

Table des matières

<i>Message de la Présidente et Déclaration de la direction</i>	1
Message de la Présidente	1
Déclaration de la direction	2
<i>Le Comité des griefs des Forces canadiennes – Raison d’être</i>	3
Contribution à l’intérêt public	3
Exercice de pouvoirs conformément à l’intérêt public	3
Travaux du Comité	3
<i>Survol de la planification</i>	5
Mission	5
Résultat stratégique	5
Enchaînement des résultats	6
Principaux facteurs d’influence et liens importants	8
<i>Plans et priorités</i>	11
Les priorités stratégiques pour la période de planification	11
La raison d’être des priorités	12
<i>Organisme</i>	15
Résultat stratégique et secteur d’activité	15
Responsabilisation	16
Dépenses prévues du Comité	17
<i>Annexe A – Information financière</i>	18
Coût net du programme pour l’année budgétaire	18
<i>Annexe B – Autres renseignements</i>	19
Contacts pour informations supplémentaires et site internet	19
Rapports annuels prévus par la <i>Loi</i> et autres rapports du Comité	19

Message de la Présidente et Déclaration de la direction

Message de la Présidente

En qualité de Présidente du Comité des griefs des Forces canadiennes (CGFC), j'ai le plaisir de présenter le quatrième Rapport sur les plans et les priorités du Comité des griefs des Forces canadiennes (CGFC) couvrant la période 2004-2005 à 2006-2007.



J'ai eu la chance de collaborer, au cours des trois dernières années, à la mise sur pied et au développement d'un organisme exceptionnel. Je peux résumer ainsi ma vision d'avenir du Comité : assurer que les progrès effectués par le Comité ne restent pas vains et que le travail de ce dernier continue d'être significatif pour les membres des Forces canadiennes.

Comme dans toute planification efficace, la direction du Comité s'est inspirée du passé afin de mieux définir l'orientation de l'organisme pour les trois prochaines années. Après élimination des cas de griefs en souffrance, notre principal objectif consistera à établir un mode de fonctionnement permanent grâce auquel nous pourrons examiner le plus rapidement possible les griefs qui nous seront soumis. Nous avons un autre objectif clé : obtenir les ressources nécessaires à la mise en place de ce mode de fonctionnement.

La stratégie opérationnelle adoptée à la fin de 2003 a déjà lancé le Comité dans la voie que nous nous sommes tracée et permettra notamment au Comité de mener à bien son processus de dotation et de simplifier sa procédure de règlement des griefs. Le Comité terminera également l'établissement des cadres de services généraux et de gestion de manière à mener ses activités de tribunal administratif de façon plus rentable et plus efficace à l'avenir.

La stabilité est l'élément clé du succès et, comme le Comité entre dans une nouvelle ère de maturité et de confiance, les activités mentionnées précédemment viseront essentiellement à aider l'organisme à atteindre et à conserver cette stabilité. Pour ce faire, le Comité doit posséder le nombre de membres et d'autres ressources humaines requis et un niveau de référence annuel assuré. De plus, à la lumière de la collaboration dont a bénéficié le Comité dans le passé et grâce au talent de ses employés et de ses membres, je demeure confiante que nous atteindrons les objectifs établis.

Le Comité a également l'intention de continuer à participer activement à l'examen en cours du projet de loi C-25 et à renforcer ses communications externes. Nos activités ont atteint un rythme productif, et il est de notre devoir de nous assurer qu'elles se poursuivront ainsi.

La présidente,
Diane Laurin

Déclaration de la direction

Je sou mets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités de 2004-2005 du Comité des griefs des Forces canadiennes.

Le document a été préparé conformément aux principes de présentation et aux exigences de déclaration énoncées dans les *Lignes directrices pour la préparation du Rapport sur les plans et les priorités de 2004-2005*.

- Il décrit fidèlement les plans et les priorités de l'organisme.
- Les données sur les dépenses prévues qu'il renferme respectent les consignes données dans le budget du ministre des Finances et par le SCT.
- Le document est complet et exact.
- Il se fonde sur de bons systèmes d'information et de gestion ministérielle.

La structure de rapport sur laquelle s'appuie le présent document a été approuvée par les ministres du Conseil du Trésor et sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.

Nom : La présidente,
Diane Laurin

Date :

Le Comité des griefs des Forces canadiennes – Raison d’être

Contribution à l’intérêt public

Le Comité des griefs des Forces canadiennes est un tribunal administratif autonome créé à la suite d'amendements à la *Loi sur la Défense nationale* adoptés le 10 décembre 1998.

Son mandat ultime est de « contribuer à l'efficacité du processus de règlement des griefs au sein du système de justice administrative militaire canadien ». Le rôle quotidien du Comité consiste à examiner des griefs individuels portant sur des questions reliées aux conditions de travail dans les Forces canadiennes (FC) et à soumettre des conclusions et des recommandations (C et R) au chef d'état-major de la Défense (CEMD). Toutefois, le rôle du Comité à l'appui du bien public est de plus vaste portée. La création du Comité témoigne de la volonté du Gouvernement du Canada de mettre en place le processus de traitement des griefs le plus efficace et transparent possible afin de contribuer à l'amélioration des conditions de travail dans les Forces canadiennes.

