



# **Comité des griefs des Forces canadiennes**

**Budget des dépenses  
2001-2002**

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

**Canada**

## Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses qui est déposé à la Chambre des communes par la présidente du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

**Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement** présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les rapports entre les principaux éléments du Budget principal des dépenses et le Plan de dépenses (qui figure dans le budget).

**Partie II – Le Budget principal des dépenses** étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en applications ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1er mars ou avant.

**Partie III – Le Plan de dépenses du ministère** est divisé en deux documents :

- 1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés au niveau des secteurs d'activité et portent également sur les objectifs, les initiatives et les résultats prévus; il y est fait également mention des besoins connexes en ressources pour une période de trois ans. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents doivent être déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui font ensuite rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.
- 2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables pour les ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par  
le ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, 2001

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la  
poste auprès des Éditions du gouvernement du Canada (TPSGC)  
Ottawa (Canada) K1A 0S9

Téléphone : 1-800-635-7943  
Site Internet : <http://publications.tpsgc.gc.ca>

No. de catalogue BT31-2/2002-III-62

ISBN 0-660-61532-0



**Canadian Forces Grievance Board**   **Comité des griefs des Forces canadiennes**

# **Comité des griefs des Forces canadiennes**

**Budget des dépenses  
2001-2002**

**Un rapport sur les plans et les priorités**

Approuvé

---

L'honorable Art Eggleton, C.P., député  
Ministre de la Défense nationale

# Table des matières

Section I - Messages .....	Page -1-
Message du Président .....	Page -1-
Déclaration de la direction .....	Page -3-
Section II - Vue d'ensemble du Comité .....	Page -4-
2.1 Mandat, rôles et responsabilités .....	Page -4-
Structure organisationnelle .....	Page -6-
2.2 Objectifs du programme .....	Page -6-
2.3 Contexte de la planification .....	Page -6-
2.4 Dépenses prévues du Comité .....	Page -9-
Section III - Plans, résultats, activités et ressources du Comité .....	Page -10-
3.1 Renseignements détaillés sur les secteurs d'activité .....	Page -10-
3.2 Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés, activités et ressources connexes .....	Page -12-
Section IV - Renseignements financiers .....	Page -19-
Coût net du programme pour l'année budgétaire 2001-2002 .....	Page -19-
Section V - Autres renseignements .....	Page -20-
Références .....	Page -20-
Pour obtenir des renseignements supplémentaires .....	Page -20-

# Section I - Messages

## Message du Président

Au nom du Comité des griefs des Forces canadiennes que j'ai l'honneur de présider il me fait plaisir de présenter notre premier rapport sur les plans et les priorités.

La mise en place du Comité des griefs des Forces canadiennes marque l'importance que le gouvernement et les Canadiens et Canadiennes accordent à la justice ainsi qu'au respect des droits des militaires. Ces femmes et ces hommes remplissent un service de façon courageuse et dévouée, aident les Canadiens et Canadiennes lorsqu'il y a de grands désastres et assurent le maintien de la paix dans le monde.

En adoptant les modifications à la Loi sur la défense nationale, le législateur a voulu moderniser le système de justice militaire. Et en créant le Comité des griefs des Forces canadiennes, il a voulu améliorer l'efficacité et la transparence du processus des griefs et mieux servir le personnel des Forces canadiennes.

Le Comité des griefs des Forces canadiennes dispose de pouvoirs étendus que lui confère la Loi. Nos activités portent sur un champ de compétences très spécifique. La mission du Comité est de contribuer à améliorer la confiance des membres des Forces canadiennes et du public à l'égard des principes d'impartialité, d'intégrité et d'équité qui sous-tendent le système de justice militaire. Pour ce faire, le Comité procède à un examen externe et indépendant des griefs que lui réfère, en vertu de la *Loi*, le chef d'état-major de la défense. Notre but est de mettre en place une procédure de règlement des griefs souple, objective et transparente selon laquelle chaque militaire sera traité de manière juste et équitable, quel que soit son grade ou son poste. L'autonomie de notre Comité évite que le processus interne de résolution des griefs ne soit trop identifié à la structure de commandement militaire ou qu'il ne se retrouve en apparence de conflit d'intérêts. Nous ne remplaçons donc pas le système existant, nous y apportons plutôt une autre perspective.

