



Comité externe d'examen
des griefs militaires

Military Grievances
External Review Committee

Canada



RÉUSSIR EN TEMPS D'INCERTITUDES

RAPPORT ANNUEL

2020^e
anniversaire

N° de cat. DG1-1

ISSN 2368-9994

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par le ministre de la
Défense nationale, 2021

Mandat

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

Le Comité examine les griefs militaires qui lui sont renvoyés en vertu de l'article 29 de la *Loi sur la défense nationale* et présente ses conclusions et recommandations au Chef d'état-major de la défense et aux membres des Forces armées canadiennes qui ont déposé un grief.



31 mars 2021

L'honorable Harjit Sajjan
Ministre de la Défense nationale

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

Monsieur le Ministre,

Conformément au paragraphe 29.28(1)
de la *Loi sur la défense nationale*,
je vous présente le rapport annuel du
Comité externe d'examen des griefs
militaires pour l'année 2020 qui doit être
déposé devant le Parlement.

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

Handwritten signature of Christine Guérette in blue ink, with the initials CPA, CGA written below the name.

Christine Guérette, CPA, CGA
Présidente et première dirigeante

TABLE DES MATIÈRES

- 1 Message de la présidente et première dirigeante
- 2 2020 en un coup d'œil
 - 2 Notre programme : Un examen indépendant des griefs militaires
 - 6 Point de mire
 - 12 Problèmes systémiques soulevés en 2020
 - 15 Les réussites des Services corporatifs
- 19 À propos du Comité
 - 19 Mandat
 - 20 Structure
 - 21 Processus de règlement des griefs
 - 23 Membres du Comité
 - 26 Contactez-nous



MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE ET PREMIÈRE DIRIGEANTE

L'année 2020 demeura une année mémorable dans l'histoire du Comité, mais aussi dans mes propres souvenirs pour plusieurs raisons. D'abord, ce fut l'année de la pandémie, mais aussi la deuxième année la plus productive du Comité. Ensuite, au cours de cette période, nous avons fait diminuer l'arriéré de dossiers et raccourci la durée moyenne requise pour produire un rapport de conclusions et recommandations. Enfin, ce fut le 20^e anniversaire de notre organisation et également l'année où le dévouement et l'adaptabilité de nos employés ont atteint des sommets inégalés. Même si certains moments ont été un vrai casse-tête et d'autres ont été éprouvants, en fin de compte, nous tirons une grande satisfaction du travail accompli et avons le sentiment d'avoir grandi comme organisation.

Le fait de réussir en temps d'incertitudes relève en quelque sorte de l'exploit, mais c'est surtout la preuve de la ténacité et de la capacité d'adaptation d'un groupe de personnes axé sur la tâche indépendamment du contexte. En bref, l'année 2020 a été exceptionnelle à tous égards.

L'équipe des opérations a eu un rendement optimal puisqu'elle a produit 263 rapports de conclusions et recommandations. Il s'agit en soi d'un nombre extraordinaire de rapports et c'est aussi la deuxième année la plus productive de l'histoire du Comité. Parallèlement, l'équipe des services corporatifs s'est occupée de répondre aux besoins de l'organisation et de son personnel, et de veiller à ce que les activités du Comité puissent se poursuivre sans interruption malgré la pandémie.

Durant l'année, le Comité a entrepris un examen complet de ses processus opérationnels, il a créé une équipe spéciale pour réduire l'arriéré de dossiers de griefs et il a mené à terme plusieurs processus de dotation. Cela dit, le Comité est déterminé à aller encore plus loin. Il a élaboré un plan prévoyant des gains de productivité à court terme et des stratégies globales à long terme. Enfin, notre organisation a tracé la voie à suivre durant les deux prochaines années et même au-delà. Maintenant que la tempête est passée, j'envisage un avenir prometteur pour le Comité.

Par ailleurs, mentionnons que c'est le début du troisième examen indépendant de la *Loi sur la défense nationale* et que cet exercice se poursuivra en 2021. Le Comité travaille à colliger ses réflexions et recommandations au sujet de cette loi compte tenu de son expérience dans l'examen des dossiers de griefs des Forces armées canadiennes. Le Comité entend profiter de cette occasion pour proposer des changements à la *Loi sur la défense nationale*.

La pandémie et la nouvelle réalité du télétravail, qui ont monopolisé l'année 2020, ont démontré dans quelle mesure la question de la santé mentale et physique du personnel était cruciale pour assurer la réussite d'une organisation. Ce constat a donné lieu à de nombreuses initiatives virtuelles qui ont été l'occasion pour nos employés de rester en contact. En effet, les rencontres de corridor entre collègues ont été remplacées par la publication de bulletins ou par des pauses café virtuelles qui ont permis aux employés d'échanger à propos de leurs loisirs ou de leurs méthodes pour rester en santé.

Il est vrai que les gens se serrent les coudes en temps d'incertitudes. C'est ce qui s'est passé au Comité et je félicite tant les employés que les membres du Comité pour leur dévouement et leur résilience. En cette période difficile qui a accompagné la pandémie, notre personnel a toujours su surmonter les difficultés en restant uni, enthousiaste et déterminé à ce que le Comité remplisse son mandat. Nous terminons l'année forts de plusieurs réussites et nous amorçons la prochaine devant une voie bien tracée.

Je suis extrêmement fière de vous faire part du parcours du Comité durant la dernière année en vous présentant le Rapport annuel 2020.

Christine Guérette, CPA, CGA
Présidente et première dirigeante



2020 EN UN COUP D'ŒIL

Notre programme : Un examen indépendant des griefs militaires

Malgré la pandémie, la pénurie de personnel et l'ajustement à la nouvelle réalité du télétravail, les équipes et les membres du Comité ont réussi à produire 263 rapports de conclusions et recommandations (C et R) en 2020. Il s'agit de la deuxième année la plus productive du Comité externe d'examen des griefs militaires (le Comité). De plus, cela a entraîné une amélioration des pratiques en place, notamment le passage en mode numérique de tout le processus d'examen des griefs, c'est-à-dire de la réception du grief, à son analyse, en passant par l'étape de la conférence de cas, pour se terminer par l'envoi du rapport de C et R à l'autorité de dernière instance (ADI) et au plaignant.

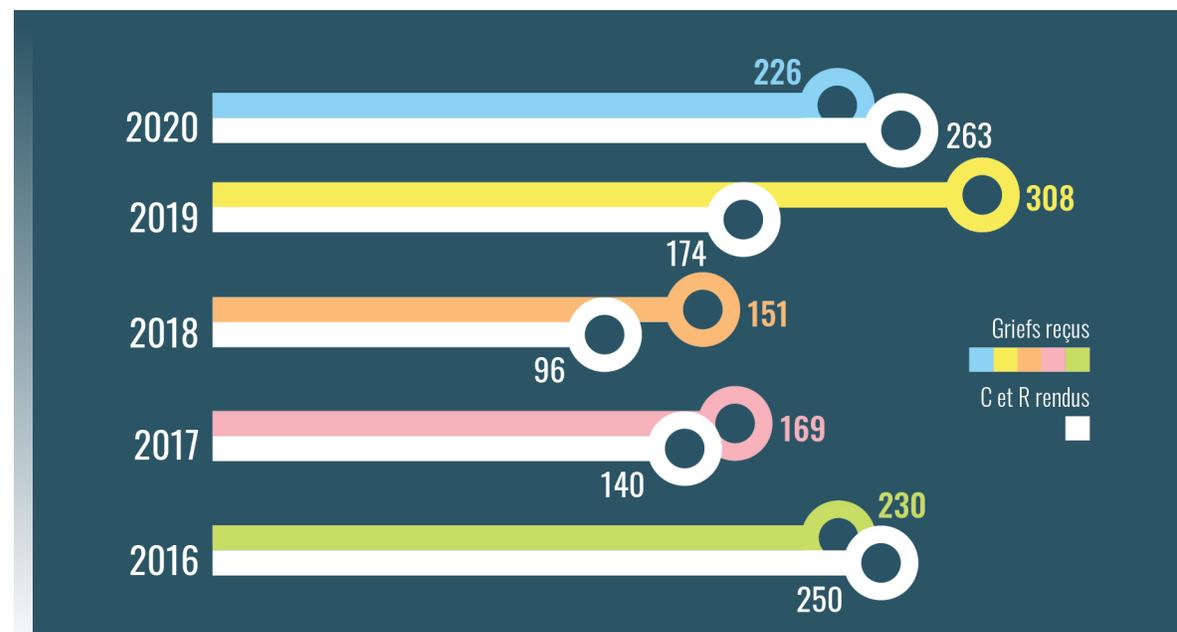
Tous les postes clés vacants liés à l'examen des griefs ont été pourvus lors du dernier trimestre de 2020 après un processus de dotation rigoureux qui a permis de recruter des candidats talentueux. Ces derniers devraient être entièrement formés au début de 2021.