Exercice de pouvoirs conformément à l’intérêt public

Le Comité a pour rôle de soumettre chaque grief à un examen expéditif, objectif et transparent tout en respectant comme il se doit chaque membre des Forces canadiennes, peu importe son grade ou le poste qu'il occupe. Le Comité détient des pouvoirs de nature quasi judiciaire : il peut assigner des témoins civils ou militaires à comparaître et exiger le dépôt de documents. Sauf instruction contraire du président, eu égard à l'intérêt des personnes prenant part à l'audience et à celui du public, les audiences du Comité se tiennent normalement à huis clos¹.

Le Comité doit rendre compte au Parlement en remettant un rapport annuel par l'entremise du ministre de la Défense nationale. Le Comité est formé d'un président et d'un vice-président à temps plein, d'un vice-président à temps partiel et de membres à temps partiel. Ils sont tous nommés par le gouverneur en conseil pour un mandat d'une durée maximale de quatre ans. Le Comité est appuyé dans ses travaux par des experts en relations de travail, en droit administratif et en droit militaire.

Travaux du Comité

Le Comité a officiellement entamé ses travaux le 15 juin 2000 lors de la mise en application de la réglementation afférente. Son rôle est crucial, car les Forces canadiennes, qui mènent des opérations aussi bien au Canada qu'à l'étranger, comptent le plus grand nombre d'employés au sein de tous les ministères et organismes.

Avant que l'on adopte les modifications permettant de moderniser la *Loi sur la Défense nationale* (LDN), la procédure de redressement des griefs pouvait comprendre jusqu'à sept paliers d'examen. À l'heure actuelle, la Loi n'autorise que deux paliers d'examen des griefs, ce qui simplifie et accélère grandement le processus. Le premier palier est l'autorité initiale qui a le

¹ *Loi sur la Défense nationale*, sous-alinéa 29.26 (2).

pouvoir d'examiner le grief et d'accorder un redressement. Le plaignant qui n'est pas satisfait de cette décision peut soumettre une demande de révision au chef d'état-major de la Défense, qui représente l'instance seconde et finale de la procédure.

Le CEMD doit adresser au Comité tout grief qui porte sur ce qui suit :

- a) toute mesure administrative entraînant des suppressions ou retenues de solde et d'indemnités; le retour à un grade inférieur ou la libération des Forces canadiennes;
- b) l'application ou l'interprétation de politiques des Forces canadiennes visant l'expression des opinions personnelles, les activités politiques et la candidature à des postes publics, les emplois civils, les conflits d'intérêts et l'après-mandat, le harcèlement ou le racisme;
- c) la solde, les indemnités et les autres avantages financiers;
- d) l'admissibilité aux soins médicaux ou dentaires;
- e) les griefs découlant d'une décision ou d'un acte du CEMD.

Le CEMD peut également décider de renvoyer d'autres genres de griefs au Comité pour fins d'examen.

Le CGFC soumet des conclusions et des recommandations au CEMD relativement aux griefs qui lui sont déférés, mais la décision définitive incombe au CEMD. Cependant, même si le CEMD n'est pas lié par ces recommandations, il doit fournir une explication écrite s'il décide de ne pas les suivre.

Survol de la planification

Mission

Effectuer l'examen impartial et équitable des griefs afin de rendre des conclusions et recommandations avec célérité et sans formalisme au CEMD et au plaignant.

Résultat stratégique

À long terme, un changement positif mesurable dans le nombre et le type de griefs reliés aux conditions de travail au sein des Forces canadiennes.

