



PERSPECTIVES

DU COMITÉ DES GRIEFS DES FORCES CANADIENNES

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

Ce numéro est dédié entièrement au processus d'examen administratif (EA) menant à la libération non volontaire d'un militaire. Comme tous les membres et les décideurs des FC le savent, une libération non volontaire est une question sérieuse. En effet, avec une telle mesure, non seulement le militaire concerné perd-il son emploi, mais ses perspectives d'emploi futur et sa réputation peuvent également être affectées. Les FC ont le devoir de veiller à ce que le processus suivi dans de tels cas soit équitable. Or, au cours de la dernière année, le Comité a constaté l'existence de vices de procédure importants dans plusieurs dossiers et a recommandé la tenue d'un nouvel EA pour la plupart de ceux-ci.

Le Comité estime qu'il est important d'attirer l'attention des autorités des FC sur des points communs à ces dossiers, dans l'espoir que cela puisse contribuer à améliorer la compréhension de ce sujet crucial. À titre d'exemple, le Comité a trouvé des manquements à l'équité procédurale dans plus d'un cas et des éléments de preuve incomplets ou inadéquats dans plusieurs autres. Le Comité considère que les FC peuvent corriger ces manquements en adoptant un nouveau processus d'EA qui garantirait que tout militaire dont le dossier est examiné à des fins de libération soit traité de façon équitable et que son droit à l'équité procédurale soit respecté.

Perspectives vise à accroître la sensibilisation des décideurs aux questions de grande ampleur et aux tendances qui retiennent l'attention du Comité alors qu'il examine les griefs individuels.

Nous espérons que ce nouveau numéro sera aussi utile et instructif que ceux qui l'ont précédé. Vous trouverez tous ces numéros sur notre site Web (www.cgfc.gc.ca). Nous attendons également vos commentaires que vous pouvez nous transmettre par courriel (najwa.asmar@cgfc-cfqb.gc.ca), ou par téléphone (613-996-8529, sans frais : 1-877-276-4193).



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 renvoyés 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.

PROCESSUS D'EXAMEN ADMINISTRATIF EN MATIÈRE DE LIBÉRATION

QUESTIONS D'ÉQUITÉ PROCÉDURALE

En *Common Law*, l'obligation de respecter l'équité procédurale exige, généralement, avant de prendre une décision qui affectera les intérêts d'une personne, qu'une autorité administrative informe cette dernière des faits qui lui sont reprochés et lui donne l'occasion d'y répondre¹.

Ce droit fondamental est reconnu dans un grand nombre de règlements et de politiques des FC. Le chapitre 15 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC), qui prévoit la procédure de libération obligatoire, stipule que dans certains cas, eu égard au grade et aux années de service, un avis d'intention (AI) doit être envoyé au militaire concerné par une recommandation de libération. En plus de cet AI, le militaire doit recevoir les motifs détaillés à l'appui de cette recommandation. Il aura alors 14 jours pour répondre à la recommandation et aux motifs².

De plus, la *Directive et ordre administratif de la Défense* (DOAD) 5019-2 – *Examen administratif* (EA) décrit les étapes à suivre pour veiller à ce que le processus d'EA soit transparent et équitable. Ces étapes sont les suivantes : avis, communication des renseignements, observations du militaire concerné, considération de tous les renseignements au dossier et transmission d'une décision justifiée. Les militaires peuvent donc légitimement s'attendre à ce que ces étapes soient respectées. À tout le moins, ces étapes permettent de présumer que le processus sera équitable, que les militaires dont la libération est



Une libération non volontaire est une question sérieuse. En effet, avec une telle mesure, non seulement le militaire concerné perd-il son emploi, mais ses perspectives d'emploi futur et sa réputation peuvent également être affectées.

envisagée recevront un avis les informant des faits reprochés³, que ces militaires auront une occasion raisonnable d'y répondre et que la décision finale sera rendue, par un décideur impartial, après avoir examiné l'ensemble des faits et les observations du plaignant.

