



UN VENT DE RENOUVEAU

RAPPORT ANNUEL 2024



Comité externe d'examen
des griefs militaires

Military Grievances
External Review Committee

Canada 

This document is also available in English under the title:
2024 Annual Report

Sauf avis contraire, le contenu du présent document peut, sans frais ni autre permission, être reproduit en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit à des fins personnelles ou publiques, mais non à des fins commerciales. La reproduction et la distribution à des fins commerciales sont interdites sans la permission du Comité externe d'examen des griefs militaires.

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec :

Comité externe d'examen des griefs militaires

60, rue Queen, 9^{ième} étage

Ottawa (Ontario) K1P 5Y7

www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires.html

Les photos des Forces armées canadiennes (FAC) proviennent du site Caméra de combat du ministère de la Défense nationale :

www.combatcamera.forces.gc.ca. L'équipe de Caméra de combat des Forces canadiennes est composée de techniciens d'imagerie, d'officiers des affaires publiques et de spécialistes civils hautement qualifiés qui travaillent en étroite collaboration avec les unités des FAC et les médias afin de mettre en évidence le travail acharné et le dévouement des membres des FAC dans les airs, sur terre et en mer. Affecté aux quatre coins du monde, son personnel documente les opérations et les exercices des FAC en images et permet ainsi de créer des archives visuelles historiques.

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de la Défense nationale, 2025

N° de cat. DG1-1

ISSN 2368-9978 (Imprimé bilingue)

N° de cat. DG1-1E-PDF

ISSN 2368-9986 (Version anglaise, en ligne)

N° de cat. DG1-1F-PDF

ISSN 2368-9994 (Version française, en ligne)



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 externe d'examen des griefs militaires 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.

VISION

Le Comité externe d'examen des griefs militaires sera un tribunal quasi judiciaire moderne et agile qui accroît la confiance dans le système de griefs des Forces armées canadiennes grâce à un examen indépendant des griefs.

31 mars 2025

L'honorable Bill Blair, 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 2024 qui doit être déposé devant le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, mes salutations distinguées.

(original signé par)

Kelly Walsh

Présidente et première dirigeante



Table des matières

3	MANDAT ET VISION
6	Message de la présidente et première dirigeante
9	2024 EN UN COUP D'ŒIL
10	Le programme : Un examen indépendant des griefs militaires
14	Questions d'ordre systémique et observations soulevées par le Comité
21	Réussites des Services corporatifs
26	À PROPOS DU COMITÉ
27	Mandat
29	Structure
31	Processus de règlement des griefs
33	MEMBRES DU COMITÉ
40	Contactez-nous

Message de la présidente et première dirigeante

Je suis heureuse de présenter le rapport annuel de 2024 du Comité externe d'examen des griefs militaires (le Comité). Il s'agit de mon premier rapport annuel comme présidente puisque je me suis jointe à l'organisation au printemps 2024.

Avant de présenter le travail accompli par le Comité, je souhaite remercier chaleureusement Vihar Joshi qui a occupé le poste de président par intérim pendant près de deux ans, y compris les quatre premiers mois de 2024. Son leadership et sa vision ont été constants, stratégiques et sages. Le fait d'intégrer une organisation résiliente et bien positionnée non seulement pour réussir, mais aussi pour exceller est un avantage que je dois à M. Joshi.

Je peux résumer l'important mandat du Comité dans les termes suivants : il doit, conformément à l'article 29 de la *Loi sur la défense nationale* (LDN), examiner les griefs militaires qui lui sont renvoyés et rendre des conclusions et recommandations (C et R) à la Cheffe d'état-major de la défense (CEMD) et aux membres des Forces armées canadiennes (FAC) qui déposent un grief. Il faut ajouter que le Comité exécute son mandat en offrant un examen indépendant et une analyse approfondie.



Kelly Walsh
Présidente et
première dirigeante

Passons maintenant à une revue de l'année 2024. Elle a marqué le début d'une ère de transformation au Comité. En effet, après notre arrivée dans l'organisation, le vice-président et moi avons pris le temps d'observer, de comprendre et d'analyser le fonctionnement du Comité afin d'avoir une image claire de ses forces et des points à améliorer. Ensuite, nous étions prêts à amorcer un renouvellement axé sur une productivité accrue, une meilleure prestation des services ainsi que la vision d'une organisation moderne et agile.

Une des principales priorités du Comité cette année a donc été de préparer le terrain en vue des réussites souhaitées. Nous avons consacré beaucoup d'efforts au recrutement dans l'équipe des opérations pour aller chercher les compétences et connaissances requises afin que notre organisation puisse exceller. Ces efforts ont permis la production de 208 rapports de C et R en 2024 et ont démontré notre volonté de mener des enquêtes approfondies en temps opportun. De plus, afin d'actualiser le fonctionnement du Comité, nous avons entrepris une revue du processus d'examen des griefs.

Pour ce faire, nous avons étudié les moyens de simplifier les processus, les gains d'efficacité possibles, et les autres façons d'effectuer l'examen des griefs.

De mon côté, j'ai un réel souci de bâtir des relations solides avec nos partenaires. La haute direction a donc multiplié les efforts pour rencontrer des joueurs clés du système de règlement des griefs des FAC, y compris la nouvelle CEMD. Nous souhaitons mieux faire connaître la valeur ajoutée du Comité au sein du système de règlement des griefs des FAC, accroître la confiance dans ce système et contribuer globalement à son caractère équitable.

Parallèlement, en 2024, l'équipe des Services corporatifs du Comité s'est efforcée d'offrir un milieu de travail positif et inclusif. Nous avons accordé de l'importance à la promotion des valeurs de la fonction publique fédérale en organisant des discussions avec l'ensemble de notre personnel et en élaborant un plan triennal sur les valeurs et l'éthique. Nous avons également organisé des activités en lien avec la réconciliation de même que des activités en réponse à l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme,

de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale. Par ailleurs, dans un contexte de changements, notamment une nouvelle haute direction, le Comité a souhaité veiller au bien-être des membres de son personnel en les tenant informés grâce à la publication de billets de blogue pertinents.

L'ensemble de ces mesures démontrent notre souhait d'offrir un milieu de travail bienveillant et motivant où le personnel se sent capable de s'adapter aux changements.

Enfin, nous avons actualisé l'énoncé de notre vision afin de tenir compte des besoins changeants du Comité et du système de règlement des griefs des FAC. Cette nouvelle vision témoigne de notre engagement à ce que notre organisation soit orientée vers

l'amélioration continue, entre autres en explorant des approches innovantes en matière d'examen des griefs tout en offrant un processus juste et efficace.

Nous avons terminé l'année 2024 avec un enthousiasme renouvelé et des bases solides pour l'avenir de l'organisation. Je me sens privilégiée de travailler dans une équipe aussi talentueuse. Le dévouement, le travail acharné et l'esprit innovateur de cette équipe m'ont permis d'approfondir mes connaissances et mon engagement quant à la mission du Comité.

