

Plan ministériel

Comité externe d'examen des griefs militaires



2019-2020

L'honorable Harjit S. Sajjan, C.P, OMM, MSM, CD,
député
Ministre de la Défense nationale

No de catalogue : DG2-7F-PDF

ISSN : 2560-953X

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de la Défense nationale,
2019

Table des matières

Message de la présidente et première dirigeante	1
Aperçu de nos plans et contexte opérationnel	3
Résultats prévus : ce que nous voulons accomplir cette année et par la suite	5
Responsabilités essentielles	5
Examen indépendant des griefs militaires.....	5
Description	5
Faits saillants de la planification.....	5
Services internes	8
Description	8
Faits saillants de la planification.....	8
Dépenses et ressources humaines.....	11
Dépenses prévues	11
Ressources humaines prévues.....	12
Budget des dépenses par crédit voté.....	12
État des résultats condensé prospectif.....	12
Renseignements complémentaires	15
Renseignements ministériels.....	15
Profil organisationnel.....	15
Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités.....	15
Cadre de présentation de rapports	15
Renseignements connexes sur le Répertoire des programmes.....	17
Tableaux de renseignements supplémentaires	17
Dépenses fiscales fédérales	17
Coordonnées de l'organisation.....	17
Annexe : définitions	19
Notes en fin d'ouvrage	23

Message de la présidente et première dirigeante

Je suis ravie de présenter le Plan ministériel du Comité externe d'examen des griefs militaires (Comité) de 2019-2020, mon premier en tant que présidente et première dirigeante.

Au cours des trois prochaines années, je souhaite voir le Comité devenir un tribunal administratif moderne et un centre d'excellence dans le domaine de l'examen indépendant des griefs militaires. Grâce à la mise en place de solutions innovatrices et à la volonté de garder le cap, j'estime que d'ici 2022 l'organisation sera d'une efficacité hors pair et fonctionnera dans un environnement numérique. Fort de la présence d'employés chevronnés et de relations solides avec les intervenants du milieu, le Comité est prêt à déployer un nouveau cadre stratégique pour concrétiser cette vision.



À partir de cette année, le Comité va adopter de nouvelles orientations axées sur l'amélioration continue, la mise en œuvre d'outils modernes et la mobilisation de son capital humain. Le nouveau plan stratégique du Comité se divise en trois volets nécessaires à l'exercice de son mandat : les gens (le « qui »), l'infrastructure (les outils) et les processus opérationnels (le « comment »).

En investissant dans ces trois domaines, le Comité sera en mesure d'obtenir des résultats et de s'adapter à un environnement en évolution. En effet, le fait d'avoir les bonnes personnes, possédant les compétences requises, dans les bons postes au moment opportun, de même que le fait de détenir un solide plan de transfert des connaissances, permettront au Comité d'atteindre ses objectifs. De plus, la mise en place d'outils de travail modernes sera un gage d'efficacité accrue pour les employés et membres du Comité. Enfin, l'adoption d'une culture organisationnelle fondée sur l'amélioration continue favorisera la capacité d'analyser et d'optimiser chaque étape de chaque processus.

Le Comité compte aussi mettre en place une fonction de protection des employés afin de fournir un espace sûr, fiable et confidentiel pour discuter de harcèlement sans peur de représailles. Le Comité souhaite maintenir un milieu de travail sain et respectueux et s'engage ainsi à offrir un environnement sûr et sans harcèlement à ses employés.

À la suite des progrès réalisés en vue de renouveler les services internes, le Comité souhaite continuer d'accroître son soutien au secteur des opérations, lequel est au cœur du mandat de l'organisation. Le Comité a la chance d'avoir des employés et des membres qui sont dévoués, professionnels et dynamiques. En leur fournissant les outils adéquats, ceux-ci pourront donner le meilleur d'eux-mêmes dans l'accomplissement de leurs tâches.