Le Comité a aussi entrepris un examen exhaustif de son processus opérationnel qui est encore en cours. Précisons que des consultations auprès du personnel et des membres du Comité ont déjà eu lieu. Le but de cet examen est d'optimiser le processus opérationnel en mettant en œuvre, en 2021, les résultats qui en ont découlé.

La présente partie fait état du nombre de griefs reçus, du nombre de rapports de C et R rendus, du nombre de renvois obligatoires et du nombre de renvois discrétionnaires au Comité par le Chef d'état-major de la défense (CEMD), du délai moyen requis pour l'examen d'un grief par le Comité, et du pourcentage des dossiers où le CEMD était d'accord avec le Comité quant à ses conclusions.

« Le Comité a reçu 226 griefs ce qui est légèrement supérieur au nombre moyen de griefs reçus chaque année. »

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

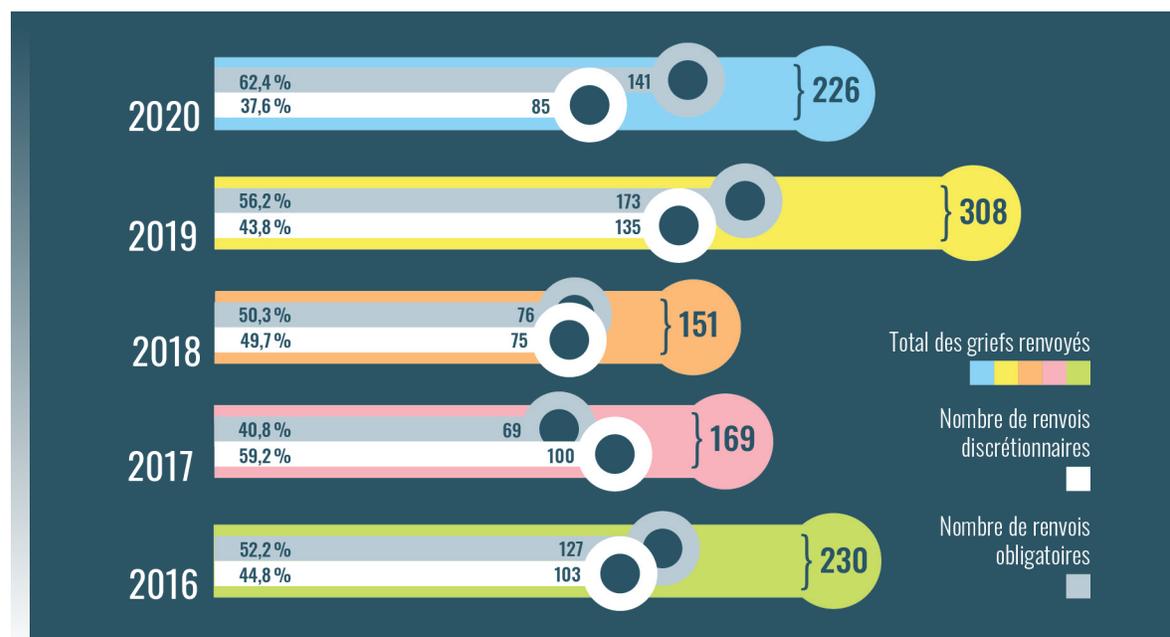


Cette année, le Comité a reçu 226 griefs ce qui est légèrement supérieur au nombre moyen de griefs reçus chaque année durant les dix dernières années. Le Comité a aussi dépassé la productivité de l'année passée

en produisant 51 % plus de rapports de C et R que l'année dernière. Une telle réussite est le résultat du dévouement et du travail acharné des employés et des membres du Comité.

« Le grand nombre de renvois discrétionnaires démontre que les rapports de C et R du Comité constituent un apport majeur au processus de règlement des griefs des FAC. »

Quel est le nombre de renvois obligatoires et quel est le nombre de renvois discrétionnaires?



Selon la *Loi sur la défense nationale* (LDN), le CEMD doit renvoyer certains types de griefs au Comité une fois qu'ils arrivent au niveau de l'ADI¹. Il s'agit de « renvois obligatoires² ».

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

Le grand nombre de renvois discrétionnaires démontre que les rapports de C et R du Comité constituent un apport majeur au processus de règlement des griefs des Forces armées canadiennes (FAC) et que le CEMD les considère comme une valeur ajoutée. En fait, au cours des trois dernières années, les FAC ont renvoyé au Comité presque tous les dossiers qui appartenaient à la catégorie des renvois discrétionnaires (exception faite des dossiers concernant des rapports d'évaluation du personnel).

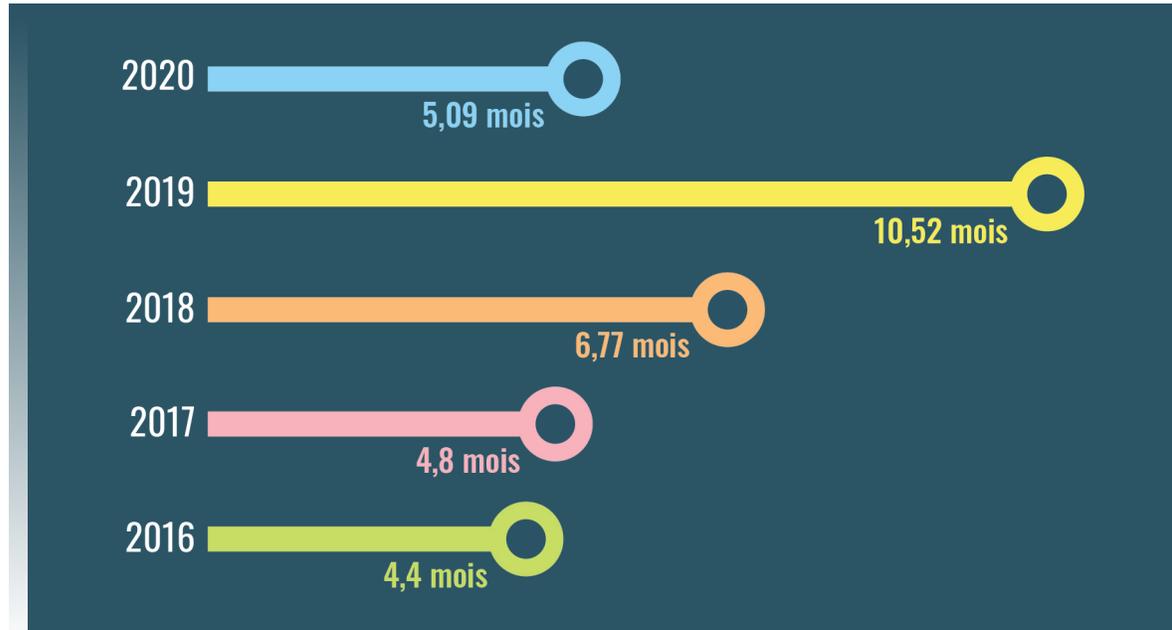
1. L'autorité de dernière instance renvoie au Comité « tout grief qui a trait à l'une ou l'autre des questions suivantes :

- les mesures administratives entraînant la suppression ou des déductions de solde et d'indemnités, le retour à un grade inférieur ou la libération des Forces canadiennes;
- l'application et l'interprétation des politiques des Forces canadiennes qui concernent l'expression d'opinions personnelles, les activités politiques et la candidature à des fonctions publiques, l'emploi civil, les conflits d'intérêts et les mesures régissant l'après-mandat, le harcèlement ou la conduite raciste;
- la solde, les indemnités et 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. » (Article 7.21 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC))

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

Quelle est la durée moyenne d'un examen de grief (à partir de l'assignation du dossier à une équipe jusqu'à la production du rapport de C et R)?

