



RAPPORT ANNUEL 2022

Analyse approfondie +
Examen indépendant

This document is also available in English under the title *2022 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 (CCFC) 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

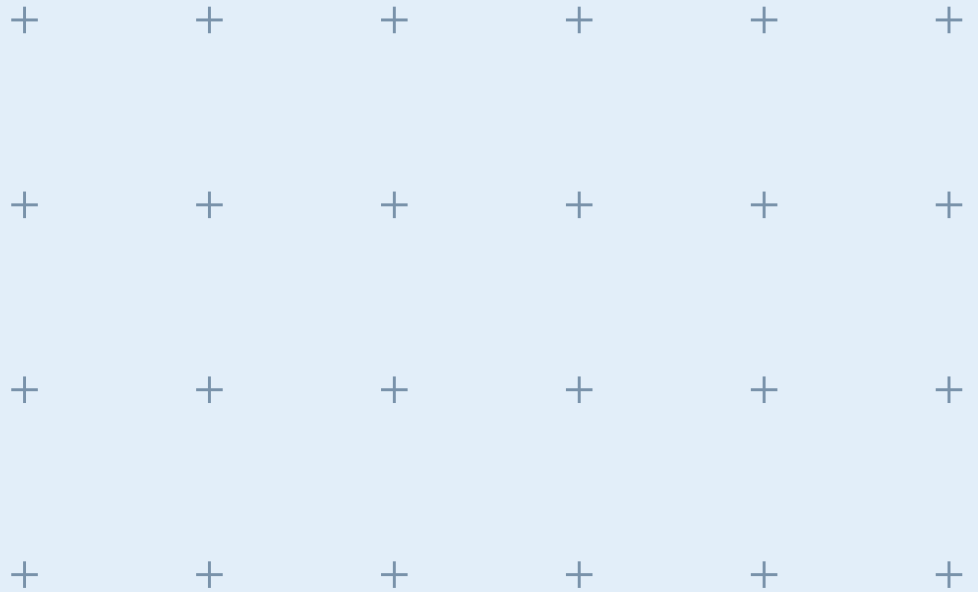
ISSN 2368-9994



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.



31 mars 2023

L'honorable Anita Anand
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

Madame la 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 2022 qui doit être déposé devant le Parlement.

Je vous prie d'agréer, Madame la 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



06 Message du président et
premier dirigeant

2022 EN UN COUP D'ŒIL

08 Notre programme :
Un examen indépendant des
griefs militaires

10 Problèmes systémiques
soulevés par le Comité auprès
du CEMD

14 Les réussites des
Services corporatifs

À PROPOS DU COMITÉ

18 Mandat

19 Structure

20 Processus de règlement
des griefs

22 Membres du Comité

28 Notes en fin d'ouvrage

30 Contactez-nous

MESSAGE DU PRÉSIDENT ET PREMIER DIRIGEANT



Je suis heureux de présenter le Rapport annuel 2022 du Comité externe d'examen des griefs militaires (le Comité).

Le Comité a un seul mandat : il examine des griefs militaires qui lui sont renvoyés conformément à 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. Le Comité remplit ce mandat en fournissant un examen indépendant et une analyse approfondie.

L'année 2022 est la troisième année, depuis cinq ans, où il a été difficile pour notre organisation de remplir son mandat en raison de la vacance de certains postes de membres du Comité lesquels sont nommés par le gouverneur en conseil. En fait, le manque d'effectif et le nombre croissant de renvois de griefs par les Forces armées canadiennes a entraîné une importante augmentation du nombre de dossiers qui sont en attente d'un examen par le Comité, ainsi qu'un allongement de la période durant laquelle les militaires qui ont déposé un grief et l'autorité de dernière instance doivent attendre avant de recevoir les conclusions et recommandations du Comité. Or, cela nuit à la capacité du Chef d'état-major de la défense de rendre des décisions en temps opportun lorsqu'il joue le rôle d'autorité de dernière instance du système de règlement des griefs des Forces armées canadiennes. En fin de compte, tous ces retards créent une injustice envers les militaires qui, dans certains cas, doivent attendre très longtemps avant que leurs problèmes ne soient réglés.

En raison de cette situation qui existe depuis les dernières années, le Comité a pris plusieurs mesures d'atténuation pour accroître son efficacité. Il a amélioré son infrastructure et ses principaux systèmes de technologies de l'information, a revu et instauré des processus opérationnels simplifiés et écologiques, et a adopté un modèle de travail axé sur le numérique. Dorénavant, l'ensemble du processus d'examen des griefs (de la réception du grief à la formulation de conclusions et recommandations) est fondé sur les technologies numériques. De plus, le Comité a continué à trier les dossiers, a adopté une approche souple lui permettant de créer des équipes de travail ponctuel pour s'occuper de questions particulières et a créé des occasions de perfectionnement professionnel quant à certains postes clés de l'organisation. Pour atteindre une efficacité accrue, le Comité a aussi mis en place des équipes spécialisées chargées de traiter tous les dossiers traitant