Je suis très enthousiaste à l'idée de voir se concrétiser nombre de projets prometteurs cette année et dans celles à venir.

Christine Guérette
Présidente et première dirigeante

Aperçu de nos plans et contexte opérationnel

Le Comité est une micro-organisation de moins de 50 personnes dont le mandat est d'examiner des griefs militaires renvoyés par le Chef d'état-major de la défense (CEMD). Il est une composante externe et indépendante au niveau de l'autorité de dernière instance du processus de règlement des griefs des Forces armées canadiennes (FAC). Le Comité est responsable d'offrir une analyse impartiale et indépendante de chaque dossier de grief, de cerner les questions en jeu et de formuler des conclusions et recommandations (C et R) au CEMD et au plaignant ou à la plaignante. Par la suite, il revient au CEMD de rendre la décision définitive dans chaque dossier.

Afin de concrétiser la vision de devenir un tribunal administratif moderne et un centre d'excellence en matière d'examen indépendant des griefs militaires, le Comité prévoit instaurer en 2019-2020 un nouveau plan stratégique triennal composé de trois volets :

- Mobiliser notre capital humain (le « qui »)
- Miser sur notre infrastructure favorable (les outils)
- Renforcer nos processus opérationnels des opérations et des services corporatifs (le « comment »)

Au moyen de ce plan, le Comité va instaurer une culture de l'amélioration continue, promouvoir l'innovation et la créativité, moderniser ses outils de travail et améliorer sa gouvernance et ses pratiques opérationnelles.

Contexte opérationnel interne

En 2018-2019, le Comité a connu des difficultés qui vont avoir des répercussions sur l'année à venir. En effet, à cause du départ de plusieurs agents de griefs expérimentés, de l'attente de la nomination de nouveaux membres et de la période d'apprentissage des membres récemment nommés, il a été plus difficile pour le Comité de formuler des conclusions et recommandations en temps opportun et, par conséquent, le nombre de dossiers ayant pu faire l'objet d'un examen a été inférieur à celui des années précédentes. Il s'agit d'une situation temporaire qui devrait être résolue en 2019-2020. Malgré tout, la très grande qualité des examens de griefs menés par le Comité demeure inchangée.

Le Comité dépend en grande partie des vastes connaissances et de l'expérience approfondie de ses employés. Grâce à une planification rigoureuse du transfert des connaissances, le Comité dispose d'un système de collaboration entre les équipes d'examen de griefs, d'une importante banque de précédents et d'un système moderne de gestion des dossiers. Tel qu'il a été mentionné, le Comité a connu un taux de roulement du personnel anormalement élevé en 2018-2019 et, à partir de cette année, un certain nombre d'employés seront admissibles à la retraite. Le Comité continuera donc à suivre de près cet important transfert des connaissances.

Les résultats du dernier sondage auprès des fonctionnaires fédéraux démontre que le Comité est un lieu de travail sain, qui encourage l'innovation, la collaboration, la conciliation travail-famille ainsi que le perfectionnement et la reconnaissance de ses employés.

Contexte opérationnel externe

Le contexte opérationnel externe du Comité pose certains défis. Le fonctionnement de l'organisation dépend des demandes d'examen de griefs qui lui sont renvoyées : le Comité ne connaît donc jamais avec certitude le nombre de dossiers qu'il aura à traiter. Plusieurs facteurs externes influent sur le volume de griefs reçus, dont le lancement du Programme de gestion intégrée des conflits et des plaintes (GICP) par les Forces armées canadiennes qui vise à faciliter le règlement des griefs militaires d'une façon informelle.

En ce qui concerne les ressources humaines, le Comité fait face à une pénurie de main-d'œuvre comme n'importe quelle autre organisation du secteur public ou du secteur privé. En effet, le taux de postes vacants au Canada a augmenté considérablement dans les dernières années. Ceci est particulièrement inquiétant pour une petite organisation qui, contrairement aux grandes, n'est pas en mesure d'offrir des occasions d'avancement à ses employés tout au long de leur carrière. Le Comité doit donc tenir compte des dernières tendances et appliquer les pratiques exemplaires en matière d'acquisition des talents, d'accueil et d'intégration des nouveaux employés et, surtout, de maintien en poste du personnel.