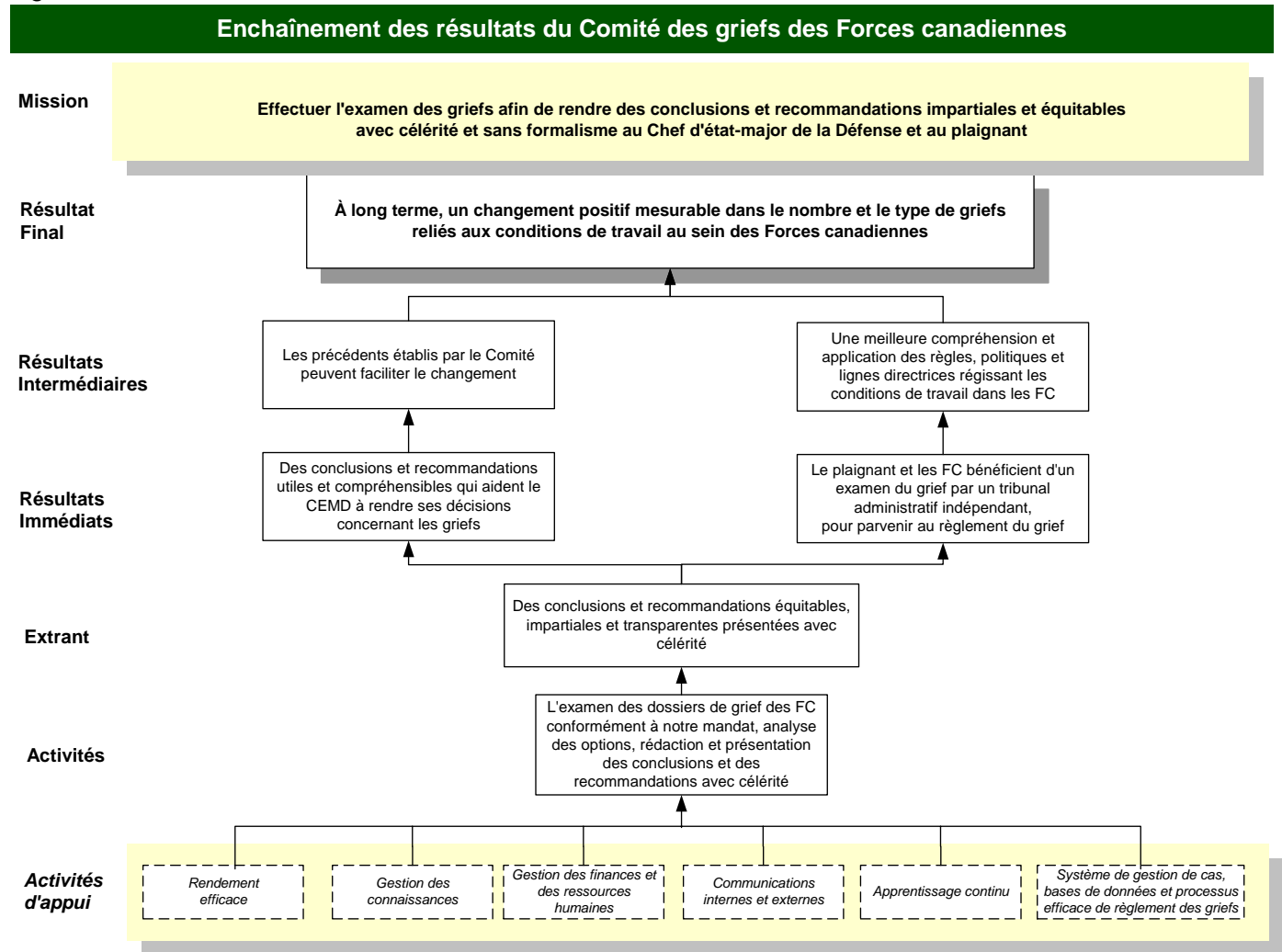
Résultats

1. Des conclusions et recommandations utiles et compréhensibles qui aident le CEMD à rendre ses décisions concernant les griefs.
2. Le plaignant et les FC bénéficient d'un examen indépendant du grief par un tribunal administratif, pour parvenir au règlement du grief.
3. Les précédents établis par le Comité peuvent faciliter le changement.
4. Une meilleure compréhension et application des règles, politiques et lignes directrices régissant les conditions de travail dans les FC.

L'Enchaînement initial des résultats du Comité a été établi lorsque l'organisme en était à ses tout débuts. Toutefois, à l'automne 2003, la haute direction a pris part à une séance de planification stratégique qui englobait un examen de l'Enchaînement des résultats du Comité. Fort d'une expérience de plus de trois ans, le Comité a entrepris alors de redéfinir sa mission et ses objectifs, entreprise qui a donné lieu à un Enchaînement des résultats modifié beaucoup mieux adapté aux activités du Comité et faisant appel à la même méthode d'examen des griefs fondée sur les résultats.

Enchaînement des résultats

Figure 1



L'Enchaînement des résultats du Comité, illustré à la [Figure 1](#), démontre comment chacune des composantes contribue à la mission du Comité et à l'obtention du résultat final. Chacune des entrées de l'organigramme est résumée brièvement dans ce qui suit :

➤ **RÉSULTAT FINAL**

Le résultat stratégique correspond aux effets durables pour les Canadiens découlant du travail du Comité, et c'est la raison ultime pour laquelle le Comité a été mis sur pied.

➤ **RÉSULTATS INTERMÉDIAIRES**

Il s'agit des résultats stratégiques que le Comité s'attend d'obtenir à long terme. Ces résultats illustrent les progrès réalisés en vue de l'atteinte du résultat final.

➤ **RÉSULTATS IMMÉDIATS**

Les résultats immédiats du travail du Comité sont les conclusions et recommandations qui aident le CEMD à prendre des décisions concernant les griefs. Par-dessus tout, les conclusions et recommandations soumises par les membres du Comité doivent être considérées par les deux parties comme étant impartiales, équitables et transparentes et présentées avec célérité. Il s'agit là des avantages d'un examen mené par un tribunal administratif autonome.