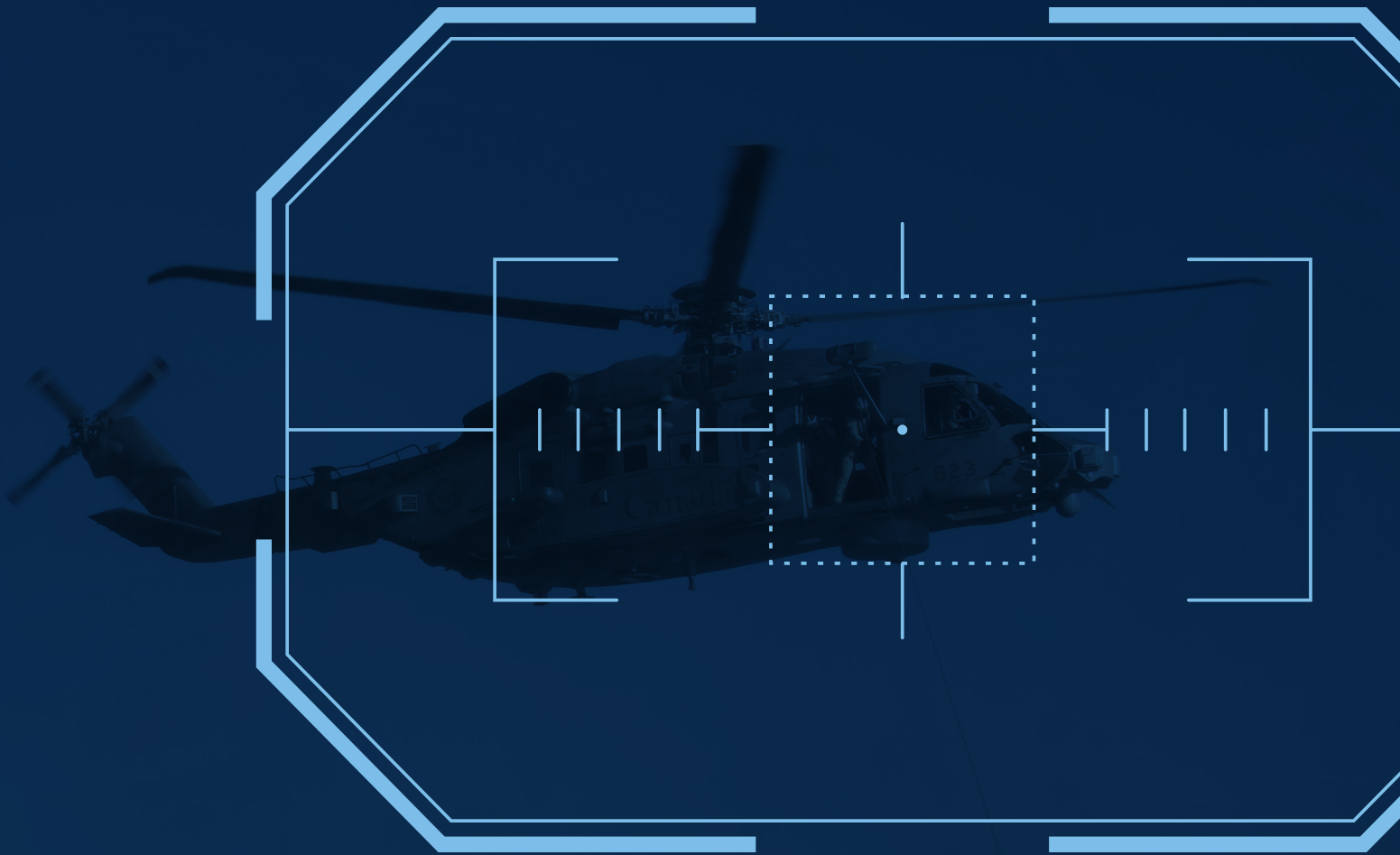
d'un même sujet. Enfin, toute économie réalisée sur le plan budgétaire a été réinvestie dans l'embauche de personnel participant à l'examen des griefs. On peut dire que les conditions sont maintenant en place pour avoir une bonne productivité une fois que l'effectif des membres du Comité sera complet et demeurera stable.

En attendant, notre attention est tournée vers le travail à accomplir. Notre réputation repose sur la qualité de notre examen indépendant et de nos analyses approfondies. Notre organisation a la chance d'avoir du personnel dévoué et des membres du Comité dont la priorité est l'excellence. Le Comité est également privilégié de pouvoir compter sur des dirigeants déterminés qui appuient l'accomplissement du mandat de l'organisation, le travail de qualité ainsi que la santé mentale et le bien-être du personnel.

C'est un privilège de pouvoir être le président et premier dirigeant par intérim de cette organisation unique. Toute l'équipe du Comité semble voir l'avenir de la même façon et cela renforce notre volonté d'atteindre nos objectifs. En 2023, le Comité souhaite instaurer l'environnement de travail requis pour permettre l'accomplissement efficace de son mandat tout en préservant le bien-être du personnel.

Enfin, j'aimerais souligner le travail acharné et la contribution importante de Christine Guérette, la présidente et première dirigeante sortante ainsi que de Dominic McAlea, vice-président à temps plein sortant. Pendant ses quatre ans au Comité, M. McAlea a mis à profit son expérience et sa sagesse pour examiner des centaines de dossiers de grief et pour formuler des conclusions et recommandations de manière intègre, approfondie et réfléchie. M^{me} Guérette a, quant à elle, été présidente durant quatre ans et a été une vraie visionnaire dans sa volonté de transformer le Comité pour en faire une organisation capable de fonctionner efficacement dans un environnement virtuel, et ce, bien avant que ce concept devienne nécessaire ou populaire. La mise en œuvre de la vision de M^{me} Guérette a été essentielle pour permettre au Comité de remplir son mandat durant la pandémie. Le Comité a grandement profité de l'apport de ces deux dirigeants. Nous leur souhaitons la meilleure des chances dans leurs prochains projets respectifs.

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



2022

EN UN COUP D'ŒIL



NOTRE PROGRAMME : UN EXAMEN INDÉPENDANT DES GRIEFS MILITAIRES

L'équipe des Opérations fait face à deux défis à l'heure actuelle : elle doit continuer à accomplir les tâches qui permettent au Comité de remplir son mandat le mieux possible malgré le manque de ressources, et elle doit examiner les stratégies possibles pour reconstruire et pour augmenter son effectif à l'avenir.

Compte tenu du manque criant de membres du Comité et du départ (ou de l'absence) de personnes expérimentées parmi le personnel, le Comité a connu au cours de l'année une baisse de sa capacité d'examen des griefs. En effet, notre organisation a examiné moins de dossiers en 2022 que dans les deux dernières années où le nombre de rapports de conclusions et de recommandations (C et R) rendus était nettement plus élevé que d'habitude et où tous les postes de membres du Comité étaient comblés.

Ce qui demeure primordial pour le Comité, c'est l'excellence du travail. Notre organisation se réjouit d'avoir maintenu son indépendance, sa rigueur et la grande qualité des rapports de C et R au cours de cette période difficile.

Sont tout aussi essentiels, le personnel, les outils et les méthodes. Il est important de veiller à ce que le personnel dispose des ressources et du soutien dont il a besoin. Tout au long de 2022, nous avons embauché et formé des agents des griefs en vue de remplir les postes vacants. Pour assurer le maintien en poste des membres de notre personnel et le développement de leurs talents, nous avons offert des possibilités de perfectionnement professionnel à ceux et celles qui souhaitaient réorienter leur carrière et acquérir de nouvelles expériences.

+ + + +

+ + + +



Par ailleurs, après une interruption de plusieurs années, le Comité a repris la publication des sommaires de cas sur son [site Web](#)ⁱⁱⁱ. Cette reprise est particulièrement importante puisque les sommaires de cas donnent facilement accès à un volume élevé d'information autant aux membres des Forces armées canadiennes (FAC) qu'aux équipes des griefs des FAC. L'adoption et la mise en œuvre de technologies numériques nous ont permis de devenir un tribunal administratif moderne et efficace doté d'une grande adaptabilité. Les équipes d'examen des griefs, le greffe et les membres du Comité disposent des outils nécessaires dans un milieu de travail virtuel pour fournir des rapports de C et R aussi rapidement que possible au Chef d'état-major de la défense (CEMD) et aux membres des FAC qui ont déposé un grief.