Kelly Walsh

Présidente
et première dirigeante



2024 EN UN COUP D'ŒIL

Le programme : Un examen indépendant des griefs militaires

Dans l'équipe des opérations, l'année 2024 a représenté le début d'un nouveau chapitre. En effet, avec l'arrivée d'une nouvelle présidente et d'un nouveau vice-président, le Comité a amorcé une phase de renouvellement. Cela s'est traduit par la volonté de simplifier le processus d'examen des griefs et par la recherche d'autres moyens pour réduire le temps consacré au traitement d'un dossier de grief. Durant l'année, le Comité s'est efforcé d'augmenter la capacité de l'équipe des opérations. D'importants efforts ont été déployés en vue de recruter et d'accueillir de nouvelles personnes au sein du personnel. L'objectif était de leur fournir les connaissances et compétences nécessaires pour que ces personnes puissent exceller dans leurs fonctions. Malgré les mesures prises à ce chapitre, le Comité est resté orienté vers sa productivité. En 2024, le Comité a reçu 341 griefs et a été en mesure de produire 208 rapports de C et R. Il a ainsi démontré son engagement à produire des analyses approfondies dans les rapports de C et R rendus à la CEMD et aux militaires qui ont déposé un grief.

Le Comité a aussi réalisé des progrès considérables dans la modernisation et la simplification de ses opérations. Il a réussi à effectuer une mise à jour importante de son système de gestion des dossiers afin de le rendre plus convivial. Il a organisé de la formation pour que son personnel soit capable de bien utiliser le système actualisé. Après avoir entrepris une revue de son processus d'examen des griefs, le Comité a commencé à chercher d'autres façons d'accroître la productivité et la flexibilité de l'examen des griefs.

La volonté de bâtir des relations solides avec les partenaires demeure une priorité de l'organisation. Au cours de l'année, la haute direction a régulièrement eu des réunions avec des joueurs clés du système de règlement des griefs des FAC. De plus, l'équipe du Comité a périodiquement rencontré le personnel de l'Autorité des griefs des Forces armées canadiennes pour veiller à ce que le système de règlement des griefs des FAC fonctionne le plus efficacement possible.

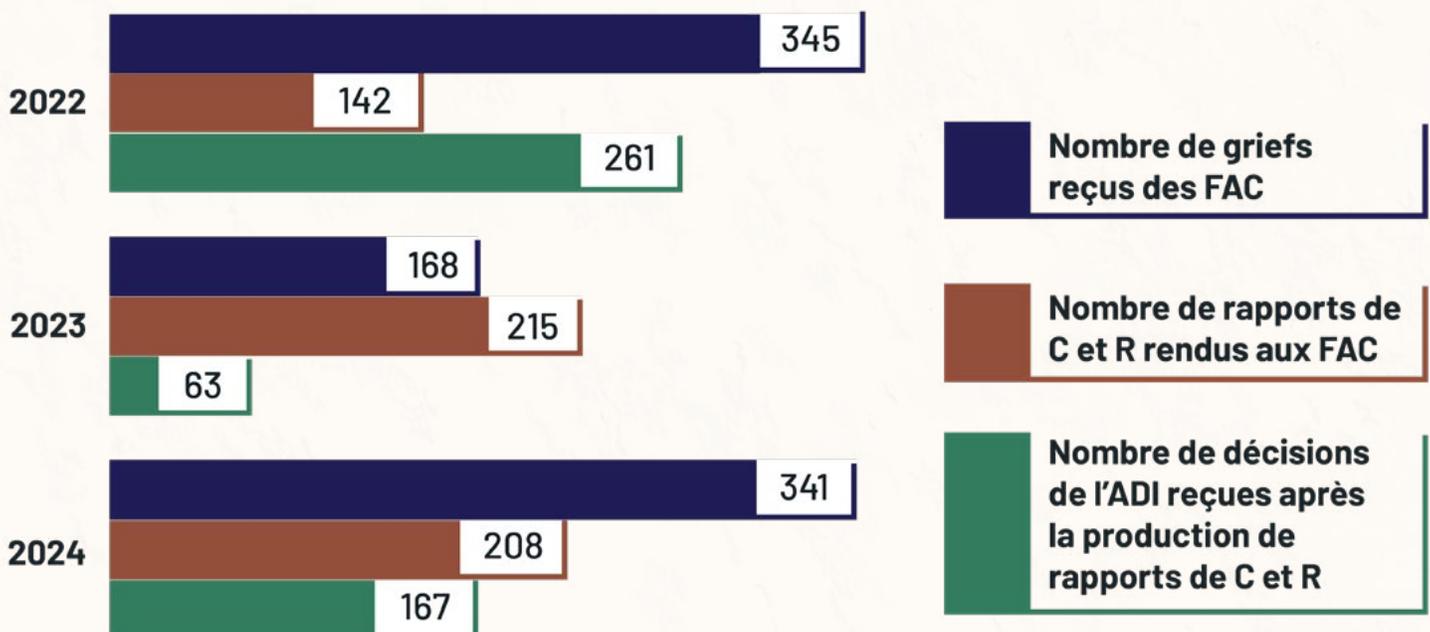
Au cours de 2024, 88 % des parties plaignantes, qui ont répondu à un sondage mené par le Comité, indiquaient qu'il était essentiel que leur grief soit examiné par un organisme indépendant avant qu'une décision soit rendue par l'autorité de dernière instance (ADI).

Une telle donnée démontre que le Comité joue un rôle crucial dans le système de règlement des griefs des FAC. De plus, selon les réponses obtenues lors du sondage susmentionné, 57 % des parties plaignantes estimaient que la durée de traitement de leur dossier de grief par le Comité était raisonnable. À ce sujet, notre organisation comprend l'importance de fournir des examens de griefs en

temps opportun et c'est pour cette raison qu'elle cherche à apporter des changements à son processus de manière à le rendre encore plus efficace.

Les changements amorcés cette année au sein du Comité permettront de renforcer la confiance dans le processus de règlement des griefs des FAC et d'en accroître l'équité.

COMBIEN DE GRIEFS LE COMITÉ A-T-IL REÇUS ET COMBIEN DE RAPPORTS DE C ET R LE COMITÉ A-T-IL RENDUS ?