La société canadienne a évolué et s'est démocratisée. Au cours des vingt dernières années, les droits individuels ont acquis une prépondérance inégalée dans tous nos rapports sociaux. Tant et si bien que les ministères, agences et organismes publics, tout comme les Forces canadiennes, ont supprimé de nombreuses barrières sociales, culturelles ou autres qui pouvaient empêcher les citoyens d'accéder à un emploi au Canada et de le conserver. C'est donc en assurant le respect de ces droits individuels que le Comité des griefs des Forces canadiennes peut le mieux servir les intérêts des militaires de tout rang.

Le Comité des griefs des Forces canadiennes se donne comme priorité d'agir le plus rapidement possible. Car plus le temps passe et plus l'angoisse infligée aux plaignants et à leur famille est profonde. En définitive, le travail du Comité va contribuer à assurer le respect des droits individuels des militaires canadiens et ainsi à renforcer le moral des troupes.

Pour réaliser pleinement son mandat, le Comité examine les griefs dont il est saisi et transmet, par écrit, ses conclusions et recommandations au chef d'état-major de la défense et au plaignant. Le Comité ne se leurre pas sur l'ampleur de sa tâche ni sur les écueils possibles. Nos recommandations auront des répercussions non seulement sur les militaires, mais aussi sur leur famille et possiblement sur les civils qui pourraient être associés aux griefs.

C'est pourquoi j'estime que le Comité a un rôle important à jouer dans la résolution des griefs des militaires. Non seulement sur le plan de ses obligations légales, mais également sur le plan de la compassion et du respect envers les militaires. Tout en s'acquittant de ses obligations légales en toute objectivité et impartialité, le Comité des griefs des Forces canadiennes se doit de proposer des solutions constructives qui permettront de redresser les torts et préjudices subis par les militaires et leur famille et d'améliorer les relations de travail au sein des Forces canadiennes.

Leurs droits nous tiennent à coeur et la compassion et le respect auxquels ils ont droit seront toujours au centre de nos préoccupations.

Le président,  
Paul-André Massé

## Déclaration de la direction

### DÉCLARATION DE LA DIRECTION

#### *Rapport sur les plans et les priorités de 2001-2002*

Je sou mets, en vue de son dépôt au Parlement, le rapport sur les plans et les priorités de 2001-2002 du Comité des griefs des Forces canadiennes.

À ma connaissance, les renseignements contenus dans ce rapport:

- décrivent fidèlement le mandat, les priorités, les stratégies de l'organisation et les résultats escomptés par celle-ci;
- sont conformes aux principes de divulgation de l'information énoncés dans les *Lignes directrices pour la préparation du rapport sur les plans et les priorités*;
- sont complets et exacts;
- sont fondés sur de bons systèmes d'information et de gestion.

Je suis satisfait des méthodes et des procédures d'assurance de la qualité qui ont été utilisées pour produire le RPP.

Les ministres du Conseil du Trésor ont approuvé la Structure de rapport sur laquelle s'appuie le présent document et qui sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.

---

Pierre Beaudry  
Directeur exécutif

Date: \_\_\_\_\_

## Section II - Vue d'ensemble du Comité

### 2.1 Mandat, rôles et responsabilités

En réponse aux recommandations du rapport du ministre de la Défense nationale au Premier ministre en 1997, le Ministre a présenté à la Chambre des communes des mesures législatives contenant des modifications approfondies visant à moderniser la *Loi sur la défense nationale*, tout particulièrement le *Code de discipline militaire*. On a reconnu la nécessité de séparer clairement, sur une base institutionnelle, la fonction enquête, la fonction de défense, la responsabilité d'engager des poursuites et les fonctions juridiques. De surcroît, il a fallu clarifier les rôles et les responsabilités des principaux acteurs du système judiciaire militaire et renforcer la surveillance et l'examen des griefs. Tous ces facteurs ont mené à l'établissement du Comité des griefs des Forces canadiennes en vertu de la modification législative.

Le Comité a été créé afin d'apporter une valeur ajoutée au processus de traitement des griefs dans les Forces canadiennes, un élément de révision externe et indépendant des Forces canadiennes. La valeur ajoutée de l'examen par le comité contribue à assurer l'impartialité, la transparence et l'efficacité nécessaire du système de traitement des griefs des militaires sans formalisme, avec célérité et compassion.

Le Comité des griefs des Forces canadiennes (CGFC) est un organisme autonome, sans lien de dépendance, créé par une modification à la *Loi sur la défense nationale* dans le projet de loi C-25, chapitre 35, sanctionné le 10 décembre 1998. Cette modification établissait le Comité en tant qu'organisme en vertu de l'annexe I.1 de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (avec mention correspondante du ministre de la Défense nationale à la colonne II) et de la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Le 1er mars 2000 entraient en vigueur les dispositions législatives du projet de loi C-25 prévoyant l'établissement du Comité. Le 8 juin 2000, le gouverneur en conseil approuvait des modifications aux règlements publiés par le chef d'état-major de la défense (CEMD) dans les Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes. Ces modifications entraient en vigueur le 15 juin, 2000.