Bien que le nombre de renvois de griefs des FAC en 2022 dépasse de loin celui des rapports de C et R que nous avons publiés, nous demeurons optimistes. Au cours des deux à quatre prochaines années, nous planifions une réduction considérable du nombre de dossiers actifs grâce à la nomination de personnes dans des postes clés (présidence, vice-présidence à temps plein et membres du Comité) ainsi qu'à l'embauche de personnel supplémentaire. Le plan définitif du Comité consiste à reconstituer et à accroître son effectif dès la mi-2023 jusqu'en 2024. Des jours meilleurs se profilent à l'horizon!

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

	2022	2021	2020
Nombre de griefs reçus des FAC	345	322	226
Nombre de rapports de C et R rendus aux FAC	142	341	263

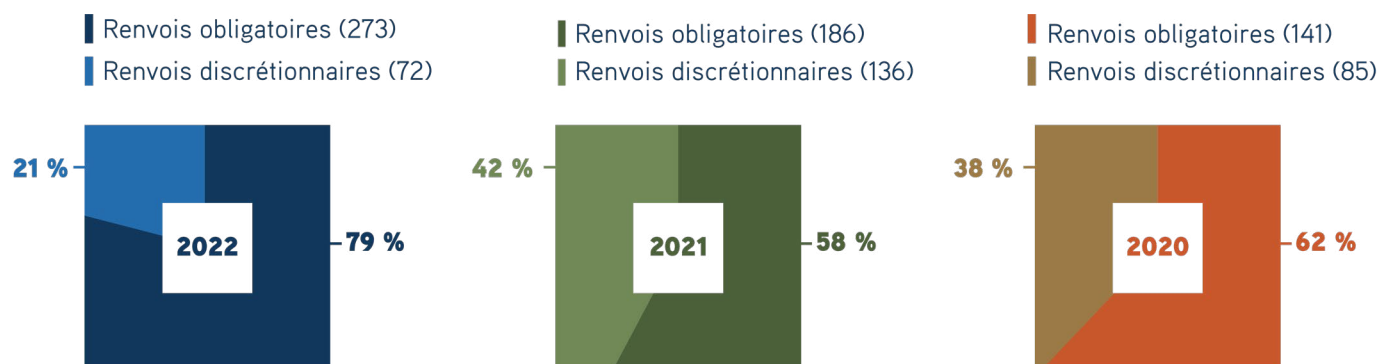


Quel est le nombre moyen de mois requis pour examiner un grief au Comité ?

	2022	2021	2020
À partir de l'attribution du dossier à une équipe jusqu'à la remise d'un rapport de C et R aux FAC	5,35	4,75	5,09
À partir de la réception du dossier jusqu'à la remise d'un rapport de C et R aux FAC	10,56	10,91	11,15



Combien de renvois de griefs obligatoires et discrétionnaires le Comité a-t-il reçus ?



PROBLÈMES SYSTÉMIQUES SOULEVÉS PAR LE COMITÉ AUPRÈS DU CEMD

Approbation rétroactive des reclassements obligatoires

Avant d'obtenir sa qualification initiale, un plaignant a dû changer de profession à cause de changements à ses contraintes à l'emploi pour raisons médicales. Le plaignant a soutenu qu'on avait mal géré le processus de reclassement obligatoire, qu'il avait pris trop de temps et que le retard d'un an avait entravé la progression de sa carrière.

Après consultation du Guide administratif de l'instruction élémentaire, des messages généraux des Forces canadiennes 257/10 et 112/14, et des Directives à l'intention des équipes de leadership du directeur – Administration (Carrières militaires) (DACM), le Comité a conclu que le processus de reclassement du plaignant, qui a duré 17 mois, avait effectivement été mal géré par les FAC. Il a aussi conclu que le plaignant avait subi un retard inutile et préjudiciable à l'avancement de sa carrière.

Le Comité a constaté que, dans une décision récente, l'autorité de dernière instance (ADI) avait ordonné que l'approbation d'un reclassement obligatoire soit rétroactive. Dans ce dossier, l'ADI avait conclu que le DACM aurait pu approuver le reclassement au plus tôt 90 jours suivant l'avis du besoin de procéder à un changement de profession. Le Comité a souscrit à cette décision de l'ADI. Dans le présent dossier, le Comité a recommandé à l'ADI d'accorder une mesure de réparation au plaignant et d'ordonner que l'approbation du reclassement soit rétroactive à la date correspondant à la fin des 90 jours suivants les changements survenus aux contraintes à l'emploi pour raisons médicales du plaignant. Le directeur – Autorité des griefs des Forces canadiennes, qui était l'ADI, était d'accord avec le Comité sur ses conclusions et sur sa recommandation d'accorder une mesure de réparation. De plus, l'ADI a confirmé que la date de cessation de l'instruction était bien celle à laquelle le Directeur – Politique de santé avait jugé que le problème de santé chronique du plaignant l'empêchait de remplir ses exigences professionnelles justifiées.

Le Comité a examiné divers griefs similaires où des militaires avaient dû attendre des années avant que le processus entourant leur reclassement soit complété. Pour accélérer le processus de reclassement, le Comité a recommandé l'élaboration d'une politique qui prévoirait l'approbation rétroactive d'un reclassement si le processus entamé dépasse 90 jours. Une telle mesure limiterait les effets négatifs imprévus sur les militaires.





Programme de réinstallation intégrée des Forces canadiennes – Examen de la politique sur l’indemnité pour l’occupation temporaire de deux résidences

Un plaignant a contesté la décision du Directeur – Rémunération et avantages sociaux (Administration) qui lui refusait le droit à l’indemnité pour l’occupation temporaire de deux résidences (IOTDR) conformément à la directive du Programme de réinstallation intégrée des Forces canadiennes (PRIFC) 2009 et, plus particulièrement, au Bulletin de clarification 4 du PRIFC 2010 (Clarification de la notion de mise en vente active de la résidence principale) (Bulletin 2010-4). Le plaignant a fait valoir que le Bulletin 2010-4 ne devrait pas avoir préséance sur la directive du PRIFC et que la différence entre le prix de vente affiché et la valeur de l’évaluation de sa résidence était raisonnable et correspondait au prix fixé par l’évaluation et aux conditions du marché.

