



Comité externe d'examen
des griefs militaires

Military Grievances
External Review Committee

CONSTANCE ET RENOUVEAU

2018 RAPPORT ANNUEL



Canada

Les photos des Forces armées canadiennes proviennent du site
Caméra de combat du ministère de la Défense nationale :
www.combatcamera.forces.gc.ca

Comité externe d'examen des griefs militaires
n° de cat. DG1-1
ISSN 2368-9994

MANDAT

Le Comité externe d'examen des griefs militaires est un tribunal administratif indépendant qui fait rapport au Parlement par l'entremise du ministre de la Défense nationale.

Le Comité examine les griefs militaires qui lui sont renvoyés, conformément à l'article 29 de la *Loi sur la défense nationale*, et transmet des conclusions et recommandations au chef d'état-major de la défense et au militaire qui a présenté le grief.

29 mars 2019

L'honorable Harjit Sajjan
Ministre de la Défense nationale

Quartier général de la Défense nationale
Édifice Mgén Georges R. Pearkes
101, promenade du Colonel By
Ottawa, Ontario
K1A 0K2

Monsieur le Ministre,

Conformément au paragraphe 29.28(1) de la *Loi sur la défense nationale*, je vous sou mets le rapport d'activités du Comité externe d'examen des griefs militaires pour l'année 2018 qui doit être déposé devant le Parlement.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes meilleurs sentiments.



Christine Guérette
La présidente et première dirigeante

TABLE DES MATIÈRES

Message de la présidente et première dirigeante.....	2
À propos du Comité.....	6
Le processus des griefs.....	8
Retour sur l'année 2018.....	10
Les membres du Comité	18



MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE ET PREMIÈRE DIRIGEANTE

C'est avec grand plaisir que je vous présente le rapport annuel 2018 du Comité externe d'examen des griefs militaires, mon premier à titre de présidente et première dirigeante.

L'année a débuté avec le départ de ma prédécesseure Caroline Maynard qui a accepté le poste de commissaire à l'information du Canada. Le Comité gardera longtemps la marque de son travail exemplaire. Je tiens à lui exprimer, au nom de toute l'organisation et en mon nom, nos remerciements les plus chaleureux. Grâce à elle, j'ai pris en charge une organisation saine, solidement ancrée dans les réalisations passées et prête à relever de nouveaux défis.

Au printemps, nous avons eu le plaisir d'accueillir quatre nouveaux membres du Comité, nommés par le gouverneur en conseil et responsables de diriger l'examen de griefs. Collectivement, Nina Frid, François Malo, Dominic McAlea et Eric Strong amènent au Comité

des décennies d'expérience en droit, en gestion, en résolution des conflits et en politiques, acquises au sein des Forces armées canadiennes (FAC) et dans des tribunaux administratifs canadiens. Le personnel des FAC et nous tous au Comité sommes choyés de pouvoir compter sur leur expérience, leurs compétences et leurs connaissances.

Après avoir occupé le poste de directrice générale des Services corporatifs au Comité pendant plus de deux ans, c'est en juin que j'ai accepté la nomination de présidente et première dirigeante, ce qui a permis de compléter un effectif de membres entièrement renouvelé. Durant l'été, une nouvelle équipe de direction s'est formée avec l'arrivée de Jean-François Poirier, qui m'a succédé aux Services corporatifs, et de Vihar Joshi, qui a succédé à Caroline Maynard comme directeur général des Opérations et avocat général.

.....
« La vision que j'espère concrétiser d'ici 2022 est celle d'un tribunal administratif moderne et flexible où le personnel et les membres disposent des outils dont ils ont besoin pour faire leur travail de manière efficace et efficiente. »
.....

Le départ de plusieurs agents de griefs expérimentés, l'attente de la nomination de nouveaux membres ainsi que la période d'apprentissage des membres du Comité récemment nommés ont fait en sorte que le nombre d'examens de griefs que nous avons complétés en 2018 est moins élevé que celui des années précédentes. Il s'agit d'une situation temporaire qui devrait être résolue en 2019. Malgré tout, la grande qualité de nos examens demeure inchangée. Cette ligne de conduite demeure notre point de mire. Elle reste invariable même dans un contexte de grand changement.

À l'automne, nous avons élaboré notre plan stratégique 2019-2022 afin de déterminer précisément où nous voulons mener le Comité au cours des trois prochaines années et comment nous allons nous y prendre. Nos priorités reposent sur trois piliers : nos gens, nos outils et nos processus de travail.

