



Garder le cap

Rapport annuel 2023

This document is also available in English under the title: 2023 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, 2023

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 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.

28 mars 2024

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 2023 qui doit être déposé devant le Parlement.

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

Vihar Joshi, OMM, MSM, C.R., CD, MB, JEA.C
Président et premier dirigeant par intérim

Table des matières

Mandat	3	2023 en un coup d'œil	7	À propos du Comité	18
Message du président et premier dirigeant	6	Notre programme : Un examen indépendant des griefs militaires	8	Mandat	19
		Problèmes systémiques soulevés par le Comité auprès du CEMD	10	Structure	20
		Services corporatifs : une administration judiciaire	15	Processus de règlement des griefs	21
				Membres du Comité	23
				Contactez-nous	28



Message du président et premier dirigeant

Je suis heureux de présenter le rapport annuel de 2023 du Comité externe d'examen des griefs militaires (le Comité).

Le Comité a un seul mandat : conformément à l'article 29 de la *Loi sur la défense nationale* (LDN), il examine les griefs militaires qui lui sont renvoyés et rend des conclusions et recommandations (C et R) au Chef d'état-major de la défense (CEMD) et aux membres des Forces armées canadiennes (FAC) qui déposent un grief. Le Comité exécute son mandat en offrant un examen indépendant et une analyse approfondie.

Notre organisation connaît une vacance de la présidence et de la vice-présidence (temps plein) depuis plus d'un an et demi. Quand j'ai accepté les fonctions de président par intérim, j'ai décidé d'adopter une approche visant à « garder le cap ». Cela peut se résumer ainsi : tenir bon, continuer les projets entrepris, persévérer, faire avancer les dossiers, et poursuivre le travail. Le Comité a continué à accomplir son mandat et à prendre soin de son personnel. Par ailleurs, il a déployé des efforts considérables pour stabiliser le fonctionnement de l'organisation, pour améliorer son efficacité et sa sécurité ainsi que pour favoriser la communication avec les membres du personnel afin de bien répondre à leurs besoins. Selon moi, le Comité a tout mis en place pour pouvoir récolter les fruits du labeur accompli en 2023.

Malgré un certain manque d'effectif et un volume élevé de dossiers de grief en attente d'examen, le Comité a réussi à rendre un plus grand nombre de rapports de C et R de qualité que l'année précédente. Il va sans dire que le recrutement a été la principale priorité de notre organisation. Le Comité a fourni du soutien à la mise en place et au déroulement de deux processus de nomination par le gouverneur en conseil. Le Comité a aussi entrepris plusieurs processus de sélection pour renforcer l'équipe des opérations en embauchant des chefs et cheffes d'équipe supplémentaires

ainsi que plusieurs agentes et agents des griefs. Notre organisation a été en mesure d'offrir un programme de perfectionnement qui a permis au personnel intéressé de découvrir de nouvelles avenues professionnelles.

La structure organisationnelle a été soumise à une revue indépendante. Il s'agit d'une bonne pratique pour vérifier périodiquement que la structure demeure optimale en vue de permettre au Comité d'accomplir son mandat. Par ailleurs, le Comité a organisé une formation sur la rédaction de rapports qui devrait se traduire par la formulation de C et R d'une plus grande clarté. La haute direction a également organisé une formation en leadership axée sur les moyens de mobiliser les gens et d'offrir un milieu de travail qui favorise la sécurité psychologique.

L'équipe des services corporatifs s'est occupée de voir à la migration des données de l'organisation vers le nuage informatique, et d'améliorer la sécurité physique et numérique. Le Comité s'est fait un devoir de répondre 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. Pour ce faire, il a conçu un plan intégré et mis en place un premier plan sur l'accessibilité. Précisons que ces deux plans sont assortis de mesures concrètes. Le Comité a recommencé à publier régulièrement des sommaires de cas en accordant la priorité aux dossiers les plus récents. Un programme d'ambassadrices et d'ambassadeurs de l'espace sécuritaire a vu le jour, et l'équipe de championnes a continué à proposer au personnel diverses activités qui appuient les priorités du gouvernement du Canada.


Au Comité, la question de la santé mentale et du bien-être demeure au cœur des préoccupations. Par exemple, durant le mois du « Défi du milieu de travail sain », j'ai proposé au personnel des activités axées



sur le bien-être. De plus, le soutien à la santé mentale du personnel a été ajouté comme un objectif dans l'évaluation du rendement de chaque personne détenant des fonctions de supervision. Enfin, deux éléments font maintenant partie de la culture de travail : la mise en lumière, à chaque réunion du personnel, des bons coups des collègues, et le recours à l'intranet pour communiquer de l'information au personnel. De toute évidence, les communications internes sont devenues, au fil du temps, un élément crucial pour maintenir la cohésion de notre équipe.