Le Comité est un tribunal administratif. Ceci lui permet de faire enquête, d'assigner des personnes à comparaître et de tenir des audiences afin de juger de la pertinence et de la validité des griefs qui lui sont référés par le CEMD.

Le Comité des griefs des Forces canadiennes est composé, conformément à l'article 29.16 de la *Loi*, d'un président, d'au moins deux vice-présidents et des autres membres nécessaires à l'exercice de ses fonctions, tous nommés par le gouverneur en conseil. Le président et l'un des vice-présidents occupent leur charge à temps plein. Les autres membres sont nommés à temps plein ou à temps partiel.

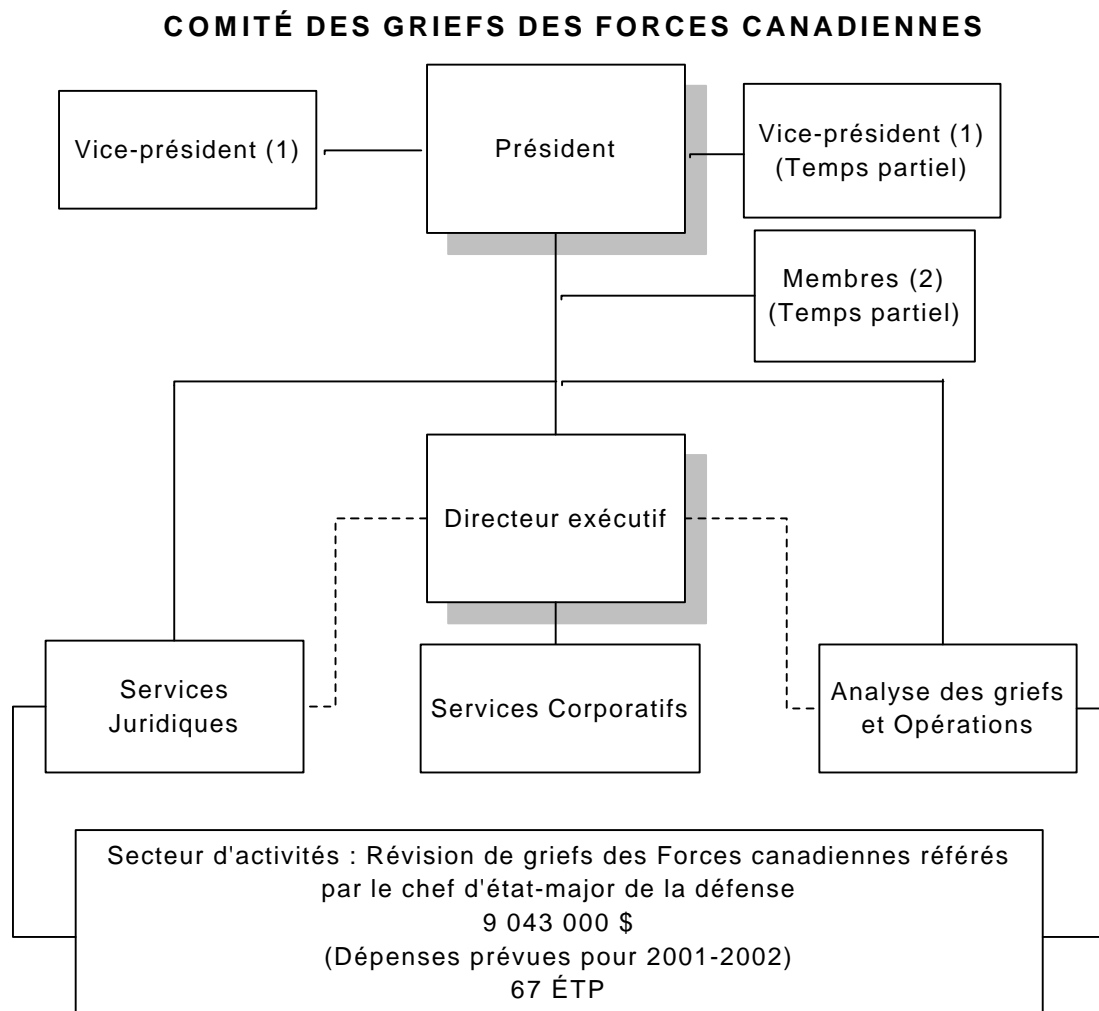
En plus des membres nommés par décret, le CGFC fonctionne en temps normal avec 50 ÉTP (équivalents temps plein) nommés conformément à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*.