La vision que j'espère concrétiser d'ici 2022 est celle d'un tribunal administratif moderne et flexible où le personnel et les membres disposent des outils dont ils ont besoin pour faire leur travail de manière efficace et efficiente. Mon objectif principal est de veiller à ce que le Comité soit en position optimale pour formuler, avec célérité, au chef d'état-major de la défense et au personnel des FAC qui ont déposé des griefs des conclusions et recommandations de qualité exceptionnelle.

En terminant, en tant que présidente et première dirigeante, je ne peux qu'applaudir le dévouement et le professionnalisme de tout le personnel et de tous les membres du Comité. Dans une période de transition et de changements importants, ils ont répondu inconditionnellement à l'appel et se sont adonnés à la tâche avec ardeur et conviction.

Leur disponibilité et leur persévérance ont été remarquables. La qualité de leur travail en témoigne. C'est avec beaucoup d'enthousiasme que j'entrevois de grandes réalisations à leurs côtés au cours des prochaines années.



Christine Guérette



La présidente et première dirigeante, ainsi que certains membres du Comité et quelques employés, ont eu la chance de participer à l'exercice COLLABORATIVE SPIRIT à la base de Petawawa en septembre dernier. Cette expérience inoubliable leur a permis de mieux comprendre certaines des tâches périlleuses qu'accomplissent les membres des Forces armées canadiennes.

Au cours de l'année, une demi-douzaine d'agents de griefs ont pris leur retraite, ont obtenu une promotion ailleurs dans la fonction publique ou ont décidé de faire un changement de carrière. Nous prévoyons qu'en 2019, le Comité aura de nouveau le nombre d'agents de griefs dont il a besoin. Cette prévision repose sur un fait important : le Comité est un endroit où il fait bon travailler comme le démontrent les résultats du plus récent sondage auprès des fonctionnaires fédéraux.



Les employés et les membres ont eu la chance d'entendre le chef d'état-major de la défense, le général Jonathan Vance, faire l'éloge du Comité en raison de la qualité de l'analyse qui sert de base à chacun de nos rapports de conclusions et recommandations, lors de sa visite à nos bureaux en juin 2018. Le général Vance a souligné l'importance de nos conclusions et recommandations dans chaque décision qu'il prend à titre d'autorité de dernière instance.

À PROPOS DU COMITÉ



151 Nombre de griefs reçus



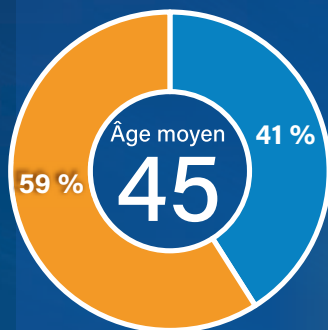
96 Nombre de rapports de conclusions et recommandations rendus



107 Nombre de questions parlementaires



39 Effectif



□ Hommes ■ Femmes



6 761 847 \$ Dépenses¹



4 002 894 \$ Rémunération et autres frais liés au personnel



7 Nombre de personnes appartenant à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi²



582 235 \$ Contribution au régime d'avantages sociaux



2 176 718 \$ Autres dépenses de fonctionnement

¹ Dépenses réelles engagées pendant l'année civile ayant terminé le 31 décembre 2018.

² Inclut des personnes qui se sont identifiées comme Autochtones, des personnes handicapées et des personnes qui font partie de minorités visibles, mais exclut les femmes.

NOTRE MANDAT

L'article 29 de la *Loi sur la défense nationale* (LDN) prévoit que tout officier ou militaire du rang qui s'estime lésé par une décision, un acte ou une omission dans les affaires des Forces armées canadiennes (FAC) a le droit de déposer un grief. L'importance de ce droit ne peut être minimisée, car, à quelques exceptions près, il s'agit de la seule procédure formelle de plainte dont disposent les membres des FAC.

Depuis qu'il a entamé ses opérations en 2000, le Comité constitue la composante externe et indépendante du processus de règlement des griefs des FAC.

Conformément à la LDN et à l'article 7.21 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC), le Comité examine tous les griefs militaires qui lui sont renvoyés par le chef d'état major de la défense (CEMD). À la suite de cet examen, le Comité présente ses conclusions et recommandations

(C et R) au CEMD et en envoie simultanément une copie au plaignant ou à la plaignante. C'est toutefois au CEMD, ou à son délégué ou à sa déléguée, qu'il revient de prendre la décision définitive et exécutoire concernant le grief. Le CEMD n'est pas lié par les C et R du Comité. Par contre, s'il choisit de s'en écarter, il doit en expliquer les raisons par écrit. Dans la mesure où les circonstances le permettent, le Comité doit agir avec célérité et sans formalisme.