Le présent rapport annuel est probablement le dernier que je présente à titre de président et premier dirigeant par intérim. J'aimerais profiter de l'occasion pour souligner que ce fut un honneur de diriger le Comité au cours de deux années et demie consacrées à travailler fort et à constamment chercher à améliorer nos façons de faire. Je me sens choyé de continuer à travailler avec un groupe de fonctionnaires qui font preuve d'autant de dévouement. Tous les jours, cela fait de moi une meilleure personne.

Vihar Joshi, OMM, MSM, C.R., CD, MB, JEA.C
Président et premier dirigeant par intérim



2023 en un
coup d'œil

Notre programme : Un examen indépendant des griefs militaires

L'équipe des opérations s'occupe, jour après jour, de remplir le mandat du Comité du mieux qu'elle le peut. Cette année, l'équipe avait la résolution d'accroître, une fois pour toutes, sa capacité de production. Elle a donc accordé beaucoup de temps et d'énergie au recrutement ainsi qu'à la formation. L'année s'est bien terminée puisque l'équipe des opérations a réussi à dépasser le nombre de rapports de C et R produits en 2022.

Au cours de l'année, nous avons mené des processus de dotation, embauché et formé de nouvelles personnes dans l'équipe du greffe et dans l'équipe de l'examen des griefs (cheffes et chefs d'équipe, agentes et agents des griefs). Le processus d'accueil est une étape cruciale pour bien équiper et pour appuyer les nouvelles recrues lors de leur intégration à l'organisation. On a donc procédé à une revue en profondeur des documents de formation en parallèle des processus de sélection.

Il va sans dire que le maintien en poste du personnel est tout aussi important que le recrutement. C'est donc avec fierté que nous avons offert des occasions de perfectionnement aux personnes qui souhaitaient réorienter leur carrière et acquérir de nouvelles expériences.

Des membres de l'équipe des opérations ont participé à un séminaire très intéressant sur la rédaction des rapports de C et R, et les gestionnaires ont participé à une formation en leadership axée sur la mobilisation des gens et la création d'un milieu de travail qui favorise la sécurité psychologique.

En ce qui a trait à l'examen des griefs, le Comité a rendu 215 rapports de C et R au CEMD et aux militaires qui avaient déposé un grief. Évidemment, la qualité du travail demeure primordiale. À ce sujet, nous pouvons affirmer que, tout au long de la période de recrutement et de formation, les rapports de C et R sont restés d'excellente qualité.

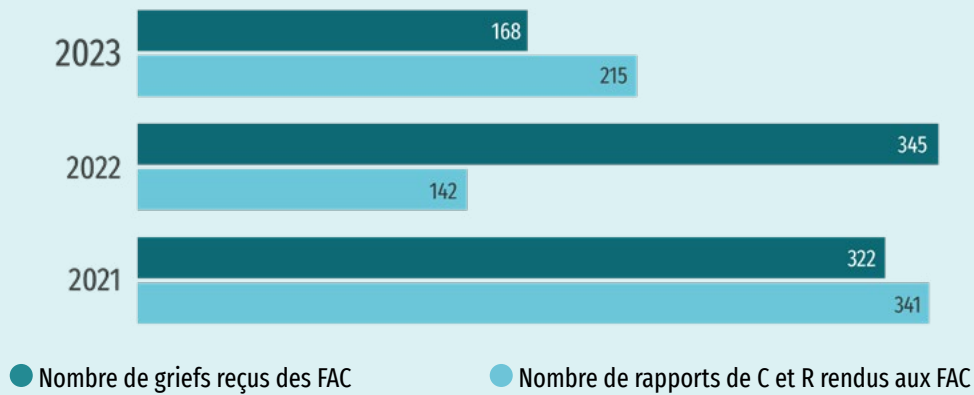
Le Comité possède un processus bien établi en vue de mener, étape par étape, l'examen des griefs. Cela dit, il est essentiel de s'adapter à de nouvelles façons de travailler pour maintenir la productivité. Par exemple,

en raison d'une pénurie temporaire dans l'équipe des services juridiques en 2023, le Comité a dû légèrement modifier leur contribution dans le processus d'examen des griefs sans pour autant nuire à la qualité des rapports de C et R. De plus, la présence de personnes détenant une vaste expertise dans des domaines diversifiés a permis des gains d'efficacité lors du processus d'examen des dossiers. Comme l'initiative « Au-delà de 2020 » l'a confirmé, si une organisation a une bonne capacité d'adaptation, elle sera en mesure de surmonter les difficultés à venir.