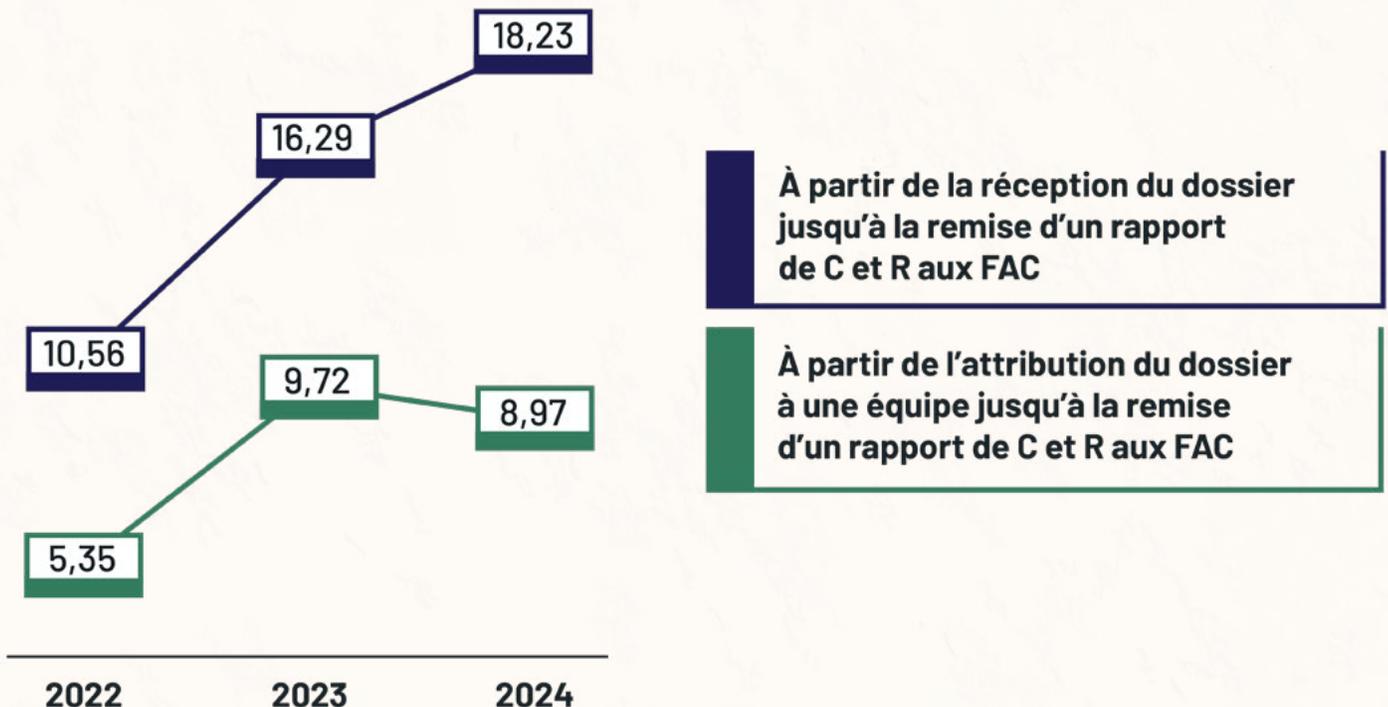


Note : En 2023, 24 % (52) des rapports de C et R rendus par le Comité concernaient la COVID-19 alors que, en 2024, ce type de rapport représentait 29 % (61) du total des rapports rendus.

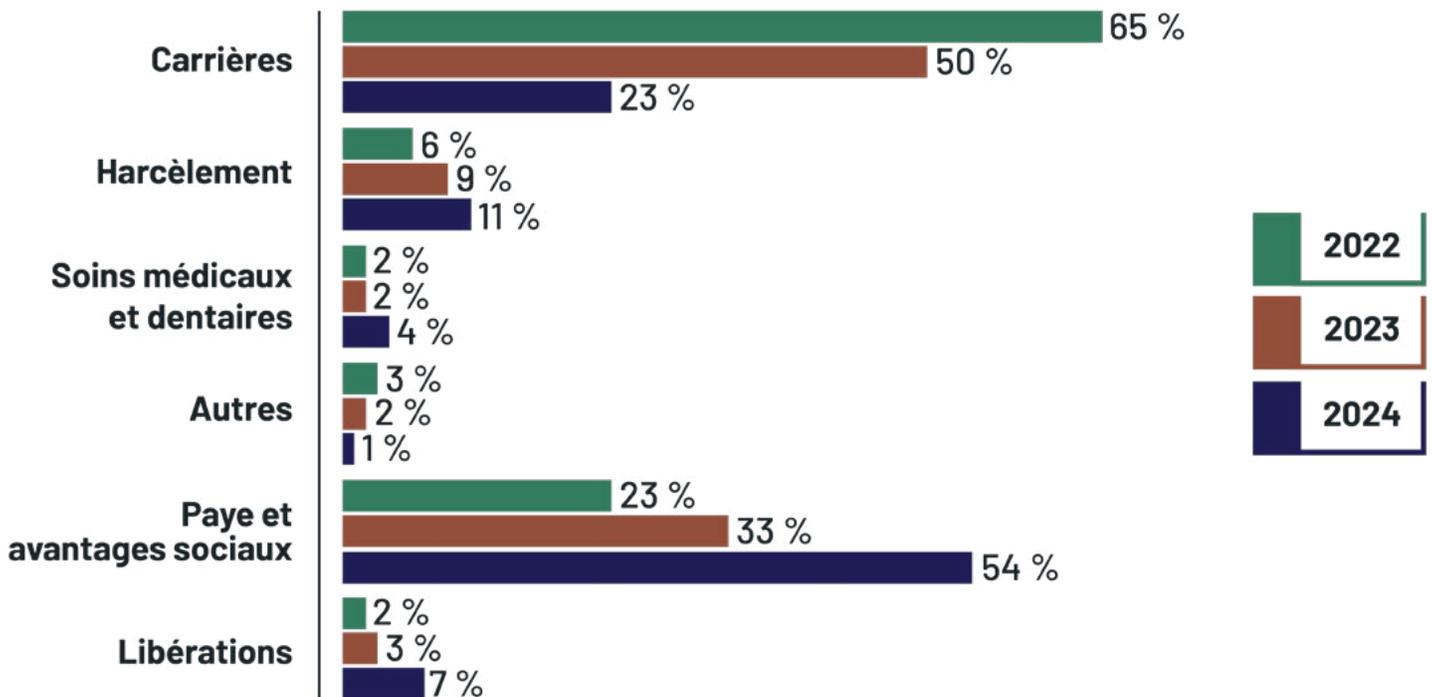
COMBIEN DE GRIEFS ÉTAIENT EN COURS DE TRAITEMENT AU COMITÉ À LA FIN DE L'ANNÉE ET COMBIEN DE GRIEFS ÉTAIENT EN ATTENTE D'UNE DÉCISION DE L'ADI ?



QUEL EST LE NOMBRE MOYEN DE MOIS REQUIS POUR EXAMINER UN GRIEF AU COMITÉ ?