Les griefs qui sont obligatoirement renvoyés au Comité³ (« renvois obligatoires ») incluent ceux ayant trait aux sujets suivants : les mesures administratives entraînant la suppression ou des déductions de solde et d'indemnités, le retour à un grade inférieur ou la libération des FAC; l'application et l'interprétation de certaines politiques des FAC y compris celles relatives aux conflits d'intérêts, au harcèlement ou aux comportements racistes; la solde, les indemnités et d'autres prestations financières; et le droit à des soins médicaux et dentaires.

Le CEMD doit également renvoyer devant le Comité les griefs qui ont trait à une de ses décisions ou à un de ses actes à l'égard d'un officier ou d'un militaire du rang. Le CEMD peut aussi, à sa discrétion, renvoyer tout autre grief devant le Comité (« renvois discrétionnaires »).

.....
Depuis qu'il a entamé ses opérations en 2000, le Comité constitue la composante externe et indépendante du processus de règlement des griefs des FAC.

³ L'article 7.21 des ORFC définit les types de griefs ayant atteint le palier de l'autorité de dernière instance qui doivent être renvoyés au Comité à des fins d'examen.

STRUCTURE DU COMITÉ

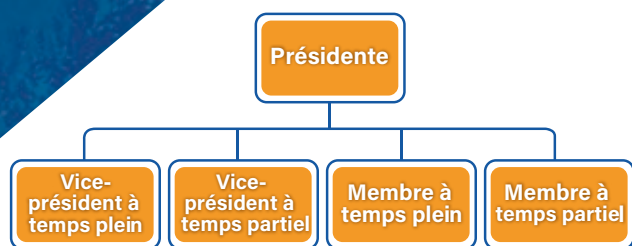
Le Comité est formé de membres nommés par le gouverneur en conseil⁴. Les membres du Comité examinent les griefs qui leur ont été assignés et formulent des C et R.

En vertu de la LDN, le gouverneur en conseil doit nommer un président à temps plein et au moins deux vice-présidents. Il peut aussi nommer d'autres membres, selon les besoins du Comité. Les membres du Comité sont nommés pour une période maximale de quatre ans, avec possibilité de renouvellement.

Le personnel du greffe, les agents de griefs, les chefs d'équipe et les conseillers juridiques travaillent en étroite collaboration avec les membres du Comité pour effectuer des analyses et fournir des avis juridiques sur une vaste gamme de questions. Les services internes du Comité sont, quant à eux, responsables de l'administration, de la planification stratégique, de l'évaluation et des rapports sur le rendement, des ressources humaines, des finances, de la gestion et de la technologie de l'information, ainsi que des communications.

...

MEMBRES DU COMITÉ



ÉQUIPE DE GESTION



LE PROCESSUS DES GRIEFS DES FORCES ARMÉES CANADIENNES

Le processus de règlement des griefs des Forces armées canadiennes (FAC) comprend deux paliers et débute lorsque le commandant du plaignant ou de la plaignante reçoit le grief.

PALIER I : EXAMEN PAR L'AUTORITÉ INITIALE (AI)

Étape 1 : Le plaignant, ou la plaignante, présente le grief par écrit à son commandant d'unité.

Étape 2 : Le commandant agit à titre d'AI s'il peut accorder la mesure de réparation demandée; sinon, l'Autorité des griefs des Forces canadiennes affecte une AI appropriée. Cependant, si le grief se rapporte à une décision, un acte ou une omission de l'AI, le grief est transmis directement à l'officier qui lui est supérieur et qui peut agir à titre d'AI.

Étape 3 : Si la décision rendue par l'AI est satisfaisante pour le plaignant ou pour la plaignante, le processus de règlement du grief prend fin.

PALIER II : EXAMEN PAR L'AUTORITÉ DE DERNIÈRE INSTANCE (ADI)

Les plaignants qui ne sont pas satisfaits de la décision rendue par l'AI ont le droit de demander que leur grief soit examiné par l'ADI, qui est le chef d'état-major de la défense (CEMD) ou son délégué ou à sa déléguée.

Étape 1 : Le plaignant, ou la plaignante, peut demander le renvoi de son grief au CEMD pour qu'il l'étudie et rende une décision.

Étape 2 : Selon l'objet du grief, le CEMD peut être obligé, ou peut décider, de transmettre le grief au Comité. Quand il reçoit un grief, le Comité effectue une analyse et présente un rapport de ses conclusions et recommandations (C et R) simultanément au CEMD et au plaignant ou à la plaignante. L'ADI rend ensuite la décision finale concernant le grief.

⁴ Pour obtenir des renseignements au sujet des nominations du gouverneur en conseil, veuillez consulter le www.appointments-nominations.gc.ca.