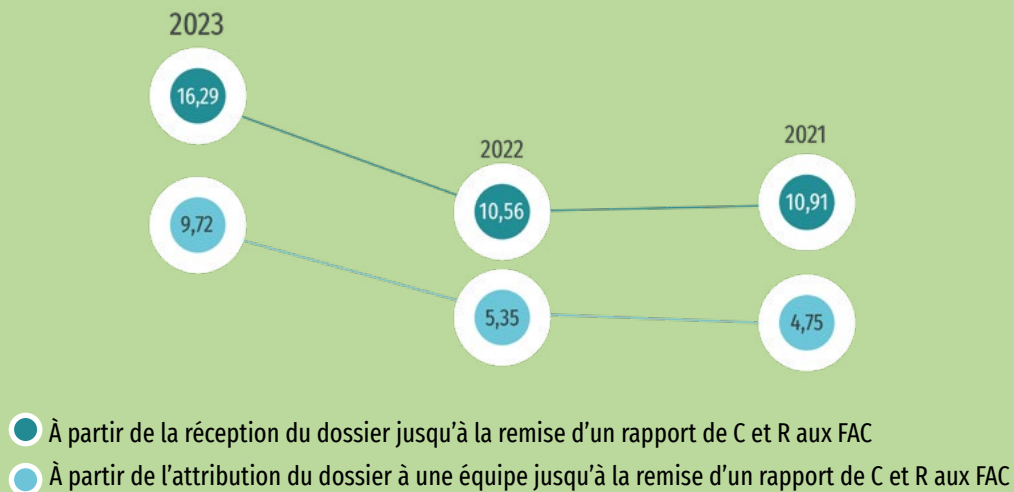
À la fin de l'année 2023, nous avons constaté avec optimisme que notre organisation était en bonne posture pour pouvoir traiter un volume élevé de dossiers lors des années à venir. Nous avons confiance que l'organisation obtiendra de bons résultats grâce aux nouvelles personnes intégrées au personnel et aux personnes qui seront bientôt nommées à la présidence, à la vice-présidence (temps plein) et dans les postes supplémentaires de membres du Comité.



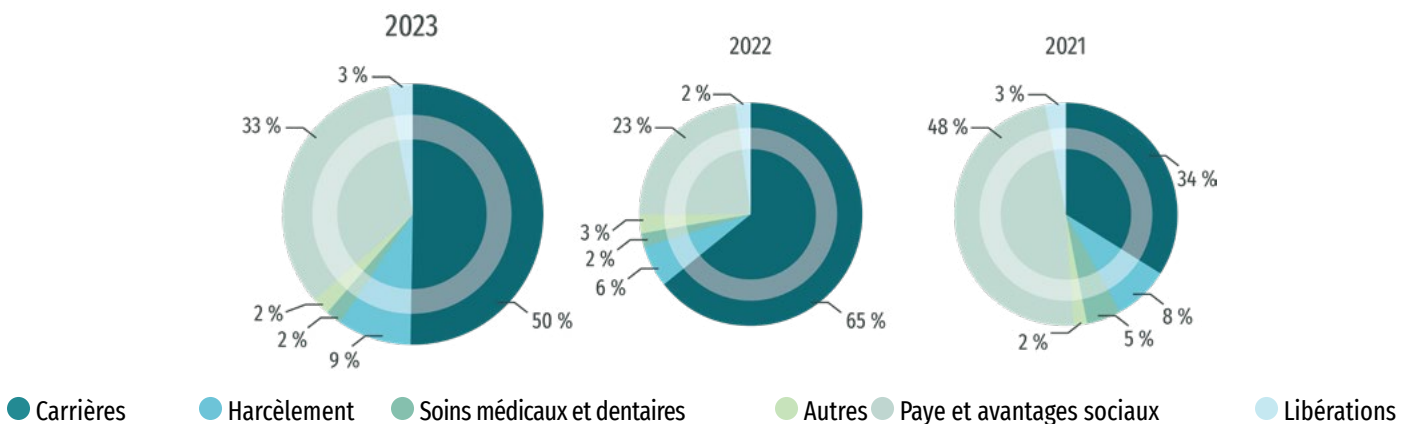
Combien de griefs le Comité a-t-il reçus et combien de rapports de C et R le Comité a-t-il rendus?



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.

Problèmes systémiques soulevés par le Comité auprès du CEMD

Instructions sur la prévention et la résolution du harcèlement – principes d'équité procédurale

Le Comité a constaté qu'il existait une différence inquiétante entre les indications contenues dans la politique sur le harcèlement de la Directive et ordonnance administrative de la Défense (DOAD) 5012-0, et les indications complémentaires décrites dans les Instructions sur la prévention et la résolution du harcèlement (IPRH).

En effet, la note 2 du paragraphe 3.7 de la DOAD 5012-0 prévoit que l'agent responsable (AR) doit dévoiler aux parties l'information qui sera utilisée pour rendre sa décision. Ceci comprend nécessairement les commentaires de la partie intimée en réponse aux allégations de la partie plaignante. La note 2 prévoit aussi que l'AR doit offrir la possibilité aux parties de présenter des observations à la suite de la communication de l'information en cause. Par contre, le paragraphe 4.1 [Principes de base] des IPRH ne contient pas de telles indications. Cette lacune des IPRH risque de nuire au respect des principes de l'équité procédurale, énumérés dans la DOAD 5012-0, lors du processus entourant la plainte de harcèlement.