Le Directeur général – Rémunération et avantages sociaux (DGRAS), qui était l’autorité initiale (AI), a rejeté le grief et a conclu que l’article 8.2.07 de la directive du PRIFC prévoyait le versement d’une indemnité pour compenser les frais d’entretien de deux résidences à condition que l’ancienne résidence du militaire demeure « invendue et inoccupée et qu’elle soit activement mise en marché ».

L’AI a indiqué que l’expression « activement mise en marché » était définie dans la section 1 de la directive du PRIFC et décrite plus amplement dans le Bulletin 2010-4.

Elle a ajouté que le Bulletin 2010-4 avait obtenu l'approbation du Conseil du Trésor (CT) et que ce dernier avait décidé que, pour qu'une résidence soit considérée comme « activement mise en marché », il fallait que le prix de vente affiché ne soit pas supérieur à la valeur de l'évaluation. Puisque le prix de vente affiché de la résidence du plaignant était supérieur à la valeur de l'évaluation, l'AI a conclu que le plaignant n'avait pas droit à l'IOTDR.

Selon le Comité, le Chef d'état-major de la défense (CEMD) était d'accord avec le Comité sur le fait qu'aucun élément de preuve ne démontrait que le Bulletin 2010-4 avait été approuvé par le CT ni qu'il représentait l'intention du CT. Le Comité a également constaté que le CEMD avait ordonné au DGRAS de retirer le Bulletin 2010-4 de la circulation, et que si le CT avait souhaité limiter le versement de l'IOTDR aux membres des FAC dont la résidence était mise en marché à un prix équivalent ou inférieur au prix de l'évaluation, le CT aurait modifié depuis longtemps le texte de la directive du PRIFC. À la lumière de ces observations, le Comité a conclu que le Bulletin 2010-4 était inopérant et qu'il ne pouvait pas servir à établir l'admissibilité à l'IOTDR.

Par ailleurs, le Comité a conclu que l'article 8.2.07 de la directive du PRIFC prévoyait qu'une résidence sera considérée comme activement mise en marché seulement si le prix de vente affiché ne varie pas de façon importante par rapport au prix de l'évaluation. Notons qu'aucune mention n'est faite d'un prix identique ou inférieur : il doit simplement se rapprocher de la valeur de l'évaluation. Le Comité a conclu que, à cause de l'interprétation adoptée par le DGRAS sur cette question, les militaires recevaient un montant inférieur à la valeur de leur résidence au moment de leur affectation. Enfin, le Comité a conclu qu'il existait un pouvoir discrétionnaire prévu dans la politique et qu'il devait être exercé au moment d'évaluer le caractère raisonnable du prix de vente affiché.

Le Comité a recommandé que l'ADI accorde une mesure de réparation et rembourse au plaignant les dépenses réelles et raisonnables associées à l'entretien de ses deux résidences. Le Comité a conclu que l'interprétation du DGRAS avait pénalisé plusieurs membres des FAC. Il a alors recommandé à l'ADI d'ordonner au DGRAS de retirer le Bulletin 2010-4 de la circulation et de procéder à la vérification de toutes les demandes d'IOTDR, déposées depuis le 26 avril 2010, qui ont été refusées par les FAC au motif que le prix de vente affiché était supérieur à la valeur de l'évaluation. Tous ces refus devraient être examinés uniquement en fonction du texte de la directive du PRIFC pour trancher la question de l'admissibilité à l'IOTDR.





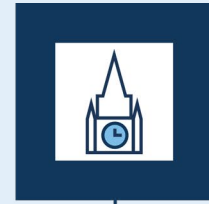
345

Griefs reçus
durant l'année



142

**Rapports de conclusions
et recommandations**
rendus durant l'année



94

Questions parlementaires
traitées durant l'année

45



employés à plein temps

3



membres du Comité



7 082 395 \$

Total de dépenses



5 231 558 \$

Rémunération et autres frais
liés au personnel



750 486 \$

Contributions aux régimes
d'avantages sociaux des
membres du personnel



1 100 351 \$

Autres dépenses
de fonctionnement

LES RÉUSSITES DES SERVICES CORPORATIFS

Évolution vers un milieu de travail hybride moderne

Lors du lancement de l'initiative Objectif 2020, la vision du Comité consistait en l'adoption d'un modèle de travail hybride et moderne au sein duquel les membres du personnel ont une grande mobilité et disposent des outils technologiques ainsi que du matériel nécessaires à leur travail.

Bien qu'on ait réalisé d'énormes progrès de 2016 à 2020 pour concrétiser la vision du Comité, on a formé un groupe de travail en 2021 pour améliorer sa mise en œuvre. Le Comité a évalué les tâches de tous les postes pour décider si elles devaient être effectuées au bureau ou si elles pouvaient être accomplies à distance. Selon les résultats obtenus, les fonctions de 84 % des postes pouvaient être entièrement exercées à distance, tandis que d'autres nécessitaient la présence au bureau pour effectuer des tâches relatives à l'infrastructure technologique, à la sécurité, à la gestion des installations ainsi qu'à tout travail sur des documents classés « secret ». Le Comité a donc décidé de se joindre à l'approche adoptée à l'échelle pangouvernementale et d'instaurer le concept des postes de travail partagés. Avant d'autoriser le retour au bureau, le groupe de travail a entamé une dépersonnalisation des postes de travail. On a doté les nouveaux espaces de bureau d'un mobilier ergonomique normalisé et de matériel informatique. On travaille en ce moment à l'adaptation d'un outil de réservation d'espaces de travail que les membres du personnel pourront bientôt utiliser avant de se rendre au bureau. Le Comité a organisé des inspections de santé et de sécurité et a veillé à ce que le personnel suive un cours de secourisme. Ainsi, toute personne sur le lieu de travail pourra bénéficier d'un soutien approprié en cas d'urgence. Enfin, le 5 octobre dernier, le Comité a ouvert ses portes à ceux et à celles qui souhaitaient travailler à partir du bureau.

Technologies de l'information

Le Comité continuera de mettre en œuvre son plan quadriennal selon lequel la migration de l'infrastructure de technologie de l'information vers le nuage devrait avoir lieu d'ici 2025. Au cours de l'année, on a commencé les efforts de migration et instauré l'authentification multifactorielle auprès de tout le personnel. De plus, l'adoption de la plateforme Microsoft 365 permettra aux membres du personnel de collaborer facilement et de manière sécuritaire à distance.