QUE SE PASSE-T-IL LORSQUE LE COMITÉ REÇOIT UN GRIEF?

Le processus d'examen des griefs au Comité comporte trois étapes : la réception du grief, l'examen du grief et l'élaboration des C et R.

1

LA RÉCEPTION DU GRIEF

À la réception d'un grief, le Comité communique avec le plaignant, ou la plaignante, et l'invite à présenter des observations ou documents supplémentaires relatifs à son grief.

2

L'EXAMEN DU GRIEF

Le membre du Comité chargé du dossier convoque une conférence de cas au cours de laquelle le grief est examiné et les questions qui s'y rapportent sont déterminées et traitées. Le membre du Comité est assisté d'un(e) chef d'équipe, d'un(e) agent(e) de grief et d'un(e) conseiller(ère) juridique. Si nécessaire, des documents supplémentaires sont obtenus et ajoutés au dossier, puis par la suite ils sont communiqués au plaignant ou à la plaignante. Même si cela est peu fréquent, il est possible que le Comité tienne une audience.

3

LES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Le membre du Comité formule les C et R et les communique simultanément au CEMD et au plaignant ou à la plaignante. À partir de ce moment, le Comité n'est plus responsable du grief. Le plaignant, ou la plaignante, reçoit une décision directement de l'ADI.

RETOUR SUR L'ANNÉE 2018

NOTRE PROGRAMME : EXAMEN INDÉPENDANT DE GRIEFS MILITAIRES

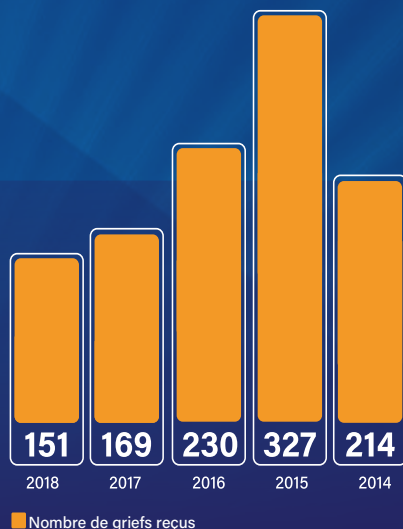
Les tableaux et graphiques qui suivent montrent le nombre de griefs qui ont été renvoyés au Comité par le chef d'état-major de la défense (CEMD), le nombre de rapports de conclusions et recommandations (C et R) rendus par le Comité, et le délai moyen requis en 2018 pour l'examen d'un grief.

Des sommaires détaillés d'une grande sélection de cas sont disponibles en ligne à <https://www.canada.ca/fra/externe-examen-griefs-militaires.html>.

COMBIEN DE GRIEFS LE COMITÉ A-T-IL REÇU?

Les nombres de griefs renvoyés au Comité en 2014, 2015 et 2016 sont beaucoup plus élevés que ceux en 2017 et 2018. Le 1^{er} juin 2014, le CEMD a entrepris l'Opération Résolution qui visait à réduire l'arriéré de dossiers de griefs au niveau de l'autorité initiale (AI) dans l'ensemble des Forces armées canadiennes (FAC). Cette opération a provoqué une augmentation temporaire mais importante du nombre de dossiers de griefs renvoyés à l'autorité de dernière instance (ADI) — et conséquemment au Comité — durant trois ans.

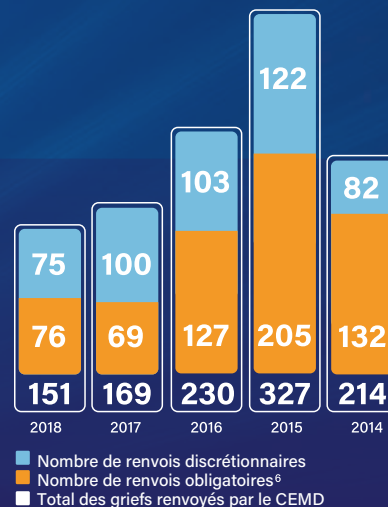
Le nombre de griefs reçus en 2018 est comparable à celui de 2017 et nous nous attendons à ce que le volume de dossiers demeure stable durant les prochaines années. Compte tenu de la fin de l'Opération Résolution, la situation devrait revenir à la normale et le Comité devrait recevoir environ 150 dossiers par année.



QUEL GENRE DE DOSSIERS SONT RENVOYÉS AU COMITÉ?

Les *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC) prévoient le type de griefs qui doivent être renvoyés au Comité une fois qu'ils arrivent au niveau de l'ADI⁵. Il s'agit de « renvois obligatoires ».

