



PERSPECTIVES

DU COMITÉ DES GRIEFS DES FORCES CANADIENNES

C'est avec grand plaisir que je vous présente ce deuxième numéro de *Perspectives*, mon premier en tant que président du Comité des griefs des Forces canadiennes.

Une des plus-values qu'engendre l'examen de griefs militaires par une agence externe aux Forces canadiennes et au Ministère de la Défense nationale est que le Comité, grâce à son système sophistiqué de gestion de l'information, est capable de prendre connaissance de tendances générales, de politiques inappropriées ou présentant des failles, des sources générales d'insatisfaction et des questions de nature systémique et d'en faire rapport, de manière objective et impartiale, au leadership, principaux décideurs et professionnels de la résolution des conflits au sein des Forces canadiennes. En transmettant ces informations aux parties précitées, le Comité estime qu'il participe activement aux efforts visant à l'amélioration des conditions de service pour l'ensemble des militaires. C'est pour servir ce but bien précis que notre publication *Perspectives* a été créée.

Le premier numéro a été très bien accueilli. À en juger par les commentaires reçus, il semble que *Perspectives* ait comblé un besoin. Voici donc le deuxième numéro regroupant quelques questions et sujets que le Comité a relevés et qu'il a estimé être d'intérêt pour vous.




Bruno Hamel
Président

■ À propos du Comité

Le Comité des griefs des Forces canadiennes est une agence fédérale indépendante du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes (FC). Le Comité examine les griefs militaires qui lui sont référés par le chef d'état-major de la défense (CEMD) et rend, en temps opportun, et de manière informelle et équitable, des conclusions et recommandations impartiales au CEMD et au plaignant. En remplissant son mandat, le Comité renforce la confiance des membres dans le processus des griefs des Forces canadiennes et en accroît l'équité.

QUESTIONS RÉCURRENTES – FORCE DE RÉSERVE

Pendant les neuf premières années de l'existence du Comité, environ 20 p. 100 de tous les griefs examinés ont été déposés par des réservistes. Parmi ces 220 dossiers, nombreux sont ceux qui démontrent le mécontentement des réservistes au sujet des régimes de la solde et des avantages sociaux de la Force régulière et de la Force de réserve. La différence de 15 p. 100

entre la solde de service de classe B et la solde de la Force régulière demeure un sujet récurrent de plaintes. La limite quant à l'éligibilité des membres de la Force de réserve en service de classe B à l'indemnité différentielle de vie chère (IDVC) constitue également un sujet fréquent de plaintes.

De nombreux réservistes ont fondé leur plainte concernant la solde et les avantages sociaux sur ce qu'ils perçoivent être de la « discrimination ». Or, un traitement différent n'est pas nécessairement de la discrimination selon la *Charte des droits et libertés* et la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Bien que les politiques en question sont légitimes et défendables, le Comité a fait part au CEMD qu'elles avaient peut-être des répercussions sur le moral, le recrutement et le maintien en poste.

Des politiques périmées

Le mécontentement exprimé par les réservistes à l'égard des politiques des FC, lesquelles omettent de tenir compte des réalités actuelles, est en cause. Dans les dossiers de griefs, il appert que certains réservistes croient que les FC ne mettent pas autant l'accent sur la mise à jour des politiques de la Force de réserve alors qu'elles le font pour les politiques de la Force régulière. Les politiques de réinstallation en sont un exemple :

- > Le plaignant a demandé le remboursement de ses dépenses liées à la vente de sa maison pendant la période d'affectation active de 2005, mais sa demande a été rejetée. Il s'est plaint qu'au cours des 11 ans de son service en classe B, on lui a demandé de déménager trois fois, mais seules les dépenses de réinstallation de 1997 lui ont été remboursées. Le plaignant a affirmé qu'il avait perdu environ 50 000 \$ en valeur nette réelle à la suite de ses réinstallations et il a soumis que s'il avait été membre de la Force régulière, ses dépenses liées à toutes ses réinstallations lui auraient été remboursées. En traitant la demande originale de ce plaignant, le Directeur, Rémunération et avantages sociaux (Administration) (DRASA) a appliqué la TR Pol 009/95 et a rejeté la demande en se basant sur la disposition selon laquelle un réserviste n'a le droit d'être remboursé que pour la vente d'une seule résidence au cours d'une période de sept ans.

Le Comité a assisté les FC à résoudre le grief de façon informelle à la satisfaction du plaignant et sa demande de remboursement a été approuvée. En examinant ce grief, le Comité a constaté que même si la demande de remboursement du plaignant avait été effectuée en 2005, le DRASA l'a traitée en appliquant les dispositions de la TR Pol 009/95 vieilles de dix ans. Cette politique avait depuis longtemps cessé d'être appliquée aux membres de la Force régulière.