➤ **EXTRANT**

L'extrant du Comité est la soumission des conclusions et des recommandations à la fois au CEMD et au plaignant concernant les griefs déferés par le CEMD.

➤ **ACTIVITÉS**

Il s'agit des activités professionnelles qui doivent être exécutées pour que l'extrant du Comité parvienne aux clients, c'est-à-dire le CEMD et les militaires qui ont formulé un grief déferé au Comité en vertu de la LDN et du chapitre 7 des *Ordonnances et règlements royaux* applicables aux Forces canadiennes (ORFC).

➤ **ACTIVITÉS D'APPUI**

Il s'agit des activités organisationnelles clés qui permettent au Comité d'obtenir les résultats prévus et le résultat final. Elles font toutes partie d'une saine gestion.

Principaux facteurs d'influence et liens importants

L'équipe de gestion a analysé les facteurs externes et internes qui pourraient avoir une incidence sur le Comité des griefs des Forces canadiennes.

Les facteurs externes sont les suivants :

- ◆ La nomination des membres du Comité, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.
- ◆ Le nombre inconnu de griefs qui pourraient être déposés par des militaires au cours d'une année.
- ◆ Les retards à un stade quelconque du processus, soit avant, soit après que le CGFC a reçu un grief et qu'il a transmis ses conclusions et recommandations au CEMD, peuvent ternir l'image du Comité et entacher sa crédibilité. Bon nombre de plaignants se soucient peu de savoir à quel stade en est l'étude de leur grief dans le cadre du processus.
- ◆ Il règne une certaine confusion quant aux différents intervenants du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes (MDN/FC) chargés de dossiers qui se recoupent, comme le Directeur général – Autorité des griefs des Forces canadiennes (DGAGFC), le bureau du programme de gestion des conflits (PGC) et le bureau de l'Ombudsman.
- ◆ Les révisions de la *Loi sur la Défense nationale* découlant de l'examen des lois et règlements applicables effectué par le très honorable Antonio Lamer, ancien juge en chef de la Cour suprême, remis le 5 novembre 2003.
http://www.forces.gc.ca/site/Reports/review/index_f.htm
- ◆ L'examen judiciaire par la Cour fédérale d'un grief ou de griefs qui ont été examinés par le Comité.
- ◆ Toute initiative, nouvelle et non subventionnée, que pourraient prendre des organismes centraux, comme par exemple l'adoption récente du projet de loi C-25, la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*. À l'instar de nombreux petits organismes, le Comité, dans l'exercice de son mandat, doit également tenir compte de diverses initiatives d'organismes centraux et se conformer aux exigences en matière de rapport; ces activités prennent du temps et consomment les maigres ressources du Comité.

Les facteurs internes sont les suivants :

- ◆ Les postes de membres du Comité non pourvus (temps plein et temps partiel) pourraient entraver la capacité du Comité d'examiner les griefs avec toute la célérité voulue.
- ◆ Le Comité a mis en œuvre un plan opérationnel visant à réduire de façon significative l'arriéré des griefs d'ici décembre 2004. Ce sera un défi de taille d'examiner tous les griefs en souffrance tout en traitant les nouveaux griefs pour 2004.
- ◆ L'organisme a besoin de travailleurs du savoir possédant des compétences et des habiletés hautement spécialisées, et c'est un défi permanent de recruter et de garder à son emploi ces ressources fort recherchées.
- ◆ Les besoins de financement de base actuels du Comité (niveau de référence annuel), établis au début de l'année 2000, pourraient s'avérer insuffisants pour permettre au Comité de conserver un niveau de fonctionnement viable et raisonnable au-delà de mars 2005.

Évaluation des risques

En 2003-2004, le Comité a participé à un projet inter-organisme portant sur la gestion des risques dans les petits organismes. Dans le cadre des objectifs du projet, il a élaboré un profil de risques bien structuré de l'organisme. Pour ce faire, on a calculé à la fois l'effet et la probabilité de réalisation de chaque risque cerné, en se fondant sur la cote moyenne attribuée à chacun des risques par l'équipe de gestion. Il en est résulté les quatre principaux secteurs de risques que voici :

1. Les difficultés du Comité à recruter et à garder les employés. La main-d'œuvre professionnelle et qualifiée est la ressource la plus importante de l'organisme.
2. Le fait que la perception de l'efficacité de l'organisme est largement tributaire de la réponse du CEMD aux conclusions et recommandations (C et R) du Comité, constitue un autre risque organisationnel clé. Par exemple, si le Comité recommande des changements systémiques et que ceux-ci ne sont pas apportés, la crédibilité du Comité pourrait en souffrir.
3. Ne pas obtenir une augmentation du niveau de référence annuel permanent pourrait compromettre les activités futures du Comité.
4. La confusion persistante au sujet des divers intervenants dans les affaires ayant une incidence sur le bien-être des militaires canadiens est un autre secteur de risque sur lequel il faut se pencher.