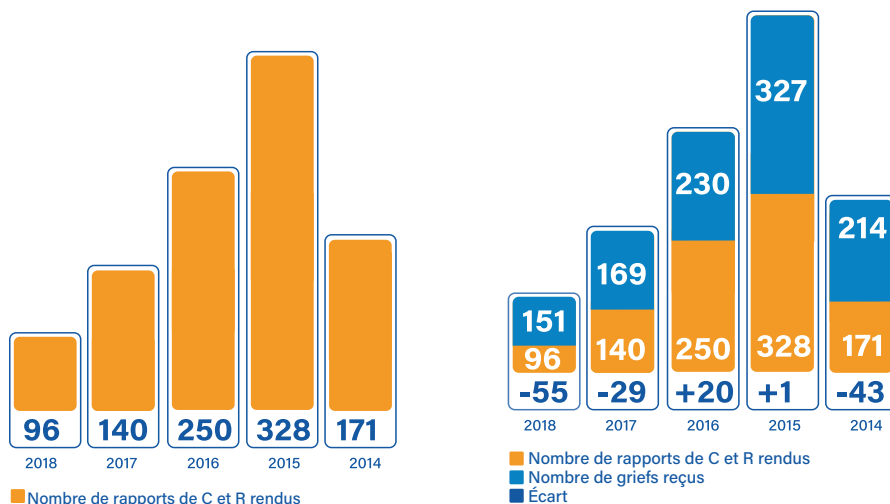
Les ORFC permettent aussi au CEMD de renvoyer d'autres griefs au Comité lorsqu'il estime que le dossier bénéficierait d'un examen externe. Il s'agit alors de « renvois discrétionnaires ».



⁵ L'autorité de dernière instance renvoie au Comité « tout grief qui a trait à l'une ou l'autre des questions suivantes : (a) les mesures administratives entraînant la suppression ou des déductions de solde et d'indemnités, le retour à un grade inférieur ou la libération des Forces canadiennes; (b) l'application et l'interprétation des politiques des Forces canadiennes qui concernent l'expression d'opinions personnelles, les activités politiques et la candidature à des fonctions publiques, l'emploi civil, les conflits d'intérêts et les mesures régissant l'après-mandat, le harcèlement ou la conduite raciste; (c) la solde, les indemnités et autres prestations financières; (d) le droit aux soins médicaux et dentaires; (e) toute décision, tout acte ou toute omission du chef d'état-major de la défense à l'égard d'un officier ou militaire du rang en particulier. » (article 7.21 des ORFC)

⁶ Voir la note (5) afin d'obtenir une liste des types de griefs renvoyés obligatoirement au Comité.

COMBIEN DE RAPPORTS DE CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS (C ET R) ONT ÉTÉ RENDUS?



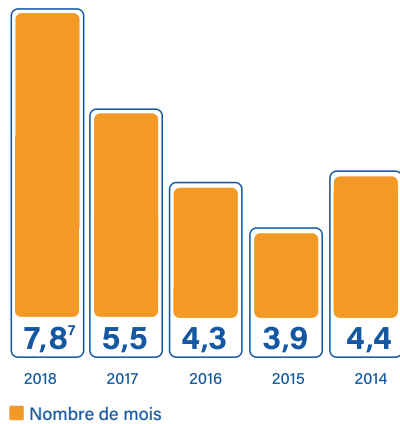
Une importante pénurie de membres du Comité en 2017 et au début de 2018, suivie de la période d'apprentissage des membres récemment nommés et du départ inattendu d'employés chevronnés ont fait en sorte que le nombre de rapports de C et R rendus en 2017 et 2018 est moins élevé que celui lors des années précédentes.

Cette baisse du nombre de rapports de C et R contraste avec le nombre élevé de dossiers traités au cours des deux années précédentes alors que le Comité avait embauché du personnel supplémentaire pour répondre à l'augmentation temporaire de sa charge de travail en raison de l'Opération RÉOLUTION.

Étant donné que le nombre de rapports de C et R rendus en 2018 était inférieur au nombre de dossiers de griefs renvoyés au Comité durant cette même année, notre organisation a terminé l'année avec un déficit de 55 dossiers. Nous sommes convaincus que ce déficit se résorbera progressivement grâce à l'embauche de nouveaux agents de griefs et à l'expérience qu'acquiert les membres du Comité.

...

QUELLE EST LA DURÉE MOYENNE D'UN EXAMEN DE GRIEF PAR LE COMITÉ?



La pénurie temporaire de membres, l'inévitable courbe d'apprentissage des membres récemment nommés et le départ d'employés de l'équipe des opérations ont entraîné un allongement du délai moyen requis pour l'examen de griefs. Nous estimons qu'en gardant le cap nous parviendrons à raccourcir progressivement ce délai moyen.