Dans les dernières années, le Comité a démontré sa capacité d'adaptation en instaurant des solutions temporaires et en apprenant à faire face à l'incertitude.

Pour de plus amples renseignements sur les plans, les priorités et les résultats prévus du Comité externe d'examen des griefs militaires, consulter la section « Résultats prévus » du présent rapport.

Résultats prévus : ce que nous voulons accomplir cette année et par la suite

Responsabilités essentielles

Examen indépendant des griefs militaires

Description

Les paragraphes 29.2 (1) et (2) de la Loi sur la Défense nationale prévoient que le Comité externe d'examen des griefs militaires examine tous les griefs qui lui sont renvoyés par le chef d'état-major de la Défense (CEMD) et rend des conclusions et recommandations par écrit au CEMD et à l'officier ou au militaire du rang qui a soumis le grief.

Faits saillants de la planification

Afin de concrétiser la vision de devenir un tribunal administratif moderne et un centre d'excellence en matière d'examen indépendant des griefs militaires, le Comité prévoit instaurer en 2019-2020 un nouveau plan stratégique triennal composé de trois volets :

- Mobiliser notre capital humain (le « qui »)
- Miser sur notre infrastructure favorable (les outils)
- Renforcer nos processus opérationnels des opérations et des services corporatifs (le « comment »)

La prise de mesures pour obtenir les résultats prévus (c'est-à-dire formuler des conclusions et recommandations en temps opportun et veiller à ce que le CEMD puisse se fier aux conclusions et recommandations du Comité lors de la prise de décisions) et la mise en œuvre du cadre stratégique permettront au Comité d'optimiser sa procédure d'examen des griefs et de concrétiser une culture de l'amélioration continue. On pourra alors dire que le Comité est tourné vers l'avenir et qu'il est en position pour relever de nouveaux défis.

Les occasions de se renouveler sont infinies. Cette année et durant les années à venir, le Comité révisera son fonctionnement, notamment en faisant place à l'innovation, en étant ouvert à d'autres façons de travailler et en veillant à ce que les employés soient formés pour tenir compte des besoins des groupes sous-représentés lors de l'examen des griefs.

Risques

En 2019-2020, il est possible que le Comité ne soit pas en mesure de remplir son mandat en temps opportun notamment à cause de difficultés liées à la prestation de services et aux ressources humaines.

En ce qui concerne la prestation de services, il y a un risque que le Comité ne puisse pas remplir son mandat pour deux raisons : il y a eu une augmentation des dossiers à traiter à cause des

problèmes que le Comité a connus en 2018-2019 et il y a une impossibilité de prédire le nombre de dossiers qu'il continuera de recevoir puisque sa charge de travail varie selon la demande. À cela s'ajoute un défi additionnel à relever quant à l'estimation du volume de dossiers à venir : les Forces armées canadiennes ont instauré récemment le Programme de gestion intégrée des plaintes et conflits (GIPC) qui encourage le règlement des griefs de manière informelle. Afin d'atténuer ce risque, le Comité va suivre de près le volume de dossiers reçus et s'ajuster en conséquence.

En ce qui a trait aux ressources humaines, le Comité fait face à un risque de pénurie de personnel ou de manque de compétences qui pourrait l'empêcher de remplir son mandat. Pour atténuer ce risque, le Comité va surveiller étroitement les niveaux de dotation et utiliser des moyens de dotation innovateurs (peut-être même l'établissement d'un plan de développement) afin de maintenir des bassins de candidats qualifiés et de planifier la relève à l'égard de postes susceptibles d'être touchés par le roulement du personnel. Le Comité continuera de mettre l'accent sur la formation, l'apprentissage et l'avancement professionnel de ses employés de même que sur les occasions de détachement et le transfert de connaissances.

