



Comité externe d'examen  
des griefs militaires

Military Grievances  
External Review Committee



# Rapport annuel

Analyse approfondie | Examen indépendant

2019

Canada



N° de cat. DG1 1

ISSN 2368-9994

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,  
représentée par le ministre de la Défense nationale, 2020

31 mars 2020

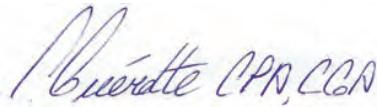
L'honorable Harjit Sajjan  
Ministre de la Défense nationale

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 présente le rapport annuel du Comité externe d'examen des griefs  
militaires pour l'année 2019 qui doit être déposé devant le Parlement.

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



Christine Guérette, CPA, CGA  
Présidente et première dirigeante





## 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 en vertu de l'article 29 de la *Loi sur la défense nationale* et présente ses conclusions et recommandations au Chef d'état-major de la défense et aux membres des Forces armées canadiennes qui ont déposé un grief.

# TABLE DES MATIÈRES

<b>Message de la présidente et première dirigeante .....</b>	<b>2</b>
<b>2019 en un coup d'oeil .....</b>	<b>4</b>
Notre programme : Un examen indépendant des griefs militaires .....	4
Point de mire .....	8
Problèmes systémiques constatés en 2019 .....	10
Services de l'organisation .....	13
<b>Regard vers l'avenir .....</b>	<b>16</b>
<b>À propos du Comité .....</b>	<b>17</b>
Mandat .....	17
Structure .....	18
Processus de règlement des griefs .....	19
Membres du Comité .....	21
Contactez-nous .....	24



# MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE ET PREMIÈRE DIRIGEANTE

Le Comité externe d'examen des griefs militaires (le Comité) a entamé la deuxième année d'une démarche triennale visant à renouveler et à améliorer la structure de l'organisation. Cette démarche a débuté en 2018 avec d'importants changements au sein du personnel et avec le lancement d'un examen organisationnel, puis s'est poursuivie en 2019 avec une année sous le signe de la transformation et de l'adaptation. Il n'en demeure pas moins que nous gardons le cap et que les résultats confirment que nous sommes dans la bonne direction.

Le Comité a reçu plus de 300 griefs à examiner en 2019 ce qui est beaucoup plus que ce qu'il reçoit normalement. Si on ajoute à ce nombre les dossiers qui ont dû être reportés de l'année précédente, il en résulte un important arriéré de dossiers. Contrairement à l'année 2015 où le Comité savait qu'il y aurait une augmentation du nombre de griefs à examiner, la hausse subite du nombre de dossiers en 2019 était inattendue. Malgré cela, le Comité a été à la hauteur du défi et a réussi à rendre 174 rapports de conclusions et recommandations (CR), ce qui a été la troisième année la plus productive de toute son histoire.

Nous avons passé une bonne partie de 2019 à évaluer les structures et processus en place. Nous avons ajusté la structure de gouvernance et le cadre opérationnel de l'organisation et mis en oeuvre de nouveaux processus pour fournir des services améliorés à notre personnel et à nos partenaires. Toutes ces nouvelles approches visent à mieux faire face à l'arriéré de dossiers et à réduire le délai de traitement des griefs.

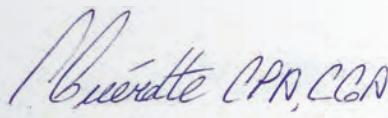
# Notre vision est claire : devenir d'ici 2022 un tribunal administratif moderne doté d'une grande capacité d'adaptation.

Le Comité est non seulement en bonne position pour mener des analyses approfondies et des examens de griefs indépendants, mais il est aussi en mesure de signaler des problèmes d'ordre systémique au Chef d'état-major de la défense (CEMD). Si le Comité peut contribuer à apporter des changements positifs, il le fera. Même chose s'il s'agit d'attirer l'attention sur des solutions pour combler les lacunes de certaines politiques et de renforcer le pouvoir du CEMD visant à régler les griefs.

Notre vision est claire : devenir d'ici 2022 un tribunal administratif moderne doté d'une grande capacité d'adaptation. Nos priorités reposent sur trois piliers (notre personnel, nos outils et nos méthodes de travail) qui permettent au Comité de remplir son mandat qui consiste à fournir des rapports de CR détaillés, de grande qualité et impartiaux au CEMD et aux membres des Forces armées canadiennes (FAC) qui ont déposé un grief.

Je tiens à féliciter les membres du Comité et les employés pour leur dévouement et leur grande adaptabilité. Durant une période de changements soutenus, notre personnel a constamment su relever les défis et rester uni pour permettre à notre organisation de remplir son mandat. La qualité du travail accompli en est la preuve.

Je suis fière de présenter le rapport annuel 2019 du Comité. Il s'agit d'une étape dans l'histoire du Comité qui travaille à poser les bases en vue de devenir un tribunal administratif modèle.