...

⁷ Délai moyen requis pour l'examen des griefs reçus en 2018 et pour lesquels un rapport de conclusions et recommandations a été rendu avant le 31 décembre 2018.

QUESTIONS D'ORDRE SYSTÉMIQUE

Le processus de règlement des griefs est dans une certaine mesure un baromètre des questions qui préoccupent les membres des FAC à l'heure actuelle. Plusieurs griefs sur un même sujet peuvent être le résultat d'une politique inadéquate, d'une application inéquitable d'une politique ou d'une mauvaise compréhension d'une politique. Dans certains cas, la loi ou le règlement sous-jacents peuvent être dépassés ou avoir des conséquences injustes.

Le Comité soulève ces enjeux ayant une portée plus générale et, le cas échéant, recommande des solutions au CEMD. Cette section présente des recommandations sur des questions d'ordre systémique qui ont été incluses dans des rapports de conclusions et recommandations rendus par le Comité en 2018.

LA NÉCESSITÉ DE FAIRE UN CONTRÔLE DE LA QUALITÉ DES OFFRES D'ENRÔLEMENT

Le Comité a examiné de nombreux dossiers de griefs dans lesquels il était question de candidats qui avaient obtenu des renseignements erronés du personnel d'un centre de recrutement des Forces canadiennes. Dans les cas de réenrôlement, la révision subséquente du grade, de l'échelon de solde et de l'ancienneté comptant pour l'avancement (lesquels devraient tenir compte du service antérieur) a entraîné de grands ajustements du montant de la rémunération et a causé des

difficultés financières aux militaires visés et à leurs familles. Dans les dernières années, les FAC ont mis en place une procédure de contrôle de la qualité des offres d'enrôlement.

Toutefois, cette révision est normalement menée des mois après l'enrôlement, ce qui entraîne des modifications rétroactives de la solde et des avantages sociaux, et des recouvrements des sommes payées en trop. Lorsque cette révision survient, les candidats sont devenus des militaires des FAC et doivent servir jusqu'à obtention de leur libération conformément aux conditions de service modifiées.

Cela étant dit, les FAC ne se considèrent pas comme responsables des répercussions financières importantes que ces modifications peuvent avoir sur les militaires visés et leurs familles.

Recommandation

Le Comité a recommandé qu'il soit ordonné au Groupe du recrutement des Forces canadiennes de mettre en place une procédure de contrôle de la qualité de chaque offre d'enrôlement avant qu'elle ne soit présentée au candidat visé.

LE VERSEMENT AUX RECRUES D'UNE AIDE POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Au cours de l'examen de griefs, le Comité a constaté qu'il n'était pas rare que des recrues soient monoparentales. Cette situation illustre un changement qui a lieu dans la société ainsi que le souhait de ces citoyens canadiens de se joindre aux FAC malgré les difficultés additionnelles et importantes auxquelles ils doivent faire face en tant que personne monoparentale.

Les FAC ont reconnu ces difficultés en fournissant une aide pour obligations familiales, prévue à l'article 209.335 des *Directives sur la rémunération et les avantages sociaux* (DRAS), destinée à rembourser des frais de service de garde d'enfants à un militaire monoparental s'il doit s'absenter, en raison de son service militaire, de son lieu de service ou de sa résidence familiale pour une période d'au moins 24 heures. Toutefois, étant donné que l'article 209.335 des DRAS sur l'aide pour obligations familiales s'applique seulement aux militaires qui partent en service temporaire ou en affectation temporaire, les recrues monoparentales qui quittent leurs enfants pour aller suivre une formation ne bénéficient pas d'une telle aide.

Souvent, ces périodes de séparation, qui nécessitent le recours à de coûteux services de garde d'enfants, peuvent même durer plus d'un an. Par conséquent, il est nécessaire de créer une forme d'aide similaire à l'AOF pour les recrues monoparentales.

Recommandation

Puisque les FAC sont en concurrence avec d'autres employeurs pour embaucher des recrues dévouées et compétentes, y compris des personnes monoparentales, le Comité a recommandé que le CEMD envisage d'ordonner la création d'un nouveau type d'aide en vue de dédommager les recrues monoparentales qui doivent supporter des dépenses élevées de services de garde d'enfants durant l'instruction de base des recrues et l'instruction professionnelle sans avoir la possibilité d'être accompagnées de leurs enfants. En attendant la création d'une telle mesure d'aide, le Comité a recommandé que les FAC utilisent le pouvoir ministériel discrétionnaire prévu au paragraphe 209.013(2) des DRAS afin de dédommager ces recrues.