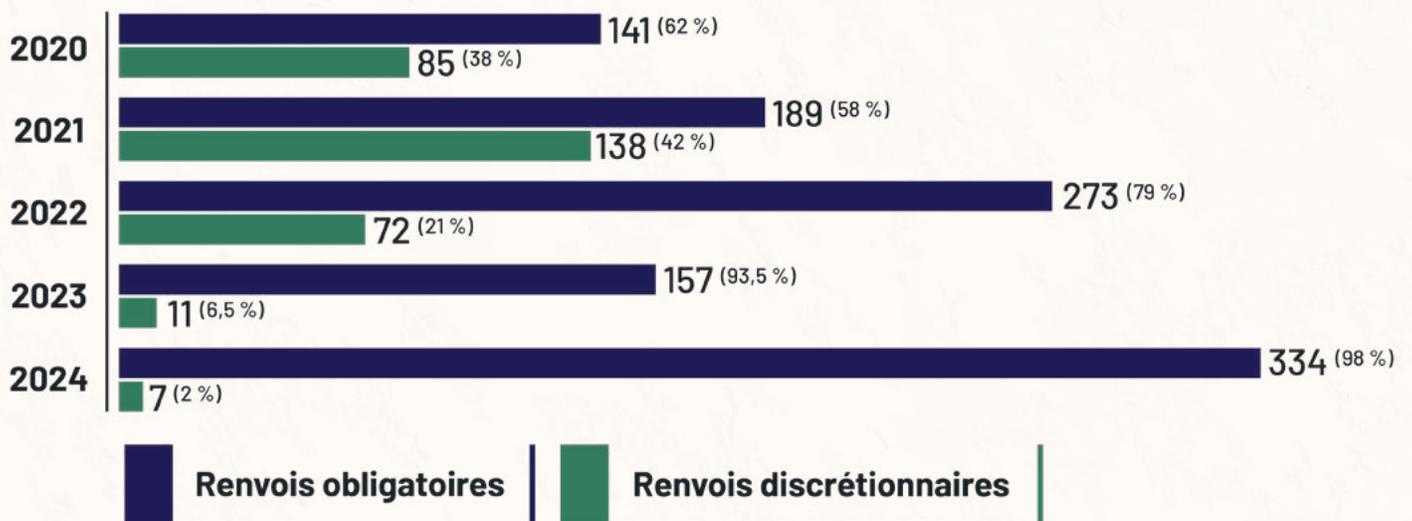


QUEL EST LE TYPE DE GRIEFS REÇUS PAR LE COMITÉ ?



Note : Il est possible que des totaux n'atteignent pas 100 %, car certains nombres ont été arrondis.

COMBIEN DE RENVOIS DE GRIEFS OBLIGATOIRES ET DISCRÉTIONNAIRES LE COMITÉ A-T-IL REÇUS ?



Note : Il est possible que des totaux n'atteignent pas 100 %, car certains nombres ont été arrondis.

Questions d'ordre systémique et observations soulevées par le Comité

Non-respect de la procédure lors de cas d'évitement d'affectation

Le Comité a constaté qu'il y avait eu manquement à l'équité procédurale lors de l'examen administratif (EA) dans des cas d'évitement d'affectation.

Le processus d'EA décrit à l'article 4.7 de la Directive et ordonnance administrative de la défense 5019-2 s'applique à toutes les décisions qui concernent les droits, intérêts et privilèges des membres des FAC. Les militaires doivent pouvoir bénéficier de l'équité procédurale lorsque les FAC ont entrepris des démarches de libération obligatoire. En effet, dans des cas d'évitement d'affectation, une telle libération a une grande incidence sur les intérêts des militaires concernés. Les FAC doivent cesser de ne pas respecter l'équité procédurale lors du processus visant à mettre fin au service de militaires.



Le Comité a recommandé que l'ADI ordonne aux autorités compétentes d'effectuer un examen de la politique applicable et d'instaurer une procédure détaillée lors de la prise de décisions dans des cas d'évitement d'affectation. Une telle mesure permettra aux militaires de bénéficier des principes de base de l'équité procédurale.

Révision de la directive sur les cas de perte d'indemnités opérationnelles

L'indemnité – perte d'indemnités opérationnelles (IPIO) vise à aider les militaires qui travaillent dans des conditions dangereuses en service spécial et qui, à cause de ce service, se blessent ou deviennent malades. Toutefois, la *Directive sur la rémunération et les avantages sociaux* (DRAS) 205.536 met l'accent sur l'état du militaire au moment de la blessure plutôt que sur la cause de cette blessure. Plus particulièrement, les militaires n'ont pas le droit à l'IPIO si la blessure se produit lors d'une séance de conditionnement physique. Une telle approche ne tient pas compte de la cause de la blessure et ne respecte pas l'intention sous-jacente de cette indemnité.

Le Comité a recommandé que les FAC révisent le texte de la DRAS 205.536 pour que l'application de la politique et le droit à l'IPIO ne soient pas injustement restrictifs.

Remboursement des frais de repas

La Directive sur la réinstallation des Forces armées canadiennes (DRFAC) ne prévoit aucun pouvoir discrétionnaire ni ne fournit aucune marge de manœuvre qui permettrait aux FAC de dédommager convenablement les militaires qui ont été incapables, pour des raisons indépendantes de leur volonté, de prendre possession de leurs articles de ménage et effets personnels (AM et EP) durant le délai prescrit par la DRFAC. La disposition qui prévoit que le remboursement des frais de repas prend fin après 30 jours est un délai arbitraire qui ne tient pas compte des retards qui surviennent et qui sont totalement indépendants de la volonté des militaires. Il devrait exister des mesures qui aideraient les militaires à faire face à ce genre de situation sans qu'ils ne soient pénalisés financièrement.

Le Comité a recommandé que les FAC proposent au Secrétariat du Conseil du Trésor de modifier la DRFAC afin qu'elle permette le remboursement des frais de repas jusqu'à ce que les militaires reçoivent leurs AM et EP, peu importe le type de déménagement ou le temps écoulé avant la réception des AM et EP.

Modifications de l'indemnité de maternité et de l'indemnité parentale

En décembre 2017, des changements ont été apportés à la *Loi sur l'assurance-emploi*. Les Canadiennes et Canadiens ont alors pu choisir entre l'« option standard » qui permettait de toucher des prestations parentales d'assurance-emploi (AE) équivalentes à 55 % de leur revenu normal durant 35 semaines, et l'« option prolongée » qui permettait de recevoir des prestations parentales d'AE équivalentes à 33 % de leur revenu normal durant 61 semaines. À cette époque, les FAC offraient un complément d'indemnité qui faisait en sorte que, selon la DRAS 205.261 (Indemnité de maternité et indemnité parentale), les prestations parentales d'AE atteignaient 93 % de la solde durant un maximum de 35 semaines, peu importe l'option choisie.