Dans les dossiers renvoyés au Comité, les sommaires de l'EA sont généralement préparés par des officiers du Quartier général de la Défense nationale (QGDN) et présentent les faits reprochés et les motifs à l'appui d'une recommandation de libération. Le sommaire est également envoyé au militaire qui a 14 jours pour y répondre. Bien que ce processus ait été généralement respecté par le personnel du QGDN, dans deux dossiers examinés par le Comité, les militaires n'ont pas bénéficié d'une communication des renseignements et n'ont été informés de leur libération des FC qu'une fois la décision prise. Dans ces deux dossiers, le sommaire contenait des erreurs de faits ou des renseignements insuffisants concernant la situation des militaires et, étant donné que ces derniers n'étaient pas au courant de la procédure entreprise, ils n'ont pas eu l'occasion de présenter leurs observations. La décision ordonnant leur libération a donc été fondée sur un dossier incomplet ou des faits erronés.

¹ Voir Sara Blake, *Administrative Law in Canada*, 4^e ed. (Markham, Ontario: LexisNexis Canada Inc., 2006) à la p. 11.

² Voir par. 15.21 (2), 15.22 (2) et 15.36 (2) des ORFC.

³ En particulier, l'article 15.36 des ORFC exige qu'un avis soit envoyé si le militaire détient un grade supérieur à celui de sergent ou s'il a plus de dix ans de service.

Bien que la communication des documents sur lesquels se base le décideur soit évidemment importante, le manquement le plus courant et le plus grave aux principes d'équité procédurale est l'absence de motifs à l'appui d'une décision. De l'avis du Comité, l'autorité approbatrice (AA), à qui le chef d'état-major de la défense (CEMD) délègue l'importante responsabilité d'autoriser les libérations non volontaires, a l'obligation d'examiner personnellement l'ensemble du dossier, y compris les observations du militaire afin, par la suite, de donner des motifs détaillés à l'appui de sa décision. Les motifs devraient mentionner expressément les observations du militaire afin que ce dernier soit informé de la manière dont elles ont été prises en considération par le décideur. La DOAD 5019-2 prévoit ce qui suit :

MOTIFS

« Les motifs justifiant l'imposition d'une mesure administrative à l'égard d'un militaire doivent être suffisamment élaborés pour :

- *permettre au militaire de comprendre les raisons pour lesquelles la mesure administrative a été imposée;*
- *permettre un examen par l'autorité en matière de griefs.*

Les motifs fournis doivent, en particulier :

- *identifier les éléments de preuve applicables;*
- *expliquer comment les éléments de preuve ont été traités;*
- *énoncer les conclusions basées sur les éléments de preuve et expliquer pourquoi la mesure administrative en question a été imposée. »*

Malheureusement, la pratique actuelle semble plutôt être que l'AA se contente d'approuver le sommaire d'EA préparé par le personnel du QGDN sans formuler de commentaires. La simple mention « *approuvée* » ne donne aucune indication sur le raisonnement suivi

par l'AA et un tribunal de révision, ou le CEMD, n'a aucun moyen de savoir si tous les éléments de preuve pertinents, y compris les observations du militaire, ont été examinés.

L'obligation de respecter l'équité procédurale exige, avant de prendre une décision qui affectera les intérêts d'une personne, qu'une autorité administrative informe la personne visée des faits qui lui sont reprochés et lui donne l'occasion d'y répondre.

Dans le cas *Tainsh c. Canada (procureur général)*⁴ (un cas où il était question du processus des griefs), la Cour fédérale a indiqué que « [l]e caractère approprié des motifs peut être considéré comme l'un des aspects de l'équité procédurale, et cet aspect est donc susceptible de contrôle selon la décision correcte [...] ». Dans l'arrêt *Via Rail Canada Inc c. National Transportation Agency*⁵, la Cour d'appel fédérale a expliqué pourquoi il était nécessaire de fournir des motifs suffisants :

« Les motifs garantissent aussi aux parties que leurs observations ont été prises en considération.

De plus, les motifs permettent aux parties de faire valoir tout droit d'appel ou de contrôle judiciaire à leur disposition. Ils servent de point de départ à une évaluation des moyens d'appel ou de contrôle possibles. Ils permettent à l'organisme d'appel ou de révision d'établir si le décideur a commis une erreur et si cette erreur le rend justiciable devant cet organisme. Cet aspect est particulièrement important lorsque la décision est assujettie à une norme d'examen fondée sur la retenue. »

⁴ 2011 CF 1180, au par. 22.