Résultats prévus

Résultats ministériels	Indicateurs de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2015-2016	Résultats réels 2016-2017	Résultats réels 2017-2018
Des conclusions et recommandations sont rendues en temps opportun pour chaque grief renvoyé au Comité	Pourcentage des conclusions et recommandations qui sont rendues dans les quatre mois suivant la réception du grief (norme de service)	75 % des conclusions et recommandations sont rendues dans les 4 mois suivant la réception du grief	Mars 2020	Sans objet – ceci est un nouveau résultat ministériel élaboré en lien avec la Politique sur les résultats	Sans objet – ceci est un nouveau résultat ministériel élaboré en lien avec la Politique sur les résultats	Sans objet – ceci est un nouveau résultat ministériel élaboré en lien avec la Politique sur les résultats
	Délai écoulé depuis la date de réception (lors de griefs pour lesquels aucun rapport de conclusions et recommandations n'a été rendu dans les quatre mois suivant leur réception)	75 % des dossiers de grief ont été reçus depuis moins de 4 mois	Mars 2020	Sans objet – ceci est un nouveau résultat ministériel élaboré en lien avec la Politique sur les résultats	Sans objet – ceci est un nouveau résultat ministériel élaboré en lien avec la Politique sur les résultats	Sans objet – ceci est un nouveau résultat ministériel élaboré en lien avec la Politique sur les résultats

Résultats ministériels	Indicateurs de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2015-2016	Résultats réels 2016-2017	Résultats réels 2017-2018
Le chef d'état-major de la Défense peut se fier aux conclusions et recommandations du Comité dans le contexte du processus de prise de décision en matière des griefs militaires	Obtention d'une note du chef d'état-major de la Défense d'au moins 4 points sur 5 pour chacun des éléments suivants liés aux conclusions et recommandations du Comité : l'utilité, la clarté et l'exhaustivité	Une note moyenne minimale cumulative de 4 points sur 5 pour chaque élément	Mars 2020	Sans objet – ceci est un nouveau résultat ministériel élaboré en lien avec la Politique sur les résultats	Sans objet – ceci est un nouveau résultat ministériel élaboré en lien avec la Politique sur les résultats	Sans objet – ceci est un nouveau résultat ministériel élaboré en lien avec la Politique sur les résultats

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2019-2020	Dépenses prévues 2019-2020	Dépenses prévues 2020-2021	Dépenses prévues 2021-2022
4 421 251	4 421 251	4 421 251	4 421 251

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2019-2020	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2020-2021	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022
34	34	34

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au Répertoire des programmes du Comité externe d'examen des griefs militaires sont accessibles dans l'[InfoBase du GC](#)ⁱ.

Services internes

Description

Les Services internes comprennent ces groupes d'activités et de ressources connexes que le gouvernement fédéral considère comme étant des services à l'appui de programmes ou nécessaires pour permettre à une organisation de s'acquitter de ses obligations. Les Services internes désignent les activités et les ressources des 10 services distincts qui soutiennent l'exécution des programmes au sein de l'organisation, peu importe le modèle de prestation des Services internes d'un ministère. Ces services sont les suivants :

- services de gestion et de surveillance;
- services des communications;
- services juridiques;
- services de gestion des ressources humaines;
- services de gestion des finances;
- services de gestion de l'information;
- services de technologie de l'information;
- services de gestion des biens immobiliers;
- services de gestion du matériel;
- services de gestion des acquisitions.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2019-2020	Dépenses prévues 2019-2020	Dépenses prévues 2020-2021	Dépenses prévues 2021-2022
2 380 673	2 380 673	2 380 641	2 380 641

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2019-2020	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2020-2021	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022
14	13	13

Faits saillants de la planification

Afin d'étayer son cadre stratégique, le Comité s'engage, cette année et durant les prochaines années, à optimiser son utilisation des ressources humaines, à élaborer et à entretenir les outils requis et à simplifier et à améliorer constamment les processus opérationnels de l'équipe des opérations et de celle des services corporatifs.