Christine Guérette, CPA, CGA  
Présidente et première dirigeante

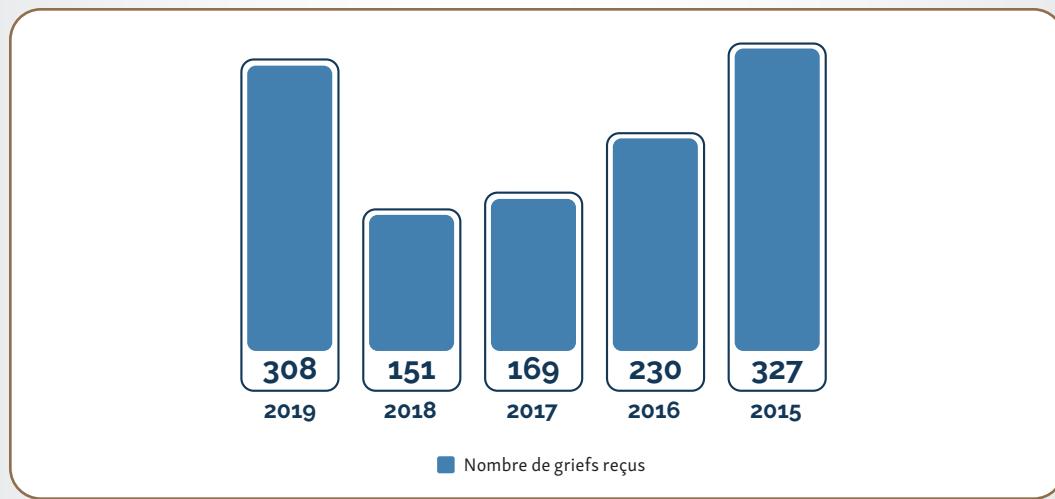
# 2019 EN UN COUP D'OEIL

Le Comité a reçu un nombre anormalement élevé de griefs en 2019

## Notre programme : Un examen indépendant des griefs militaires

La présente partie fait état du nombre de griefs renvoyés au Comité par le CEMD, du nombre de rapports de CR rendus et du délai moyen requis en 2019 pour l'examen d'un grief.

### Combien de griefs le Comité a-t-il reçus?

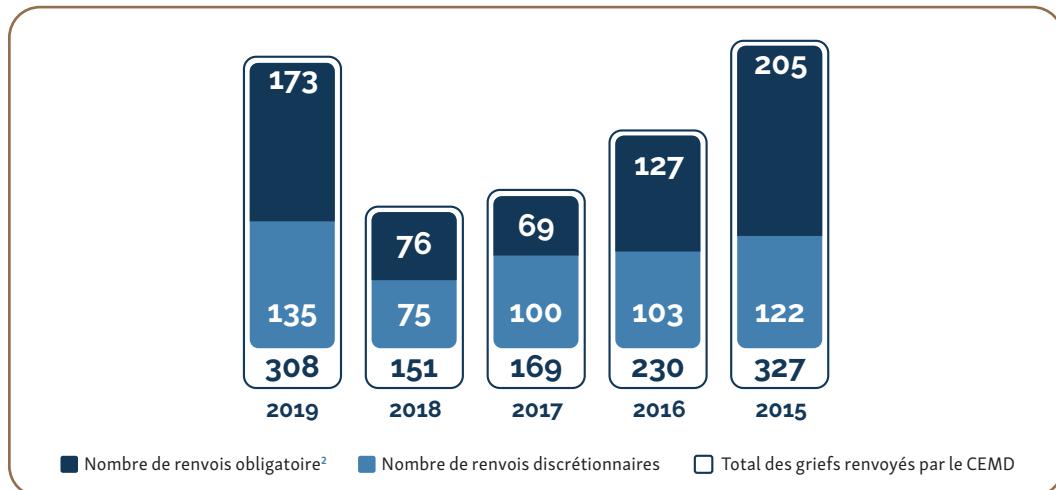


Le Comité a reçu un nombre anormalement élevé de griefs en 2019 ce qui représente, en fait, le double de ce qui avait été prévu dans le rapport annuel précédent. À première vue, il semble s'agir d'une anomalie puisque depuis 10 ans le nombre de renvois annuel est en moyenne de 193 griefs. Par contre, cela pourrait être un signe que l'augmentation du nombre de griefs se poursuivra en 2020.

## Quel genre de griefs sont renvoyés au Comité?

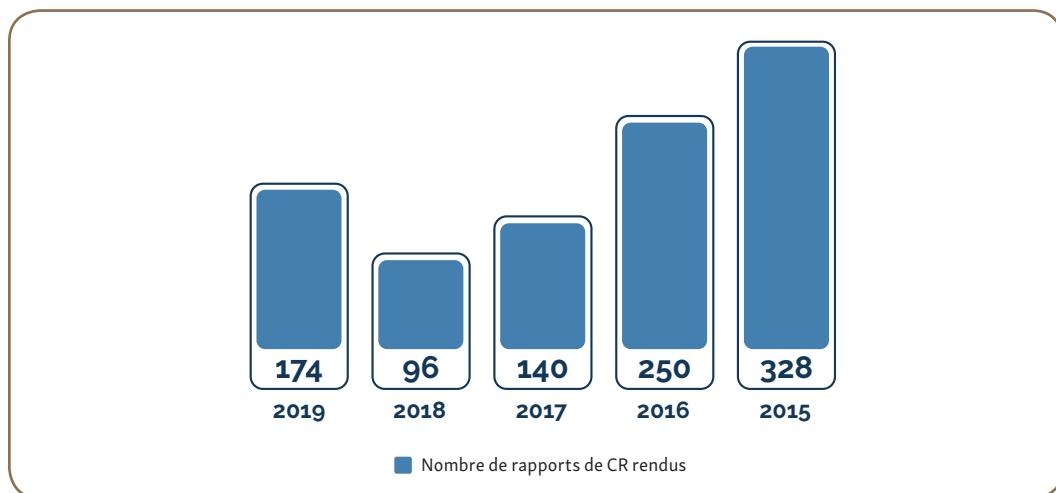
Les *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC) prévoient les types de griefs qui doivent être renvoyés au Comité une fois qu'ils arrivent au niveau de l'autorité de dernière instance (ADI)<sup>1</sup>. Il s'agit de « renvois obligatoires ».