Cependant, pour l'année financière 2001-2002, le CGFC fonctionnera avec 67 ÉTP, incluant les ressources supplémentaires pour le traitement des cas du régime antérieur et la mise en oeuvre du Comité.

Le président du Comité des griefs présente au ministre de la Défense nationale, au plus tard le 31 mars de chaque année, le rapport annuel du Comité pour l'année civile précédente, assorti éventuellement de ses recommandations.

## Structure organisationnelle



## 2.2 Objectifs du programme

La création du Comité résulte de la volonté du gouvernement de moderniser le système de justice militaire dans les Forces canadiennes et de le rendre plus efficace, transparent et humain pour contribuer à l'amélioration des relations de travail pour ses membres. Spécifiquement, son objectif peut s'articuler comme suit : *Agir à titre de tribunal administratif indépendant et assurer l'examen juste et impartial des griefs qui doivent lui être soumis selon la Loi sur la défense nationale.* Le Comité a comme tâche d'enquêter, de réviser et d'entendre les griefs qui lui sont référés par le CEMD, et de fournir ses conclusions et recommandations au CEMD et au plaignant.

## 2.3 Contexte de la planification

Tout officier ou militaire du rang des Forces canadiennes qui se considère lésé par une décision, un acte ou une omission dans l'administration des affaires des Forces canadiennes a le droit de déposer un grief avant la date d'effet de sa libération des Forces canadiennes si aucune mesure de réparation n'est prévue en vertu de la *Loi sur la défense nationale* et si la décision, l'acte ou l'omission en question n'est pas spécifiquement écarté(e) dans les *Ordonnances et règlements royaux (ORFC) 7.01*. Il n'existe maintenant que deux niveaux décisionnels lorsqu'un grief est déposé. Le premier, appelé autorité de première instance (API), est la personne à qui l'on confère le pouvoir de faire droit au grief. Le second et dernier palier est le CEMD. Le Comité intervient au deuxième et dernier palier d'un traitement d'un grief.

### Renvoi obligatoire des griefs par le CEMD au CGFC

Le chef d'état-major de la défense renvoie au Comité des griefs des Forces canadiennes tout grief qui a trait aux questions suivantes :

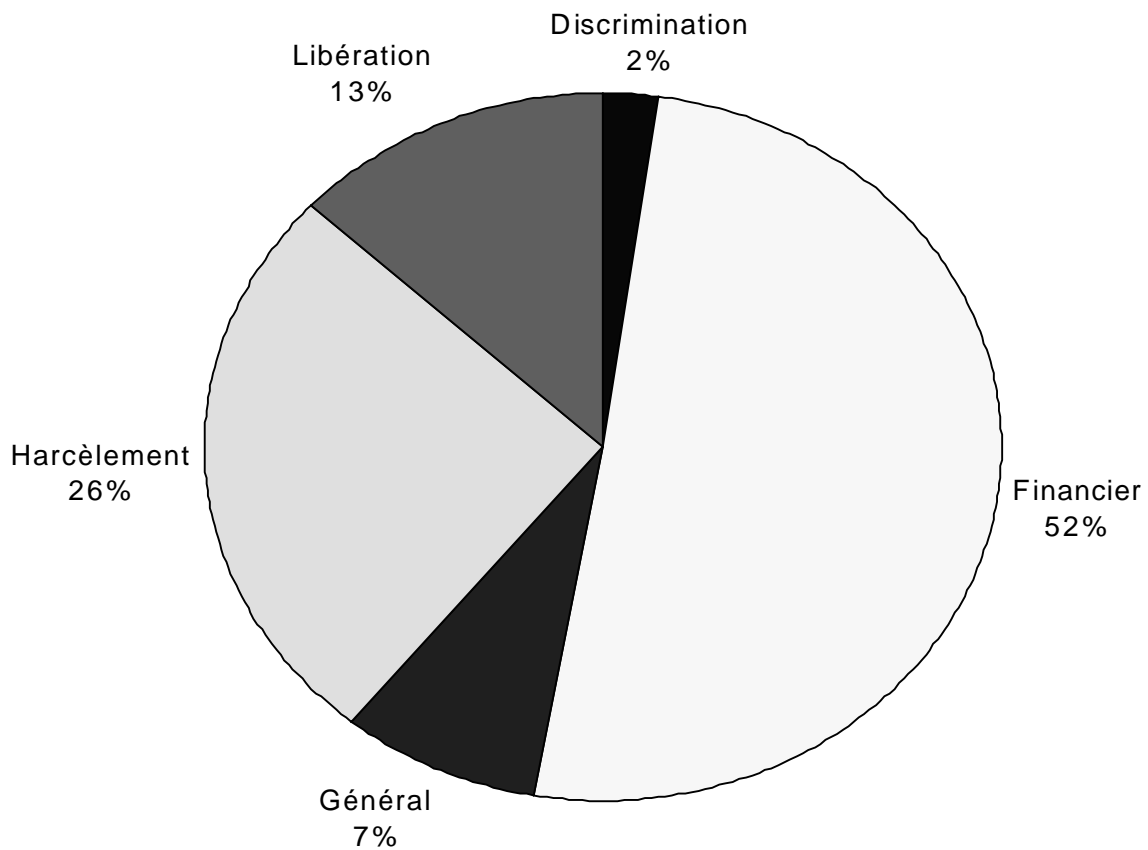
- ▶ les mesures administratives qui émanent de la suppression ou des déductions de solde et d'indemnités, du retour à un grade inférieur ou de la libération des Forces canadiennes;
- ▶ l'application et l'interprétation des politiques des Forces canadiennes qui concernent l'expression d'opinions personnelles, 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.