Diversité et inclusion

Après la publication de billets de blogue qui invitaient les membres du personnel à réfléchir aux problèmes auxquels sont confrontés les groupes visés par l'équité en matière d'emploi, le Comité a mené un sondage anonyme pour évaluer l'efficacité de son approche. Celle-ci reposait sur la proactivité individuelle pour la lecture des publications, l'évaluation de l'environnement de travail et l'autoévaluation. Les résultats du sondage indiquaient non seulement des effets positifs et notables sur certaines parties du Comité, mais aussi la volonté exprimée par certaines personnes de continuer à recevoir de l'information sur le sujet et à participer à des activités similaires. Voici l'un des messages reçus durant le sondage :

« Je me réjouis de savoir que nous reprenons cette idée. L'année dernière, durant l'activité de réflexion, je me disais que les barrières systémiques ne tombent pas du jour au lendemain. Le changement et la croissance sont des processus qui nécessitent un engagement et une réflexion continue. Poursuivez votre bon travail! » [Traduction]

L'appel pour trouver des championnes et des champions dans divers domaines (équité en matière d'emploi, diversité et inclusion, santé mentale et bien-être, langues officielles et Au-delà 2020) a été lancé à tout le monde. On a ainsi formé un nouveau comité (composé entièrement de championnes!) qui offre l'occasion d'échanger expériences et connaissances. Celui-ci a établi les priorités pour l'année en consultant de nombreuses sources d'information, notamment les priorités du gouvernement du Canada et du comité interministériel des champions et championnes, les résultats des sondages internes et le tableau de bord de la santé mentale du Comité. Avec l'approbation de la haute direction, les championnes du Comité ont élaboré un plan d'action qui sera mis en œuvre en 2023.

Conformément au *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*^{iv}, le Comité a commencé l'examen de ses systèmes, de ses politiques et de ses pratiques en matière d'emploi pour garantir des processus de nomination exempts d'obstacles pour tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Le Comité est actuellement rendu à l'étape de l'analyse et il communiquera les résultats, les recommandations et la voie à suivre à la haute direction au début de l'année prochaine.

Le premier Plan sur l'accessibilité du Comité, publié cette année, a été élaboré par un groupe de travail formé de membres du personnel qui avaient déclaré être des personnes handicapées. Des mesures ont été prises en vue de contribuer à l'élimination des obstacles observés dans l'organisation, et à la prévention de nouveaux obstacles. L'objectif est de favoriser une culture d'inclusion au sein du Comité tout en mettant l'accent sur la question de l'accessibilité. Enfin, le Comité s'est engagé à mesurer les progrès réalisés et à publier des rapports d'étape concernant la mise en œuvre de ces mesures.

Reconnaissance

La reconnaissance demeure une priorité de la haute direction. Le programme des prix et de la reconnaissance du Comité encourage l'excellence, le sens de l'initiative et le dévouement de son personnel. Le programme vise avant tout à reconnaître le travail réalisé par une personne parmi le personnel dans le but de promouvoir le mandat, la mission et les valeurs organisationnelles du Comité. Cette année, deux personnes ont reçu un prix dans la catégorie suivante :

Prix de la présidence

Le prix de la présidence souligne un rendement professionnel exceptionnel et des contributions remarquables qui vont au-delà des attentes normales à l'égard d'une personne ou d'une équipe. Ce prix est remis à une personne ou à une équipe qui excelle dans le service à la clientèle, dans l'accomplissement de son travail, dans l'apport d'améliorations continues ou dans le travail d'équipe.

Les lauréats du prix de la présidence en 2022 sont Mathieu Gervais et Nadia Petrella.

Mathieu Gervais



Mathieu Gervais a remporté le prix non seulement en raison de son travail exceptionnel en finances, mais aussi pour sa volonté d'assumer le rôle d'agent des acquisitions et de la sécurité. Son travail acharné et son dévouement tout au long de l'année ont grandement contribué à l'avancement des projets prioritaires du Comité. Mathieu Gervais est très estimé par ses collègues pour son professionnalisme et pour son esprit d'équipe, et il est un exemple de résilience pour l'organisation.

Nadia Petrella



Le prix a été remis à Nadia Petrella pour sa contribution exceptionnelle aux opérations du Comité. Elle maintient une attitude positive dans l'exercice de ses fonctions et lorsqu'elle aide ses collègues à atteindre les objectifs organisationnels. La contribution de Nadia Petrella a permis au Comité d'atteindre ses meilleurs résultats depuis sa création. De plus, elle applique des normes

+ + + +





de qualité élevées lorsqu'elle révisé les rapports de C et R, et ses pratiques exemplaires démontrent son engagement à fournir des rapports de haute qualité. Forte de solides relations professionnelles, elle joue un rôle important dans l'intégration et la formation des nouvelles recrues au sein de l'équipe des Opérations.