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 ».



Soulignons que le grand nombre de renvois discrétionnaires démontre que les rapports de CR du Comité apportent une valeur ajoutée au processus de règlement des griefs.

## Combien de rapports de CR ont été rendus?

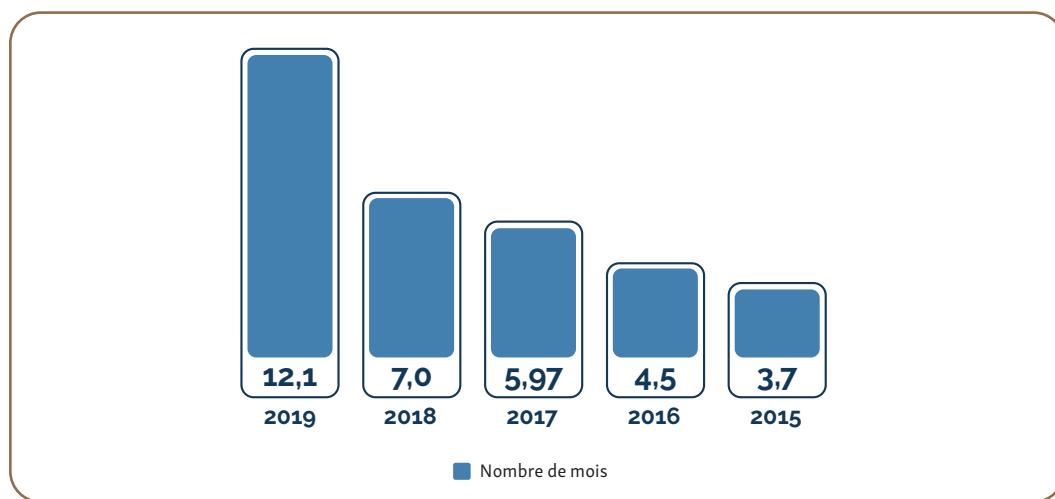


<sup>1</sup> L'autorité de dernière instance renvoie au Comité « tout grief qui a trait à l'une ou l'autre des questions suivantes :  
(a) les mesures administratives entraînant la suppression ou des déductions de solde et d'indemnités, le retour à un grade inférieur ou la libération des Forces canadiennes;  
(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)

<sup>2</sup> Voir la note 1 afin d'obtenir une liste des types de griefs qui doivent obligatoirement être renvoyés au Comité.

L'année 2019 s'est révélée être particulièrement productive puisque le Comité a dépassé les attentes et a produit un nombre de rapports de CR supérieur à celui des deux dernières années. En fait, il s'agit de la troisième année en productivité depuis la création du Comité.

## Quelle est la durée moyenne d'un examen de grief terminé durant l'exercice visé?



NOTE : Dans les rapports annuels précédents, les statistiques indiquées dans l'équivalent du présent tableau représentaient la durée moyenne d'un examen des dossiers qui étaient à la fois reçus et terminés durant l'exercice concerné. Or, les statistiques apparaissant dans le présent tableau montrent plutôt la durée moyenne d'un examen pendant l'exercice visé indépendamment de la date de réception des griefs.

Au début de 2018, le Comité a connu un manque criant de membres du Comité suivi d'une période d'apprentissage des membres nouvellement nommés. De plus, en 2018 et en 2019, l'organisation a subi un fort roulement de personnel dans des équipes clés ce qui a ralenti la cadence des examens de grief.

Le Comité a bon espoir que, grâce à un retour à un niveau optimal de dotation et à la création d'une équipe spéciale chargée de produire un nombre accru de rapports de CR, il parviendra à diminuer la durée moyenne d'un examen de grief. De plus, les membres du Comité, qui ont maintenant l'expérience et la formation nécessaires, travaillent au maximum de leur capacité. Ces mesures importantes et adaptées permettront au Comité de traiter, durant la prochaine année, un nombre de griefs qui devrait être supérieur au nombre moyen de dossiers à traiter en une année.



# 308

Griefs  
reçus

durant l'année



# 174

Rapports de conclusions  
et recommandations

rendus durant l'année



# 150

Questions  
parlementaires

traitées durant l'année

**EFFECTIF  
EN 2019**

# 43



employés à plein temps

## 6 170 670 \$

Total des dépenses



## 4 390 236 \$

Rémunération et autres frais liés au personnel



## 606 856 \$

Contributions aux régimes d'avantages sociaux  
des employés



## 1 173 578 \$

Autres dépenses de fonctionnement

# Point de mire

Il existe différents cas de figure : des effets inattendus, des situations imprévues ou encore des lacunes passées inaperçues. En fait, il n'est pas surprenant que la multitude de politiques qui s'appliquent aux militaires des FAC ne parvienne pas à tenir compte de toutes les circonstances possibles. En effet, les FAC regroupent plus de 100 000 militaires qui vivent tous des expériences de vie et des parcours professionnels uniques. Il n'en demeure pas moins regrettable que, de temps à autre, certaines politiques puissent faire en sorte que des militaires et leur famille vivent des situations injustes ou des difficultés excessives.