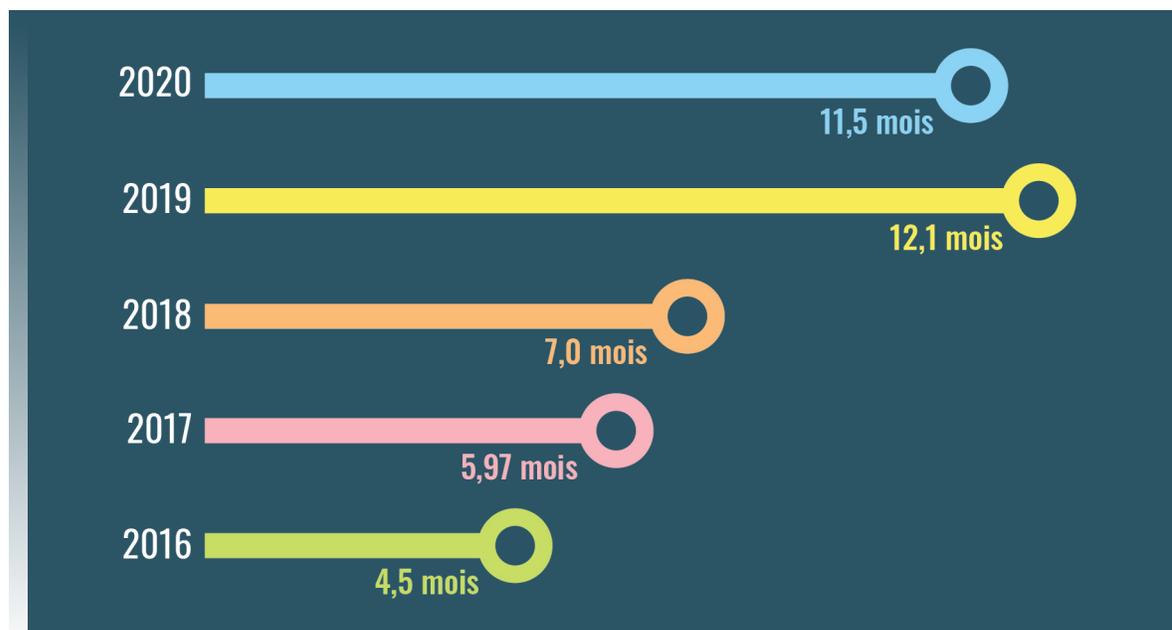
« L'équipe des opérations a été en mesure, en 2020, d'effectuer des examens de grief d'une durée moyenne de cinq mois. »



Même si le Comité doit faire face à un arriéré de dossiers hérité des années antérieures, l'équipe des opérations a été en mesure, en 2020, d'effectuer des examens de grief d'une durée moyenne de cinq mois. Le Comité a créé une équipe spéciale destinée à aider à produire davantage de rapports de C et R (cette équipe a aussi permis de réduire la

durée moyenne d'un examen de grief) et a réussi à pourvoir tous les postes vacants dans l'équipe des opérations dans le dernier trimestre de 2020. Soulignons que, cette année, le nombre de rapports de C et R produits a été supérieur au nombre de dossiers de griefs reçus, ce qui a permis au Comité de réduire l'arriéré de dossiers.

Quelle est la durée moyenne d'un examen de grief (à partir de la réception du grief jusqu'à la production du rapport de C et R)?



Il est à noter que, lorsque l'arriéré de dossiers aura été éliminé, les dossiers de griefs seront de nouveau assignés, dès leur réception, à une équipe pour qu'elle en fasse l'examen. À partir de ce moment,

la durée moyenne d'un examen de grief sera la même indépendamment du fait que l'on calcule cette durée à partir de la date de la réception du grief ou à partir de la date de l'assignation du dossier à une équipe.

Les décisions du CEMD

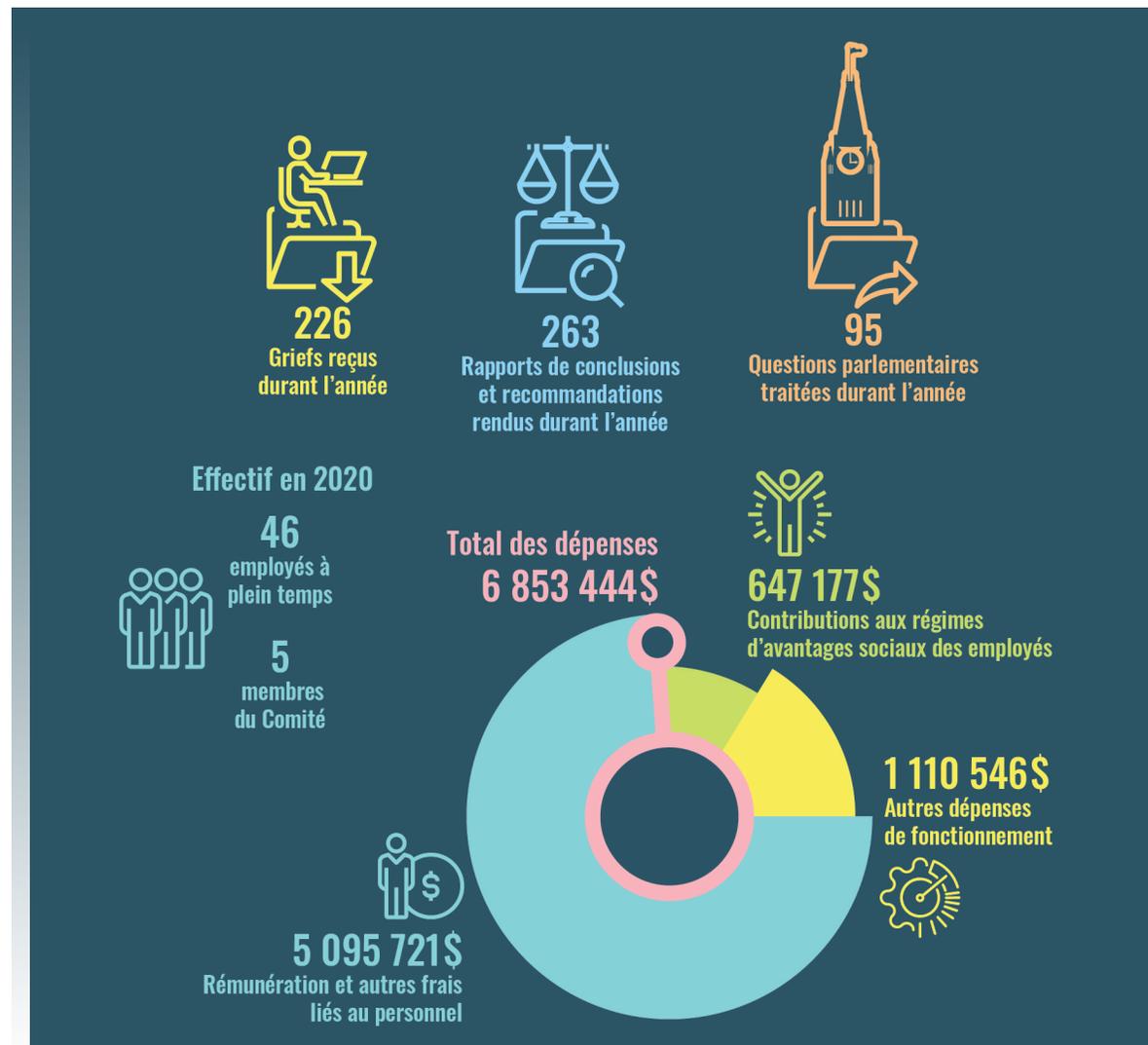
Note : Pour simplifier la lecture de la présente section, nous utilisons le terme « CEMD » pour signifier l'ADI laquelle comprend le CEMD et ses délégués.

Selon l'article 29.13 de la LDN, le CEMD n'est pas lié par les conclusions et recommandations du Comité. Cela dit, le CEMD doit motiver sa décision s'il s'écarte des conclusions et recommandations du Comité.

En 2020, le CEMD a rendu des décisions relativement à 126 dossiers de griefs qui avaient été renvoyés au Comité pour qu'il formule des conclusions et

des recommandations. Voici certaines informations pertinentes au sujet de ces dossiers :

- Dans 114 (90 %) des cas, le CEMD était d'accord ou en partie d'accord avec le Comité quant à ses conclusions;
- Dans sept cas, le CEMD a conclu, comme le Comité, que le plaignant avait été lésé, mais est venu à la conclusion que la mise en œuvre des recommandations du Comité ne permettait pas au CEMD de remédier à la situation du plaignant;
- Dans cinq cas, le CEMD était en total désaccord avec le Comité.