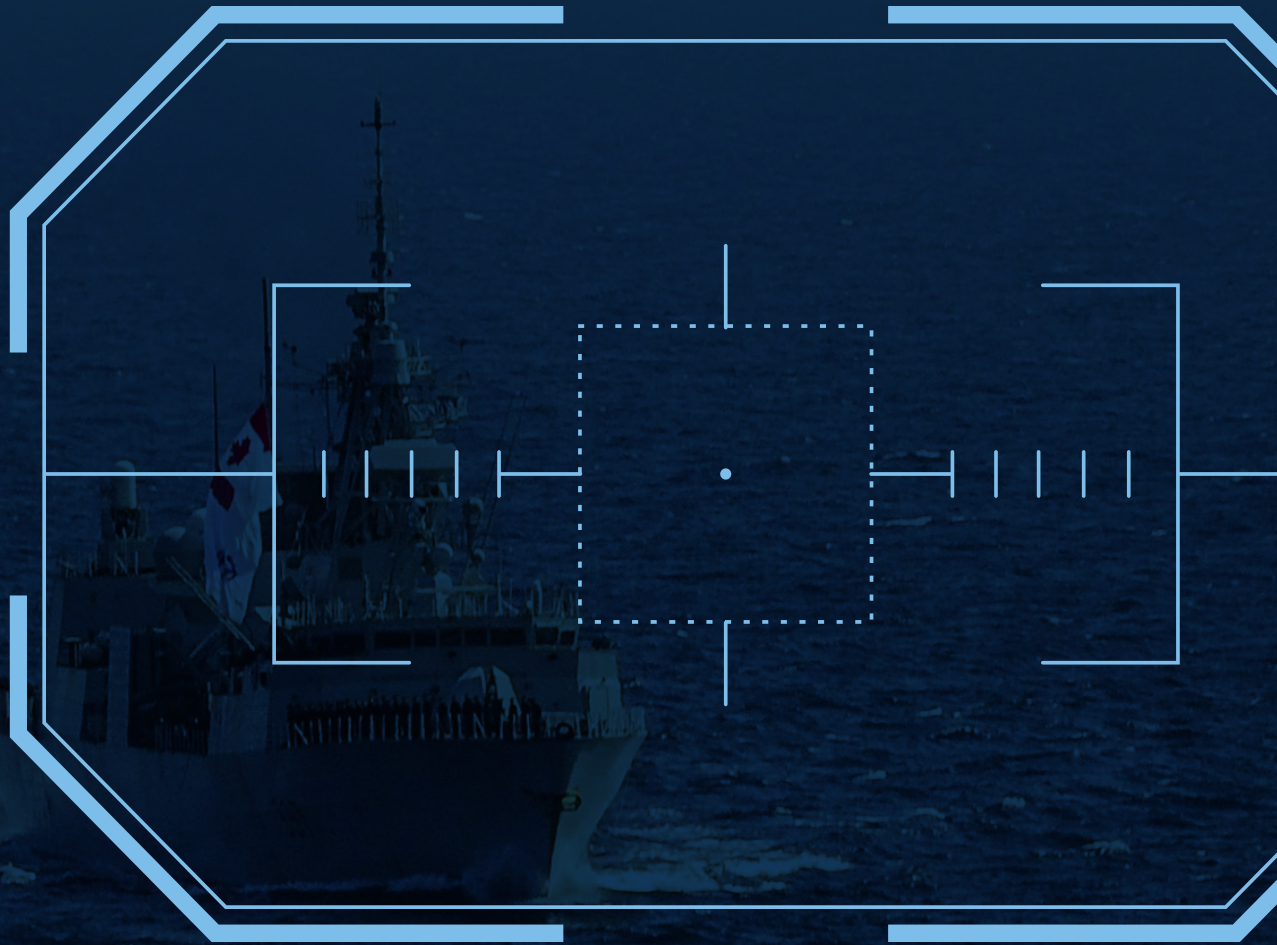
Santé mentale et bien-être

Le Comité a continué de favoriser un environnement de travail sain et sûr, notamment en organisant des séances hebdomadaires de méditation en ligne de 10 minutes et en encourageant son personnel à participer à un cours de yoga le vendredi midi. Le Comité, dont les services de gestion informelle des conflits et le service du protecteur des employés sont assurés par les Services d'aide aux employés de Santé Canada, a organisé une séance d'information donnée par Santé Canada dans les deux langues officielles à tous les membres du personnel pour les sensibiliser et leur rappeler ces services. Le Comité a continué à publier de l'information sur la santé mentale et le bien-être sur son intranet, à communiquer des ressources et à faire la promotion d'activités clés comme la Journée Bell Cause pour la cause, la Semaine de la santé mentale, la Semaine de sensibilisation aux maladies mentales et la Journée mondiale de la santé mentale. Au mois d'octobre, le vice-président a organisé un « Défi du milieu de travail sain » qui a encouragé l'envoi de mots de félicitations entre collègues, et l'action de donner au suivant.

Le Comité travaille actuellement à la mise en place d'un espace sûr. Les membres du personnel qui se sont portés volontaires pour devenir ambassadrices ou ambassadeurs de l'espace sûr devront d'abord suivre une formation obligatoire. Après quoi, les membres du personnel pourront communiquer avec ces ambassadrices et ambassadeurs pour discuter en privé de leurs problèmes, pour recevoir du soutien et pour être orientés vers des ressources où ils pourront trouver du soutien supplémentaire et une aide professionnelle, et ce, sans jugement ni crainte de représailles.

Communications

Cette année, la priorité a été de reprendre la publication des sommaires de cas du Comité sur son site Web. L'équipe des communications a collaboré avec le greffe pour publier plus de 200 sommaires de cas en 2022, et ce rythme de publication sera maintenu en 2023. L'équipe des communications a également mis à jour l'index des sommaires de cas, ce qui facilite l'accès à ces documents pour les personnes qui visitent le site ainsi que pour le personnel du Comité. La première voie de communication est demeurée interne. 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. Dans un environnement de travail hybride et numérique, l'intranet est devenu le canal d'information principal entre la haute direction et le personnel ainsi qu'entre le Comité et le gouvernement du Canada.



À PROPOS DU COMITÉ



MANDAT

Le Comité est un tribunal administratif indépendant qui fait rapport au Parlement par l'entremise du ministre de la Défense nationale. Le Comité examine les griefs militaires qui lui sont renvoyés par le CEMD conformément à l'article 29 de la LDN et à l'article 7.21 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC).

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

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

Après l'examen de chaque grief militaire, le Comité rend un rapport de C et R au CEMD et au membre des FAC 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^v 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 Forces armées canadiennes;
- l'application et l'interprétation des politiques des Forces armées canadiennes qui concernent l'expression d'opinions personnelles, les activités politiques et la candidature à des fonctions publiques, l'emploi civil, les conflits d'intérêts et les mesures régissant l'après-mandat, le harcèlement ou la conduite raciste;
- la solde, les indemnités et les autres prestations financières;
- le droit aux soins médicaux et dentaires;
- toute décision, tout acte ou toute omission du Chef d'état-major de la défense à l'égard d'un officier ou militaire du rang en particulier.

2

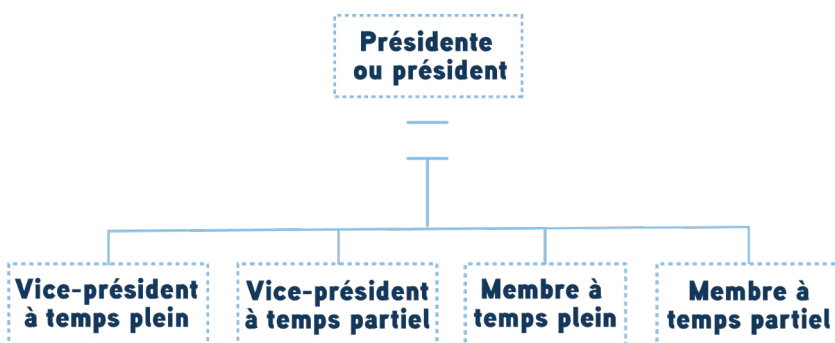
Le CEMD peut aussi, à sa discrétion, renvoyer tout autre grief devant le Comité. Il est alors question de « renvois discrectionnaires ».