Au cours des années, le Comité a été témoin de nombreux cas de lacunes flagrantes dans les politiques applicables. Bien que la partie « Problèmes systémiques constatés en 2019 » du présent rapport donne un bon aperçu de ce genre de problématique, la situation ci-dessous est un exemple éloquent du type de faille dont il est question.

## **Politique sur l'indemnité de repas lors du déploiement en Lettonie**

Les FAC ont entrepris en un court laps de temps une mission en Lettonie et, initialement, l'intention était d'envoyer des militaires pour accomplir des affectations de trois ans. Par contre, puisqu'aucune convention sur le statut des forces n'a été conclue avec la Lettonie, il n'a pas été possible de permettre ce genre d'affectation. Les FAC ont donc décidé d'envoyer des militaires en affection d'un an sans droit de déménagement, mais cette décision a eu des effets non voulus sur les militaires célibataires.

Normalement, les militaires célibataires qui ont une affectation sans droit de déménagement ont le droit d'entreposer leurs articles de ménage et effets personnels, et de louer un logement civil au nouveau lieu de service où ils prépareront leur repas. Dans de tels cas, les politiques applicables ne permettent pas le versement d'une indemnité de repas.

Toutefois, lors du déploiement en Lettonie, faute d'entente officielle entre les deux pays, les militaires des FAC n'ont pas eu le droit de louer un logement civil. Ils ont dû habiter dans des chambres d'hôtel sans cuisine et prendre leurs repas, à leurs frais, dans des restaurants ce qui leur a occasionné des coûts accrus.

Le Comité a conclu que cette situation était injuste à l'égard des militaires célibataires puisque l'intention des politiques sur les affectations à l'étranger est de faire en sorte que les militaires travaillant à l'étranger ne soient ni désavantagés ni avantagés comparativement à leurs homologues en service au Canada. Dans le cas des militaires en Lettonie, ceux-ci étaient sérieusement désavantagés par les conditions de logement lesquelles étaient totalement indépendantes de leur volonté.

Un tel exemple démontre qu'il faudrait que les politiques du Conseil du Trésor prévoient une certaine marge de manœuvre pour que le CEMD puisse régler les situations uniques susceptibles de survenir n'importe quand compte tenu de la nature du mandat des FAC.

Si les FAC décident de traiter ce genre de situations comme un simple effet secondaire inévitable, cela risque d'envoyer le message que ce type de problème n'est pas vraiment important. Il est certainement inefficace et injuste d'exiger qu'un militaire dépose un grief si l'autorité de dernière instance, même si elle est sympathique à la cause, n'a pas d'autre choix que d'expliquer qu'elle ne dispose pas de pouvoir ou de politique permettant d'offrir une mesure de réparation.

Le Comité sait qu'il n'existe pas de solutions simples. Par contre, il ne peut éviter de poser les questions suivantes : Est-ce que le CEMD devrait bénéficier de pouvoirs lui donnant une plus grande marge de manœuvre? Est-ce que le pouvoir d'offrir un paiement à titre gracieux est efficace? Des lois ou des politiques devraient-elles être modifiées? Soulignons que, durant la prochaine année, la *Loi sur la défense nationale* est censée faire l'objet d'un examen. Or, le Comité estime que ces questions devraient être abordées à cette occasion.



# Problèmes systémiques constatés en 2019

## **SOLDE DES RÉSERVISTES DE CLASSE « C » : DROIT D'ÊTRE PAYÉ POUR LE SERVICE ACCOMPLI LE 31<sup>È</sup> JOUR D'UN MOIS**

Le Comité a constaté qu'il y a un problème récurrent concernant la solde des réservistes en service de réserve de classe « C » à court terme. Ils ne sont pas payés pour le service accompli le 31<sup>È</sup> jour d'un mois en raison de l'interprétation donnée à la disposition de la réglementation applicable (art. 203.06 des ORFC) laquelle a été approuvée par le Conseil du Trésor.

## **LOI SUR LA PENSION DE RETRAITE DES FORCES CANADIENNES : EXAMEN DES CONDITIONS DE SERVICE OFFERTES AUX MILITAIRES RÉENRÔLÉS**

La *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* a été modifiée le 1<sup>er</sup> mars 2007 ce qui a éliminé le lien qui existait entre le droit à une prestation de retraite et les conditions de service (CS) d'un militaire. Le Conseil du Trésor a approuvé l'application de règles transitoires qui permettaient de protéger le droit à la prestation de retraite des militaires qui avaient certaines CS à l'époque de l'entrée en vigueur de la loi modifiée.

Cependant, les militaires réenrôlés qui s'étaient vu offrir des CS avant mai 2005 (soit la date de mise en œuvre de la nouvelle structure de CS) se sont retrouvés dans des situations injustes. En effet, ils n'avaient pas le droit à la prestation de retraite à laquelle ils s'attendaient (une pleine annuité immédiate) à la fin de leurs CS. Le Comité a aussi conclu que les militaires concernés devaient déposer un grief au niveau de l'ADI afin que le problème soit réglé.