Le Comité a recommandé que l'autorité de dernière instance (ADI) ordonne que les paragraphes 4.1 et 6.2 des IPRH soient révisés de manière à concorder avec la note 2 du paragraphe 3.7 de la DOAD 5012-0. Une telle mesure permettrait que la partie intimée et la partie plaignante soient au courant de toute l'information que l'AR utilisera pour rendre sa décision. Cela est particulièrement important dans les cas où il n'y aura pas d'enquête en matière de harcèlement.



[Traduction] « L'approche approfondie et axée sur les faits m'a impressionné. Grâce aux résultats et à la reconnaissance impartiale de mes préoccupations, j'ai vraiment senti que mon point de vue était légitime. J'ai aussi senti qu'on m'avait délivré d'un énorme fardeau, peu importe la suite des choses. »

— une partie plaignante

Modernisation de la politique sur les dépenses de logement, repas et frais accessoires en cours de déplacement

Les FAC sont au courant des retards fréquents lors de l'expédition par voie aérienne des articles de ménage et effets personnels (AM et EP) des militaires en affectation dans la région du Pacifique. Ces retards dépassent souvent la période de remboursement prescrite (au maximum 45 jours) prévue à l'article 12.2.01 de la directive du Programme de réinstallation intégrée des Forces canadiennes (PRIFC). La directive du PRIFC est censée aider les militaires, à leur arrivée à destination, en leur offrant le remboursement de leurs dépenses de logement, repas et frais accessoires en cours de déplacement (dépenses en cours de déplacement) pendant qu'ils ou elles attendent la livraison de leurs AM et EP.

Les retards importants et fréquents sont la preuve que la politique sur les dépenses en cours de déplacement, prévue dans la directive du PRIFC, n'offre pas un soutien adapté aux militaires. En fait, la période maximale de remboursement de 45 jours est insuffisante pour vraiment dédommager les militaires qui engagent des dépenses durant plus de 50 ou 60 jours avant que leurs AM et EP arrivent à destination.

Le Comité a recommandé que les FAC ajustent la période de remboursement prévue dans la politique en fonction du délai moyen d'expédition par voie aérienne des biens des militaires en affectation à l'étranger. De plus, le Comité a recommandé que les familles de militaires soient informées des retards possibles et du délai moyen d'expédition par voie aérienne de leurs biens (en comparaison de la période de remboursement prescrite) afin qu'elles puissent préparer leur affectation en conséquence.

Ordonnance administrative des Forces canadiennes 49-5 – Politique sur les promotions dans la Force de réserve (Ligne de conduite sur la carrière, personnel non-officier, Première réserve)

Le Comité a constaté que la Réserve navale n'applique pas toujours le paragraphe 25 de l'Ordonnance administrative des Forces canadiennes (O AFC) 49-5 qui exige le report d'une promotion d'un ou d'une militaire jusqu'à la date de fin de sa période de service de réserve de classe « B » ou « C ». Il semble exister une divergence entre le contenu de cette politique et son application par la Réserve navale (et possiblement d'autres éléments) laquelle n'en suivait pas les termes.

Le Comité a recommandé que cette O AFC soit revue afin d'en confirmer le contenu ou de le modifier pour qu'il cadre avec les besoins des FAC, puis de fournir des directives claires à l'ensemble des membres de l'organisation.

[Traduction] « Le rapport était présenté de manière très logique ce qui m'a permis de constater que l'analyste avait bien compris les faits ainsi que les divers points de vue dans le dossier. De plus, le rapport contenait un examen très poussé des politiques applicables à mon dossier, et se terminait par une recommandation. »

— une partie plaignante

Conservation du formulaire « Consultation médicale » (DND 4006-F)

Le Comité a constaté que la politique actuelle des FAC exige que le formulaire « Consultation médicale » (DND 4006-F) soit conservé dans le dossier personnel d'un ou d'une militaire indépendamment du fait que les allégations à l'origine de la consultation médicale aient été subséquemment démontrées ou non. Le Comité a conclu qu'il est injuste de conserver dans le dossier personnel des militaires un document contenant des allégations non démontrées puisqu'un tel document pourrait être très préjudiciable. Par contre, le Comité a indiqué qu'il était utile de conserver un tel formulaire dans le dossier médical de la personne visée, car il pourrait être pertinent à l'avenir s'il y a une autre consultation médicale compte tenu de nouvelles circonstances.

Un formulaire « Consultation médicale », qui a été rempli pour exiger l'examen médical d'un ou d'une militaire pour vérifier s'il y a présence d'un problème de dépendance à l'alcool, devrait être considéré comme faisant partie d'un suivi de l'état de santé et devrait donc être traité en conséquence. Le but d'une telle consultation médicale

est de vérifier si la personne souffre d'un problème lié à l'alcool et si elle aurait besoin de soins, et aussi de permettre à la chaîne de commandement de conclure si la dépendance à l'alcool a contribué à l'écart de conduite confirmé ou présumé.

