



PERSPECTIVES

DU COMITÉ DES GRIEFS DES FORCES CANADIENNES

J'ai le plaisir de vous présenter la quatrième édition de *Perspectives*, le bulletin du Comité des griefs des Forces canadiennes destiné aux cadres supérieurs des Forces canadiennes.

Dans ce numéro, le Comité aborde de nouveau la question de l'équité procédurale, cette fois-ci dans un cadre opérationnel. En effet, nous avons examiné récemment plusieurs griefs qui ont soulevé la question de savoir si des normes différentes de l'équité procédurale pourraient être appliquées dans les théâtres d'opérations.

Vous trouverez également dans ce numéro des mises à jour sur certaines de nos recommandations présentées dans les précédents numéros de *Perspectives*. Comme nous avons reçu les décisions du chef d'état-major de la Défense à l'égard de certaines de ces recommandations, nous avons jugé qu'il serait utile de vous en parler sous la forme de mises à jour des articles originaux. Nous espérons que ces informations vous seront utiles pour traiter des cas futurs. Tous les précédents numéros de *Perspectives* sont disponibles en format HTML et PDF sur notre site Web (www.cgfc.gc.ca).

L'examen de griefs individuels permet au Comité d'en dégager les tendances générales ou de mettre le doigt sur certaines politiques inadéquates ou contradictoires, des sources d'insatisfaction ou des problèmes de nature systémique. *Perspectives* vise à accroître la sensibilisation à ces tendances et aux problèmes plus vastes et à contribuer à prévenir que des situations semblables ne se produisent à l'avenir. Il s'agit pour nous d'un autre moyen de mettre en oeuvre l'engagement du Comité de maximiser sa contribution au processus de règlement des griefs militaires et de contribuer ainsi au bien-être et au moral des membres des Forces canadiennes.

Nous espérons que cette nouvelle édition de *Perspectives* sera utile et instructive. Nous attendons vos commentaires avec impatience. Vous pouvez nous les transmettre à l'adresse najwa.asmar@cgfc-cfcb.gc.ca, sur le site www.cgfc.gc.ca, au numéro de téléphone 613-996-8529 ou encore au numéro de téléphone sans frais 1 877-276-4193.



Bruno Hamel
Chairperson

■ 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 ou à la plaignante. En remplissant son mandat, le Comité renforce la confiance des militaires dans le processus des griefs des FC et en accroît l'équité.

L'ÉQUITÉ PROCÉDURALE DANS LES THÉÂTRES D'OPÉRATIONS

La *common law*, telle que déterminée par bon nombre de décisions de la Cour suprême du Canada (et dont les politiques concernant le personnel des FC tiennent généralement compte), impose une obligation aux décideurs des FC de veiller à ce que les règles de base de l'équité procédurale soient appliquées lorsque les intérêts particuliers d'un militaire sont en jeu. Un manquement à la règle la plus importante – le droit d'une personne de savoir ce qui lui est reproché et d'avoir l'occasion d'y répondre – peut mener à un grief ou, en dernier ressort, à un contrôle judiciaire par la Cour fédérale.

Dans notre premier numéro de *Perspectives* (vol. 1, n° 1 – octobre 2008), nous avons mentionné plusieurs exemples de cas où des membres des FC ont été privés de l'équité procédurale. Plus récemment, un certain nombre de griefs impliquaient des incidents où des militaires déployés ont été relevés de leurs fonctions ou rapatriés avant la fin de leur déploiement (contre leur gré). Ces cas soulèvent la question de savoir si des normes différentes peuvent être appliquées dans les théâtres d'opérations où l'emploi du temps est serré et les opérations demeurent la préoccupation ultime. Un commandant est-il justifié, dans ces circonstances, d'ignorer ou de limiter les règles de l'équité procédurale dans le cadre de décisions ayant une incidence sur les intérêts particuliers de ses subordonnés?

Dans un récent grief, le CEMD a accepté les conclusions et les recommandations du Comité selon lesquelles, dans les cas de rapatriement d'un théâtre d'opérations, les règles de base de l'équité procédurale doivent s'appliquer :

- > Le militaire doit être avisé du problème relié à son rendement ou à sa conduite et informé des détails relatifs aux préoccupations ou aux allégations dont il/elle est l'objet, afin d'avoir le temps de répondre adéquatement à celles-ci (tous les renseignements et les documents qui seront examinés par le décideur doivent être divulgués);

- > Le militaire doit avoir la possibilité de soumettre des observations au décideur. Les observations peuvent être présentées par écrit ou verbalement, selon les circonstances. Cependant, il est préférable que l'avis, la réponse du militaire et la décision soient soumis par écrit.

Voici des cas récents de rapatriements prématurés examinés par le Comité :

- > Un Commandant de la force opérationnelle (Cmdt FO) n'était pas satisfait du rendement de l'un de ses subordonnés et a ordonné son rapatriement (alors qu'il n'avait pas le pouvoir de le faire), sans donner au plaignant un préavis clair de son intention, des renseignements concernant les allégations portées contre lui ou la possibilité de faire des observations avant que la décision finale ne soit prise.
- > Un Cmdt FO a déterminé que le jugement d'une personne sous son commandement pourrait être compromis, parce qu'elle entretenait apparemment une relation avec une autre personne en théâtre d'opérations (qui travaillait à un autre endroit), ce qui pouvait menacer la sécurité des opérations. Le Cmdt FO n'a pas effectué cette évaluation en fonction de faits concrets et le plaignant n'a pas eu la possibilité de répondre aux préoccupations du Commandant, ni de lui présenter ses observations, avant que la décision relative à son rapatriement ne soit prise.