Intervenants

Il existe un nombre considérable d'intervenants de l'extérieur qui s'intéressent aux activités du CGFC. On retrouve d'abord le CEMD, les membres des Forces canadiennes et les parlementaires représentant l'ensemble de la population canadienne. Ensuite, il y a le Directeur général – Autorité des griefs des Forces canadiennes (DGAGFC), qui joue un rôle administratif déterminant dans le processus formel de règlement des griefs; le Juge-avocat général, le bureau du programme de gestion des conflits au MDN et l'Ombudsman. Finalement, parmi les autres intervenants intéressés figurent : les anciens militaires; les associations d'anciens combattants; les familles des anciens militaires et des militaires en service ; le ministère de la Justice; d'autres organismes quasi judiciaires; les organismes centraux du gouvernement ; les médias spécialisés et les leaders de l'opinion militaire.

Comme l'on retrouve dans la section du présent rapport décrivant le contexte, les Forces canadiennes comptent le plus grand nombre d'employés au sein de tous les ministères et organismes. On comprend donc facilement l'importance du rôle du CGFC non seulement pour les plaignants militaires, mais aussi l'ensemble des membres des Forces canadiennes et leur famille.

Collaboration administrative

Les liens du Comité avec les Forces canadiennes sont fondés sur les obligations juridiques énoncées dans la LDN. Bien que le Comité soit un tribunal administratif quasi judiciaire indépendant, il ne travaille pas seul. Il collabore avec le ministère de la Défense nationale et tout particulièrement avec les FC, en échangeant des renseignements et des pratiques exemplaires afin d'améliorer l'ensemble du processus d'examen des griefs pour les membres des Forces canadiennes.

Plans et priorités

Les priorités stratégiques pour la période de planification

En tenant compte de son environnement externe et interne et de son profil de risque organisationnel, le Comité a établi six priorités stratégiques qui vont au-delà de l'année financière 2004-2005. Les voici :

Priorité No 1.	Augmenter le rendement opérationnel du Comité – Priorité permanente
Priorité No 2.	Élaborer et mettre en œuvre une stratégie et un plan de ressources humaines afin d'atténuer son principal risque opérationnel – Nouvelle priorité
Priorité No 3.	Participer à l'examen de la <i>Loi sur la Défense nationale</i> – Nouvelle priorité
Priorité No 4.	Poursuivre la mise en œuvre de sa stratégie de communications externes afin de mieux informer les intervenants quant au rôle du Comité dans le processus de règlement des griefs – Priorité reprise du RPP 2003-2004
Priorité No 5.	Poursuivre la mise en œuvre du plan d'action d'amélioration de la gestion, conformément à l'initiative gouvernementale de la fonction de contrôleur moderne – Priorité reprise du RPP 2003-2004
Priorité No 6.	Confirmation des besoins de financement de base du Comité pour les années futures – Nouvelle priorité

La raison d'être des priorités

Priorité No 1 Augmenter le rendement opérationnel du Comité.

Lorsque le Comité a officiellement ouvert ses portes et débuté ses activités le 15 juin 2000, il a hérité d'un arriéré de cas de l'organisation précédente et a tenté de régler cette situation le mieux possible, compte tenu qu'il devait également examiner de nouveaux griefs. Le 2 septembre 2003, le Comité a mis en place un plan opérationnel visant à examiner d'ici le 31 décembre 2004, tous les griefs en attente reçus jusqu'au 31 décembre 2003. Le Comité estime qu'il répondra à son obligation d'éliminer de façon substantielle l'arriéré des cas et qu'il parviendra à un rythme de fonctionnement régulier d'ici là, à la condition qu'il continue de simplifier ses processus opérationnels et que les postes de membres du Comité soient comblés ou renouvelés. En outre, pour que le Comité atteigne ses objectifs de productivité et obtienne les résultats prévus, il est primordial qu'il instaure une stratégie de mesure du rendement et de compte rendu ou rapport.

Priorité No 2 Élaborer et mettre en œuvre une stratégie et un plan de ressources humaines afin d'atténuer son principal risque opérationnel.

Étant donné que le Comité est un organisme axé sur les connaissances, ses employés en sont à la fois le moteur et la principale ressource. Pour accomplir ses travaux d'examen des griefs avec efficacité, le Comité doit veiller à ce que ses programmes de recrutement et de formation témoignent des qualités professionnelles dont il a besoin. De plus, l'acquisition, l'échange, l'exploitation et la conservation de connaissances sont des éléments clés de la formation continue et de l'acquisition et du maintien de compétences dans un organisme fondé sur le savoir. Le Comité examine des griefs dans un contexte militaire, ce qui nécessite une expertise très spécialisée, difficile à trouver. Conséquemment, la stratégie du Comité comprendra la formation et le perfectionnement professionnel, la planification de la relève et la gestion des connaissances.