...

QUESTIONS D'ORDRE SYSTÉMIQUE

FOURNIR UN AVIS DE LIBÉRATION AUX HAUTS GRADÉS

Lors de l'examen de certains dossiers de griefs, le Comité a constaté que les hauts gradés n'étaient pas bien informés au sujet de la date de leur libération.

Recommandation

Le Comité a recommandé que le directeur - Nominations supérieures veille à ce que l'autorité de libération informe les hauts gradés de leur date de libération dans un document distinct de celui qui les remercie pour leurs années de service et qui les félicite pour leur retraite.

Ce document devrait être signé par un membre du personnel du directeur - Nominations supérieures dont le grade est supérieur à celui du militaire en voie d'être libéré.

Le CEMD a souscrit à la recommandation systémique du Comité selon laquelle les hauts gradés devraient être informés par écrit de leur date de libération. Pour ce faire, le CEMD a ordonné au directeur général

- Carrières militaires d'adopter une politique visant à informer par écrit les premiers maîtres de 1^{re} classe et les adjudants-chefs de la date et de la raison de leur libération au moins un an avant cette dernière.

...

CLARIFICATION DES MESURES CONCERNANT LES CONDITIONS DE SERVICE D'UN RÉSERVISTE BLESSÉ OU MALADE

En février 2016, le Bureau de l'Ombudsman du ministère de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes a publié un rapport intitulé « Examen systémique des options d'indemnisation pour les réservistes malades et blessés » dans lequel l'Ombudsman concluait qu'il n'existait pas de directives claires sur la décision à prendre relativement à la période de service restante d'un réserviste qui a subi une maladie ou une blessure.

Dans certains griefs renvoyés au Comité, les unités continuent d'embaucher le réserviste malade ou blessé même s'il est incapable de remplir toutes ses fonctions et elles présentent une demande d'indemnité de la Force de réserve une fois que la période de service du réserviste est terminée. Cependant, dans d'autres cas, les unités mettent fin aux conditions de service (CS) du réserviste malade ou blessé avant la fin de la période prévue ce qui le rend inadmissible à certains avantages sociaux importants, dont ceux liés aux soins de santé et aux soins dentaires, et ce qui l'empêche d'accumuler du « service admissible » à l'égard de la solde, des congés et de la pension.

Le Comité a conclu que l'absence de directives claires, destinées aux unités, sur la bonne décision à prendre relativement aux CS d'un réserviste qui a subi une maladie ou une blessure entraîne une application injuste

et incohérente de la politique au sein des FAC. Certains réservistes malades et blessés deviennent inadmissibles à des avantages sociaux cruciaux alors que d'autres ont la chance de conserver leurs CS et les avantages sociaux y afférents.

Le Comité a conclu que tous les réservistes malades ou blessés devraient bénéficier de la même protection et que ceux dont les CS étaient interrompues prématurément subissaient un préjudice considérable. Dans le rapport de 2016 susmentionné, l'Ombudsman a recommandé que le ministère de la Défense nationale et les FAC « prennent des mesures concrètes pour mieux faire connaître les options d'indemnisation offertes aux réservistes malades et blessés ». Selon le site Web de l'Ombudsman, cette recommandation ne semble pas encore avoir été mise en œuvre.

Même si le Comité a conclu que les politiques applicables semblaient indiquer que les CS d'un réserviste ne doivent pas être interrompues prématurément en cas de maladie ou de blessure, les unités continuent d'interpréter et d'appliquer ces politiques de façon incohérente. Ceci est injuste pour les réservistes malades ou blessés dont les CS sont interrompues de façon prématurée et qui deviennent inadmissibles à d'importants avantages sociaux alors que certains de leurs collègues restent en poste jusqu'à la fin de leurs CS et demeurent admissibles à ces avantages sociaux.

Recommandation

Le Comité a recommandé au CEMD d'ordonner que des éclaircissements soient apportés à ces politiques.

...

LES MEMBRES DU COMITÉ



PRÉSIDENTE ET PREMIÈRE DIRIGEANTE

Le 26 juin 2018, Christine Guérette a été nommée présidente et première dirigeante pour un mandat de quatre ans.

Avant d'être nommée présidente du Comité, Mme Guérette a occupé plusieurs postes au sein de la haute gestion de l'administration fédérale. Elle a notamment été directrice générale des services corporatifs et dirigeante principale des finances au Comité, dirigeante principale des finances à l'Office des transports du Canada et membre du corps professoral de l'École de la fonction publique du Canada. Elle a aussi fait partie de la haute gestion à l'Agence canadienne de développement international.