Dans les deux cas, il semble que le Cmdt FO croyait, étant donné la situation, qu'il avait le pouvoir absolu de prendre une décision unilatérale et qu'il n'était pas tenu de respecter les principes de l'équité procédurale.

Le Comité estime cependant que l'équité procédurale peut être adaptée à un délai qui convient à l'environnement et à une situation particulière. Par exemple, dans un cas où le plaignant a été relevé de ses fonctions (mais non rapatrié) pendant une opération, le Cmdt FO avait respecté le premier critère de l'équité procédurale en veillant à ce que le militaire soit informé de son intention de le relever de ses fonctions pour des raisons précises.



Toutefois, le Cmdt FO n'a pas fourni au plaignant une copie des preuves qu'il avait contre lui, soit quatre pages de notes, et n'a pas donné au plaignant la possibilité de lui présenter des observations avant de prendre sa décision finale. Par conséquent, il a été conclu que le plaignant avait été privé de l'équité procédurale.

Le Comité a conclu qu'en raison du rythme opérationnel, il aurait été raisonnable que le Cmdt FO fournisse au plaignant une copie des notes et lui accorde 24 heures pour y répondre. Le fait de retarder la décision de 24 heures n'aurait posé aucun risque à l'opération et la décision du commandant aurait pu être différente si les observations du plaignant avaient été prises en considération. Dans un cas comme dans l'autre, les droits à l'équité procédurale auraient pu être accordés facilement au plaignant, malgré l'environnement opérationnel.

Les décisions de rapatriements prématurés d'un théâtre d'opérations peuvent avoir d'importantes répercussions sur les finances et la carrière des militaires visés, sans compter le sentiment de honte et l'embarras que ces mesures peuvent provoquer. Le problème est que même si le CEMD concluait par la suite que le militaire a été privé de l'équité procédurale ou que la décision avait été injuste ou inappropriée, il ne peut offrir de redressement au plaignant ou à la plaignante. Celui-ci, ou celle-ci, a déjà quitté le théâtre d'opérations et ne peut être rémunéré(e) pour la période pendant laquelle il ou elle ne participait pas à une opération.

En conclusion, les décisions relatives au personnel dans le théâtre d'opérations doivent être prises en conformité avec les règles de l'équité procédurale. Les hommes et les femmes dévoués des FC qui sont en service à l'étranger le méritent amplement.

MISES À JOUR

Le Comité a reçu les décisions du CEMD à l'égard de certaines des recommandations présentées dans les précédents numéros de *Perspectives*. Dans l'article suivant, vous trouverez des mises à jour concernant trois de ces recommandations à la lumière des décisions du CEMD. Nous espérons que ces informations vous seront utiles pour traiter des cas futurs :

Conflit entre l'Aide-mémoire du Directeur – Rémunération et avantages sociaux (Administration) et les Directives sur la rémunération et les avantages sociaux (*Perspectives*, vol. 1, n° 2 – juin 2009)

Le Comité s'est dit préoccupé quant à l'absence de cohérence entre les Directives sur la rémunération et les avantages sociaux (DRAS) et un aide-mémoire publié par le Directeur – Rémunération et avantages sociaux (Administration) (DRASA) en 2006 pour faciliter l'administration des indemnités non liées à une réinstallation, tels que les frais d'absence du foyer (FAF). Dans un cas récent portant sur les FAF, le CEMD a déterminé que le plaignant rencontrait les critères d'admissibilité aux FAF conformément à la DRAS, mais que des restrictions supplémentaires prévues dans l'aide-mémoire lui retiraient ce droit. Le CEMD a reconnu que l'aide-mémoire n'ayant reçu qu'une « approbation de principe », et non pas une approbation officielle du Conseil du Trésor (CT) le reconnaissant en tant que nouvelle politique, il ne pouvait limiter les indemnités prévues par la DRAS.



Politiques conflictuelles pour les cas liés au harcèlement (*Perspectives*, vol. 1, n° 3 – mars 2010)

Le Comité a noté l'existence de politiques contradictoires relatives aux griefs portant sur le harcèlement. Alors que les *Lignes directrices* (découlant de la Directive et ordonnance administrative (DOAD) 5012-0) concernant le harcèlement prévoient qu'un grief a pour effet de suspendre l'enquête sur la plainte de harcèlement, le *Manuel des griefs* prévoit au contraire que les griefs équivalents à des plaintes de harcèlement doivent d'abord faire l'objet d'une enquête. Bien que le CEMD ait reconnu l'existence d'un conflit entre les deux politiques, il s'est dit convaincu que la modification imminente de la DOAD 5012-0 et une nouvelle DOAD relative aux griefs apporteront des clarifications à ce sujet. Il a conclu qu'aucune directive provisoire n'était nécessaire.

Confusion concernant l'Évaluation de la situation dans les cas liés au harcèlement (*Perspectives*, vol.1, n° 3 – mars 2010)

Le Comité a relevé qu'une confusion semble persister auprès des agents responsables (AR) concernant le déroulement des Évaluations de la situation (ES) dans les cas de harcèlement. Dans bien des cas examinés par le Comité, les AR ont procédé à une enquête à l'étape de l'ES d'une plainte de harcèlement. Or, dans une décision récente, le CEMD a confirmé qu'une ES effectuée par l'AR doit répondre uniquement à ces deux questions : 1) La plainte contient-elle les éléments essentiels constitutifs d'une plainte? 2) Les allégations, telles qu'elles sont énoncées dans le grief, correspondent-elles à la définition du harcèlement ? Si la réponse à ces deux questions est affirmative, une enquête devra alors être effectuée.

www.cgfc-cfgb.gc.ca

Contactez-nous

Comité des griefs des Forces canadiennes
60, rue Queen, 10^e étage
Ottawa (Ontario) K1P 5Y7

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

ATS : 1 877-986-1666

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