Point de mire

Selon le Comité, lorsque des modifications apportées à des politiques ont des effets importants sur les militaires (p. ex. en raison de la diminution ou de la suppression d'avantages sociaux offerts de longue date), ces modifications devraient être accompagnées de mesures judicieuses de protection ou de transition. Ceci est particulièrement nécessaire dans le cas des militaires puisque, contrairement aux fonctionnaires de l'État, ils ne peuvent pas faire partie d'un syndicat et ne bénéficient pas d'un régime de négociation de convention collective pour la détermination de leur rémunération.

Au fil des ans, le Comité s'est montré critique au sujet de la mise en œuvre de politiques qui ne comportaient pas de mesures de transition. Or, cette année encore, le Comité a eu à examiner plusieurs griefs qui découlaient du fait que de grands changements avaient été apportés à des avantages sociaux sans que les FAC ou le Conseil du Trésor (CT) ne prévoient de mesures de transition adéquates. Nous vous présentons trois situations de ce genre qui ont entraîné de nombreux griefs.

[Traduction] « Pour moi, il était extrêmement important que mon grief puisse être examiné par une organisation complètement indépendante des FAC. Je suis conscient des préjugés qui entourent certaines des questions soulevées et l'examen de mon dossier par un décideur impartial était primordial. L'analyse de mon grief par un comité indépendant, spécialisé dans les processus administratifs et appuyé par des conseillers juridiques, m'a réconforté sur le fait qu'il y aurait peu, voire même aucun, risque de partialité. De plus, j'étais rassuré de savoir que les principes de droit administratif et de justice naturelle seraient appliqués. »

– Un plaignant

[Traduction] « Pour la première fois, depuis le début de mon expérience dans le processus de règlement des griefs des FAC, j'ai senti que j'étais écouté et que la question que je soulevais était considérée comme un vrai problème. Le fait que ma demande ait été jugée raisonnable est très encourageant pour moi. »

– Un plaignant

Indemnité d'amélioration des immobilisations

(article 8.2.10 de la directive du Programme de réinstallation intégrée des Forces canadiennes)

Avant 2018, les FAC encourageaient les militaires qui achetaient une résidence à y apporter des améliorations pour préserver ou accroître la valeur de revente. Afin de protéger les militaires qui entreprenaient de tels investissements, la directive du Programme de réinstallation intégrée des Forces canadiennes (PRIFC) prévoyait une indemnité d'amélioration des immobilisations (IAI) qui permettait aux militaires ayant apporté de telles améliorations de recevoir, au moment de la vente de leur résidence, un dédommagement en cas de perte de valeur par rapport à l'investissement effectué.

Le 19 avril 2018, le CT a approuvé l'adoption de modifications à la directive du PRIFC lesquelles sont entrées en vigueur à cette même date. Parmi ces modifications, on retrouvait la suppression de l'IAI dans les cas où des militaires étaient en train de vendre leur résidence et où la signature de l'acte de vente aurait lieu après le 19 avril 2018. Aucune mesure de transition n'était prévue.

« Il importe qu'un comité externe d'examen des griefs existe et qu'il soit totalement impartial dans sa démarche. Je suis très satisfaite de son travail. Je considère que tous les militaires devraient connaître l'existence d'un tel comité. »

– Une plaignante

Puisque ce changement de politique est intervenu au milieu de la période active des affectations, de nombreux militaires avaient déjà entrepris des démarches pour vendre leur résidence et s'attendaient à toucher l'IAI si jamais la valeur de revente ne compensait pas le coût des améliorations apportées. Malheureusement, étant donné que l'IAI a été supprimée le même jour que le CT a approuvé ce changement, certains militaires ont perdu de l'argent lors de la vente de leur résidence. En effet, le prix de revente ne compensait pas les sommes investies dans leur résidence (c'est-à-dire le coût d'achat initial et le coût des améliorations ultérieures). Ces militaires avaient décidé d'engager des dépenses élevées pour améliorer leur résidence en se fiant au fait que leur investissement serait protégé. Sans préavis, cette indemnité a été supprimée et aucune mesure de transition ne leur a été accordée.

Mentionnons le cas d'un militaire qui avait déjà accepté une offre d'achat avant le 19 avril 2018. Il avait en partie accepté le prix offert en se fiant à l'engagement des FAC de rembourser toute perte liée au coût des améliorations apportées à sa résidence. Malheureusement, puisque la signature de l'acte de vente a eu lieu après le 19 avril 2018, il n'a pas pu toucher l'IAI.

Aide au logement postsecondaire

(article 34.6 des Directives sur le service extérieur)

Les militaires qui sont en affectation à l'étranger bénéficient de divers avantages sociaux, y compris d'une aide au logement lorsque leurs personnes à charge poursuivent leurs études postsecondaires au Canada. Avant avril 2019, cette aide s'appliquait, peu importe l'endroit au pays où étudiaient les personnes à charge.

Le 1^{er} avril 2019, sans préavis, les conditions d'admissibilité à cette aide ont été modifiées : dorénavant, elle ne serait versée que si les personnes à charge étudiaient dans une institution postsecondaire située au dernier lieu de service au Canada du militaire concerné. Ce changement comprenait certaines mesures de transition pour protéger les militaires qui recevaient déjà une telle aide, mais ne prévoyait rien pour ceux dont les personnes à charge débuteraient leurs études à l'automne 2019.

La date d'entrée en vigueur de ce changement de politique a causé de graves problèmes financiers à de nombreux militaires. En effet, les personnes à charge qui souhaitaient entreprendre des études à l'automne 2019 avaient dû envoyer leur demande d'inscription entre la fin de 2018 et le début de 2019 pour respecter les délais prescrits par les établissements d'enseignement postsecondaire. Les militaires avaient alors inscrit leurs personnes à charge auprès de divers établissements en se fiant au fait que les FAC leur verseraient l'aide au logement postsecondaire prévue à l'article 34.6 des Directives sur le service extérieur (DSE). Toutefois, les conditions de cette aide ont été modifiées le 1^{er} avril 2019 par l'ajout d'une nouvelle condition selon laquelle l'aide dépendrait dorénavant du lieu d'études. Précisons que ce changement n'avait pas été diffusé en temps opportun à l'ensemble des membres des FAC et que certains en ont été informés lors de discussions informelles sur Facebook. Lorsque les militaires ont appris la nouvelle, il était trop tard. En effet, leurs personnes à charge étaient déjà inscrites dans un établissement postsecondaire et la date limite était dépassée pour les inscrire dans un autre établissement qui respectait la nouvelle condition pour obtenir l'aide au logement.

Ces militaires avaient pris une décision raisonnable lorsqu'ils avaient accepté l'affectation à l'étranger en sachant que leurs personnes à charge pourraient poursuivre leurs études postsecondaires au Canada dans l'établissement d'enseignement de leur choix, et ce, conformément à la DSE en vigueur au moment de leur décision. Le changement subit à la DSE applicable a entraîné des dépenses inattendues puisque tout à coup il leur fallait assumer, sans aide des FAC, les frais de logement de leurs personnes à charge qui poursuivaient leurs études postsecondaires.

Calcul du niveau d'échelon de solde de spécialiste

(article 204.03 des Directives sur la rémunération et les avantages sociaux applicables aux Forces canadiennes)

Les militaires qui font partie d'un groupe professionnel militaire (GPM) de spécialiste ont le droit d'obtenir la solde de spécialiste lors de l'obtention de la qualification de spécialiste. Dans certains GPM, cette qualification s'obtient après la réussite d'une formation qui peut durer plus d'un an.