⁵ 2001 2 CF 25 au par. 17 et ss.

La Cour a ajouté que « [c]e qui constitue des motifs suffisants est une question qui doit être tranchée en fonction des circonstances de chaque espèce », précisant que « [l]es motifs doivent traiter des principaux points en litige » et qu'« [i]l faut y retrouver le raisonnement suivi par le décideur⁶ ».

Dans les sept dossiers examinés par le Comité dans lesquels il n'y avait aucun motif à l'appui de la décision, il était impossible de savoir si les observations du militaire avaient été prises en compte par l'AA avant d'approuver la libération. Par exemple, dans le dossier 2011-039, un militaire, qui avait été libéré à cause d'une première implication dans des activités reliées à la drogue, a fourni une attestation médicale en soutien à sa demande de maintien en poste. Le Comité a noté que le dossier ne contenait aucune preuve que la procédure d'EA avait été retardée afin d'examiner ces renseignements. En outre, ni le sommaire de l'EA, ni la décision ne mentionnaient la preuve médicale nouvellement produite. Le Comité a conclu que l'EA était hâtif, incomplet et inacceptable. Le motif de libération 5(f) était déraisonnable dans les circonstances et, étant donné la conclusion selon laquelle le plaignant avait enfreint le principe de l'universalité du service, le Comité a recommandé que le motif de libération 5(f) soit remplacé par le motif 3(b).

Le manquement le plus courant et le plus grave aux principes d'équité procédurale est l'absence de motifs à l'appui d'une décision... Les motifs devraient mentionner expressément les observations du militaire afin que ce dernier soit informé de la manière dont elles ont été prises en considération par le décideur.

Dans le dossier 2011-115, la libération d'un membre des FC avait été recommandée après un certain nombre d'incidents relatifs à la consommation excessive d'alcool. Le militaire en question avait été assujéti à une mise en garde et surveillance (MG et S) dix ans auparavant. Le sommaire de l'EA mentionnait un certain nombre d'incidents liés à la consommation d'alcool impliquant le plaignant et, compte tenu de la violation des conditions de MG et S qui lui avaient été imposées, recommandait la libération. Dans ses observations, le plaignant a fait valoir que la MG et S mentionnée dans le sommaire avait été annulée par le CEMD, qui avait accueilli un grief déposé par le militaire à ce sujet. De plus, le plaignant a remis en question (ou expliqué) certains des incidents auxquels faisait référence le sommaire de l'EA. À la suite des observations du plaignant, le commandant a remplacé sa recommandation de libération par une MG et S, après avoir reconnu ne pas être au courant de l'annulation de la première MG et S. Cependant, le sommaire non modifié de l'EA a été remis à l'AA, qui a approuvé la libération du plaignant sans motiver sa décision.

Comme l'AA n'a fourni aucun motif à l'appui de sa décision et que le personnel du QGDN n'a pas suivi la politique applicable en matière d'EA (DOAD 5019-2⁷), le Comité ne pouvait écarter la possibilité que la décision de libération avait été viciée par la prise en considération, à tort, de la MG et S initiale, qui avait été annulée, et par des renseignements erronés contenus dans le sommaire. Le Comité a donc conclu que cette décision devrait être annulée.

Enfin, dans le dossier 2010-072, un militaire a été reconnu coupable d'avoir commis un acte indécent. Une procédure d'EA a été entamée, mais le dossier est resté inactif jusqu'au moment où, un an plus tard, le militaire en question a été accusé d'avoir commis un autre présumé acte indécent. Le dossier de l'EA a été rouvert et, dès le lendemain, l'examen avait été achevé et incluait une recommandation de libération. Le militaire a présenté des observations détaillées, soutenant qu'il devrait être assujéti à une MG et S.

⁶ *Ibid.*, aux par. 21 et 22.

⁷ Voir aussi l'article 2-11 du Manuel de droit administratif militaire (A-LG-007-000/AF-010) : « [...] les motifs d'une décision doivent être transmis à la personne en cause [...] ».