Politique – Service de réserve de classe B/classe C

Un nombre considérable de griefs reçus portent sur cette question. Un changement majeur de la politique en mars 2002, lequel limitait désormais le service de réserve de classe C au déploiement opérationnel, a causé confusion et frustration. De nombreux réservistes ont contesté l'application de cette politique par les FC dès son entrée en vigueur initiale, affirmant qu'elle ne reflétait pas le libellé du règlement sur l'emploi en service de classes B et C défini aux articles 9.07 et 9.08 des *Ordonnances et règlements royaux* (ORFC). Des réservistes continuent à se plaindre du manque d'uniformité entre le but visé par la nouvelle politique, le libellé du règlement et l'application de la politique.

Ces griefs ont été soumis au Comité, car ils traitaient de la solde et ils ont finalement été rejetés au motif que le CEMD a la discrétion pour décider quand un réserviste peut être employé en service de classe B ou C. Le Comité a appuyé cette position et dans le cadre d'une révision judiciaire, la Cour fédérale l'a jugée raisonnable. Toutefois, de récents griefs démontrent que la question concernant le service de classe B et C demeure un facteur de mécontentement. Deux points ressortent de façon constante : premièrement, les réservistes en service à plein temps dans des postes qui, dans le passé, étaient occupés par des membres de la Force régulière considèrent inéquitable la distinction établie dans la politique des FC au sujet de l'approbation du service de classe C et, deuxièmement, ils maintiennent que leur



situation particulière correspond clairement aux autres définitions du service de classe C de l'article 9.08 des ORFC.

Une question notable est précisément la signification du terme « opérations » dans la politique récente concernant le service de classe C. En examinant les griefs à ce sujet, le Comité a constaté que le pouvoir discrétionnaire du CEMD a été utilisé pour approuver le service de classe C pour des activités de formation au Canada, préalable à un déploiement ou lorsque des réservistes en service de classe B sont réorientés vers une mission de recherche et de sauvetage. Dans une affaire récente :

- > Le plaignant a accepté un emploi dans une unité d'entraînement maritime. Il a accepté d'être employé en service de classe B, mais du service de classe C était autorisé lorsqu'il était déployé en mer à bord d'un navire de défense côtière (NDC). Puisque cette situation se produisait souvent en raison de son emploi, le plaignant a donc demandé que son poste soit re-désigné classe C. Le plaignant a soutenu que les définitions du service de classe B de l'article 9.07 des ORFC ne correspondaient pas à sa situation, alors que l'alinéa 9.08(1)b) des ORFC était plus approprié.

Le Comité a conclu que le libellé des articles 9.07 et 9.08 des ORFC semblait exiger que les périodes de service de classe B et de classe C soient accordées pour des périodes de service continues dans des postes ou types d'opérations prédéterminés et que la pratique des FC de faire alterner (quelquefois quotidiennement) le service du plaignant entre la classe B et la classe C n'était pas prévue dans le règlement applicable. Le Comité a donc conclu que la période de service à temps plein d'un réserviste devait normalement être de classe B ou de classe C, mais non les deux. Le Comité a constaté que la nature du service du plaignant ne correspondait complètement ni à l'une ni à l'autre des définitions des ORFC. En déterminant la classe pertinente du service, le Comité s'est appuyé sur la dernière directive du CEMD relative au sens du terme « opération ».

Dans cette directive, le CEMD a précisé qu'une « opération » comprenait la préparation, le déploiement, l'emploi, le redéploiement (notamment les activités postdéploiement) et l'absence autorisée relative à l'opération. Le Comité a également constaté que les « opérations navales courantes » étaient incluses dans la directive du CEMD et que la Marine considérait l'unité du plaignant comme opérationnelle. De plus, le Comité a accordé beaucoup de considération à l'arrêté ministériel 018/06 qui désignait les postes de l'unité du plaignant éligibles à l'indemnité de service en mer, en vertu de la Directive sur la rémunération et les avantages sociaux applicables aux Forces canadiennes (DRAS) 205.35.

Puisque les fonctions du plaignant étaient étroitement liées aux opérations des NDC, le Comité a conclu que le service de classe C était plus approprié aux circonstances particulières du plaignant.

Dans la perspective du Comité, les classes actuelles du service de réserve, telles que définies dans les ORFC, semblent périmées et mal adaptées aux besoins actuels. Une révision de ces classes serait appropriée.