[Traduction] « Les explications et arguments techniques étaient bien articulés et étaient soutenus par des documents à l'appui variés qui démontraient que le comité avait fait de la recherche. Les conclusions et recommandations étaient solidement appuyées par la section du rapport contenant les arguments du comité. À la fin du rapport, le lecteur n'avait pas de questions restées sans réponses. »

– *Un plaignant*

Avant juin 2017, le calcul du niveau d'échelon de solde (ES) d'un militaire appartenant à un GPM de spécialiste était fondé sur le total du service accompli par ce militaire à son grade actuel ou à un grade supérieur, indépendamment du GPM assigné. En juin 2017, le CT a approuvé l'entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2017 d'une modification aux Directives sur la rémunération et les avantages sociaux

applicables aux Forces canadiennes (DRAS) qui prévoyait que, dorénavant, le calcul du niveau d'ES de spécialiste tiendrait compte uniquement du service accompli dans un GPM de spécialiste. Or, seulement deux catégories de militaires étaient exemptées de l'application de cette modification : les militaires qui recevaient déjà la solde de spécialiste et ceux qui avaient été enrôlés directement dans un GPM de spécialiste.

« [Traduction] Je sens que le comité a vraiment compris mon problème et a fait une enquête exhaustive. Toutes les informations pertinentes ont été étudiées et étaient faciles à comprendre grâce aux explications fournies. J'ai été encouragé de voir que mon dossier avait été traité selon une démarche empreinte d'humilité. Le comité a conclu que j'avais été lésé même si mon cas ne cadrait pas avec la définition du terme « admissibilité » prévu dans la réglementation; or, il était nécessaire que mon cas réponde à cette définition pour que mon grief soit accueilli. [...] Aussi, j'étais content de noter que le comité n'utilisait pas l'approche du « tout blanc ou tout noir » dans son interprétation des faits ou dans ses conclusions. J'ai constaté que les conclusions étaient précises et détaillées. Le rapport était très bien rédigé alors je comprends qu'il était en quelque sorte nécessaire d'attendre pour obtenir une analyse approfondie. Dans mon dossier, la définition pertinente de la réglementation ne permettait pas que j'obtienne gain de cause. Par ailleurs, l'interprétation fondée sur le cas par cas a fait en sorte que j'ai senti que l'on comprenait mon grief et que l'on me soutenait malgré les restrictions de la réglementation qui étaient imposées « naturellement ». »

– *Un plaignant*

Malheureusement, la modification nuisait aux militaires qui avaient effectué un reclassement dans un GPM de spécialiste et qui étaient en train de suivre une formation pour obtenir leur qualification de spécialiste.

Dans plusieurs dossiers examinés par le Comité, des militaires avaient accepté un reclassement volontaire dans un GPM de spécialiste en se fiant au fait que, lors de l'obtention de leur qualification de spécialiste, leur niveau d'ES de spécialiste serait calculé en fonction

du service accompli au grade concerné (indépendamment du type de GPM). Ils ont été informés du changement de politique à la fin de leur formation et c'est alors qu'ils ont appris que leur niveau d'ES serait calculé uniquement à partir du service effectué dans un GPM de spécialiste.

Dans de nombreux cas, les militaires se sont vu attribuer un niveau 1 d'ES alors qu'ils s'attendaient à un niveau 4 (selon la politique en vigueur lors de leur reclassement), ce qui représentait 360 \$ de moins par mois.

Dans tous ces cas, les militaires ont pris des décisions qui concernaient leur situation financière, leur formation ou leur cheminement professionnel en se fondant sur les politiques en vigueur au moment de leurs décisions. Il est injuste que ces militaires soient informés d'un changement de politique seulement au moment de sa prise d'effet alors que d'importantes décisions financières et des choix de vie ont déjà eu lieu. Il est raisonnable de penser que, s'ils avaient eu un préavis, ces militaires auraient pris d'autres décisions et que des mesures de transitions adéquates auraient permis d'atténuer les pertes financières subies.

Le Comité n'était pas en mesure de recommander aux FAC de compenser les pertes de ces militaires, car cela aurait été contraire à la politique en vigueur approuvée par le CT. Cependant, de l'avis du Comité, ces militaires ont été traités injustement. Cette situation est un autre exemple des répercussions que peuvent avoir des changements imprévus de politique.

Le Comité encourage les FAC et le CT à contribuer au bien-être des militaires en veillant à ce que la mise en œuvre de changements de politique, susceptibles d'entraîner des pertes financières, soit accompagnée de mesures de transition judicieuses pour atténuer de telles pertes.



Problèmes systémiques soulevés par le Comité en 2020

Durant l'année, le Comité a reçu plusieurs griefs concernant la Garantie de remboursement des pertes immobilières (GRPI) prévue dans la directive du PRIFC, une politique sur la réinstallation approuvée par le CT pour définir les avantages sociaux offerts aux militaires. Dans le but de respecter l'intention du Conseil national mixte (c'est-à-dire faire en sorte qu'une réinstallation engendre le moins possible de conséquences négatives pour les militaires), la GRPI a été conçue de manière à rembourser en partie les militaires qui ont subi une perte financière lors de la vente de leur résidence.

Contexte

Avant les dernières modifications apportées à la directive du PRIFC (en vigueur à partir du 19 avril 2018), la GRPI prévoyait un remboursement maximal non imposable de 15 000 \$ lors de la perte de valeur d'une résidence vendue à la suite d'une réinstallation d'un militaire. Il y avait une exception à cela : un militaire avait droit au remboursement du montant total de ses pertes financières lorsque sa résidence était située dans un secteur désigné par le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) comme un « marché où la vente des maisons est faible ». Un secteur était désigné de la sorte par le SCT lorsqu'il s'agissait d'une région métropolitaine de recensement où la vente des maisons avait diminué de plus de 20 %.

Dans le passé, cette désignation a été une question litigieuse. En effet, au fil du temps, le SCT a désigné très peu de régions comme étant des marchés où la vente des maisons était faible. En fait, selon l'Ombudsman des FAC, parmi les 540 militaires qui ont présenté une demande pour bénéficier d'une telle désignation entre 2008 et 2014, seulement quatre ont obtenu le remboursement du montant total de leurs pertes.

Lors d'un grief en 2010, le Comité avait recommandé au CEMD de revoir la politique sur la GRPI afin d'atténuer davantage les pertes financières catastrophiques subies par certains militaires et leur famille lors de la vente de leur résidence en raison d'une réinstallation. Le CEMD avait alors déclaré être d'accord avec le Comité et avait ordonné au Chef du personnel militaire (CPM) de travailler de concert avec le SCT en vue de bonifier la GRPI.

Durant les huit années suivantes, le Comité a continué à recevoir, de façon constante, un petit nombre de griefs déposés en raison de pertes financières catastrophiques découlant de la vente d'une résidence à la suite d'une réinstallation. Pendant cette même période, le CEMD a répété son intention de défendre le projet d'amélioration de la politique sur la GRPI prévue dans la directive du PRIFC et, le 19 avril 2018, le CPM a annoncé des modifications à cette politique.

La politique actuelle sur la GRPI

Selon la nouvelle politique, un militaire a droit à un remboursement maximal de 30 000 \$ des pertes subies en raison de la vente de sa résidence, dont une partie est imposable. En effet, selon la *Loi de l'impôt sur le revenu*, 50 % de tout remboursement supérieur à 15 000 \$ est imposable. Or, cela a pour effet de grandement réduire le montant des fonds réels dont disposent les militaires pour compenser leurs pertes.

Parmi les modifications apportées à la politique sur la GRPI, il est important de mentionner la disparition, sans préavis, de la disposition qui permettait un remboursement du montant total des pertes lorsque la résidence était située dans un secteur désigné comme un marché où la vente des maisons était faible. Par conséquent, si au moment de l'entrée en vigueur de ces modifications un militaire était en train de vendre sa résidence et si la signature de l'acte de vente était prévue le ou après le 19 avril 2018, ce militaire n'avait tout à coup plus droit au remboursement du montant total de ses pertes. Ainsi, tous les militaires, qui

« La GRPI prévoyait un remboursement maximal non imposable de 15 000 \$ lors de la perte de valeur d'une résidence vendue à la suite d'une réinstallation d'un militaire. »

[Traduction] « J'ai trouvé que le rapport était objectif, neutre et bien rédigé. Le lecteur ne sentait pas qu'il existait, dès le début, un certain parti pris. »

– *Un plaignant*

étaient en cours d'affectation et qui avaient commencé le processus de leur réinstallation dans le cadre de l'ancienne politique, étaient maintenant assujettis aux nouvelles dispositions de la directive du PRIFC.