Le sommaire de l'EA contenait simplement la mention « *approuvé* » sans faire état des observations du militaire. De nouveau, le Comité a conclu que les intérêts en jeu, dans cet EA, étaient sérieux. L'emploi de ce militaire était menacé et les garanties procédurales aurait dû être scrupuleusement respectées. Le Comité a conclu que le militaire n'avait pas bénéficié de l'équité procédurale et que la décision de sa libération devrait donc être annulée.



« [C]e qui constitue des motifs suffisants est une question qui doit être tranchée en fonction des circonstances de chaque espèce »... « [L]es motifs doivent traiter des principaux points en litige » et « [i]l faut y retrouver le raisonnement suivi par le décideur »
– La Cour d'appel fédérale.

ÉLÉMENTS DE PREUVE NÉCESSAIRES DANS LE CADRE DE L'EXAMEN ADMINISTRATIF ET DE LA DÉCISION DE LIBÉRATION

Outre les questions d'équité procédurale, le Comité a examiné un certain nombre de dossiers dans lesquels les éléments de preuve, sur lesquels l'AA s'était fondée pour ordonner la libération obligatoire d'un militaire, étaient incomplets ou inadéquats.

Tel que nous l'avons mentionné précédemment, la DOAD 5019-2 établit le processus d'EA à suivre pour décider de la mesure administrative à imposer, dans le cas où la conduite ou le rendement d'un membre des FC remettent en question son maintien en service. La norme de preuve utilisée lors d'un EA est la prépondérance des probabilités. L'AA doit être « *convaincue qu'il y a [...] des éléments de preuve clairs et convaincants établissant, selon la prépondérance des probabilités, un incident [...] ou une lacune professionnelle* ».

Dans certains dossiers examinés par le Comité, l'AA s'est fondée sur les conclusions de fait tirées par des organismes, tels que les comités d'évaluation des progrès, les commissions d'enquête, les instances chargées d'enquêtes relatives au harcèlement et, bien sûr, les tribunaux de juridiction criminelle et les cours martiales. Par la suite, l'AA a examiné si, à la lumière de ces conclusions, des sanctions administratives (y compris la libération) devaient être imposées. Dans d'autres dossiers, le Comité a toutefois remarqué que le personnel de l'AA avait adopté un rôle de recherche des faits. Le personnel s'est fondé sur des renseignements sélectivement extraits de documents (p. ex. des rapports de police) ou directement tirés de déclarations faites par des plaignants, lesquels renseignements et déclarations étaient par la suite présentés au militaire comme étant la preuve de sa mauvaise conduite. Selon le Comité, ces exemples permettent de remettre en question l'intégrité du processus actuel et de se demander si les employés du service du personnel au QGDN ont les compétences nécessaires pour examiner les questions, potentiellement complexes, en matière de preuve, de crédibilité et de conclusions de fait.



Selon la Directive et ordre administratif de la Défense 5019-2, l'autorité approbatrice doit être « convaincue qu'il y a [...] des éléments de preuve clairs et convaincants établissant, selon la prépondérance des probabilités, un incident [...] ou une lacune professionnelle ».

Par exemple, dans un certain nombre de dossiers⁸, l'AA s'est fondée sur des renseignements contenus dans des rapports de la police militaire pour conclure que l'inconduite alléguée avait été prouvée selon la prépondérance des probabilités. Dans le dossier 2010-056, le sommaire de l'EA ne faisait que

⁸ Voir p. ex. les dossiers 2010-056 et 2011-117.

reprendre des passages du rapport de la police militaire. Les faits allégués dans le rapport, s'ils se révélaient véridiques, auraient été suffisants pour conclure que le militaire en question avait contrevenu à la politique des FC en matière d'inconduite sexuelle. Cependant, le problème était attribuable au fait que le rapport de la police militaire ne faisait que rapporter des allégations non vérifiées et non démontrées qui n'auraient jamais dû être acceptées telles quelles comme preuve des actes reprochés dans le rapport, et ce sans enquête additionnelle.



Dans certains dossiers, le Comité a remarqué que le personnel de l'autorité approbatrice s'était fondé sur des renseignements sélectivement extraits de documents (p. ex. des rapports de police) ou directement tirés de déclarations faites par des plaignants, lesquels renseignements et déclarations étaient par la suite présentés au militaire comme étant la preuve de sa mauvaise conduite.