En outre, le CEMD doit renvoyer au CGFC tout grief relatif à une décision, un acte ou une omission de sa part concernant un officier ou un militaire du rang.

En date du 31 décembre 2000, un total de 191 griefs (Figure 1) envoyés pour examen au CGFC : 4 portent sur de la discrimination; 97 portent sur des questions financières; 15 sont de sujet général (Médical/dentaire, rétrogradation à un grade inférieur, résiliation d'engagement); 50 sur le harcèlement; 25 sur des libérations.

<b>CATÉGORIES</b>	
Discrimination	4
Financier	97
Général	15
Harcèlement	50
Libération	25
<b>Total</b>	<b>191</b>

**Figure 1 Griefs par catégories**



Le CGFC fonctionne présentement sous deux modes d'opérations; Régime stable : référant au traitement des griefs qui ont été déposés après l'entrée en vigueur des modifications à *la Loi sur la défense nationale* ; et le Régime antérieur : référant aux griefs en cours de règlement aux différents paliers des Forces canadiennes ou étaient en attente d'une décision du CEMD au moment où les modifications à la *Loi sur la défense nationale* sont entrées en vigueur. On estime le taux de renvoi de griefs que traitera le CGFC en régime stable entre 60% et 80% de l'ensemble des griefs reçus par le CEMD. Présentement la majorité des griefs reçus depuis le 15 juin 2000, date de mise en oeuvre du Comité, relèvent du régime antérieur et remontent dans certains cas à 1994. Le Comité prévoit compléter le traitement des griefs au régime antérieur reçus avant le 1<sup>er</sup> avril 2001, avant la fin de l'exercice financier 2001-2002. Outre l'organisation permanente dont le CGFC a besoin pour s'acquitter de son mandat, une organisation temporaire est mise sur pied pour compléter le traitement des griefs du régime antérieur.

De plus, le Comité n'a aucun contrôle sur le volume de griefs en régime stable et le rythme que ceux-ci lui sont référés. On prévoit toutefois, que le nombre de griefs que traitera le CGFC en régime stable à environ 285 par année. De surcroît, durant la période 2001-2002 nous prévoyons tenir un certain nombre d'audiences dans différentes régions du pays.

Le Comité oeuvre à traiter les griefs qui lui sont référés tout en établissant, et ce plus particulièrement durant l'année financière 2001-2002, sa structure d'opération ainsi que la mise en oeuvre de ses différents systèmes d'infrastructure et de gestion. De par son caractère unique, un des plus grand défis du Comité se trouve au niveau du recrutement et de la formation du personnel traitant les griefs. De plus, il doit se doter d'une structure organisationnelle flexible et fournir les ressources administratives et opérationnelles nécessaires pour être en mesure de s'adapter à la charge de travail courante.