Quelques mois après l'entrée en vigueur des modifications apportées à la directive du PRIFC, le SCT a désigné la ville de Cold Lake en Alberta comme un marché où la vente des maisons était faible durant des périodes précises entre avril 2016 et le 19 avril 2018, selon la date de prise de possession ou de vente d'une résidence. Le SCT a aussi déclaré que la date du 19 avril 2018 marquait la fin de la période de désignation pour s'harmoniser avec la date d'entrée en vigueur des changements apportés à la politique sur la GRPI.

La problématique actuelle

Les militaires sont souvent réinstallés à cause des besoins opérationnels des FAC. Dans la plupart des cas, ils n'ont pas grand-chose à dire au sujet de la durée, de l'endroit ou du déroulement de leur affectation. En fait, le SCT décrit les affectations des militaires comme une situation qui s'apparente à une réinstallation forcée. Cette situation unique fait en sorte que, parfois, les militaires subissent de lourdes pertes financières lorsqu'ils ont été incapables de surmonter ou d'éviter les fluctuations du marché immobilier.

Puisque les affectations ont lieu partout au Canada, les conditions du marché immobilier varient énormément d'un endroit à l'autre. Les régions plutôt reculées, comme Cold Lake ou Goose Bay,

offrent peu de choix de logement (comparativement à de grands centres comme Winnipeg, Halifax ou Ottawa) et souvent les logements convenables sont peu nombreux. Soulignons que la conjoncture économique locale influence grandement le marché immobilier de certains lieux d'affectation. Or, si le Comité observe la provenance des griefs reçus durant les dix dernières années, qui concernaient des pertes associées à la vente d'une résidence, la vaste majorité d'entre eux provenaient de militaires en affectation à Cold Lake.

L'économie de la région de Cold Lake est influencée par le secteur du pétrole et du gaz. Le coût des logements a fortement augmenté de 2011 à 2014 lors de la hausse du cours du pétrole, puis a chuté lors de la baisse du prix de cette ressource entre 2014 et 2018. Au début, la chaîne de commandement de l'escadre de cet endroit a souligné que les militaires, qui avaient subi des pertes financières importantes, avaient besoin d'aide et qu'une telle situation nuisait au moral des troupes et à leur efficacité sur le terrain. Dans les dossiers examinés récemment, le Comité a constaté que les plaignants avaient subi de très lourdes pertes (de 55 000 \$ à 137 000 \$) uniquement en raison d'un marché où la vente des maisons était faible. Durant la dernière année, 17 griefs relatifs à cette problématique provenaient de militaires en poste à Cold Lake. Ce fait prend encore plus d'importance lorsque l'on constate que, au cours des dix dernières années, seulement 21 griefs de ce genre avaient été déposés par des militaires ailleurs au pays. La perte moyenne subie par un militaire aux prises avec ce type de problème est d'environ 96 000 \$. Même si ces militaires ont reçu le montant maximal de 30 000 \$ (à partir de leur financement de base) pour compenser les pertes découlant de la vente de leur résidence, ils avaient encore à assumer personnellement des pertes énormes qui risquent de nuire à leur famille durant des années. De plus, une telle situation pourrait même mettre en péril leur sécurité financière au moment de leur retraite.

Le Comité est venu à la conclusion que la GRPI actuelle ne parvient pas à protéger les militaires dans les cas de pertes catastrophiques liées à la vente de leur résidence à la suite de l'ordre de partir en affectation. Le Comité a aussi constaté que les militaires demeuraient susceptibles de subir des pertes considérables même après avoir obtenu le remboursement maximal prévu dans la directive modifiée du PRIFC. Par ailleurs, le Comité a noté que l'ancienne politique sur la GRPI était à peine meilleure pour protéger financièrement les militaires. Cette constatation reflète d'ailleurs les propos du directeur – Rémunération et avantages sociaux (Administration) selon lesquels [traduction] « cette politique était vraiment inefficace »³ puisque le SCT a très rarement accordé, après la demande d'un militaire, la désignation de « marché où la vente de maisons est faible ».

Malgré la directive du CEMD enjoignant les FAC à améliorer les dispositions sur la GRPI dans le cas de très lourdes pertes, les modifications apportées à la directive du PRIFC et approuvées par le SCT, ont plutôt éliminé la disposition relative à la désignation de « marché où la vente de maisons est faible », ce qui a écarté toute possibilité qu'un militaire obtienne le remboursement du montant total de ses pertes financières. Malheureusement, l'élimination de cette disposition n'a pas été mentionnée dans l'annonce des modifications apportées à la directive du PRIFC (qui sont entrées en vigueur le 19 avril 2018) alors que la situation du marché immobilier de Cold Lake continuait de s'aggraver de manière évidente.

Selon le Comité, la seule mesure de réparation possible à l'heure actuelle se trouve à l'article 2.1.01 de la directive du PRIFC. En effet, cet article permet au SCT d'approuver le remboursement d'une partie ou de la totalité des dépenses raisonnables engagées qui se rattachent directement à la réinstallation d'un militaire, mais qui ne sont pas spécialement prévues dans la directive du PRIFC ou qui peuvent être liées à une circonstance exceptionnelle.

Recommandations systémiques formulées en 2020

- Le Comité a recommandé que le CEMD ordonne au CPM d'entreprendre immédiatement des discussions avec le SCT pour créer une toute nouvelle disposition sur les cas de pertes catastrophiques liées à la vente d'une résidence, et ce, dans le but de permettre aux militaires d'obtenir un remboursement des pertes supérieures à 30 000 \$.
- En attendant la création et la mise en œuvre d'une telle disposition, le Comité a recommandé que le CPM reçoive l'ordre de renvoyer au SCT toutes les réclamations de militaires qui demandent le remboursement du montant total de pertes catastrophiques supérieures à 30 000 \$ pour que le SCT puisse les approuver en vertu de l'article 2.1.01 de la directive du PRIFC. De plus, le Comité a recommandé que de tels renvois continuent jusqu'à ce que la nouvelle disposition sur les pertes catastrophiques soit incorporée à la directive du PRIFC.

Le Comité estime qu'il faut que les FAC prennent des mesures immédiates à l'égard du problème en cause, car si elles tardent à modifier de façon significative la politique sur la GRPI cela risque de laisser de nombreux militaires dans une situation de grande vulnérabilité en raison d'immenses difficultés financières. En général, cette problématique est susceptible de nuire au maintien en poste, au recrutement et au déroulement des opérations des FAC.

³ Extrait d'un article du site du réseau CBC et intitulé « [DND doubles financial compensation for military who lose money on moving](#) » (26 mai 2018) (article en anglais seulement).



Les réussites des Services corporatifs

La pandémie de COVID-19 et les mesures sanitaires imposées subséquemment ont amené le Comité, comme les autres organisations du Gouvernement du Canada (GC) à passer à un environnement de travail fondé sur le télétravail à temps plein et à long terme. Cette nouvelle réalité a mis l'équipe des services corporatifs à l'avant-plan puisqu'elle est devenue responsable de répondre aux besoins des employés et de veiller à ce que les activités de l'organisation se poursuivent durant ce temps d'incertitudes.

Même si le Comité a accordé, dans les dernières années, une attention particulière à l'innovation lors de la conception de ses processus opérationnels et du choix d'outils numériques, la transition vers un environnement de télétravail pour l'ensemble du personnel a exigé une réponse rapide de l'équipe des services corporatifs, de même que des investissements supplémentaires dans divers domaines (communications, technologie, compétences numériques, santé mentale et sécurité des employés).

« La pandémie de COVID-19 et les mesures sanitaires imposées subséquemment ont amené le Comité à passer à un environnement de travail fondé sur le télétravail à temps plein et à long terme. »

Communications

Au début de 2020, le Comité a conçu, approuvé et commencé à mettre en œuvre un plan de communications internes axé sur une mobilisation accrue des employés. Il prévoyait diverses façons de communiquer virtuellement et électroniquement avec le personnel de manière à rester présent auprès des employés, à favoriser la transparence et la collaboration, et à promouvoir la santé mentale. Voici une liste des activités organisées :

- Des réunions virtuelles du personnel comprenant des moments en sous-groupes avec la présidente;
- La célébration virtuelle du 20^e anniversaire du Comité comprenant un jeu-questionnaire en ligne;

- La publication de bulletins mensuels destinés aux employés qui présentaient des nouvelles du Comité et du reste du GC;
- Des pauses café virtuelles qui permettaient à chaque équipe de discuter avec la présidente;
- Des sondages auprès des employés pour savoir de quelle manière ils s'adaptent à la nouvelle réalité du télétravail;
- Des consultations auprès du personnel pour connaître leur opinion relativement au futur lieu de travail du Comité;
- Des courriels réguliers de mise à jour de la part des deux directeurs généraux qui fournissaient des nouvelles au sujet du Comité et du reste du GC.