Si le ou la médecin en vient à la conclusion que la personne concernée n'a pas de problème de dépendance à l'alcool, les FAC n'ont plus qu'à examiner la question des allégations d'écart de conduite. Si ces allégations ne font pas l'objet d'une enquête ou d'une mesure administrative,

alors rien ne justifie de garder le formulaire « Consultation médicale » (qui décrit ces allégations) dans le dossier personnel du ou de la militaire.

Le Comité a recommandé que l'ADI ordonne un examen de la gestion du formulaire « Consultation médicale » (DND 4006-F) de manière à ce que les FAC envisagent la conservation de ce formulaire dans le dossier médical des militaires, plutôt que dans leur dossier personnel.

[Traduction] « Lors de ma lecture du rapport, j'ai senti qu'on m'avait « entendu » au cours de ce processus... »

— une partie plaignante



Centralisation de la gestion de l'indemnité différentielle de vie chère

Étant donné le grand nombre de cas de mauvaise gestion de l'indemnité différentielle de vie chère (IDVC), et étant donné leurs graves conséquences financières, le Comité a proposé la centralisation de la gestion de l'IDVC au sein d'un seul centre d'expertise. En effet, cela permettrait de réduire les risques d'erreurs dans les dossiers d'IDVC. Le Comité a aussi suggéré une autre façon de régler ce problème : les FAC pourraient prévoir que le début du versement de l'IDVC correspond à l'arrivée du ou de la militaire à son premier lieu d'affectation après sa formation élémentaire, plutôt que de correspondre au commencement de la formation élémentaire. Par ailleurs, mentionnons que le Comité a constaté que, dans la région de Montréal, il existait un nombre particulièrement élevé de cas de mauvaise gestion de l'IDVC et qu'il soupçonne que beaucoup d'autres militaires pourraient encore recevoir ce type d'indemnité sans y avoir droit. Le Comité a donc recommandé que le CEMD entreprenne l'Opération ZONE 2 afin que les FAC évaluent les dossiers liés à l'IDVC dans cette région.

[Traduction] « L'examen du Comité a été très différent des examens précédents parce qu'il a donné lieu à une analyse approfondie de chaque question soulevée, à une confirmation des « faits » au dossier et à une évaluation impartiale de l'ensemble de l'information... »

— une partie plaignante

Le Comité a aussi indiqué que le formulaire de demande de l'IDVC (DND 2272) pourrait être amélioré pour veiller à ce que cette indemnité soit uniquement versée aux militaires qui remplissent les conditions d'admissibilité énoncées par le Conseil du Trésor.

Le Comité a recommandé que le CEMD envisage d'opérer une centralisation de la gestion de l'octroi de l'IDVC en créant un centre d'expertise et que les FAC revoient le formulaire de demande de l'IDVC (DND 2272) pour qu'il indique mieux les informations suivantes :

- Le lieu de service du ou de la militaire, y compris la confirmation (accompagnée de la signature de la personne responsable) que ce lieu est situé dans un secteur de vie chère (SVC);
- L'adresse de la résidence principale du ou de la militaire, y compris la confirmation (accompagnée de la signature de la personne responsable) que cette adresse est située dans les limites géographiques du lieu de service et dans le SVC correspondant;
- La disposition applicable des *Directives sur la rémunération et les avantages sociaux applicables aux Forces canadiennes* (DRAS) en vertu de laquelle l'IDVC est autorisée, de même que le taux d'IDVC.



168
Griefs reçus
en 2023



215
Rapports de conclusions et recommandations
rendus en 2023



112
Questions parlementaires
traitées en 2023

Effectif en 2023



employées et employés

+



membres du Comité

Dépenses



7 263 311 \$
Total de dépenses



5 405 994 \$

Rémunération et autres frais liés au personnel



780 155 \$

Contributions aux régimes d'avantages sociaux du personnel



1 077 162 \$

Autres dépenses de fonctionnement

Services corporatifs : une administration judiciaire

Les Services corporatifs jouent un rôle de premier plan qui consiste à offrir des services et du soutien à l'ensemble de l'organisation. Leur administration judiciaire et leurs conseils stratégiques sont essentiels pour permettre au Comité de remplir son mandat et d'atteindre ses objectifs annuels. La petite équipe des Services corporatifs remplit ses fonctions avec dévouement et, cette année, elle s'est démarquée par son efficacité, sa créativité et son sens des responsabilités. Dans la présente partie, il sera question de ses principales réussites.