En favorisant la formation et le perfectionnement des employés, en attirant une main-d'œuvre diversifiée et hautement qualifiée, et en maintenant en poste son personnel, le Comité aura

l'équipe dont il a besoin pour atteindre ses objectifs. Grâce à une amélioration de sa gouvernance, de ses opérations et de ses pratiques en matière de gestion de l'information, à des communications internes et externes facilitées et à des outils et un environnement de travail modernes, le Comité ne peut qu'accroître son efficacité et sa productivité.

Le Comité continuera à promouvoir un milieu de travail sain, inclusif et respectueux qui met l'accent sur le bien-être et la santé mentale. Conformément au projet de loi C-65 et à la directive du greffier du Conseil privé, le Comité mettra en place des mesures de protection des employés visant l'établissement d'un canal de communication sûr, fiable et confidentiel pour discuter de harcèlement sans peur de représailles. De plus, le Comité tiendra compte du bien-être en milieu de travail dans sa culture organisationnelle, ses pratiques et ses processus en intégrant la lutte contre le harcèlement aux questions à considérer lors de l'embauche.

Afin d'appuyer l'effort de l'administration fédérale en vue d'offrir des services par voie numérique, la gouvernance et l'orientation stratégique du Comité seront axées sur une gestion intégrée et efficace des services, de l'information, de la technologie et de la cybersécurité. Le Comité prendra en considération les meilleures pratiques et les normes sur le numérique de l'administration fédérale, et soutiendra les initiatives sur les données ouvertes et l'information ouverte du gouvernement du Canada en publiant davantage de ressources, de données et d'information au moyen du portail du « Gouvernement ouvert ».

Risques

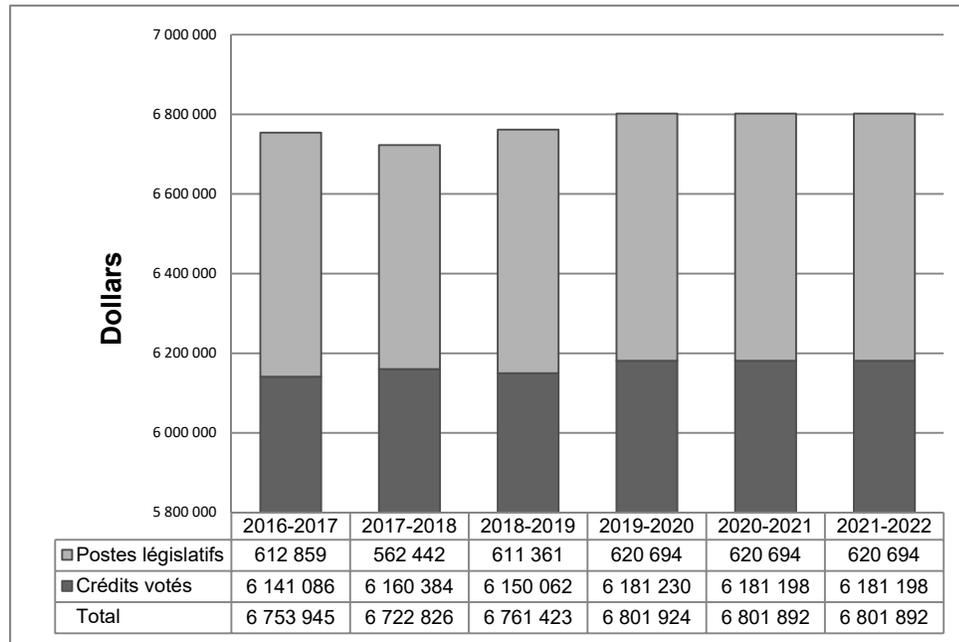
Le Comité risque de faire face à certaines difficultés lors de la mise en œuvre des exigences imposées par les organismes centraux. En effet, en tentant de satisfaire à toutes ces exigences, l'équipe du Comité aura moins de temps à consacrer aux tâches liées au mandat de l'organisation. Pour atténuer ce risque, le Comité surveillera régulièrement les progrès réalisés par rapport aux plans élaborés, ainsi que son budget et ses dépenses.