STRUCTURE

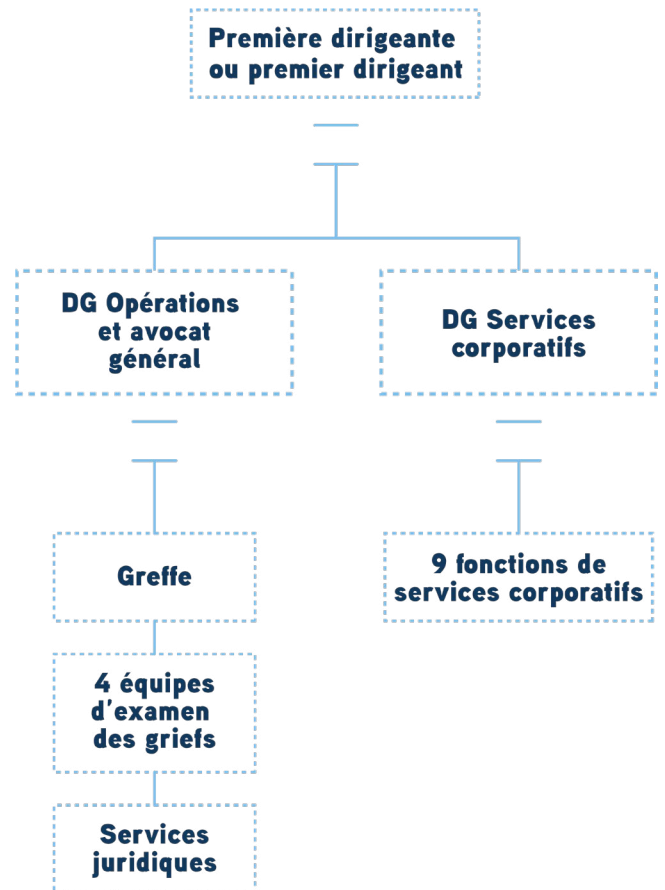
Le Comité est formé de membres, nommés par le gouverneur en conseil^{vi}, qui sont responsables d'examiner des griefs et de rendre des rapports de C et R.

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

Membres du Comité



Équipe de gestion



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

PROCESSUS DE RÉGLEMENT 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 du plaignant ou de la plaignante.

+ + + +

1^{ER} PALIER

Examen par l'autorité initiale (AI)

- 1^{re} étape :**
Le plaignant ou la plaignante présente le grief par écrit à son commandant.
- 2^e étape :**
Le commandant joue le rôle d'AI s'il 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 le plaignant ou pour la plaignante, le processus de règlement du grief prend fin.



2^E PALIER

Examen par l'autorité de dernière instance (ADI)

- Les plaignants et plaignantes qui ne sont pas satisfaits de la décision rendue par l'AI ont le droit de demander que leur grief soit examiné par l'ADI, qui est le CEMD ou son délégué.
- 1^{re} étape :**
Le plaignant ou la 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 au plaignant ou à la 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 le plaignant ou avec la plaignante, et l'invite à présenter des commentaires ou documents supplémentaires relatifs à son grief.

2 Examen du grief

Le membre du Comité chargé du dossier convoque 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. Le membre du Comité travaille avec un chef d'équipe, un agent des griefs et un conseiller juridique. Si nécessaire, des documents supplémentaires sont obtenus et ajoutés au dossier, puis ils sont ensuite communiqués à la personne qui a déposé le grief. Même si cela est rare, il est possible que le Comité tienne une audience.

3 Rapport de conclusions et recommandations

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



MEMBRES DU COMITÉ



Vihar Joshi

Vihar Joshi s’est joint au Comité externe d’examen des griefs militaires en 2018 comme directeur général des opérations et avocat général. En décembre 2022, il a assumé les fonctions de président et premier dirigeant par intérim.

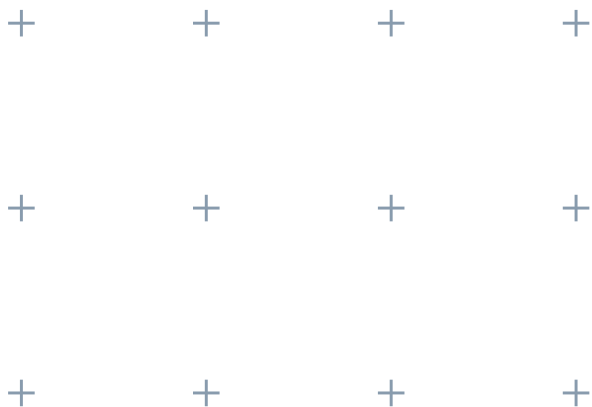
Lorsqu’il était directeur général, M. Joshi a contribué à ce que le Comité réalise ses deux meilleures années de production de rapports depuis sa création en 2000. M. Joshi a également dirigé la révision du processus d’examen des griefs au sein du Comité, et a augmenté son efficacité et sa simplicité.

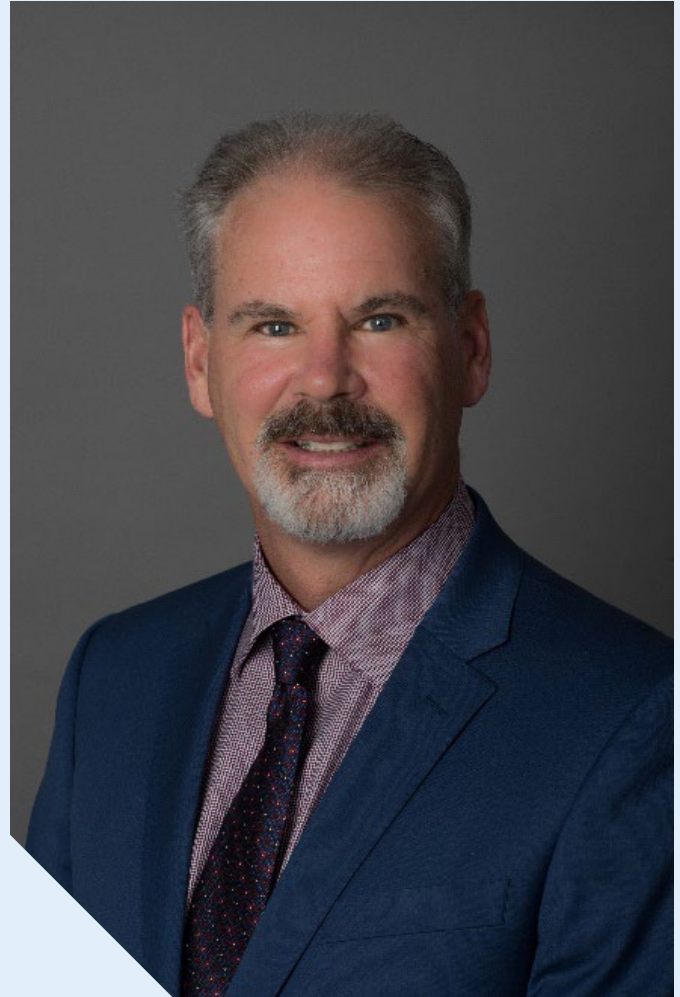
Avant de se joindre au Comité, M. Joshi a été avocat militaire dans les Forces armées canadiennes (FAC) pendant 28 ans. En plus de fournir des conseils juridiques au niveau de l’unité, il a exercé les fonctions de directeur des Services législatifs et de réglementation, de directeur juridique/Ressources 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’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'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (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 membre à temps plein du Comité 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 – résolution des différends 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 membre du Conseil des tribunaux administratifs canadiens.