En 2021, le Conseil du Trésor a approuvé des modifications à la DRAS 205.261 qui sont entrées en vigueur le 13 mai 2021 : les militaires qui choisissaient l'option standard bénéficiaient d'un complément d'indemnité qui faisait en sorte que leurs prestations parentales d'AE atteignaient 93 % de leur solde,



et les militaires qui choisissaient l'option prolongée bénéficiaient d'un complément d'indemnité qui faisait en sorte que les prestations parentales représentaient 55,6 % de leur solde. Toutefois, il a fallu attendre le 11 juin 2021 avant que la DRAS modifiée soit publiée dans le Réseau étendu de la Défense (RED). Les militaires ont été informés de ce changement le 24 juin 2021 lors de la publication du message général des Forces canadiennes 101/21 (Changements apportés aux chapitres 204 et 205 des DRAS). Ce n'est que le 7 juillet 2021 que le Directeur de la politique et du développement (solde) a fourni des directives actualisées à ce sujet aux responsables de la solde qui ont seulement pu intégrer ces changements au système de solde en septembre 2021.

À la suite de cette situation, le Comité a reçu environ 15 griefs dans lesquels les parties plaignantes avaient commencé leur congé parental, avaient choisi l'option prolongée de prestations parentales d'AE et espéraient recevoir un complément d'indemnité permettant d'obtenir 93 % de leur solde. Or, elles s'étaient rendu compte que le complément d'indemnité avait été réduit, qu'elles recevraient 55,6 % de leur solde, et qu'elles subiraient un recouvrement du trop-payé.

Le Comité a conclu que la publication retardée de l'information au sujet de la DRAS 205.261 modifiée avait rendu la mesure rétroactive et violait donc le principe de la non-rétroactivité de la loi. Il a conclu que, selon l'article 1.21 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes*, la DRAS modifiée avait pris effet seulement après que le CEMD la publie dans le RED. Quant aux parties plaignantes qui avaient commencé leur congé avant le 11 juin 2021, le Comité a conclu qu'elles

avaient un droit acquis de toucher le complément d'indemnité leur permettant d'avoir 93 % de leur solde. Quant aux parties plaignantes qui n'avaient pas de droit acquis, le Comité a conclu que l'instauration de l'indemnité modifiée avait été mal gérée par les FAC et que cela avait causé un préjudice réel aux parties plaignantes. Le Comité a recommandé que ces cas soient pris en compte en vue d'une remise de dette. Puisque, dans certains dossiers, il y avait déjà eu un recouvrement, le Comité a recommandé que les réclamations soient renvoyées au directeur-Réclamations et contentieux des affaires civiles pour qu'elles soient traitées comme des cas de déclaration inexacte faite par négligence. De plus, dans une recommandation d'ordre systémique, le Comité a recommandé que les dossiers comportant des trop-payés soient étudiés pour voir s'ils devraient faire l'objet d'une remise de dette avant que soit entrepris un recouvrement.

« J'ai vraiment senti que le Comité me donnait raison quand j'ai reçu ses résultats et, surtout, sa validation impartiale de mes préoccupations. Je me suis senti libéré d'un énorme poids, peu importe ce qui pourra arriver par la suite. »

– Une partie plaignante

Recouvrement d'un trop-payé

Plusieurs cas ont été signalés dans lesquels les FAC ont fourni des informations inexactes à des militaires concernant leur admissibilité à une indemnité et elles ont prétendu que les militaires individuellement en étaient responsables. Même s'il faut recouvrer les trop-payés, ces erreurs ne doivent pas être minimisées puisqu'elles peuvent avoir de graves conséquences sur les militaires et les amener à déposer un grief ce qui, en fin de compte, engendre des frais pour le gouvernement.

Le Comité a rappelé aux FAC que le Guide sur la suppression de dettes précise que chaque situation doit être évaluée selon ses propres faits. Il ne pourra pas y avoir de changements tant que les FAC continueront de blâmer les militaires individuellement au lieu de tenir responsables les autorités compétentes qui ont commis les erreurs.

Refus de l'autorité initiale d'examiner les griefs déposés tardivement

Le Comité reçoit de nombreux griefs dans lesquels l'autorité initiale (AI) refuse d'examiner le grief parce qu'il a été déposé après l'expiration du délai prévu de trois mois. Selon l'article 7.06 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes*, ce délai commence à s'écouler à partir de la date à laquelle la personne concernée a pris raisonnablement connaissance de la décision, de l'acte ou de l'omission qui fait l'objet du grief. Il y a deux cas de figure : soit l'AI conclut qu'il n'est pas dans l'intérêt de la justice d'accepter d'examiner le grief, soit l'AI rejette le grief sans analyser cette question. Par contre, l'ADI, pour sa part, accepte régulièrement d'examiner ce type de griefs parce qu'elle estime qu'il est dans l'intérêt de la justice de le faire même si la date de la prise de connaissance remonte à des années, voire même à des décennies, avant le dépôt du grief.

Selon le Comité, le refus de l'AI d'examiner ce genre de griefs est complètement en décalage avec l'approche de l'ADI qui, dans les mêmes circonstances, estime qu'il est dans l'intérêt de la justice de le faire. Le refus de la part des AI prive injustement les parties plaignantes de la possibilité d'obtenir rapidement le règlement de leur grief au premier palier du système de griefs. Cela empêche aussi la tenue d'une enquête par l'AI qui a un accès facile à l'information relative au grief et oblige le Comité et l'ADI à prendre du temps pour réunir l'information ce qui ralentit le processus de règlement des griefs. Le Comité a recommandé que l'ADI ordonne aux AI d'appliquer les règles suivies au niveau de l'ADI et qu'elles acceptent, dans l'intérêt de la justice, d'examiner les griefs déposés tardivement.

L'évaluation de la situation lors d'une plainte de harcèlement

Le Comité a examiné plusieurs dossiers dans lesquels la politique sur l'évaluation de la situation (ES) avait été mal interprétée. Les erreurs concernant cette étape du processus ont d'importantes conséquences sur les militaires qui déposent une plainte de harcèlement. En effet, cela fait en sorte que ces militaires doivent consacrer beaucoup de temps et d'efforts afin que leurs allégations soient prises en compte. Dans bien des cas, il leur faut attendre des années avant de recevoir une mesure de réparation. L'écoulement du temps empêche de régler le problème d'une manière qui est efficace et qui a du sens, et nuit à la confiance des militaires dans cette politique.

Le Comité a donc recommandé que les FAC envisagent de revoir la politique sur l'ES afin de clarifier ou de simplifier le processus. De plus, le Comité a suggéré que, avant la fin de chaque ES, il y ait une consultation obligatoire auprès du chef de la conduite professionnelle et de la culture pour qu'il vérifie, dès le début du processus, que la politique a été respectée.