## 2.4 Dépenses prévues du Comité

(en milliers de dollars)	Prévisions *** des dépenses	Dépenses prévues	Dépenses prévues	Dépenses prévues
	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)	5 133	<b>9 043</b>	6 134	6 134
Non-budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)				
Moins : Recettes disponibles				
<b>Total du Budget principal des dépenses</b>	5 133	<b>9 043</b>	6 119	6 119
Rajustements **				
<b>Dépenses nettes prévues</b>	5 133*	<b>9 043</b>	6 119	6 119
Moins : Recettes non disponibles				
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	208	<b>389</b>	265	265
<b>Coût net du programme</b>	213	<b>9 432</b>	6 384	6 384
<b>Équivalents temps plein</b>	53	<b>67</b>	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

\*\*\* Les prévisions des dépenses 2000-2001 font partie du budget de la Défense nationale. Le CGFC sera une entité comptable à partir de l'AF 2001-2002

## Section III - Plans, résultats, activités et ressources du Comité

### 3.1 Renseignements détaillés sur les secteurs d'activité

#### Titre du secteur d'activité

Le Comité des griefs des Forces canadiennes n'a qu'un seul secteur d'activité désigné comme étant « L'examen de griefs des membres des Forces canadiennes référés par le chef d'état-major de la défense » conformément à la *Loi* et aux règlements s'y afférents.

#### Objectif du secteur d'activité

Afin de le guider dans sa prestation de services et dans sa philosophie de gestion, le Comité a adopté les quatre grands objectifs stratégiques suivants :

#### 1. Établir la crédibilité du Comité :

- en faisant des recommandations justes, équitables, rapides et impartiales;
- en assurant toute la transparence nécessaire dans son processus de traitement des griefs; et
- en communiquant de façon claire et précise le fondement de ses recommandations.

#### 2. Le Comité se tient à la fine pointe des grands courants au sein du gouvernement du Canada et à l'échelle nationale en matière de traitement de griefs :

- en mettant en place un système exemplaire de traitement des griefs;
- en demeurant à la fine pointe dans ses systèmes et méthodes; et
- par la promotion de sa raison d'être afin d'améliorer les relations de travail au sein des Forces canadiennes.

#### 3. Créer au sein du Comité un climat et des conditions de travail enviables qui favorisent l'engagement, la performance, le développement et l'épanouissement de son personnel :

- en exerçant un leadership organisationnel et décisionnel;
  - en s'assurant que l'ensemble du savoir-faire requis est disponible;
  - en s'assurant que son personnel a le savoir-être pour bien fonctionner dans l'environnement du Comité;
  - en mettant en place un programme de perfectionnement adapté au savoir-faire et au savoir-être; et
  - en créant un climat qui favorise l'épanouissement de son personnel.
4. Les objectifs stratégiques 1 et 2 qui sont d'établir la crédibilité du Comité et lui permettre de se tenir à la fine pointe des grands courants en matière de griefs, représentent les facteurs clés de sa réussite. Le quatrième objectif stratégique vient en soutien direct à ces facteurs clés **en mettant en place un système et des contrôles de gestion efficaces et à la fine pointe** qui lui permettent de mesurer l'atteinte des objectifs et cibles stratégiques.

#### Description du secteur d'activité

Le Comité exerce son mandat en favorisant un processus qui se veut transparent et équitable. Ses recommandations seront claires et bien fondées afin d'en favoriser la compréhension et l'application par toutes les parties impliquées.

L'exercice de son mandat est assuré par l'harmonisation des éléments qui constituent un processus de traitement des griefs faisant preuve de diligence, d'indépendance et d'impartialité incluant les fonctions d'analystes et de greffe. Les membres du Comité et le personnel affecté aux griefs sont appuyés par des avis juridiques ainsi que par des services corporatifs et de communication.

### 3.2 Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés, activités et ressources connexes

<b>Résultats-clés #1</b>		<b>Ressources</b>		
		<b>(en milliers de dollars)</b>		
<b>La crédibilité du Comité est reconnue par les Forces canadiennes</b>		<b>2001-2002</b>	<b>2002-2003</b>	<b>2003-2004</b>
<b>Résultats escomptés</b>	<b>Activités connexes</b>	<b>5 878 \$</b>	<b>3 977 \$</b>	<b>3 977 \$</b>
Émission de conclusions et de recommandations justes, équitables, rapides et impartiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place un processus de traitement des griefs bien établi et documenté qui sera compris par tous les intervenants.</li> <li>• Intégrer dans le processus de traitement des griefs, à des moments critiques, des mesures de contrôle assurant la qualité des résultats.</li> <li>• Compléter le traitement des griefs du régime antérieur<sup>1</sup> reçus avant le 1<sup>er</sup> avril 2001, pour la fin de l'AF 2001-2002.</li> <li>• Traiter la majorité des griefs à l'intérieur des délais prescrits par le Comité tout en assurant le traitement juste, équitable et impartial.</li> <li>• Mettre en place un système de rétroaction qui permettra de mesurer l'efficacité du Comité à rendre des conclusions et faire des recommandations.</li> </ul>	Représente 65 % du total des dépenses prévues	Représente 65 % du total des dépenses prévues	Représente 65 % du total des dépenses prévues