[traduction] « J'ai été très impressionné par la quantité de recherche que le Comité a effectuée en vue de rédiger le rapport de CR. Il est évident que le Comité a consacré le temps nécessaire à l'analyse du grief ce qui lui a permis de fournir des commentaires fondés sur de la recherche. » *un plaignant*

[traduction] « Je tiens à remercier les personnes qui ont travaillé sur mon grief et à reconnaître leur professionnalisme, leur rigueur, leurs commentaires et leurs critiques. Elles ont fait un excellent travail en comprenant le problème qui était au cœur du grief et en proposant des solutions réalisables. Je suis heureux du rôle que ces personnes ont joué dans le processus de règlement de mon grief. » *un plaignant*



## MISE À JOUR DES POLITIQUES SUR LE REMBOURSEMENT DES FRAIS D'ÉTUDES

Lors de l'examen de griefs concernant le remboursement de frais d'études, le Comité a conclu que la politique applicable, soit l'Instruction du personnel militaire des Forces canadiennes 17/04 (Modalités de remboursement des frais d'études), n'avait pas incorporé les changements apportés à la gestion du programme de remboursement de ce type de frais. Par conséquent, cette politique a été appliquée sans tenir compte des changements de gestion nécessaires et a causé des problèmes quant au seuil maximal de remboursement de certains programmes d'études.





[traduction] « Il s'agit d'un rapport de CR exceptionnellement bien fait qui m'a beaucoup aidé à clarifier les questions en jeu. » *l'autorité de dernière instance*

## RETARD DE L'EXAMEN DE LA SOLDE DES SPÉCIALISTES DES SYSTÈMES DE COMMUNICATION ET D'INFORMATION DE L'ARMÉE (SSCIA)

En 2011, les FAC ont fusionné trois groupes professionnels militaires (GPM) pour créer le GPM des spécialistes des systèmes de communication et d'information de l'armée (SSCIA). Un examen de la solde devait avoir lieu afin de décider si les membres du nouveau GPM recevraient la solde de spécialiste. Cette question se posait puisque les membres d'un des trois GPM fusionnés touchaient déjà une telle solde.

En 2016, les FAC n'avaient toujours pas mené cet examen et cela a généré de l'incertitude au sein du nouveau GPM : certains militaires recevaient la solde spécialiste alors que d'autres n'en bénéficiaient pas.

Trois ans plus tard, les FAC n'avaient toujours pas entrepris l'examen requis. Même si le Comité a tenté de clarifier la situation, le problème demeure entier puisque notre organisation continue de recevoir des griefs à ce sujet.

Le Comité constate que la question du retard de cet examen mine de façon importante le moral des militaires visés par le problème et, en général, celui des troupes de ce GPM. Cette question continue d'entraîner le dépôt de griefs.

# Services de l'organisation

## Gouvernance

Le Comité a effectué un examen de sa structure de gouvernance qui a permis de l'améliorer notamment par la création d'un nouveau comité de gestion (composé des responsables des finances et de ceux des ressources humaines) qui soutient le comité exécutif. Cette nouveauté permet au comité exécutif de bénéficier de conseils et de recommandations sur des questions stratégiques clés et assure qu'il y ait une diffusion de l'information en toute transparence au sein de l'organisation.

## Innovation et amélioration continue

Le Comité a adopté une philosophie fondée sur la gestion du changement et sur l'amélioration continue. Cette nouvelle direction s'est traduite par un engagement renouvelé des employés et de la gestion en vue de mener un examen systématique et continu des processus en place pour assurer un rendement optimal et durable. L'adoption de cette philosophie de même que la mise en oeuvre d'une nouvelle politique sur le télétravail appuient la vision de notre organisation : celle de devenir un tribunal administratif efficace et innovateur.

## Meilleure gestion de l'information

Le Comité a mis en place une stratégie rigoureuse en matière de gestion de l'information qui comprend une importante restructuration du système de classement des dossiers. Il en a résulté une meilleure utilisation des ressources documentaires, un système amélioré de récupération des documents et une protection accrue des ressources documentaires utilisées par le Comité.

## Processus opérationnels écologiques et simplifiés

Dans le cadre de l'engagement du Comité à se doter de processus écologiques et simplifiés, l'organisation a mis en oeuvre une version améliorée de son système de gestion des dossiers de griefs qui accroitra l'efficacité du processus d'examen des griefs. De plus, divers processus opérationnels majeurs, dont ceux entourant les rapports de CR et les lettres envoyées lors du traitement des griefs, sont maintenant entièrement électroniques de même que le processus d'approbation dans le cadre de l'examen des griefs. Enfin, mentionnons que ces initiatives sont une façon de permettre à notre personnel de travailler à distance et concordent avec la priorité de notre organisation de devenir un milieu de travail moderne, écologique et axé sur les outils numériques.

## Milieu de travail et santé mentale

Après une analyse des résultats du dernier sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, le Comité est heureux de constater que, comme dans le passé, la grande majorité des employés sont fiers et contents de travailler au Comité. Tout au long de l'année, nous avons continué à favoriser un milieu de travail sain et avons appliqué notre plan d'action en matière de santé mentale. Nous avons organisé des activités favorisant le bien-être au travail et encouragé l'activité physique lors de nos réunions du personnel mensuelles. Les employés savent qu'ils ont accès à des ressources spécialisées en matière de gestion des conflits et à des canaux de communication fiables, sûrs et confidentiels pour les aider lors de situations difficiles.