Un rapport de la police militaire est préparé dans un seul but : recueillir des renseignements lorsqu'il semble qu'une infraction a été commise. Ces renseignements deviendront des éléments de preuve seulement s'ils respectent les règles d'admissibilité de la preuve, y compris celles en matière de pertinence et de crédibilité. Un élément de preuve peut bien sûr être admissible, mais être évalué comme ayant peu de poids ou peu de valeur probante. Le fait que la norme de preuve soit la prépondérance des probabilités dans des processus administratifs ne signifie pas que les règles générales

en matière de preuve devraient être ignorées. Le droit canadien exige que toute personne soit traitée de façon équitable, y compris dans un contexte administratif.

Dans le cas susmentionné, plutôt que d'attendre la décision d'une cour au sujet de la fiabilité des éléments de preuve présentés, l'AA a procédé en utilisant uniquement le sommaire présenté dans un rapport de la police militaire. Selon le Comité, on ne devrait accorder aucun poids à ce genre de sommaire, s'il n'est pas vérifié, réexaminé ou corroboré par d'autres éléments de preuve, car il équivaut clairement à un « double ouï-dire⁹ ». Cette situation était d'autant plus problématique que le rapport de la police militaire ne faisait que résumer les aveux du militaire, et que les circonstances dans lesquelles ces aveux avaient été faits, ainsi que le texte complet de ces déclarations, étaient inconnues. Le Comité a donc conclu qu'il était déraisonnable de conclure qu'il y avait des éléments de preuve clairs et convaincants établissant une inconduite sexuelle à partir des renseignements contenus dans le rapport de la police militaire.

Dans le dossier 2011-117, la demande de prorogation visant à déposer des observations présentée par un militaire accusé de possession de pornographie juvénile a été refusée, au motif que le dossier contenait un rapport faisant état d'un aveu fait à la police et un rapport d'expertise à l'appui des chefs d'accusation. Le personnel du QGDN a soutenu qu'il était inutile que le militaire présente de nouvelles observations à moins qu'il ne



Le but d'un rapport de la police militaire est de recueillir des renseignements. Ces renseignements ne deviennent des éléments de preuve que s'ils respectent les règles d'admissibilité de la preuve, y compris celles en matière de pertinence et de crédibilité.

⁹ Le terme « double hearsay » (double ouï-dire) est défini dans le *Black's Law Dictionary*, 8^e éd., à la p. 739 de la façon suivante [TRADUCTION] : « [...] Aussi appelé ouï-dire multiple ou ouï-dire à l'intérieur du ouï-dire [...] Une déclaration qui contient d'autres déclarations relatées [...] ».

produise [TRADUCTION] « *de nouveaux éléments de preuve* » démontrant qu'il n'avait pas fait d'aveu ou que les disques compacts saisis dans son logement n'avaient jamais existé.

Selon le Comité, la déclaration exigeant la production de nouveaux éléments de preuve démontrait clairement que le personnel de l'AA avait déjà conclu qu'il y avait eu violation de la politique en matière d'inconduite sexuelle. Le Comité a expliqué qu'un militaire n'a pas besoin de déposer de nouveaux éléments de preuve, il n'a qu'à contester les éléments de preuve existants. De plus, dans ce dossier, il y avait des allégations selon lesquelles les rapports avaient été falsifiés et que les éléments de preuve avaient été obtenus illégalement. De plus, les accusations criminelles à l'endroit du militaire avaient été retirées. Tous ces faits étaient des facteurs pertinents que l'AA aurait dû examiner avant d'autoriser la libération du militaire.

Dans ces circonstances, il était encore une fois problématique d'utiliser le rapport de la police militaire comme élément de preuve de l'infraction étant donné qu'une évaluation des questions fondamentales, telles que la crédibilité du militaire et la fiabilité des éléments de preuve, ne pouvait être valablement effectuée à partir d'un examen de documents écrits.