Mme Guérette détient un baccalauréat en sciences comptables de l'Université du Québec à Hull et est membre de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec depuis 1994.

...



VICE-PRÉSIDENT À TEMPS PLEIN

Le 28 mars 2018, Dominic McAlea a été nommé vice-président à temps plein pour un mandat de quatre ans.

M. McAlea est un cadre supérieur qui possède une vaste expérience de gestion au sein des Forces armées canadiennes, du ministère de la Justice et d'Affaires mondiales Canada. M. McAlea est avocat et a occupé notamment les postes de juge-avocat général adjoint dans les Forces armées canadiennes et d'attaché de défense du Canada en Afghanistan (à Kaboul). Il possède une expertise approfondie en matière de planification stratégique, d'élaboration et de mise en œuvre de politiques, d'élaboration et de mise en œuvre de lois et règlements fédéraux, d'établissement de systèmes de responsabilité sur le plan criminel et civil, et de création de consensus au niveau national et international.

M. McAlea détient un baccalauréat en droit de l'Université de Windsor, une maîtrise en droit international public de la London School of Economics and Political Science et une maîtrise en relations internationales de l'Université de Cambridge.

...



VICE-PRÉSIDENT À TEMPS PARTIEL

Le 1^{er} mai 2018, François Malo a été nommé vice-président à temps partiel pour un mandat de trois ans.

M. Malo se joint au Comité après plus de 35 ans de service dans les Forces armées canadiennes. Il a été commandant de la 22^e Escadre North Bay et du Secteur de la défense aérienne du Canada, et a aussi été directeur – Développement de l'espace au Quartier général de la Défense nationale. Il a travaillé à l'Agence spatiale canadienne et au NORAD, et il a commandé des missions de combat pendant la campagne aérienne de l'OTAN en ex-Yougoslavie. En avril 2012, M. Malo a été nommé directeur général de l'Autorité des griefs des Forces canadiennes et il a assumé les fonctions d'autorité de dernière instance. C'est à cette époque que M. Malo a acquis une expertise unique quant à la complexité propre aux griefs formulés dans le contexte de la profession des armes.

M. Malo détient un baccalauréat en sciences politiques (mineure en histoire du Canada) de l'Université du Manitoba. Il est aussi diplômé du « Public Executive Program » (programme destiné aux cadres du secteur public) de l'Université Queens et est membre agréé du Conseil des tribunaux administratifs canadiens.

...



MEMBRE DU COMITÉ À TEMPS PLEIN

Le 5 février 2018, Nina Frid a été nommée membre du Comité à temps plein pour un mandat de quatre ans.

Mme Frid possède une vaste expérience et une formation poussée en matière de modes alternatifs de résolution des conflits, y compris la médiation et l'arbitrage.

Elle a acquis une expérience considérable en leadership en étant cadre supérieure dans divers ministères ou organismes fédéraux, notamment à l'Agence canadienne d'inspection des aliments, à l'Office des transports du Canada et au Secrétariat du Conseil du Trésor.

Mme Frid a obtenu une maîtrise en droit (résolution des conflits) de l'Université York et une maîtrise en administration des affaires de l'Université Carleton. Elle détient également un certificat de pratique avancée en matière de modes alternatifs de résolution des conflits de l'école de droit de l'Université Windsor et un baccalauréat avec distinction en économie de l'Université du transport maritime à Saint Pétersbourg en Russie.

...



MEMBRE DU COMITÉ À TEMPS PARTIEL

Le 14 décembre 2017, Eric Strong a été nommé membre du Comité à temps partiel pour un mandat de trois ans.

M. Strong a plus de 30 années d'expérience dans les Forces armées canadiennes, le ministère de la Défense nationale et le secteur privé. Il possède de vastes connaissances au sujet des Forces armées canadiennes et une solide expérience comme facilitateur responsable de créer des liens entre divers intervenants.

M. Strong a obtenu une maîtrise en administration des affaires de la Richard Ivey School of Business de l'Université Western. Il détient aussi un baccalauréat en génie mécanique de l'Université Carleton. M. Strong est un professionnel de la gestion de projet (« Project Management Professional ») du Project Management Institute et un consultant en gestion agréé de la Canadian Association of Management Consultants.

...

Communiquez avec nous
COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN
DES GRIEFS MILITAIRES

60, rue Queen, 10^e étage

Ottawa (Ontario) K1P 5Y7

Tél. : 613-996-8529

Sans frais : 1-877-276-4193

ATS : 1-877-986-1666

mgerc.information.ceegm@mgerc-ceegm.gc.ca

mgerc-ceegm@mgerc-ceegm.gc.ca