341
Griefs reçus durant 2024



208
Rapports de conclusions
et recommandations rendus en 2024



171
Questions parlementaires
traitées en 2024

Effectif en 2024

46 Équivalents à temps plein

5 Membres du Comité



Dépenses



8 559 658 \$
Total des dépenses

6 444 510 \$
Rémunération et autres frais liés au personnel

901 864 \$
Contributions aux régimes d'avantages
sociaux du personnel

1 213 284 \$
Autres dépenses de fonctionnement

Réussites des Services corporatifs

Comme responsable de garantir une gestion judicieuse des fonds publics, l'équipe des Services corporatifs doit tenir compte des valeurs et de l'éthique de la fonction publique dans chacune de ses actions. Les Services corporatifs se doivent de montrer l'exemple puisque leur travail vise à favoriser un milieu de travail sain, sécuritaire et respectueux, à créer une culture organisationnelle axée sur l'innovation et l'excellence ainsi qu'à prendre des mesures pour obtenir des résultats pour leurs clients et pour façonner la fonction publique de l'avenir.

Favoriser une culture fondée sur les valeurs

En 2024, la haute direction a animé des discussions au sein du personnel afin d'aborder le thème des valeurs et de l'éthique de la fonction publique dans le milieu de travail actuel. Ces discussions ont encouragé les échanges francs et honnêtes et ont permis au personnel de faire part de leurs idées ainsi que de proposer des mesures concrètes pour favoriser les comportements éthiques dans la fonction publique. À partir de ces discussions, le Comité a élaboré un plan triennal sur les valeurs et l'éthique.

Ce plan a été approuvé, puis communiqué au personnel. De plus, le Comité a effectué une revue du code de conduite de l'organisation et a décidé de mettre l'accent sur l'apprentissage du personnel en utilisant la formation, la publication de directives et les communications internes.

Promouvoir la réconciliation, la lutte contre le racisme, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité dans la fonction publique

Le Comité s'est fixé des buts en matière d'inclusion. Pour ce faire, il a œuvré à la promotion de la réconciliation, de l'accessibilité, de l'équité et du bien-être au travail. Dans son plan intégré sur les ressources humaines et son plan d'action sur la santé mentale, il a renforcé la question de la sensibilisation aux réalités culturelles et celle de la réconciliation avec les peuples autochtones. En plus d'organiser des activités et de la formation obligatoire pour le personnel sur ces sujets, le Comité a entrepris des campagnes de recrutement afin d'embaucher une main-d'œuvre diversifiée. Il s'est également engagé à instaurer un programme

de soutien à l'embauche à cette fin. La haute direction a donné son appui au programme des championnes et champions ainsi que celui des ambassadrices et d'ambassadeurs de l'espace sécuritaire. Ces deux initiatives visent à créer des espaces sécuritaires où les membres du personnel peuvent se confier et être écoutés. Le Comité se fait un devoir de promouvoir le bien-être, la diversité et l'inclusion au travail. À cette fin, il organise des activités et publie de l'information permettant au personnel comme aux gestionnaires de contribuer à un milieu de travail positif et bienveillant où il règne un bon équilibre entre le travail et la vie personnelle. Par exemple, le Comité a organisé une activité intitulée « l'exercice des couvertures » pour commémorer la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, pour promouvoir la réconciliation et pour favoriser un milieu de travail inclusif et respectueux. De plus, le Comité a mis à jour ses pages Web « Canada.ca » pour respecter les normes en matière d'accessibilité.

Outiller le personnel pour lui permettre de jouer son rôle

Il faut souligner que le Comité a réalisé des progrès considérables en ce qui a trait à la fourniture des outils et ressources nécessaires aux membres du personnel pour leur permettre d'exécuter leurs fonctions efficacement. Le Comité accorde de l'importance au perfectionnement professionnel de son personnel et propose de la formation axée sur les compétences numériques ainsi que sur les compétences opérationnelles. Au cours de l'année, le Comité a continué la modernisation de l'infrastructure des technologies de l'information, notamment au moyen du projet de migration des systèmes vers le nuage. Enfin, il y a eu une optimisation des processus à la suite de l'actualisation des feuilles de temps et d'autres formulaires.

« Après une demande d'arbitrage, puis des démarches auprès de divers paliers de grief, je peux enfin affirmer que mon dossier de grief a été examiné de façon impartiale. »

– Une partie plaignante

Continuer l'instauration d'un modèle de travail hybride

En 2024, le Comité a fait de grands progrès dans la mise en place d'un modèle de travail hybride. Parmi les principales réussites, il y a eu le retour au lieu de travail qui s'est effectué graduellement jusqu'à l'instauration d'un horaire où le personnel travaille trois jours par semaine au bureau. Mentionnons que, durant l'année, le Comité a réussi à se conformer aux objectifs fixés en matière de présence prescrite au lieu de travail. De plus, le Comité a poursuivi, de concert avec Services publics et approvisionnement Canada, sa planification du projet de co-occupation prévu en 2029. Par ailleurs, le Comité a été en mesure de terminer son plan de continuité des activités, de le faire approuver officiellement, de le présenter au personnel lors de séances d'information, puis de le mettre en œuvre. En parallèle, le Comité a instauré un système de notification (GC Notification) pour simplifier les communications avec le personnel. Cet outil permet de communiquer rapidement en cas d'urgence et d'envoyer des mises à jour lors de pannes de systèmes. Toutes ces améliorations démontrent que notre

organisation s'engage à créer un milieu de travail moderne et flexible qui favorise le bien-être du personnel et accroît l'efficacité opérationnelle.

Encourager le bien-être et la mobilisation au travail

Il ne fait aucun doute que le soutien à la santé mentale et au bien-être du personnel demeure une tâche prioritaire de la haute direction. En 2024, le Comité a effectué un sondage sur le bien-être du personnel et a conçu un plan d'action pour répondre aux besoins exprimés. Il s'est consacré à la diffusion de ressources utiles sur le sujet (par exemple en offrant une séance d'information sur le programme d'aide aux employés) et à la promotion de la santé mentale, entre autres, en encourageant le personnel à participer à des activités durant la Semaine de la santé mentale.

Le Comité a amélioré ses communications internes et la mobilisation en perfectionnant les fonctionnalités et l'accessibilité des pages Web de son intranet afin qu'il demeure une source d'information utile pour le personnel. De plus, le Comité a publié des billets de blogue mensuels

des championnes, des billets de blogues « RH 101 » et de nombreux messages sur les activités et ressources pertinentes. Il a aussi ajouté, dans l'intranet, un outil de recherche intitulé « Communiqués RH » et une page consacrée aux valeurs et à l'éthique. Le Comité a organisé des groupes de discussion informelle destinés à offrir aux membres du personnel un espace sécuritaire pour pratiquer leur seconde langue officielle. Il existe aussi un club de lecture au Comité qui permet de favoriser les échanges entre le personnel.