L'équipe des communications a conçu un nouvel intranet qui offre un système de navigation convivial, une multitude d'informations détaillées sur l'organisation, et du nouveau contenu notamment sur le bien-être et sur des initiatives à l'échelle du GC.

Santé mentale

Un des effets du passage à un environnement de travail virtuel a été de rendre plus visible la question de la santé mentale des employés. Les rencontres impromptues dans le corridor, les sorties improvisées dans le corridor, les sorties organisées après chaque réunion du personnel et les pauses café spontanées entre collègues ont été remplacées par des courriels occasionnels ou une discussion sur Skype. Dans de telles circonstances, la gestion a dû concevoir un plan pour prioriser la santé mentale de ses employés. Le Comité a pris les mesures suivantes :

- La publication d'un bulletin spécial intitulé « En télétravail » dans lequel les employés ont mis en commun des photos et des idées d'activités pour expliquer leur façon de prendre soin de leur santé mentale et physique;

- La publication d'un bulletin spécial en mai visant à fournir au personnel des conseils, des stratégies et des ressources en matière de santé mentale;
- L'organisation en octobre d'un défi lancé par la présidente pour promouvoir un milieu de travail sain qui comprenait l'invitation à tenir un journal de gratitude, des conseils d'ergonomie et l'instauration des « mardis sans réunions »;
- L'organisation d'une session à distance sur les façons de se recentrer en temps d'incertitudes.

Technologie

Rapidement, l'investissement dans l'achat d'outils numériques est passé d'une priorité à une nécessité. En plus de s'occuper de l'acquisition d'ordinateurs personnels pour faciliter le télétravail des employés, l'équipe des services corporatifs a consacré beaucoup de temps, d'efforts et d'argent en vue de trouver et de mettre en place des nouveaux outils et systèmes de télécommunications pour rendre les communications du Comité plus efficaces et sécuritaires. Un nouveau système de visioconférence et une nouvelle plateforme de messagerie instantanée ont permis à la direction des ressources humaines de mener à terme de nombreux processus de dotation durant l'année, aux équipes responsables de l'examen des griefs de tenir leurs conférences de cas habituelles et aux gestionnaires de rencontrer virtuellement leur équipe pour veiller au maintien des activités.

Favoriser une main-d'œuvre mobile et accroître les compétences numériques

Au début de 2020, le Comité a terminé son projet « couper le cordon » qui visait à remplacer tous les téléphones conventionnels à fil par des appareils portables. En plus d'être rentable, cette mesure a permis d'être plus facilement en contact avec les employés et a accru leur mobilité. Le Comité a aussi instauré un système d'autorisations et de signatures électroniques à l'égard de tous les documents officiels ce qui a rendu les activités de l'équipe des opérations et celles des services corporatifs encore plus efficaces.

Dans le contexte de la pandémie où les outils numériques ont pris une toute nouvelle importance, le Comité a conçu et a amélioré la formation destinée à aider les employés à acquérir les compétences numériques requises pour être efficaces en télétravail. L'équipe de la gestion de l'information a créé un guide en langage clair et simple à propos des nouveaux outils offerts aux employés, puis elle a donné une formation sur ces outils.

Prix et reconnaissance

La reconnaissance est un élément clé qui contribue à la satisfaction et à la motivation des employés de même qu'à la productivité organisationnelle. Cela demeure une priorité de l'équipe de gestion.

Le programme des prix et de la reconnaissance du Comité encourage l'excellence, le sens de l'initiative et le dévouement d'une personne. Le programme vise avant tout à reconnaître le travail réalisé par un employé dans le but de promouvoir le mandat, la mission et les valeurs organisationnelles du Comité. Après tout, le dévouement, les efforts et les forces d'un employé contribuent à la réussite de l'ensemble de l'organisation.

En 2020, le Comité a reconnu le travail de trois employés dans deux catégories de prix.

Prix de la présidente

Le prix de la présidente 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 les tâches accomplies, dans l'apport d'améliorations continues ou dans le travail d'équipe.

Les récipiendaires du prix de la présidente en 2020 étaient Chione Robinson et Ted Benson.

Prix de l'innovation

Le prix de l'innovation est décerné à une personne ou à une équipe qui a fait preuve de dévouement en proposant des idées ou des solutions innovantes qui font appel à des approches améliorées ou nouvelles dans le but de contribuer aux priorités ou à la prestation de services du Comité.

Le récipiendaire du prix de l'innovation en 2020 était Luana Mirella.

Statistiques

Entre sa fondation le 15 juin 2000 et le 15 juin 2020, le Comité a :



reçu **3 256**
renvois de grief



rendu **2 919**
rapports (C et R)

Célébration du 20^e anniversaire du Comité

L'année 2020 a été mémorable, non seulement à cause de la pandémie, mais aussi car ce fut l'année du 20^e anniversaire du Comité. Après neuf mois d'efforts pour assurer la continuité des activités du

Comité et pour rester branchés les uns aux autres malgré le télétravail, les employés ainsi que les gestionnaires et les membres du Comité se sont réunis virtuellement – tous très chics – pour célébrer cet événement important.



Parmi les moments forts de cette réunion, il y a eu le rappel de la création du Comité lors de modifications apportées en 1998 à la LDN et le souvenir d'un 15 juin 2000 pluvieux où notre organisation a ouvert ses portes avec la mission d'examiner 150 griefs.

Durant cette célébration, il n'a pas été seulement question du passé puisque ce fut l'occasion de souligner le travail ardu de l'équipe actuelle. Certes, la rencontre a duré quelques heures et était entièrement virtuelle, cependant elle a permis à tous ceux et celles qui font partie de l'organisation de se rassembler pour reconnaître l'importance et la responsabilité du Comité ainsi que pour tracer la voie vers la réussite des 20 prochaines années.



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 plaignant. 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.

Types⁴ 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 discrétionnaires ».

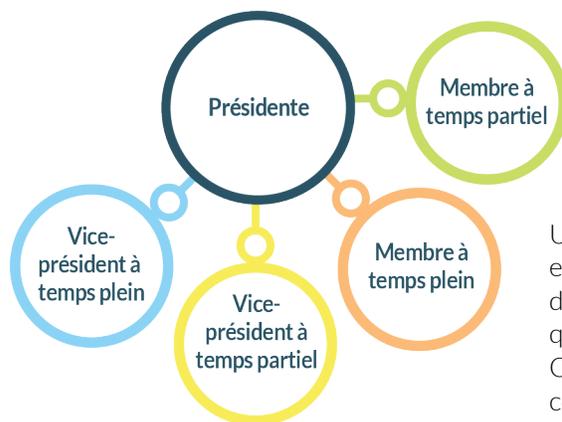


Structure

Le Comité est formé de membres nommés par le gouverneur en conseil⁵ qui sont responsables d'examiner des griefs et de rendre des rapports de C et R.

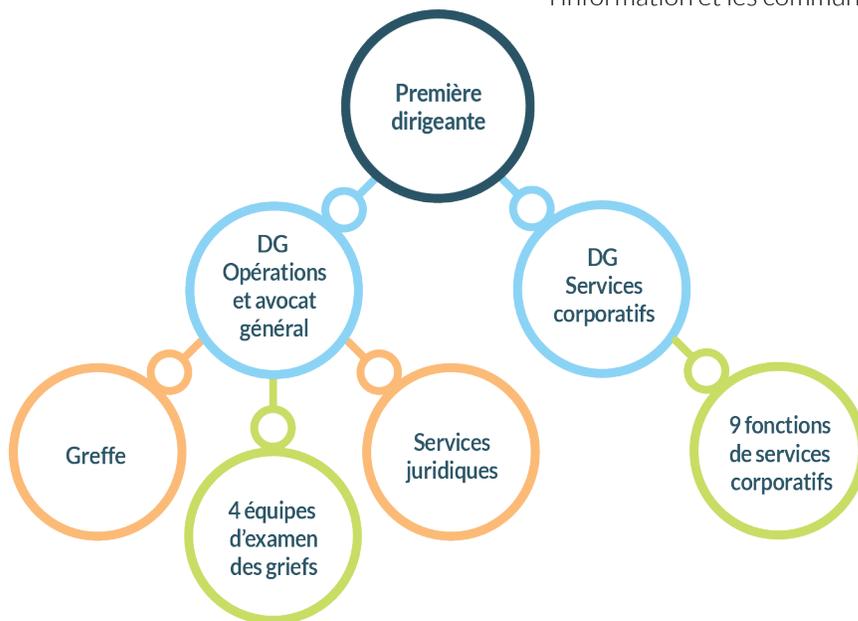
En vertu de la LDN, le gouverneur en conseil doit nommer un président à temps plein et au moins deux vice-présidents. Il peut aussi nommer d'autres membres, selon les besoins du Comité. Les membres du Comité sont nommés pour une période maximale de quatre ans avec possibilité de renouvellement.