En 2023, en réponse aux priorités du gouvernement du Canada liées 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, le Comité a conçu un plan intégré triennal. Le Comité a effectué des changements afin de tenir compte des modifications apportées à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Ces changements visaient à renforcer la diversité et l'inclusion, et à éliminer les biais et obstacles qui désavantagent les personnes appartenant à des groupes en quête d'équité. Un programme d'ambassadrices et d'ambassadeurs de l'espace sécuritaire a été mis en place pour favoriser un milieu de travail inclusif et sûr. Par ailleurs, des championnes du Comité ont préparé une commémoration pour souligner la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation. De plus, elles ont invité une équipe du Commissariat aux langues officielles qui a fait une présentation sur l'insécurité linguistique au travail, et elles ont organisé un atelier sur la santé mentale intitulé « Il est important de se sentir bien ».

Compte tenu des engagements pris par le Comité dans le cadre du Plan d'action sur l'accessibilité, l'équipe des communications a appliqué le Guide de rédaction du contenu du site

Canada.ca ainsi que les lignes directrices sur l'écriture inclusive à tous les textes produits. Le Comité encouragera l'ensemble de son personnel à suivre les normes énoncées dans ce guide et ces lignes directrices. De plus, la championne des langues officielles s'est occupée de la mise en place du sous-titrage codé lors des réunions virtuelles du personnel. Enfin, au cours de l'aménagement des espaces de bureau, le Comité a choisi l'approche de la « conception inclusive » et celle de « l'accessibilité par défaut » pour que chaque bureau soit doté d'équipement ergonomique.



*Dîner avec le
Général Wayne
Eyre, CEMD*

Notre organisation a réduit l'espace de ses locaux en renonçant à une partie de la superficie initialement louée. L'espace restant a été adapté et l'équipement excédentaire a été cédé. Le Comité a fait équipe avec d'autres organisations similaires pour concevoir un milieu de travail partagé et moderne qui deviendra réalité lors de la fin de leur bail respectif. Notre organisation a instauré un système de réservation de bureau et s'est inscrite au projet pilote de CotravailGC. Une première phase d'essai a été menée par certaines personnes à divers lieux du projet CotravailGC dans la région de la capitale nationale et cette expérience fut un franc succès.

Cette année, l'équipe de la technologie de l'information (TI) a consacré beaucoup de son temps à la migration vers le nuage d'une grande partie des systèmes et des données (80 %) du Comité. En plus de ce projet important, l'équipe de la TI a accompli la tâche essentielle de renforcer

la sécurité de tous les appareils portables du Comité (téléphones intelligents et ordinateurs). Un plan triennal sur l'amélioration continue de la sécurité (physique et numérique) a été conçu et approuvé. Le Comité a aussi adopté les pratiques suivantes : la tenue de séances d'information régulières pour accroître la gestion de la sécurité, et la formulation de conseils sur l'état du programme de sécurité de l'organisation.

Le programme des prix et de la reconnaissance du Comité encourage l'excellence, l'esprit d'initiative et l'engagement de son personnel. Le Comité a la chance d'avoir dans ses rangs des personnes particulièrement dévouées, talentueuses et passionnées par leur travail; cela dit, le programme des prix et de la

reconnaissance demeure crucial pour favoriser la satisfaction du personnel et stimuler la productivité de l'organisation. En 2023, le Comité a célébré la Semaine nationale de la fonction publique en organisant un dîner au mess des officiers et en y invitant le Général Wayne Eyre, CEMD. De plus, l'ensemble du personnel a été convié à un pique-nique au Parc Britannia pour souligner le travail ardu effectué au cours de l'année.

L'équipe du Comité réunie pour célébrer la Semaine nationale de la fonction publique



La santé mentale et le bien-être au travail demeurent une priorité de la haute direction. En 2023, le plan sur la santé mentale 2023-2026 du Comité a été mis à jour afin d'y inclure de nouvelles formations et activités de sensibilisation. Au mois d'octobre, le président a lancé le « Défi du milieu de travail sain » qui a duré cinq semaines et qui a encouragé la rédaction d'un journal de la gratitude, la pratique quotidienne de la marche et la découverte de la pleine conscience. Par ailleurs, le personnel a pu recevoir, chaque mois, des suggestions de lecture et de vidéos sur la santé mentale, sur la résolution des conflits et sur le Code de valeurs et d'éthique du secteur public.

Mentionnons que, en 2023, la santé mentale du personnel a été ajoutée comme objectif de rendement de chaque personne détenant des fonctions de supervision (cadres de la

haute direction, directeurs et directrices, gestionnaires, et cheffes et chefs d'équipe). Pour appuyer cette nouveauté d'une manière concrète, le Comité a organisé un atelier de leadership axé sur la mobilisation des gens. L'équipe de gestion a analysé les comportements de leadership qui peuvent multiplier ou diminuer la capacité des collègues, le concept de « sécurité psychologique au travail » (de même que son importance pour la productivité d'une équipe) et des stratégies pour mobiliser les gens.