<sup>1</sup> Les griefs en cours de règlement aux différents paliers des Forces canadiennes qui étaient en attente d'une décision éventuelle du CEMD au moment où les modifications à la *Loi sur la défense nationale* sont entrées en vigueur



## Résultats-clés #1

### La crédibilité du Comité est reconnue par les Forces canadiennes

Résultats escomptés	Activités connexes			
Compréhension claire et précise du fondement des recommandations du Comité	<ul style="list-style-type: none"><li>• Développer et adopter une approche, un format et un style uniforme, clair et précis pour la rédaction des recommandations du Comité.</li><li>• Mettre en place un système de rétroaction qui permettra de mesurer l'efficacité du Comité à expliquer le fondement de ses recommandations.</li></ul>			
Sensibilisation des militaires et de la population canadienne sur l'existence, le rôle, le mandat et les façons de faire du Comité	<ul style="list-style-type: none"><li>• Développer une stratégie de communication qui verra à bien cibler les différents auditoires et maximisera les différents moyens de communications.</li><li>• Faire une tournée des bases et établissements des Forces canadiennes.</li><li>• Assurer le maintien à jour du site internet du Comité.</li><li>• Développer le matériel d'information nécessaire pour sensibiliser les militaires, la population canadienne et les groupes d'intérêts.</li></ul>			

**Résultats-clés #2****Ressources****Le Comité se tient à la fine pointe des grands courants au sein du gouvernement du Canada et à l'échelle nationale en matière de traitement de griefs****(en milliers de dollars)****2001-2002****2002-2003****2003-2004**

<b>Résultats escomptés</b>	<b>Activités connexes</b>	<b>452 \$</b>	<b>306 \$</b>	<b>306 \$</b>
Une connaissance accrue de ce qui se fait en matière de traitement de griefs.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Participer et contribuer aux différents forums de tribunaux administratifs.</li><li>• Participer et contribuer aux différents regroupement reliés : au droit et plus particulièrement le droit du travail; et aux relations de travail et relations industrielles.</li><li>• Développer et maintenir une base de données sur la jurisprudence interne et externe, qui est pertinente aux affaires du Comité.</li><li>• Faire une analyse comparative avec d'autres organismes semblables afin de se mesurer à ces derniers et d'identifier les meilleures pratiques.</li><li>• Maintenir nos connaissances sur ce qui se fait ailleurs qu'à la fonction publique fédérale : autres paliers du gouvernement et au secteur privé</li></ul>	Représente 5 pour cent du total des dépenses prévues	Représente 5 pour cent du total des dépenses prévues	Représente 5 pour cent du total des dépenses prévues

## Résultats-clés #2

Le Comité se tient à la fine pointe des grands courants au sein du gouvernement du Canada et à l'échelle nationale en matière de traitement de griefs

Résultats escomptés	Activités connexes			
Le Comité démontre un leadership au sein de la fonction publique fédérale.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Étudier la possibilité d'établir un réseau d'analystes et enquêteurs en matière de griefs au sein de la fonction publique fédérale.</li><li>• Maintenir un réseau et des communications efficaces avec les intervenants des Forces canadiennes.</li></ul>			

**Résultats-clés #3****Ressources**

(en milliers de dollars)

**Le Comité a créé un climat qui prône l'apprentissage et la croissance.****2001-2002****2002-2003****2003-2004**

<b>Résultats escomptés</b>	<b>Activités connexes</b>	<b>904 \$</b>	<b>612 \$</b>	<b>612 \$</b>
Avoir un personnel engagé dont le savoir-être et le savoir-faire rencontrent l'ensemble des aptitudes et compétences requises par le Comité afin de bien rendre compte de ses responsabilités et obligations.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Identifier l'ensemble des compétences et des aptitudes requises par l'organisation.</li><li>• Identifier les compétences et les aptitudes requises pour chaque poste.</li><li>• Mettre en place une politique d'embauche et des programmes de formation qui sauront assurer que : les employés pris dans leur ensemble rencontrent les besoins et les exigences de l'organisation; et que les employés ont le savoir-être et le savoir-faire nécessaires pour bien remplir leurs fonctions.</li><li>• Mettre en place un système de rétroaction pour identifier les écarts entre les exigences et l'état actuel et palier à ces écarts par des mesures correctives telles la formation, le mentorat.</li></ul>	Représente 10 pour cent du total des dépenses prévues	Représente 10 pour cent du total des dépenses prévues	Représente 10 pour cent du total des dépenses prévues