Membres du Comité



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

Équipe de gestion



⁵ Pour obtenir des renseignements sur les nominations par le gouverneur en conseil, vous pouvez consulter le lien suivant : <https://www.canada.ca/fr/conseil-privé/sujets/nominations/gouverneur-conseil.html>

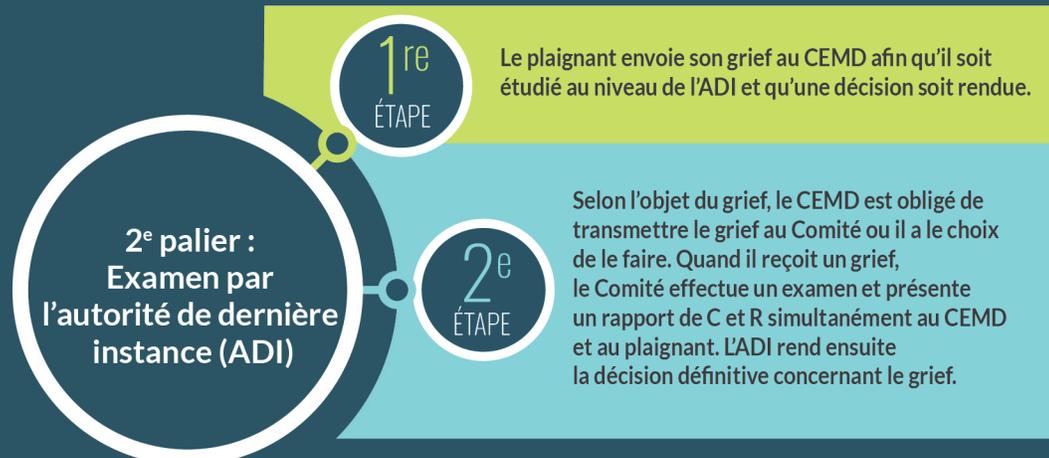
Processus de règlement des griefs

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 du plaignant.

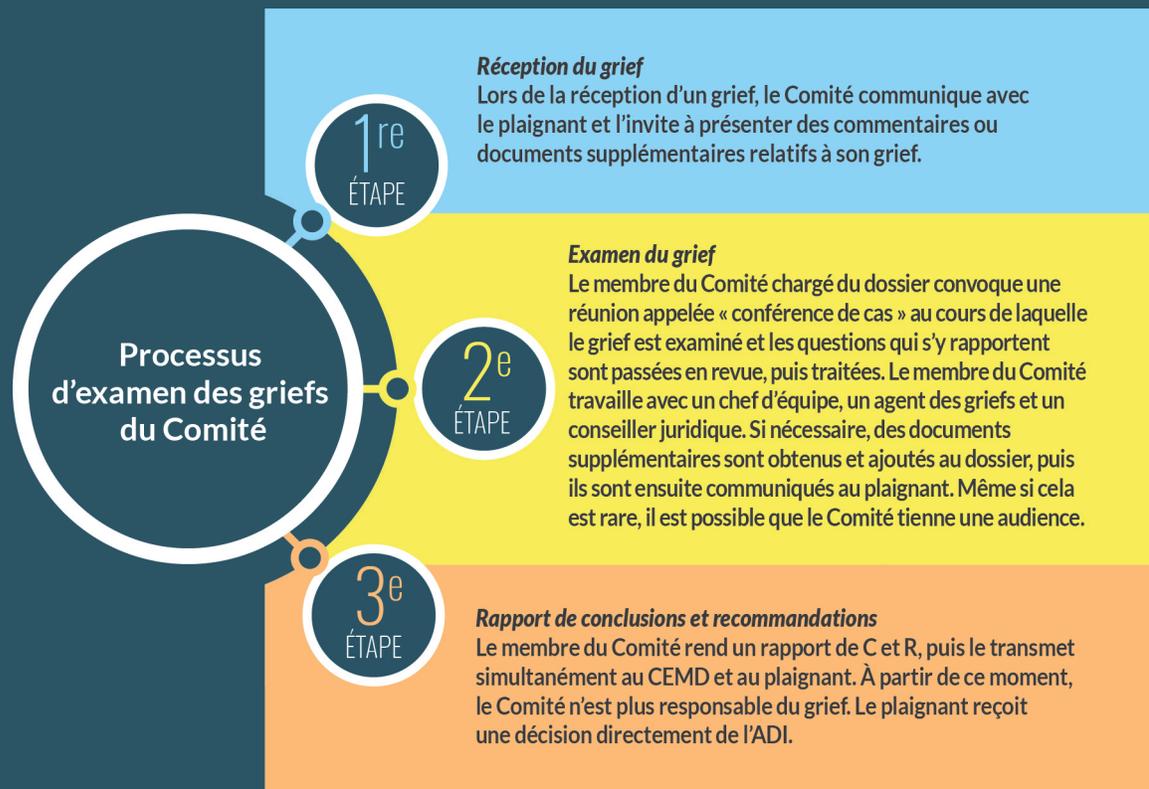


Les plaignants qui ne sont pas satisfaits de la décision rendue par l'AI ont le droit de demander que leur grief soit examiné par l'ADI, qui est le CEMD ou son délégué.



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.





Membres du Comité

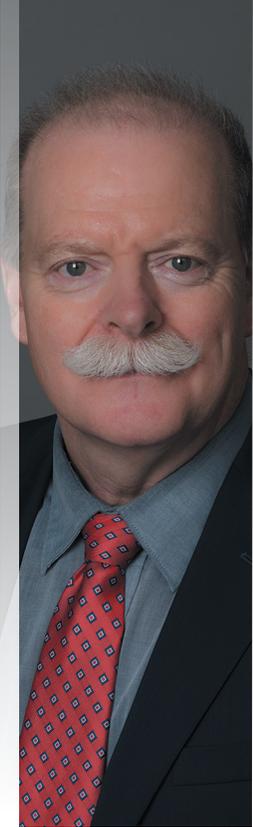
Christine Guérette

M^{me} Christine Guérette, CPA, CGA, a été nommée présidente et première dirigeante du Comité en juin 2018 pour un mandat de quatre ans. 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. Elle est actuellement membre du Comité de vérification des petits ministères du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.



Dominic McAlea

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

M. McAlea a été cadre supérieur au sein des FAC, du ministère de la Justice, et d’Affaires mondiales Canada. Il a occupé les postes de juge-avocat général adjoint dans les FAC et d’attaché de défense du Canada en Afghanistan, à Kaboul. Son expertise comprend la planification stratégique, l’élaboration et la mise en 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.



François Malo

Nommé à compter du 1^{er} mai 2018, François Malo est vice-président à temps partiel et a un mandat de trois ans au Comité.

M. Malo est un ancien militaire des FAC. Il a commandé des missions de combat pendant la campagne aérienne de l’OTAN en ex-Yougoslavie, a été commandant de la base à North Bay, a occupé les postes de directeur du Développement de l’espace et de directeur général de l’Autorité des griefs des Forces canadiennes au Quartier général de la Défense nationale. C’est 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 le 5 février 2018, Nina Frid est membre à temps plein du Comité et a obtenu un 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.



Eric Strong

Nommé le 14 décembre 2017, Eric Strong est membre à temps partiel du Comité et a un mandat de trois ans qui vient d'être renouvelé pour un an.

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.

Contactez-nous

Comité externe d'examen des griefs militaires

60, rue Queen, 10^e étage
Ottawa (Ontario) K1P 5Y7

Tél. : 613-996-8529
Ligne sans frais : 1-877-276-4193
TTD : 1-877-986-1666

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

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