Les outils de communications internes ont joué un rôle essentiel pour communiquer avec les membres du personnel et pour assurer leur participation au sein de l'organisation. On s'est servi quotidiennement de la page d'accueil de l'intranet et de deux blogues pour tenir le personnel au courant des priorités, des nouvelles et des initiatives du Comité ainsi que du gouvernement

du Canada. Les réunions mensuelles du personnel, des sondages en ligne et diverses activités ont également contribué à ce que le personnel soit au courant de ce qui se passe au sein du Comité. Enfin, en 2023, l'équipe des communications a continué à travailler efficacement avec le greffe pour publier plus de 100 sommaires de cas sur la page Web de Canada.ca et pour mettre à jour des statistiques.



Bethany Schock – Lauréate du prix du président

Bethany Schock a reçu, en 2023, le prix du président pour son excellent travail dans l'examen des griefs et pour ses compétences remarquables en matière de gestion et de leadership. Bethany se fait un devoir de produire des rapports de très grande qualité. Dans son rôle de leader et de gestionnaire, Bethany démontre une très bonne capacité d'adaptation et est toujours prête à en faire plus pour veiller à l'avancement des dossiers.

Bethany est extrêmement dévouée à son travail et cela a été remarqué par la haute direction en 2023. Dans la photo ci-contre, Bethany se voit remettre le prix par Vihar Joshi, président par intérim.



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

Types de griefs renvoyés au Comité

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 grief qui doivent être renvoyés au Comité par l'autorité de dernière instance.

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



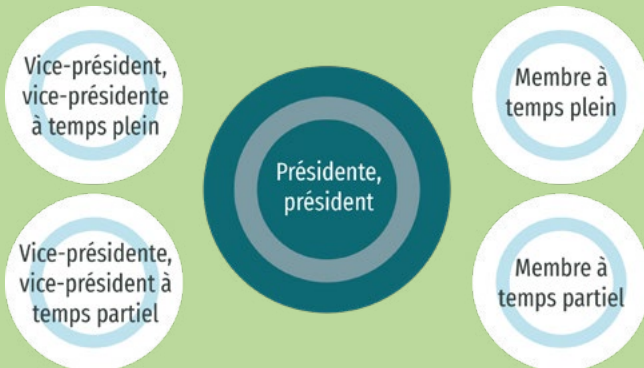
Structure

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/fr/gouvernement/actualites/nominations-par-le-gouverneur-en-conseil).

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. 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



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)

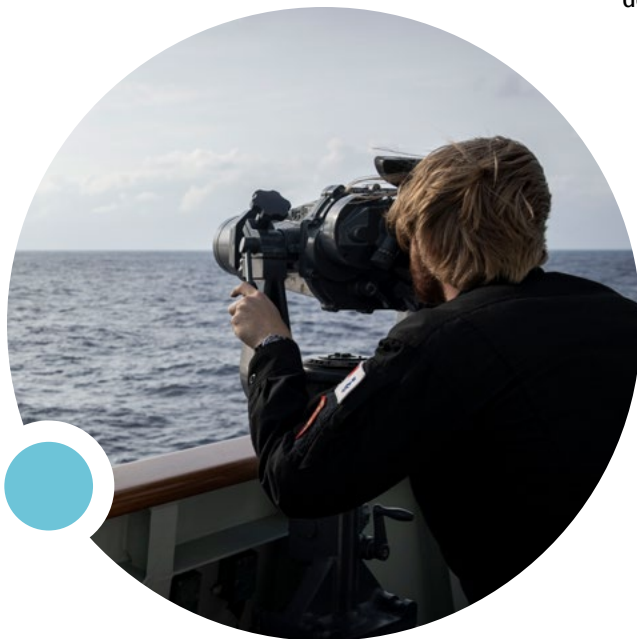
Une partie plaignante qui n'est pas satisfaite de la décision rendue par l'AI a le droit de demander que son grief soit examiné par l'ADI, qui est le CEMD ou son délégué ou sa déléguée.

1^{re} étape

La partie plaignante envoie son grief au CEMD afin qu'il soit étudié au niveau de l'ADI et qu'une décision soit rendue.

2^e étape

Selon l'objet du grief, le CEMD est obligé de transmettre le grief au Comité ou il 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 au CEMD et à la partie plaignante. L'ADI rend ensuite la décision définitive concernant le grief.



[Traduction] « ... Je suis très reconnaissant du temps et des efforts consacrés à mon dossier ainsi que de l'obtention d'un exemplaire de mon dossier, même si le Comité rend seulement des recommandations. Il ne fait aucun doute qu'on a accordé du temps et de l'attention à mon grief et cela constitue une lueur d'espoir que ce qui m'est arrivé ne se reproduira jamais. Merci »

— une partie plaignante

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 au 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.

[Traduction] « Les conclusions du grief étaient détaillées, claires et bien expliquées. Je suis reconnaissant des efforts consacrés à la préparation de mon dossier... »

— une partie plaignante





Membres du Comité

Vihar Joshi

Vihar Joshi s'est joint au Comité en 2018 comme directeur général des Opérations et avocat général. En décembre 2022, il a été nommé président et premier dirigeant par intérim, puis, en décembre 2023, son mandat a été prolongé de six mois.