Il est aussi possible que les employés du Comité résistent à la tentative de l'organisation d'instaurer une culture de l'amélioration continue et de devenir une organisation numérique. Pour atténuer ce risque, le Comité va créer une stratégie de gestion du changement et revoir ses communications internes afin d'expliquer l'importance de changer les processus et la façon de passer à l'utilisation d'outils numériques.

Dépenses et ressources humaines

Dépenses prévues

Graphique des tendances relatives aux dépenses du Ministère



Sommaire de la planification budgétaire pour les responsabilités essentielles et les Services internes (en dollars)

Responsabilités essentielles et Services internes	Dépenses 2016-2017	Dépenses 2017-2018	Prévisions des dépenses 2018-2019	Budget principal des dépenses 2019-2020	Dépenses prévues 2019-2020	Dépenses prévues 2020-2021	Dépenses prévues 2021-2022
Examen indépendant des griefs militaires	4 038 820	3 922 563	4 129 000	4 421 251	4 421 251	4 421 251	4 421 251
Total partiel	4 038 820	3 922 563	4 129 000	4 421 251	4 421 251	4 421 251	4 421 251
Services internes	1 946 982	2 803 894	2 127 000	2 380 673	2 380 673	2 380 641	2 380 641
Total	5 985 802	6 726 457	6 256 000	6 801 924	6 801 924	6 801 892	6 801 892

Ressources humaines prévues

Sommaire de la planification des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les Services internes (équivalents temps plein)

Responsabilités essentielles et Services internes	Équivalents temps plein réels 2016-2017	Équivalents temps plein réels 2017-2018	Prévisions d'équivalents temps plein 2018-2019	Équivalents temps plein prévus 2019-2020	Équivalents temps plein prévus 2020-2021	Équivalents temps plein prévus 2021-2022
Examen indépendant des griefs militaires	29	26	28	34	34	34
Total partiel	29	26	28	34	34	34
Services internes	12	10	11	14	13	13
Total	41	36	39	48	47	47

L'augmentation des dépenses prévues lors des années à venir s'explique principalement par le fait que le Comité devra pourvoir tous les postes de l'équipe des Services des opérations pour être capable de traiter les dossiers de griefs qui lui sont renvoyés à des fins d'examen. En ce qui concerne l'équipe des Services corporatifs, le Comité entreprendra en 2019-2020 un certain nombre de projets axés sur la technologie destinés aux opérations et aux services corporatifs et aura besoin temporairement de ressources humaines additionnelles.

Budget des dépenses par crédit voté

Des renseignements sur les crédits du Comité externe d'examen des griefs militaires sont accessibles dans le [Budget principal des dépenses 2019-2020](#)ⁱⁱ.

État des résultats condensé prospectif

L'état des résultats condensé prospectif donne un aperçu général des opérations du Comité externe d'examen des griefs militaires. Les prévisions des renseignements financiers concernant les dépenses et les recettes sont préparées selon la méthode de comptabilité d'exercice afin de renforcer la responsabilisation et d'améliorer la transparence et la gestion financière. Les montants des prévisions des dépenses et des dépenses prévues présentées dans d'autres sections du plan ministériel sont établis selon la méthode de comptabilité axée sur les dépenses. Par conséquent, il est possible que les montants diffèrent.