LA NÉCESSITÉ D'INSTAURER UN NOUVEAU PROCESSUS D'EXAMEN ADMINISTRATIF

Comme il a été démontré précédemment, le processus d'EA peut avoir des répercussions importantes sur le militaire concerné. À cet égard, le Comité a des préoccupations quant à ce processus lorsqu'il est amorcé sur le fondement d'accusations et d'allégations non vérifiées, qui donnent ensuite lieu à des conclusions. Si un militaire, par exemple, conteste une allégation faite contre lui par un plaignant dans un rapport de

police, comment, en l'absence d'autres éléments de preuve, le personnel du QGDN peut-il tirer des conclusions de fait ou examiner la question de la crédibilité? Le Comité a noté que, dans d'autres organisations, par exemple au sein la Gendarmerie royale du Canada (GRC), des mesures disciplinaires sérieuses, y compris les licenciements, ne pouvaient être prises qu'après la tenue d'une audience formelle devant un comité d'arbitrage composé de trois officiers¹⁰.

Sans vouloir proposer aux FC d'adopter le même modèle, le Comité ne peut s'empêcher de relever la grande différence entre ces deux processus et entre les degrés de garantie procédurale offerts par l'un et par l'autre. Or, la gravité et les répercussions de ce genre de décision sont les mêmes. Le Comité est d'avis que les membres des FC, dont les dossiers sont examinés pour une libération non volontaire, méritent d'être traités de façon rigoureusement équitable. La haute gestion des FC devrait sérieusement se pencher sur les pratiques et les procédures actuelles afin de déterminer si elles peuvent vraiment offrir une telle garantie.

Le Comité a noté que dans d'autres organisations, par exemple au sein la Gendarmerie royale du Canada (GRC), des mesures disciplinaires sérieuses, y compris les licenciements, ne pouvaient être prises qu'après la tenue d'une audience formelle devant un comité d'arbitrage composé de trois officiers. Le Comité ne peut s'empêcher de relever la grande différence entre les processus suivis par ces organisations et celui appliqué au sein des Forces canadiennes.

¹⁰ Voir les art. 41 et suivants de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, L.R.C., 1985, c. R-10.

Selon le Comité, les FC devraient envisager d'examiner les politiques et le processus actuels en matière d'EA en ce qui a trait aux militaires en attente d'un procès relatif à des accusations criminelles. Mais, avant tout, il devrait y avoir une politique cohérente qui indiquerait dans quelles circonstances un militaire accusé d'une infraction criminelle devrait faire l'objet d'un EA. En ce moment, dans certains cas, le militaire est libéré avant le verdict de culpabilité, alors que dans d'autres cas, aucune mesure n'est prise avant la fin du procès (cette dernière approche est, de façon générale, celle préconisée par le Comité). Si aucune action n'est intentée contre un militaire ou s'il n'y a pas de verdict de culpabilité, et qu'il existe toujours des préoccupations quant aux actes ou comportements du militaire en question, il devrait y avoir une audience formelle au cours de laquelle des éléments de preuve pourraient être adéquatement évalués et pondérés. Le processus entourant les licenciements à la GRC pourrait être un modèle utile à examiner. Il faudrait également mettre un terme à la pratique visant à l'utilisation des rapports de la police militaire comme fondement pour conclure à l'inconduite, sans la tenue d'une enquête sur les faits reprochés.

Enfin, comme il a été indiqué au début du présent article, aucun EA ne peut être équitable si la décision du décideur n'est pas suffisamment motivée. La politique contenue dans la DOAD 5019-2 devrait être claire et indiquer que le décideur doit, personnellement, décider de la question et motiver par écrit son raisonnement à la lumière des éléments de preuve pertinents et adéquats. De plus, une copie de cette décision motivée devrait être fournie au militaire concerné.

Perspectives a été créé pour communiquer aux décideurs et aux professionnels associés à la résolution des plaintes au sein des Forces canadiennes d'importantes leçons apprises de l'examen des griefs. N'hésitez pas à nous transmettre vos commentaires : naj.wa.asmar@cgfc-cfgh.gc.ca; www.cgfc.gc.ca; 613-996-8529; sans frais : 1-877-276-4193.

www.cgfc-cfgh.gc.ca

Contactez-nous

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

cgfc-cfgh.gc.ca

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

ATS : 1-877-986-1666

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