Avant de se joindre au Comité, M. Joshi a été avocat militaire dans les FAC pendant 28 ans. En plus de fournir des conseils juridiques au niveau de l'unité, il a exercé les fonctions de directeur des Services législatifs et de réglementation, de directeur juridique/Ressources humaines, de directeur des Services juridiques des pensions et des finances, de directeur juridique/Rémunération et avantages sociaux, et d'assistant du Juge-avocat général adjoint (Opérations). M. Joshi a également été adjoint spécial du Juge-avocat général. Lors de sa promotion au grade de colonel, M. Joshi a exercé les fonctions de Juge-avocat général adjoint/Justice militaire et droit administratif. Le dernier poste qu'il a occupé au sein des FAC était celui de Juge-avocat général adjoint/Droit administratif, et il a exercé ces fonctions pendant neuf ans.

Au cours de sa carrière militaire, M. Joshi a participé à de nombreuses opérations. En 1996, il a participé à un déploiement en Haïti en tant que conseiller juridique du commandant du Contingent canadien dans le cadre de la Mission d'appui des Nations Unies en Haïti. En 2002, M. Joshi a été affecté en Bosnie où il a assumé les fonctions de conseiller juridique adjoint du commandant de la Force de stabilisation dans le cadre de l'engagement du Canada envers l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN). En 2007, il a participé à un déploiement en Afghanistan durant un an au sein de l'Équipe consultative stratégique en Afghanistan dans le cadre de l'opération ARGUS. Il a alors rempli les fonctions de conseiller principal du ministre de la Justice afghan et de mentor des cadres supérieurs du ministère de la Justice de l'Afghanistan. Pour son travail en Afghanistan, M. Joshi a reçu la Médaille du service méritoire.



M. Joshi a été nommé officier de l'Ordre du mérite militaire en 2013, et conseiller de la reine (aujourd'hui conseiller du roi) en 2014. En 2020, le Barreau de l'Ontario lui a décerné la Médaille du Barreau.

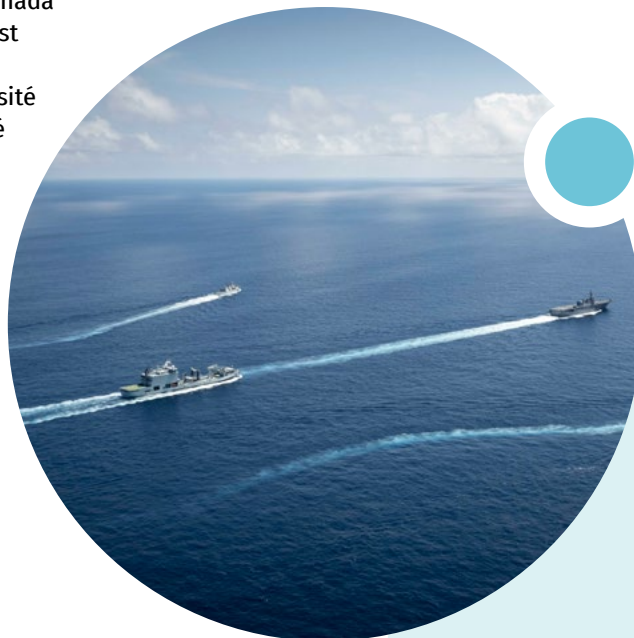
M. Joshi détient un baccalauréat en administration de l'Université d'Ottawa, un baccalauréat en droit de l'Osgoode Hall Law School et une maîtrise en droit spécialisée en rédaction législative de l'Université d'Ottawa. Il a suivi le programme avancé en gestion des ressources humaines à la Rotman School of Management (Université de Toronto) et détient le titre de juriste d'entreprise agréé du Canada.

François Malo

Nommé en mai 2018, François Malo est vice-président à temps partiel et a obtenu un mandat de trois ans au Comité. En mars 2021, il s'est vu accorder un deuxième mandat de trois ans.

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 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

Nommée en février 2018, Nina Frid est une membre du Comité à temps plein et a obtenu 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. De plus, elle possède une vaste expérience dans la direction de services de résolution des différends dans un tribunal administratif fédéral.

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-Petersbourg en Russie.

M^{me} Frid est 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. En juin 2022, il s'est vu accorder un deuxième mandat de trois ans.

M. Strong a plus de trente ans d'expérience notamment comme navigateur aérien à bord de l'hélicoptère naval Sea King ainsi que comme employé civil 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 gestion du personnel. De plus, il a 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 agréé auprès du Project Management Institute et est un conseiller en gestion agréé de la Canadian Association of Management Consultants. Enfin, il est 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. : 613-996-8529
Ligne sans frais : 1-877-276-4193

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

<https://www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires.html>