« Nous sommes une petite équipe, mais elle est solide.

Le Comité est chanceux de pouvoir compter sur des employés dévoués et passionnés. Guidés par le sens de la justice, ils font constamment preuve d'intégrité dans leur analyse approfondie et leur examen indépendant des griefs. »

Christine Guérette, CPA, CGA  
Présidente et première dirigeante



Le 14 juin 2019, le Comité a célébré la Semaine nationale de la fonction publique en organisant un BBQ au parc Britannia pour souligner le travail de ses employés tout au long de l'année.



Récipiendaire du Prix de la présidente :  
Mme Stephanie King, greffière



Récipiendaires du Prix de l'innovation : les membres  
de l'équipe des finances et de l'administration

## Prix et activités de l'organisation

La reconnaissance est un élément clé qui contribue à la satisfaction des employés et à la productivité organisationnelle. En 2019, le Comité a célébré le travail de plusieurs employés.

### Récipiendaire du Prix de la présidente : Mme Stephanie King, greffière

Mme Stephanie King a obtenu le Prix de la présidente en raison de ses compétences exceptionnelles en matière de gestion et de leadership, notamment parce qu'elle a réalisé plusieurs projets d'ordre stratégique, dont le lancement du système WebCIMS 7 et l'initiative « publication rapide ». Ce prix souligne aussi l'attitude positive de Mme King, son approche axée sur le travail d'équipe et sa capacité à offrir des options réalisables à la haute gestion, peu importe le problème en cause.

### Récipiendaires du Prix de l'innovation : les membres de l'équipe des finances et de l'administration

Les membres de l'équipe des finances et de l'administration, qui comprend Mme Julie Plourde, M. Éric Gareau, M. Daniel Vaillant et Mme Kaylah St-Pierre, ont reçu le Prix de l'innovation pour souligner leur remarquable contribution lors de la mise en oeuvre du système de planification des ressources « Systems Application and Products Enterprise » (SAP) de même que leur apport et collaboration en vue de trouver des solutions innovantes aux besoins du Comité.

### Récipiendaire du Prix Bravo : Mme Pauline Heyendal, adjointe administrative

Mme Pauline Heyendal a obtenu le Prix Bravo pour souligner son excellent travail lors de la coordination de l'envoi des réponses à la suite des nombreuses questions parlementaires que le Comité a reçues en très peu de temps en décembre 2019. Son sens de l'initiative et son souci du détail ont permis à notre organisation de fournir des réponses dans les délais prescrits.

# REGARD VERS L'AVENIR

Si le passé est garant de l'avenir, le Comité continuera à rendre des rapports de CR qui sont très utiles pour le CEMD comme pour les plaignants, et qui contribuent au processus décisionnel des FAC, peu importe que le CEMD soit d'accord ou non avec le Comité sur ses CR.

Il va sans dire qu'il y a toujours place à l'amélioration. Le but du Comité est d'être un centre d'excellence dans le domaine de l'examen indépendant des griefs militaires. Nous avons un plan pour y arriver et sommes conscients qu'il faut de la volonté et de la persévérance pour parvenir au renouvellement et à l'amélioration d'une organisation.

Le fonctionnement du Comité repose sur trois piliers : son personnel, son infrastructure et ses processus. À court terme, nous allons travailler à rétablir la pleine capacité de l'équipe des opérations, à optimiser les processus entourant l'examen des griefs, à réorienter les responsabilités de l'équipe des opérations et celles des Services juridiques, à établir un programme de communications novateur et à trouver un équilibre entre le volume de travail et le personnel disponible. Notre vision à long terme est de devenir une organisation modèle reconnue pour son expertise. Pour ce faire, notre organisation doit avant tout parvenir à réduire le délai d'examen des griefs et fournir à ses employés les outils et processus modernes, adaptables et innovateurs dont ils ont besoin.

Bien qu'il ne puisse pas prédire le nombre de griefs qui lui sont renvoyés chaque année, le Comité a la chance de pouvoir compter sur une équipe dévouée et sur une solide structure organisationnelle. L'équipe du Comité est prête à servir!

Le Comité célébrera son 20<sup>e</sup> anniversaire en 2020. Il est fier de son histoire, il est riche de l'expérience accumulée dans le passé et il regarde vers l'avenir pour progresser.

Le fonctionnement du Comité repose sur son personnel, son infrastructure et ses processus.



# À PROPOS DU COMITÉ

## Mandat

Le Comité 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 par le CEMD conformément à l'article 29 de la *Loi sur la défense nationale* (LDN) et à l'article 7.21 des ORFC.

L'article 29 de la 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 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 officielle de plainte dont disposent les membres des FAC.

Depuis qu'il a commencé ses opérations en 2000, le Comité représente la composante externe et indépendante du processus de règlement des griefs des FAC. Le Comité a l'obligation prévue dans la loi d'agir avec célérité et sans formalisme dans la mesure où les circonstances le permettent.

Après l'examen de chaque grief militaire, le Comité rend un rapport de CR au CEMD et au plaignant. Le CEMD est responsable de prendre la décision définitive concernant le grief et il n'est pas lié par les CR formulées par le Comité. Si le CEMD choisit de ne pas accepter les CR du Comité, il doit expliquer ses raisons par écrit.