Le programme des prix et de la reconnaissance du Comité encourage l'excellence, l'esprit d'initiative et l'engagement de son personnel. Même si le Comité a la chance d'avoir dans ses rangs des personnes particulièrement dévouées et passionnées par leur travail, le programme des prix et de la reconnaissance demeure crucial pour favoriser la satisfaction du personnel et stimuler la productivité de l'organisation. En 2024, le Comité a célébré la Semaine nationale de la fonction publique en organisant une activité de renforcement d'équipe ainsi qu'une rencontre au Parc Britannia pour souligner le travail ardu accompli par son personnel au cours de l'année.



L'équipe du Comité réunie pour célébrer la Semaine nationale de la fonction publique en juin 2024.

Lauréates du prix de la présidente : les championnes du Comité

En 2024, Chione Robinson, Aline Morrissette, Sophie Brunette et Mélissa St-Amand étaient les lauréates du prix de la présidente en raison de leur rôle de championnes du Comité dans divers domaines. Le Comité bénéficie grandement de la passion dont elles sont animées pour leur domaine respectif : langues officielles; santé mentale et bien-être; futur du travail; accessibilité, ACS Plus, diversité et inclusion. Les quatre championnes sont toujours prêtes à en faire plus pour veiller à l'avancement de leurs causes. Elles proposent d'excellentes idées lors de la rédaction d'un billet de blogue mensuel et lors de l'organisation d'activités spéciales. Elles conseillent et guident le groupe des ressources humaines pour la création et le déroulement d'activités. L'équipe du Comité est très chanceuse de pouvoir compter sur ces personnes dévouées qui souhaitent contribuer à la santé mentale et au bien-être du personnel, et faire avancer la cause de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité au sein de l'organisation.



Dans la photo ci-contre, trois des quatre championnes se voient remettre le prix par Kelly Walsh, présidente et première dirigeante.

« J'ai été très impressionné par l'analyse approfondie et par l'approche axée sur les faits. »

– Une partie plaignante



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 la CEMD conformément à la LDN et à l'article 7.21 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes*.

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 C et R à la CEMD et à la militaire ou au militaire qui a déposé le grief. La CEMD est responsable de prendre la décision définitive concernant le grief et elle n'est pas liée par les C et R formulées par le Comité. Si la CEMD choisit de ne pas accepter les C et R du Comité, elle doit expliquer ses raisons par écrit.



Types de griefs renvoyés au Comité

1. Les renvois obligatoires comprennent les griefs 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 des politiques des FAC 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 CEMD à l'égard d'un officier ou militaire du rang en particulier.

Voir l'article 7.21 des **Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes** qui énumère les types de griefs qui doivent être renvoyés au Comité par l'ADI.

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

Structure

Le Comité est formé de membres, nommés par le gouverneur en conseil, qui sont responsables d'examiner des griefs et de rendre des rapports de C et R.

En vertu de la LDN, le gouverneur en conseil doit nommer une présidente ou un président à temps plein et au moins deux vice-présidents ou vice-présidentes. Il peut aussi nommer

d'autres membres du Comité, selon les besoins de l'organisation. Les membres du Comité sont nommés pour une période maximale de quatre ans avec possibilité de renouvellement.

Pour obtenir de l'information sur les nominations par le gouverneur en conseil, on peut consulter

Nominations par le gouverneur en conseil - [Canada.ca](https://www.canada.ca).



MEMBRES DU COMITÉ

Les membres du Comité bénéficient du soutien du greffe, des Services juridiques, des cheffes et chefs d'équipe ainsi que des agents et agentes des griefs qui leur fournissent des analyses et conseils sur une vaste gamme de sujets. Par ailleurs, l'équipe des Services corporatifs du Comité rend les services suivants : gestion et surveillance, communications, gestion des ressources humaines, gestion financière, gestion de l'information, gestion immobilière, gestion du matériel et gestion de l'approvisionnement.

Présidente et première dirigeante, président et premier dirigeant

Vice-président,
vice-présidente à temps plein

Vice-président,
vice-présidente à temps partiel

Membre à temps plein

Membre à temps partiel

ÉQUIPE DE GESTION

Président et premier dirigeant, présidente et première dirigeante

DG Services corporatifs

9 fonctions de
services corporatifs

DG Opérations et avocate
générale, avocat général

Directeur, directrice
des Opérations

Greffe

5 équipes d'examen des griefs

Services juridiques

Processus de règlement des griefs

Processus de règlement des griefs des Forces armées canadiennes

Le processus de règlement des griefs des FAC comprend deux paliers et commence au niveau du commandant ou de la commandante de la partie plaignante.

1^{er} palier : Examen par l'autorité initiale (AI)

1^{re} étape :

La partie plaignante présente le grief par écrit à sa commandante ou à son commandant.

2^e étape :

Le commandant ou la commandante joue le rôle d'AI si cette personne peut accorder la mesure de réparation demandée; sinon, l'Autorité des griefs des Forces canadiennes fait parvenir le grief à l'AI appropriée. Si le grief se rapporte à un acte ou à une décision de l'officier, qui autrement agirait comme AI, ce grief est alors transmis directement à l'officier qui lui est supérieur et qui joue le rôle d'AI.

3^e étape :

L'AI rend une décision. Si cette dernière est satisfaisante pour la partie plaignante, le processus de règlement du grief prend fin.

2^e palier : Examen par l'autorité de dernière instance (ADI)

Une partie plaignante qui n'est pas satisfaite de la décision rendue par l'AI a le droit de demander que son grief soit examiné par l'ADI, qui est la CEMD ou son délégué ou sa déléguée.

1^{re} étape :

La partie plaignante envoie son grief à la CEMD (ou à la personne déléguée) afin qu'il soit étudié au niveau de l'ADI et qu'une décision soit rendue.

2^e étape :

Selon l'objet du grief, la CEMD est obligée de transmettre le grief au Comité ou elle a le choix de le faire. Quand il reçoit un grief, le Comité effectue un examen et présente un rapport de C et R simultanément à la CEMD et à la partie plaignante. L'ADI rend ensuite la décision définitive concernant le grief.

Processus d'examen des griefs du Comité

Le processus d'examen des griefs du Comité comporte trois étapes : la réception du grief, son examen et la production d'un rapport de C et R.

1. Réception du grief

Lors de la réception d'un grief, le Comité communique avec la partie plaignante, et l'invite à présenter des commentaires ou documents supplémentaires relatifs à son grief.

2. Examen du grief

Dans chaque dossier qui leur incombe, les membres du Comité convoquent une réunion appelée « conférence de cas » au cours de laquelle le grief est examiné et les questions qui s'y rapportent font l'objet d'une discussion. Pour chaque grief, les membres du Comité travaillent en équipe avec les Services juridiques ainsi qu'avec une cheffe ou un chef d'équipe et avec une agente ou un agent des griefs. Si nécessaire, des documents supplémentaires sont obtenus et ajoutés au dossier, puis ils sont ensuite communiqués à la partie plaignante. Même si cela est rare, il est possible que le Comité tienne une audience.