Indemnité différentielle de vie chère (IDVC)

Le Comité a également examiné plusieurs dossiers impliquant l'IDVC en ce qui a trait aux réservistes embauchés localement. Ces plaignants ont soumis qu'ils n'étaient pas admissibles à l'IDVC, même si le coût de la vie était le même pour eux que pour tout autre membre des FC qui recevait l'IDVC dans la même zone, parce qu'ils n'avaient pas été réinstallés aux frais de l'État dans la zone IDVC, tel que l'exige la politique. Dans le cas suivant :

- > Le plaignant a fait valoir que la situation des membres du personnel de la Réserve qui acceptaient volontairement un poste exigeant une réinstallation aux frais de l'État dans une zone IDVC et qui étaient alors obligés de déménager n'était pas différente de celle des réservistes engagés localement. Il a laissé

entendre qu'il était inéquitable de n'accorder l'IDVC qu'aux membres de la Réserve réinstallés aux frais de l'État et qu'il en résultait un traitement inéquitable injustifié entre réservistes, car les membres des deux catégories avaient tous choisi de servir dans la zone IDVC où le coût de la vie était élevé pour tous.

La politique sur l'IDVC a été modifiée à maintes reprises depuis son entrée en vigueur et certaines modifications ont redéfini l'admissibilité à l'indemnité. À en juger par les griefs que nous avons examinés, ces modifications ont provoqué des malentendus considérables parmi les réservistes.

Initialement, aucun réserviste n'était admissible à l'IDVC. À la suite de nombreuses modifications à la politique, le Conseil du Trésor (CT) a accepté que l'IDVC soit versée aux réservistes, pourvu qu'ils aient

été réinstallés dans la zone IDVC aux frais de l'État. Il semble que le fondement de la nouvelle politique était que les réservistes engagés à l'échelle locale n'avaient pas à payer de nouveaux frais de subsistance à la suite de leur service dans la zone IDVC, car ils habitaient déjà dans cette zone avant leur engagement. Bien que le Comité ait accepté ce raisonnement au sujet du droit des réservistes à l'IDVC, il a constaté que ce raisonnement semble contredire la politique selon laquelle les FC accordent l'IDVC aux membres du personnel de la Force régulière recrutés dans la zone IDVC et qui y demeurent pendant leur première affectation après leur recrutement. Ce sont les traitements différents de cette nature qui continueront probablement à être perçus comme inéquitables.

CONFLIT ENTRE L'AIDE-MÉMOIRE DU DRASA ET LES DRAS

Dans le premier numéro de *Perspectives*, le Comité a exposé certains problèmes découlant des iniquités dans l'application des politiques internes limitant ou élargissant la prestation d'avantages sociaux décrits dans un règlement. Depuis, le Comité a examiné de nombreux griefs qui ont révélé des inconsistances sérieuses et des contradictions entre les dispositions de certaines DRAS et l'Aide-mémoire du DRASA; le Comité juge bon de les rapporter aux officiers supérieurs, étant donné l'ampleur apparente de ce problème.

En 2006, le DRASA a diffusé un Aide-mémoire à titre de politique provisoire afin d'assister le personnel dans l'administration des avantages sociaux qui n'étaient pas reliés à une réinstallation, tel que le plan de garde familial (PGF), l'aide de retour au domicile en congé (ARDC), les frais d'absence du foyer (FAF), etc.

Par la suite, cet Aide-mémoire a été diffusé chaque année sous réserve que les modifications à la DRAS, le règlement approuvé par le CT, avaient été soumises au CT et approuvées en principe.

Le Comité a récemment pris connaissance de plusieurs dossiers reliés à la solde et aux avantages sociaux dont les griefs sont le résultat de l'application de certaines dispositions de l'Aide-mémoire du DRASA. En étudiant ces griefs, le Comité a relevé des contradictions considérables entre les dispositions des DRAS applicables, toujours en vigueur à cette époque, et celles de l'Aide-mémoire. Le Comité a été particulièrement préoccupé par les restrictions additionnelles imposées par l'Aide-mémoire à l'admissibilité d'un membre à des avantages sociaux tel que le PGF et les FAF, sans modification appropriée à la DRAS en vigueur.



En voici quelques exemples :

- > L'ex-épouse du plaignant habitait la même région que celui-ci et partageait la garde de leurs enfants. Alors qu'il doit être déployé dans une zone d'opérations, le plaignant a demandé le PGF pour ses enfants qui seront pris en charge par leur mère. Sa demande a été rejetée au motif que l'Aide-mémoire stipulait que les personnes à charge devaient habiter avec le plaignant à temps plein et que le parent biologique devait être domicilié dans une région différente de celle du membre.

Le Comité a constaté que le plaignant rencontrait toutes les exigences d'admissibilité de la DRAS 209.335 – PGF applicable. Plus particulièrement, ses enfants correspondaient à la définition de personnes à charge de la DRAS et il n'avait pas de conjointe pour prendre soin de ses enfants pendant son absence.