## Types<sup>3</sup> de griefs renvoyés au Comité

### 1 Les renvois obligatoires comprennent les griefs ayant trait aux sujets suivant :

- 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;
- 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;
- la solde, les indemnités et les autres prestations financières;
- le droit aux soins médicaux et dentaires;
- 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.

### 2 Le CEMD peut aussi, à sa discréction, renvoyer tout autre grief devant le Comité. Il est alors question de « renvois discrétionnaires ».

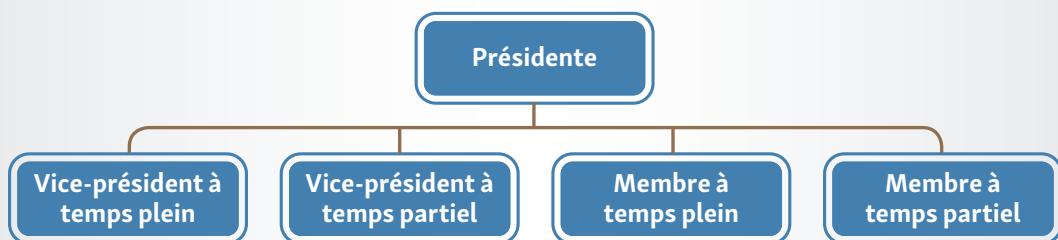
<sup>3</sup> L'article 7.21 des ORFC énumère les types de griefs qui doivent être renvoyés au Comité une fois qu'ils ont atteint le niveau de l'autorité de dernière instance.

# Structure

Le Comité est formé de membres nommés par le gouverneur en conseil<sup>4</sup> qui sont responsables d'examiner des griefs et de rendre des rapports de CR.

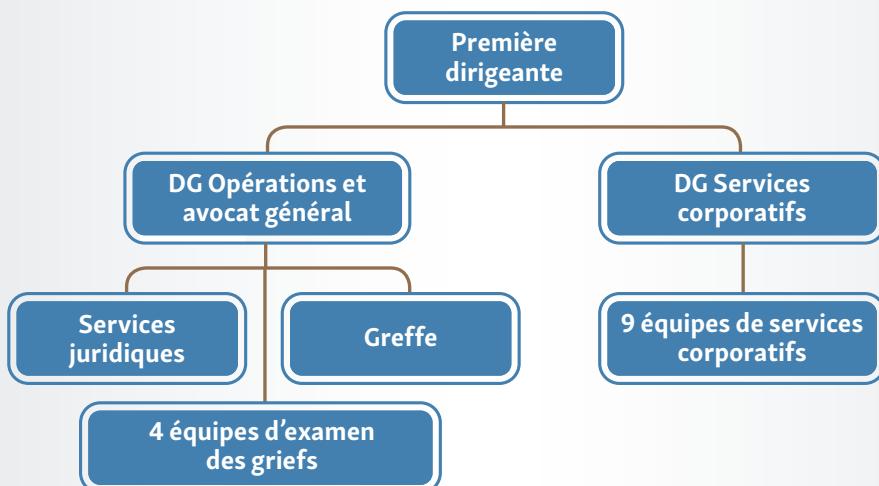
En vertu de la LDN, le gouverneur en conseil doit nommer un président à temps plein et au moins deux vice-présidents. Il peut aussi nommer d'autres membres, selon les besoins du Comité. Les membres du Comité sont nommés pour une période maximale de quatre ans avec possibilité de renouvellement.

## Membres du Comité



Un greffier, des conseillers juridiques et des agents d'examen des griefs fournissent des analyses sur une vaste gamme de questions et appuient les membres du Comité. Les responsabilités des services corporatifs du Comité comprennent les services administratifs, la planification stratégique, la sécurité, l'évaluation du rendement, la production de rapports, les ressources humaines, les finances, la gestion de l'information, la technologie de l'information et les communications.

## Équipe de gestion



<sup>4</sup> Pour obtenir des renseignements sur les nominations par le gouverneur en conseil, vous pouvez consulter le lien suivant : <https://www.canada.ca/fr/conseil-prive/sujets/nominations/gouverneur-conseil.html>.

# Processus de règlement des griefs

## Processus des griefs des FAC

Le processus de règlement des griefs des FAC comprend deux paliers et commence au niveau du commandant du plaignant.



## Processus d'examen des griefs du Comité

Le processus d'examen des griefs au Comité comporte trois étapes : la réception du grief, l'examen du grief et la production d'un rapport de CR.



# Membres du Comité



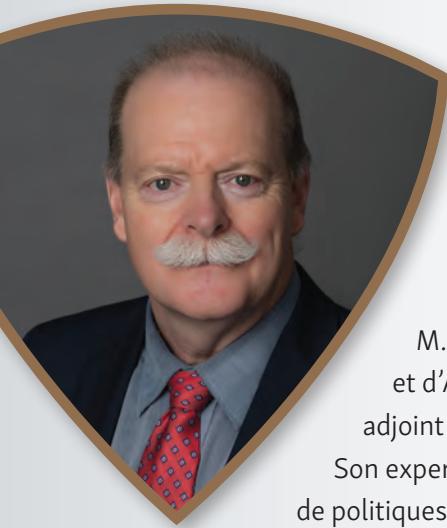
## Christine Guérette

Mme Christine Guérette, CPA, CGA, a été nommée présidente et première dirigeante du Comité en juin 2018 pour un mandat de quatre ans. Auparavant, Mme Guérette a été directrice générale des services corporatifs et dirigeante principale des finances du Comité.