Priorité No 3 Participer à l'examen de la Loi sur la Défense nationale.

Le 5 novembre 2003, le ministre de la Défense nationale a déposé le rapport Lamer qui comprenait 88 recommandations dont 19 portaient sur le processus de règlement des griefs des Forces canadiennes et sur le Comité des griefs des Forces canadiennes. Bien qu'il faille apporter des changements à la *Loi sur la Défense nationale* à la suite de plusieurs recommandations proposées, un certain nombre de réformes sont déjà en cours. En effet, un groupe de travail a été mis sur pied afin d'étudier les recommandations portant sur des questions complexes, alors que le ministère de la Justice et le ministère de la Défense nationale ont commencé à examiner les changements visant à mettre en œuvre certaines des recommandations reliées à la justice militaire. Le CGFC devra participer aux consultations et aux initiatives d'examen des lois et règlements applicables au processus de règlement des griefs.

Priorité No 4 Poursuivre la mise en œuvre de sa stratégie de communications externes afin de mieux informer les intervenants quant au rôle du Comité dans le processus de règlement des griefs.

Les communications externes continuent d'être une priorité du Comité. Une analyse de l'environnement révèle qu'il y a toujours une certaine confusion quant aux différents intervenants chargés de dossiers qui se recoupent. Le CGFC travaille à mettre en œuvre sa stratégie en matière de communications externes et demeure conscient que sa contribution au processus global de règlement des griefs n'est ni connue, ni comprise comme elle devrait l'être par les membres des Forces canadiennes et les divers intervenants. Par conséquent, le Comité continuera de mener diverses activités de prise de contact et de liaison.

Priorité No 5 Poursuivre la mise en œuvre du plan d'action d'amélioration de la gestion, conformément à l'initiative gouvernementale de la fonction de contrôleur moderne.

Lorsque le Comité a été créé, il a souscrit à l'initiative gouvernementale de la fonction de contrôleur moderne (FCM) visant à améliorer les pratiques de gestion à l'échelle du gouvernement. Il a commencé par évaluer ses capacités et, à la suite de cette évaluation, il a cerné ses points forts et faibles dans sept champs de gestion. Par la suite, le Comité a déposé un plan d'action d'amélioration de la gestion auprès du Secrétariat du Conseil du Trésor, plan qu'il met en œuvre depuis février 2003. Il continuera de faire du mieux qu'il peut, compte tenu des ressources dont il dispose, pour développer et perfectionner ses pratiques de gestion, conformément au cadre de gestion et de responsabilisation établi pour les ministères et organismes du gouvernement.

Priorité No 6 Confirmation des besoins de financement de base du Comité pour les années futures.

La présentation au Conseil du Trésor établissant le niveau de référence annuel du Comité a été soumise avant que le Comité ait effectivement débuté ses activités. Après trois ans d'activités, le Comité possède maintenant une expérience de fonctionnement suffisante pour être en mesure de contrôler l'attribution de ses ressources à l'aide de systèmes améliorés de gestion de cas et de suivis. Le Comité des griefs des Forces canadiennes aura à confirmer ses besoins de financement de base durant l'année financière 2004-05 et verra s'il y a lieu de procéder à une demande d'accroissement de financement.

Évaluation du rendement

En 2003, dans le cadre de son plan d'action d'amélioration de la gestion, le Comité a rédigé un cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats (CGRR). Un CGRR comprend quatre éléments clés : la gouvernance, la mesure et le compte rendu du rendement et l'évaluation des programmes. On révisé actuellement la version provisoire du CGRR du Comité à la lumière des récents changements apportés à l'Enchaînement des résultats, illustré à la [Figure 1](#) dans le survol de la planification. Au moment de la rédaction du présent rapport, on était à réviser les indicateurs et les mesures de rendement proposés pour le Comité en tenant compte de ces récents changements. Avant de commencer la nouvelle année financière, le Comité aura révisé et terminé les diverses parties de son CGRR; les indicateurs et les mesures de rendement relatifs à l'extrant et aux résultats prévus du Comité seront prêts à être mis en œuvre en 2004-2005. En outre, compte tenu du fait que le Comité existe maintenant depuis quelques années, il effectuera au cours de 2004-2005 une évaluation à mi-mandat, conformément à la politique du Conseil du Trésor touchant l'évaluation des nouveaux programmes ou des nouvelles initiatives du gouvernement.

Plusieurs mécanismes serviront à évaluer et/ou à mesurer les résultats, dans l'optique d'une saine gestion du rendement au Comité.

Le suivi des résultats sera fait par les mécanismes suivants:

- Déterminer le nombre de conclusions et recommandations du CGFC appuyées par le CEMD ;
- Examiner les motifs du rejet par le CEMD (le cas échéant) des conclusions et recommandations du CGFC ;
- Obtenir la rétroaction des membres des Forces canadiennes dont les griefs ont été examinés par le Comité ;
- Interroger d'autres membres des Forces canadiennes ;
- Examiner toute décision de la Cour fédérale concernant les griefs qui ont été examinés par le CGFC ;
- Faire le suivi des changements apportés aux conditions de travail des membres des FC à la suite des travaux du Comité.