+	+	+	+
+	+	+	+
+	+	+	+
+	+	+	+



+	+	+	+
+	+	+	+
+	+	+	+
+	+	+	+
+	+	+	+

Eric Strong

Nommé en décembre 2017, Eric Strong a obtenu un mandat de trois ans comme membre à temps partiel qui a été prolongé d'un an en décembre 2020. 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 accrédité 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.

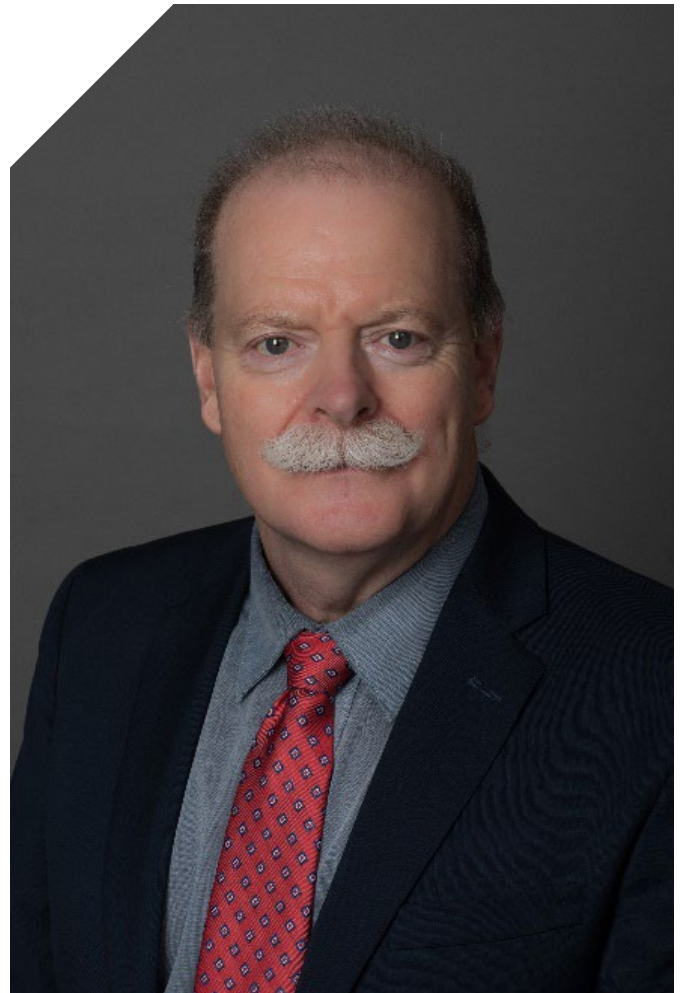


Dominic McAlea

Nommé en mars 2018, Dominic McAlea a été vice-président à temps plein et a obtenu un mandat de quatre ans qui s’est terminé en mars 2022.

M. McAlea a été cadre supérieur au sein des FAC, du ministère de la Justice, et d’Affaires mondiales Canada. Il a occupé les postes de Juge-avocat général adjoint dans les FAC et d’attaché de défense du Canada en Afghanistan, à Kaboul. Son expertise comprend la planification stratégique, l’élaboration et la mise en œuvre de politiques, de lois et de règlements fédéraux ainsi que de systèmes de responsabilité pénale et civile, et l’établissement de consensus à l’échelle nationale et internationale.

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



Christine Guérette

M^{me} Christine Guérette a été nommée présidente et première dirigeante du Comité en juin 2018 pour un mandat de quatre ans qui a pris fin en juin 2022. Auparavant, M^{me} Guérette a été directrice générale des Services corporatifs et dirigeante principale des finances du Comité.

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

Tout au long de sa carrière, M^{me} Guérette a mené d'importantes initiatives de transformation organisationnelle. Elle a défendu depuis des années les trois piliers de l'initiative Au-delà de 2020, soit une fonction publique « agile, inclusive et outillée ». Pour ce faire, elle a mis en œuvre des principes de gouvernance adaptés de même que des processus d'opérations et de responsabilisation efficaces en vue d'améliorer le rendement d'organisations. Au fil des ans, M^{me} Guérette a établi des relations fructueuses avec des collègues, des intervenants, des hauts fonctionnaires, des représentants d'organisations non gouvernementales et du secteur privé, et des partenaires internationaux.

M^{me} Guérette est titulaire d'un baccalauréat en sciences comptables de l'Université du Québec à Hull (maintenant l'Université du Québec en Outaouais) et est membre de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec depuis 1994. Durant son mandat de présidente, elle a été membre du Comité de vérification des petits ministères du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.





NOTES EN FIN D'OUVRAGE

- i Site Web du Comité externe d'examen des griefs militaires, Comité externe d'examen des griefs militaires – Canada.ca
- ii Galerie d'imagerie des Forces armées canadiennes, www.combatcamera.forces.gc.ca
- iii Sommaires de cas, site Web du Comité externe d'examen des griefs militaires, Sommaires de cas – Canada.ca
- iv *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*, [Règlement sur l'équité en matière d'emploi \(justice.gc.ca\)](http://Règlement sur l'équité en matière d'emploi (justice.gc.ca))
- v 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
- vi Pour obtenir de l'information sur les nominations par le gouverneur en conseil, on peut consulter Nominations par le gouverneur en conseil – Canada.ca
- vii Contactez-nous, mgerc.information.ceegm@mgerc-ceegm.gc.ca
- viii Site Web du Comité externe d'examen des griefs militaires, Comité externe d'examen des griefs militaires – Canada.ca

+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+

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^{vii}

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