3. Rapport de conclusions et recommandations

Le ou la membre du Comité rend un rapport de C et R, puis le transmet simultanément à la CEMD et à la partie plaignante. À partir de ce moment, le Comité n'est plus responsable du grief. La partie plaignante reçoit une décision directement de l'ADI.



MEMBRES DU COMITÉ

Kelly Walsh

Kelly Walsh a été nommée présidente et première dirigeante du Comité en mai 2024 et a obtenu un mandat de quatre ans.

M^{me} Walsh est une cadre supérieure qui a un parcours professionnel remarquable de 25 ans dans la fonction publique. Elle détient une expertise dans divers domaines : ressources humaines, relations de travail, services organisationnels et politiques.

M^{me} Walsh a une solide expérience en matière de griefs militaires. Elle a joué des rôles clés, que ce soit comme analyste ou directrice, et elle a grandement contribué à la conception et à l'amélioration du système de règlement des griefs des Forces armées canadiennes. De plus, son apport durant les années consacrées à la création du Comité des griefs des Forces canadiennes (maintenant appelé Comité externe d'examen des griefs militaires) démontre son profond engagement envers l'équité et la justice dans le domaine militaire.

Récemment, lors de ses fonctions de directrice des opérations des relations de travail et de directrice de la gestion du personnel militaire au ministère de la Défense nationale, M^{me} Walsh a dirigé des initiatives stratégiques axées sur la gestion efficace des enjeux. Elle a notamment joué un rôle important dans l'instauration du



Centre de réponses administratives destiné au personnel militaire, et elle a été responsable de la préparation et des opérations en lien avec la grève nationale dans la fonction publique.

La vision stratégique de M^{me} Walsh de même que son dévouement inébranlable envers l'excellence ont été des éléments cruciaux pour la réussite organisationnelle et pour la promotion d'une culture fondée sur les principes d'équité.

M^{me} Walsh détient un baccalauréat en commerce assorti d'une majeure en gestion des ressources humaines de l'Université d'Ottawa et une maîtrise en relations industrielles de l'Université Queen's. Elle possède aussi un certificat en arbitrage auprès des organismes administratifs, comités et tribunaux de la Osgoode Hall Law School et de la Society of Ontario Adjudicators and Regulators. Enfin, M^{me} Walsh détient un certificat en gestion du changement Prosci.

William Quinn

William (Bill) Quinn a été nommé vice-président à temps plein du Comité en avril 2024 et a obtenu un mandat de quatre ans.

M. Quinn est originaire de Stephenville à Terre-Neuve et, durant sa longue carrière de 38 ans dans les Forces armées canadiennes comme officier de la Marine royale canadienne, il a servi à bord de nombreux navires et a navigué sur tous les océans, sauf l'Antarctique. Durant ses années dans la marine, M. Quinn s'est illustré comme capitaine du navire canadien de Sa Majesté Calgary.

Au cours des années, il a aussi assumé différents rôles de leadership et des rôles au sein de l'état-major dans divers domaines (politiques en matière de défense, opérations, renseignement et gestion du personnel). M. Quinn est particulièrement fier du service accompli comme commandant de l'École des opérations navales des Forces canadiennes, commandant du Centre de guerre navale des Forces canadiennes, directeur-Autorité des griefs des Forces canadiennes, ainsi qu'attaché naval canadien et attaché adjoint de défense à Washington.



Il a obtenu un baccalauréat en études militaires et stratégiques (avec distinction) du Collège militaire royal de Saint-Jean. Plus tard, M. Quinn a obtenu une maîtrise en études militaires du Collège militaire royal du Canada. Il détient également un certificat en arbitrage auprès des organismes administratifs, comités et tribunaux de la Osgoode Hall Law School et de la Society of Ontario Adjudicators and Regulators.

François Malo

François Malo est vice-président à temps partiel au Comité. Il a initialement été nommé en mai 2018, et il accomplit, actuellement, son troisième mandat de trois ans.

M. Malo est un vétéran des FAC. Il a commandé des missions de combat pendant la campagne aérienne de l'OTAN en ex-Yougoslavie, a été commandant de la base à North Bay, et 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 d'ailleurs au cours de ce 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 assorti d'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 un membre agréé du Conseil des tribunaux administratifs canadiens.



Nina Frid

Nina Frid est une membre à temps plein du Comité. Elle a initialement été nommée en février 2018 afin d'accomplir un mandat de quatre ans. En juin 2022, elle s'est vu accorder un deuxième mandat de quatre ans.

M^{me} Frid possède une expérience en leadership considérable comme cadre supérieure dans la fonction publique fédérale et elle a acquis des connaissances approfondies en matière de réglementation et de politiques. Elle a contribué à des initiatives gouvernementales prioritaires au sein du Secrétariat du Conseil du Trésor, de Transport Canada, de Santé Canada et de l'Agence canadienne de l'inspection des aliments. De plus, elle possède une vaste expérience dans la direction de services de résolution des différends comme directrice générale à l'Office des transports du Canada, un tribunal administratif fédéral qui a les mêmes compétences qu'une cour de juridiction supérieure.

M^{me} Frid a obtenu une maîtrise en droit de la Osgoode Hall Law School à 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 ainsi qu'un baccalauréat avec distinction en économie de l'Université du transport maritime à Saint-Pétersbourg en Russie. M^{me} Frid est une membre agréée du Conseil des tribunaux administratifs canadiens.

Eric Strong

Nommé en décembre 2017, Eric Strong a obtenu un mandat de trois ans comme membre du Comité à temps partiel, puis un mandat d'un an. En juin 2022, il s'est vu accorder un deuxième mandat de trois ans.

M. Strong a plus de trente ans d'expérience comme navigateur aérien à bord de l'hélicoptère naval Sea King ainsi que comme employé civil au ministère de la Défense nationale. Dans le secteur privé, il a été consultant en gestion et a été au service de clients appartenant aux trois ordres de gouvernement. Il possède une connaissance approfondie des FAC et de leurs politiques en matière de finances et de gestion du personnel. De plus, il a une vaste expérience professionnelle qu'il a acquise auprès du gouvernement fédéral (comme fournisseur et employé) 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 a été un professionnel de la gestion de projet agréé auprès du Project Management Institute et continue d'être un conseiller en gestion agréé de la Canadian Association of Management Consultants. Enfin, il est aussi un membre agréé du Conseil des tribunaux administratifs canadiens.

Contactez-nous

Comité externe d'examen des griefs militaires

60, rue Queen, 9^{ième} étage

Ottawa (Ontario) K1P 5Y7

Tél. : 343 991-2035

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

www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires.html