Organisme

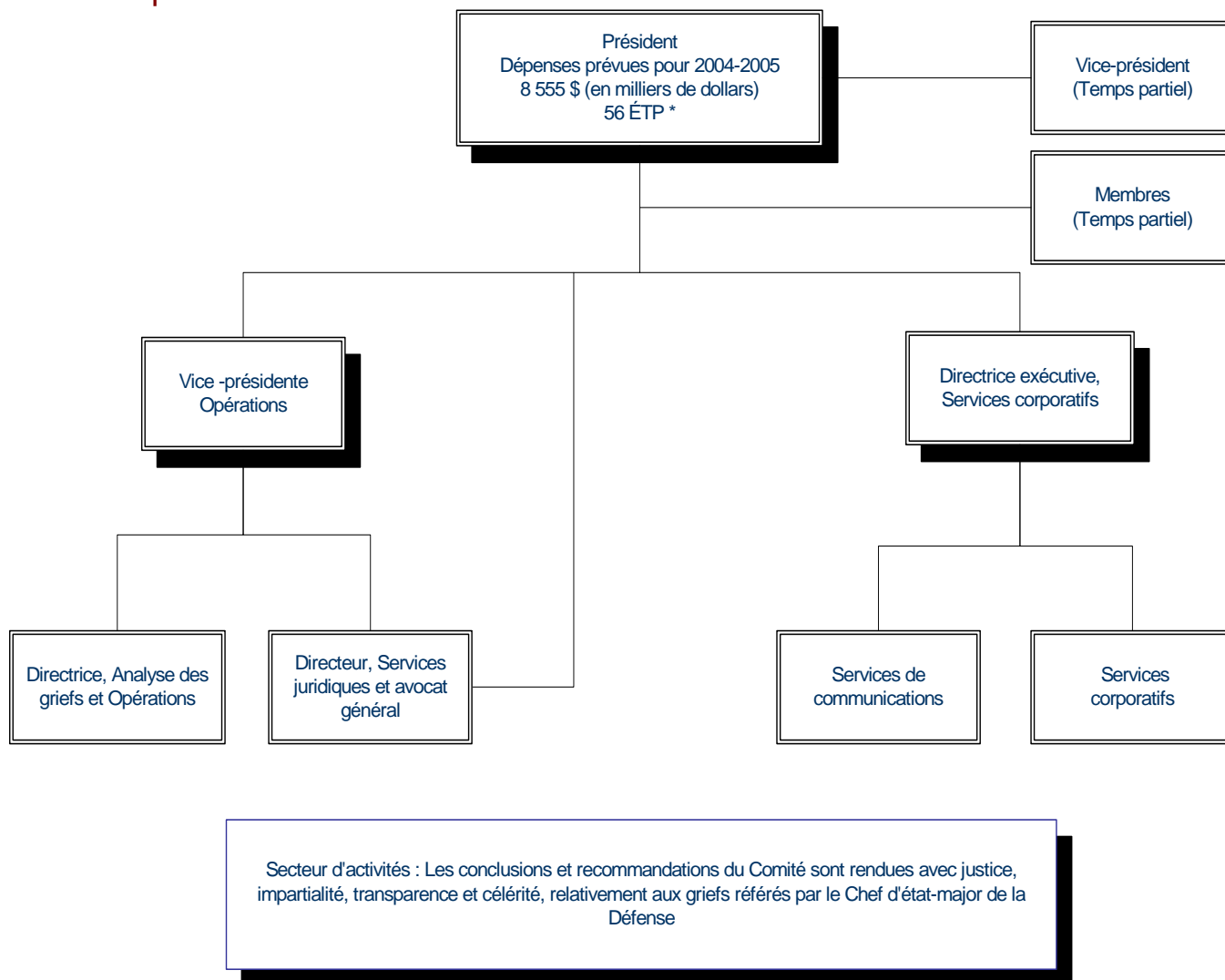
Résultat stratégique et secteur d'activité

Le Comité a un résultat stratégique et un secteur d'activité pour un total de 8 555 \$ (en milliers de dollars).

	Résultat stratégique	(en milliers de dollars)
Secteur d'activité	À long terme, un changement positif mesurable dans le nombre et le type de griefs reliés aux conditions de travail au sein des Forces canadiennes	Total
Les conclusions et recommandations du Comité sont rendues avec justice, impartialité, transparence et célérité, relativement aux griefs référés par le Chef d'état-major de la Défense	8 555 \$	8 555 \$

Nota : Avant que des fonds additionnels lui soient attribués pour l'année financière 2004-2005, comme le montre le tableau des dépenses prévues du Ministère plus loin à la [Figure 2](#), le niveau de référence annuel du Comité était de 6 246 \$.