- > Le plaignant, qui travaillait à Edmonton, a été affecté à Calgary. Sa demande de restriction imposée (RI) a été approuvée et il est devenu admissible aux FAF. Toutefois, le plaignant a rapidement réalisé que le taux maximum des FAF à Calgary, tel que prévu dans l'Aide-mémoire, était insuffisant pour payer ses dépenses réelles.

Le Comité a noté que certains éléments de l'Aide-mémoire concernant l'établissement des taux maximums des FAF étaient incompatibles avec la DRAS 209.997 – FAF. Par exemple, l'Aide-mémoire prévoyait qu'un membre avait droit à 65 p. 100 du taux pour le souper, alors que la DRAS stipulait que le membre avait droit à 35 p. 100 de l'allocation quotidienne. En se basant sur les taux de 2008, il existait une différence de 5 dollars avec la disposition de la DRAS, cette dernière étant la plus généreuse des deux.

- > La plaignante s'est mariée à un étranger pendant son affectation à l'extérieur du Canada. À cause de son emploi, l'époux ne pouvait accompagner la plaignante lorsque celle-ci a été affectée de nouveau au Canada. La demande de la plaignante de bénéficier

d'une RI et des FAF associés a été rejetée, en raison de la disposition de l'Aide-mémoire selon laquelle les membres qui avaient une situation matrimoniale reconnue pendant leur affectation à l'extérieur du Canada n'étaient pas admissibles aux FAF, s'ils étaient rapatriés sans leur conjoint.

Le Comité a constaté que la plaignante répondait à tous les critères d'admissibilité des FAF dans la DRAS 209.997 applicable. De plus, le Comité a constaté que la plaignante et son conjoint vivaient ensemble dans une résidence située dans le lieu du service de la plaignante dans un pays étranger. Ils ont été subséquentement séparés pour des raisons militaires, lorsque la plaignante a été affectée à un nouveau lieu de service (au Canada) et que son conjoint ne pouvait la suivre dans sa nouvelle affectation à cause de son propre emploi.

Le Comité a reconnu que l'Aide-mémoire peut servir d'instrument valide pour gérer les avantages sociaux et fournir des éclaircissements, à condition de ne pas être incompatible avec le règlement sous-jacent du CT. Le Comité craint que, par l'intermédiaire de l'Aide-mémoire, les FC ajoutent des conditions et des restrictions additionnelles relativement aux avantages sociaux autorisés par le CT, seulement sur la base d'ententes informelles en prévision d'une éventuelle approbation officielle du CT. Le Comité a également constaté que ces modifications informelles relatives à des avantages sociaux approuvés par le CT attendent l'approbation du CT depuis plus de deux ans et qu'entre-temps, la prestation des avantages sociaux est approuvée ou refusée sans autorité légitime en se basant sur une politique non conforme au règlement.

Le Comité est d'avis que la disposition législative en vigueur doit être appliquée pour gérer la solde et les avantages sociaux. Il est tout à fait plausible que de nombreux membres se soient vu refuser des avantages sociaux alors qu'ils y avaient légitimement droit. Les aide-mémoires des FC devraient être limités à la portée des règlements existants.

RÉSUMÉ

Le Comité comprend les questions modernes auxquelles les FC font face et, plus particulièrement, les difficultés liées à l'établissement d'une rémunération et d'avantages appropriés à leurs membres. En réalité, ces défis sont multipliés par une cadence opérationnelle élevée continue et par l'importance accrue mise sur l'embauche de réservistes par les FC afin d'effectuer les opérations.

Parallèlement, les FC travaillent également à la transition de l'utilisation des ORFC à celle des DRAS et des OAFIC aux DOAD. Divers CANFORGEN, ordonnances et aide-mémoires ont été rédigés dans le but de clarifier certaines questions qui ont surgi au cours de la période de transition. Ces guides et directives administratifs explicatifs publiés par les FC ont réussi à clarifier la majorité des questions. Toutefois, les cas qui génèrent des griefs sont généralement dus à un manque d'harmonisation avec les règlements applicables.

Aujourd'hui, les questions relatives à la rémunération et aux avantages sociaux sont complexes et le deviennent toujours plus. L'examen d'un plus grand nombre de facteurs signifie qu'il existe plus de possibilités que des injustices involontaires surviennent, ce qui peut avoir une incidence négative sur le bien-être des membres des FC. Bien que les FC fassent de leur mieux pour veiller à ce que toutes les possibilités soient examinées, des injustices involontaires et imprévues continueront de se produire de temps à autre. Dans de tels cas, le Comité est bien placé pour s'en rendre compte et en informer les dirigeants des FC.

www.cgfc-cfgb.gc.ca

Contactez-nous

Comité des griefs des Forces canadiennes
60, rue Queen
Ottawa (Ontario) K1P 5Y7

Téléphone : 613-996-8529
1 877 276-4193

Télécopieur : 613-996-6491
1 866 716-6601