### Résultats-clés #3

**Le Comité a créé un climat qui prône l'apprentissage et la croissance.**

Résultats escomptés	Activités connexes			
<p>Le Comité démontre du leadership au niveau organisationnel et décisionnel.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nommer un membre de l'exécutif comme « champion de l'apprentissage » qui aura pour fonction de veiller à ce que les pratiques exemplaires soient consignées et mises en application, et à ce que le tout soit coordonné.</li> <li>• Mettre en place des processus qui permettent l'acquisition du savoir, et qui organise et utilise le savoir collectif afin d'améliorer le rendement du Comité.</li> <li>• Adopter un système de valeur organisationnelle, en consonance avec les résultats escomptés qui servira à définir le cadre d'éthique.</li> <li>• Adopter un code d'éthique qui saura guider les membres du Comité et les employés dans leurs agissements afin d'assurer le respect des normes de conduite professionnelle à l'égard du Comité et de ses clients.</li> <li>• Mettre en place un système flexible de gestion organisationnelle afin de fournir les ressources administratives et opérationnelles nécessaires pour traiter efficacement la charge de travail.</li> </ul>			

**Résultats-clés #4****Ressources**

(en milliers de dollars)

**Le Comité a en place un système et des contrôles efficaces et à la fine pointe.****2001-2002****2002-2003****2003-2004**

<b>Résultats escomptés</b>	<b>Activités connexes</b>	<b>1 800 \$</b>	<b>1 223 \$</b>	<b>1 223 \$</b>
Amélioration continue des processus du Comité.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mettre en place un processus de rétroaction qui assurera l'amélioration continue des pratiques et des processus du Comité.</li></ul>	Représente 20 pour cent du total des dépenses prévues	Représente 20 pour cent du total des dépenses prévues	Représente 20 pour cent du total des dépenses prévues
Une saine gestion du rendement	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mettre en place et maintenir un tableau de bord équilibré afin de favoriser l'identification des écarts entre le rendement escompté et le rendement réel par rapport à ses facteurs-clés de succès.</li><li>• Mettre en place et maintenir un système de gestion qui permettra de bien gérer les charges de travail, les budgets et les coûts du Comité.</li><li>• Assurer l'intégration de la gestion stratégique avec la gestion des opérations afin d'assurer l'alignement des activités du Comité avec ses stratégies.</li><li>• Mettre en place un système de gestion des griefs qui permettra un suivi continu de ces derniers.</li><li>• Améliorer la prévisibilité du volume et de l'aboutissement des griefs au Comité.</li></ul>			

## Section IV - Renseignements financiers

Coût net du programme pour l'année budgétaire 2001-2002

(en milliers de dollars)	Total
Dépenses nettes prévues (budgétaires et non budgétaires brutes du Budget principal des dépenses plus rajustements)	9 043
<i>Plus : Services reçus sans frais</i>	
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	389
Indemnisation des victimes d'accidents du travail assurée par Développement des ressources humaines Canada	—
Traitement et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par le ministère de la Justice Canada	—
	<hr/>
	9 432
<i>Moins : Recettes disponibles</i>	
<b>Coût net du programme pour 2001-2002</b>	<b>9 432</b>

## Section V - Autres renseignements

### Références

#### Liste des rapports exigés par la *Loi* et des rapports ministériels

- Rapport annuel du Comité des griefs des Forces canadiennes (*Le premier rapport sera déposé, au plus tard le 31 mars 2001.*)
- Rapport de rendement du Comité des griefs des Forces canadiennes (*Le premier rapport sera déposé en 2002*)
- Rapport annuel sur la *Loi sur l'accès à l'information*
- Rapport annuel sur la *Loi sur la protection des renseignements personnels*
- Rapport annuel de gestion en matière de langues officielles

#### Pour obtenir des renseignements supplémentaires

Comité des griefs des Forces canadiennes  
270, rue Albert  
Ottawa (ON) K1P 5G8

Sans frais : 1-877-276-4193

Site Web : [www.cgfc-cfgb.gc.ca](http://www.cgfc-cfgb.gc.ca)

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