Responsabilisation



*Le nombre inclue les Membres du Comité à temps plein

Le président est, en bout de ligne, responsable du travail exécuté par les membres du Comité. Le président, la vice-présidente et les autres membres du Comité sont principalement appuyés dans l'exercice de leurs fonctions par la directrice de l'analyse des griefs et des opérations. Les agents de griefs examinent chaque grief et demandent des avis juridiques lorsqu'ils effectuent leurs recherches. En plus de donner des avis juridiques aux agents de griefs et aux membres du Comité relativement à des dossiers de griefs, l'équipe de juristes, dirigée par le directeur des services juridiques et avocat général, donne également des avis juridiques au président et à la vice-présidente sur une vaste gamme de questions. La directrice exécutive est chargée de fournir des services corporatifs à l'appui des opérations, y compris les plans d'affaires stratégiques et rapports de rendement, outre les services en matière de communications, de finances, d'administration, de technologie de l'information et de ressources humaines.

Dépenses prévues du Comité

Le total de toutes les dépenses prévues est en appui direct du résultat stratégique du Comité : « À long terme, un changement positif mesurable dans le nombre et le type de griefs reliés aux conditions de travail au sein des Forces canadiennes ».

Figure 2

(en milliers de dollars)	Prévisions* des dépenses 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007
Secteur d'activités : Les conclusions et recommandations du Comité sont rendues avec justice, impartialité, transparence et célérité, relativement aux griefs référés par le Chef d'état-major de la Défense				
Budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)	6 147	8 555	6 239	6 239
Non budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)	-	-	-	-
Moins : Recettes disponibles	-	-	-	-
Total du Budget principal des dépenses	6 147	8 555	6 239	6 239
Rajustements (<i>dépenses prévues ne figurant pas dans le Budget principal des dépenses</i>) **	974	-	-	-
Dépenses nettes prévues	7 121	8 555	6 239	6 239
Moins : Recettes non disponibles	-	-	-	-
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	260	333	240	240
Coût net du programme	7 381	8 888	6 479	6 479
Équivalents temps plein ***	45	56	46	46

* Ce montant reflète les prévisions les plus justes du total des dépenses nettes prévues jusqu'à la fin de l'exercice courant.

** les rajustements tiennent compte des approbations qui ont été obtenues depuis le Budget principal des dépenses et doivent comprendre les initiatives du Budget fédéral, le Budget supplémentaire des dépenses, etc.

*** Le nombre inclut les Membres du Comité à temps plein

Le niveau de référence annuel du Comité se chiffre à 6 239 \$ pour les années futures; toutefois, on a attribué 8 555 \$ au Comité pour 2004-2005 de façon à augmenter temporairement les fonds alloués. Les colonnes des dépenses prévues pour 2005-2006 et 2006-2007 tiennent compte du niveau de référence annuel du Comité actuellement approuvé, mais ce financement est insuffisant pour permettre au Comité de répondre à ses besoins courants. Voir [la raison d'être des priorités](#), dans la section des plans et priorités (Priorité n° 6) pour plus de précision.

Annexe A – Information financière

Coût net du programme pour l'année budgétaire

(en milliers de dollars)	Total
Dépenses nettes prévues (dépenses totales du Budget principal des dépenses plus rajustements conformément au tableau des dépenses prévues)	8 555
Plus : Services reçus sans frais	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	-
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le SCT (hors les fonds renouvelables)	333
Indemnisation des victimes d'accidents du travail assurée par Développement des ressources humaines Canada	-
Traitement et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	-
Moins : Recettes non disponibles	-
Coût net du programme 2004-2005	8 888

Annexe B – Autres renseignements

Contacts pour informations supplémentaires et site internet

Pour de plus amples renseignements sur le CGFC, visiter le site Web du CGFC <http://www.cfqb-cgfc.gc.ca/> ou communiquer avec les Services de communications au (613) 995-5120.

Comité des griefs des Forces canadiennes

Téléphone sans frais : 1 877 276-4193

Télécopieur sans frais : 1 866 716-6601

Télécopieurs : (613) 996-6491
(613) 995-8201
(613) 992-6979

Rapports annuels prévus par la *Loi* et autres rapports du Comité

Les documents suivants se retrouvent sur le site Internet du Comité :

Rapports sur les plans et les priorités

 [Rapport sur les plans et les priorités 2003-2004](#)

 [Rapport sur les plans et les priorités 2002-2003](#)

 [Rapport sur les plans et les priorités 2001-2002](#)

Rapports annuels

Année 2002  [Format pdf](#) Année 2001  [Format pdf](#)

Année 2000  [Format pdf](#)

Rapports sur le rendement

 [Rapport sur le rendement pour la période se terminant le 31 mars 2002](#)

[Rapport sur le rendement pour la période se terminant le 31 mars 2003](#)