Avant de se joindre à l'organisation, Mme Guérette a occupé divers postes de cadre supérieure au sein de la fonction publique fédérale : dirigeante principale des finances à l'Office des transports du Canada, membre du corps professoral de l'École de la fonction publique du Canada et haute gestionnaire à l'Agence canadienne de développement international (maintenant Affaires mondiales Canada).

Tout au long de sa carrière, Mme Guérette a mené d'importantes initiatives de transformation organisationnelle. Elle a mis en oeuvre des principes de gouvernance innovateurs et adaptés de même que des processus de responsabilisation efficaces en vue d'améliorer le rendement d'organisations. Au fil des ans, Mme Guérette a établi des relations fructueuses et étroites avec des collègues, des intervenants, des hauts fonctionnaires, des représentants d'organisations non gouvernementales et du secteur privé, et des partenaires internationaux.

Mme Guérette est titulaire d'un baccalauréat en sciences comptables de l'Université du Québec à Hull (maintenant l'Université du Québec en Outaouais) et est membre de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec depuis 1994. Elle est actuellement membre du Comité de vérification des petits ministères du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.



## Dominic McAlea

Nommé le 28 mars 2018, Dominic McAlea est vice-président à temps plein et a obtenu un mandat de quatre ans au sein du Comité.

M. McAlea a été cadre supérieur au sein des FAC, du ministère de la Justice et d'Affaires mondiales Canada. Il a occupé les postes de juge-avocat général adjoint dans les FAC et d'attaché de défense du Canada en Afghanistan, à Kaboul.

Son expertise comprend la planification stratégique, l'élaboration et la mise en oeuvre de politiques, de lois et de règlements fédéraux ainsi que de systèmes de responsabilité pénale et civile, et l'établissement de consensus à l'échelle nationale et internationale.

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 philosophie des relations internationales de l'Université de Cambridge.



## François Malo

Nommé à compter du 1<sup>er</sup> mai 2018, François Malo est vice-président à temps partiel et a un mandat de trois ans au Comité.

M. Malo est un ancien militaire des FAC. Il a commandé des missions de combat pendant la campagne aérienne de l'OTAN en ex-Yougoslavie, a été commandant à North Bay, a occupé les postes de directeur du Développement de l'espace et de directeur général de l'Autorité des griefs des Forces canadiennes au Quartier général de la Défense nationale. C'est au cours de son dernier mandat que M. Malo a acquis une expertise et une expérience uniques dans la gouvernance et l'administration des FAC.

M. Malo est titulaire d'un baccalauréat ès arts en sciences politiques avec une mineure en histoire du Canada de l'Université du Manitoba. Il est également diplômé du « Public Executive Program » de l'Université Queen's et est membre agréé du Conseil des tribunaux administratifs canadiens.



## **Nina Frid**

Nommée le 5 février 2018, Nina Frid est membre à temps plein du Comité et a obtenu un mandat de quatre ans.

Mme Frid possède une expérience en leadership considérable puisqu'elle a occupé des postes de direction à l'Agence canadienne d'inspection des aliments, à l'Office des transports du Canada et au Secrétariat du Conseil du Trésor.

Elle possède une vaste expérience et une formation approfondie en matière de modes substitutifs de résolution des différends, notamment en médiation et en arbitrage.

Mme Frid a obtenu une maîtrise en droit - résolution des différends de l'Université York et une maîtrise en administration des affaires de l'Université Carleton. Elle détient également un certificat de pratique avancée des modes substitutifs de résolution des différends de la faculté de droit de l'Université de Windsor et un baccalauréat avec distinction en économie de l'Université du transport maritime à Saint-Pétersbourg en Russie.



## **Eric Strong**

Nommé le 14 décembre 2017, Eric Strong est membre à temps partiel du Comité et a un mandat de trois ans.

M. Strong a plus de trente ans d'expérience grâce à son travail dans les FAC, au ministère de la Défense nationale et dans le secteur privé. Il possède une connaissance approfondie des FAC et de leurs politiques en matière de finances et de personnel, ainsi qu'une vaste expérience professionnelle qu'il a acquise en travaillant au gouvernement dans un environnement axé sur les besoins des clients.

M. Strong a obtenu une maîtrise en administration des affaires de la Richard Ivey School of Business de l'Université Western. Il est également titulaire d'un baccalauréat en génie mécanique de l'Université Carleton. M. Strong est un professionnel de la gestion de projet accrédité auprès du Project Management Institute et est un conseiller en gestion agréé de la Canadian Association of Management Consultants.

## CONTACTEZ-NOUS

### Comité externe d'examen des griefs militaires

60, rue Queen, 10<sup>e</sup> étage, Ottawa (Ontario) K1P 5Y7

Tél. : 613-996-8529

Ligne sans frais : 1-877-276-4193

TTD : 1-877-986-1666

[mgerc.information.ceegm@mgerc-ceegm.gc.ca](mailto:mgerc.information.ceegm@mgerc-ceegm.gc.ca)

[www.mgerc-ceegm.gc.ca](http://www.mgerc-ceegm.gc.ca)



« Je crois que votre organisation est d'une importance capitale dans ce système des griefs qui représente le seul outil que possèdent les militaires pour mettre en lumière les injustices et les préjudices qu'ils subissent en espérant obtenir réparation. » *un plaignant*