Un état des résultats prospectif plus détaillé et des notes afférentes, notamment un rapprochement des coûts de fonctionnement nets et des autorisations demandées, se trouvent sur le [site Web du Comité externe d'examen des griefs militaires](#)ⁱⁱⁱ.

État des résultats condensé prospectif
pour l'exercice se terminant le 31 mars 2020 (en dollars)

Renseignements financiers	Prévisions des résultats 2018-2019	Résultats prévus 2019-2020	Écart (résultats prévus pour 2019-2020 moins prévisions des résultats de 2018-2019)
Total des dépenses	6,543,000	7,317,000	774,000
Total des revenus	1,000	1,000	0
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	6,542,000	7,316,000	774,000

Tel qu'il l'a été mentionné, l'écart entre les résultats prévus et les prévisions des résultats découle en grande partie de l'embauche qui devrait avoir lieu en 2019-2020 afin de permettre au Comité de remplir son mandat et de réaliser des projets axés sur la technologie.

Renseignements complémentaires

Renseignements ministériels

Profil organisationnel

Ministre de tutelle : L'honorable Harjit S. Sajjan, C.P, OMM, MSM, CD, député

Administrateur général : Christine Guérette, présidente et première dirigeante

Portefeuille ministériel : Défense nationale

Instruments habilitants : *Loi sur la défense nationale, L.R.C., 1985, ch. N-5*^{iv}

Année d'incorporation ou de création : 2000

Autres : *À propos du Comité*^v

Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités

La section « Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités » est accessible sur le [site Web du Comité externe d'examen des griefs militaires](#)^{vi}.

Cadre de présentation de rapports

Le Cadre ministériel des résultats et le Répertoire des programmes officiels du Comité externe d'examen des griefs militaires pour 2019-2020 sont illustrés ci-dessous.

Cadre ministériel des résultats	RE1 – Examen indépendant des griefs militaires		Services internes
	<p>Résultat ministériel 1 : Des conclusions et recommandations sont rendues en temps opportun pour chaque grief renvoyé au Comité</p>	<p>Indicateur de résultat ministériel 1 : Pourcentage des conclusions et recommandations qui sont rendues dans les quatre mois suivant la réception du grief (norme de service)</p>	
	<p>Résultat ministériel 2 : Le chef d'état-major de la Défense peut se fier sur les conclusions et recommandations du Comité dans le contexte du processus de prise de décision en matière des griefs militaires</p>	<p>Indicateur de résultat ministériel 2 : Délai écoulé depuis la date de réception (lors de griefs pour lesquels aucun rapport de conclusions et recommandations n'a été rendu dans les quatre mois suivant leur réception</p>	
	<p>Résultat ministériel 3 : Le chef d'état-major de la Défense obtient une note d'au moins 4 points sur 5 pour chacun des éléments suivants liés aux conclusions et recommandations du Comité : l'utilité, la clarté et l'exhaustivité</p>	<p>Indicateur de résultat ministériel 3 : Obtention d'une note du chef d'état-major de la Défense d'au moins 4 points sur 5 pour chacun des éléments suivants liés aux conclusions et recommandations du Comité : l'utilité, la clarté et l'exhaustivité</p>	
Répertoire des programmes	Examen indépendant des griefs militaires		

Tableau de concordance

Responsabilités essentielles et Répertoire des programmes 2019-2020	Programme du plus bas niveau de l'architecture d'alignement des programmes 2017-2018	Pourcentage du programme du plus bas niveau de l'architecture d'alignement des programmes qui correspond (en dollars) au programme du Répertoire des programmes
Responsabilité essentielle 1 : Examen indépendant des griefs militaires		
Examen indépendant des griefs militaires	Examen indépendant des griefs militaires	100 %

Renseignements connexes sur le Répertoire des programmes

Des renseignements sur les dépenses prévues, les ressources humaines et les résultats liés au Répertoire des programmes du Comité externe d'examen des griefs militaires sont accessibles dans l'[InfoBase du GC](#)^{vii}.

Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires ci-dessous sont accessibles sur le [site Web du Comité externe d'examen des griefs militaires](#)^{viii}.

- ▶ [Analyse comparative entre les sexes](#)
- ▶ [Stratégie ministérielle de développement durable](#)

Dépenses fiscales fédérales

Il est possible de recourir au régime fiscal pour atteindre des objectifs de la politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'impôt, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie chaque année des estimations et des projections du coût de ces mesures dans le [Rapport sur les dépenses fiscales fédérales](#)^{ix}. Ce rapport fournit aussi des renseignements généraux détaillés sur les dépenses fiscales, y compris les descriptions, les objectifs, les renseignements historiques et les renvois aux programmes des dépenses fédérales connexes, ainsi que sur les évaluations fiscales, les rapports de recherche et les analyses comparatives entre les sexes. Les mesures fiscales présentées dans ce rapport relèvent du ministre des Finances.

Coordonnées de l'organisation

60, rue Queen, 10^e étage

Ottawa (Ontario) K1P 5Y7

Canada

Téléphone : (613) 996-8529

Téléphone protégé : 877-276-4193

Télécopieur : (613) 996-6491

Télécopieur protégé : (613) 995-8129

ATS : 877-986-1666

Courriel : ceegm-mgerc@ceegm-mgerc.gc.ca

Site Web : <http://www.ceegm-mgerc.gc.ca>

Annexe : définitions

analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) (gender-based analysis plus [GBA+])

Approche analytique qui sert à évaluer les répercussions potentielles des politiques, des programmes et des services sur les femmes, les hommes et les personnes de divers genres. Le « plus » dans ACS+ met en relief le fait que l'analyse ne se limite pas au sexe ou au genre. L'identité de chacun est déterminée par de multiples facteurs qui se recoupent; l'ACS+ tient compte de ces facteurs, qui incluent la race, l'ethnicité, la religion, l'âge ainsi que les déficiences physiques et intellectuelles.

cadre ministériel des résultats (Departmental Results Framework)

Comprend les responsabilités essentielles, les résultats ministériels et les indicateurs de résultat ministériel.

cible (target)

Niveau mesurable du rendement ou du succès qu'une organisation, un programme ou une initiative prévoit atteindre dans un délai précis. Une cible peut être quantitative ou qualitative.

crédit (appropriation)

Autorisation donnée par le Parlement d'effectuer des paiements sur le Trésor.

dépenses budgétaires (budgetary expenditures)

Dépenses de fonctionnement et en capital; paiements de transfert à d'autres ordres de gouvernement, à des organisations ou à des particuliers; et paiements à des sociétés d'État.

dépenses législatives (statutory expenditures)

Dépenses approuvées par le Parlement à la suite de l'adoption d'une loi autre qu'une loi de crédits. La loi précise les fins auxquelles peuvent servir les dépenses et les conditions dans lesquelles elles peuvent être effectuées.

dépenses non budgétaires (non budgetary expenditures)

Recettes et décaissements nets au titre de prêts, de placements et d'avances, qui modifient la composition des actifs financiers du gouvernement du Canada.

dépenses prévues (planned spending)

En ce qui a trait aux plans ministériels et aux rapports sur les résultats ministériels, les dépenses prévues s'entendent des montants présentés dans le budget principal des dépenses.

Un ministère est censé être au courant des autorisations qu'il a demandées et obtenues. La détermination des dépenses prévues relève du ministère, et ce dernier doit être en mesure de justifier les dépenses et les augmentations présentées dans son plan ministériel et son rapport sur les résultats ministériels.

dépenses votées (voted expenditures)

Dépenses approuvées annuellement par le Parlement par une loi de crédits. Le libellé de chaque crédit énonce les conditions selon lesquelles les dépenses peuvent être effectuées.

équivalent temps plein (full time equivalent)

Mesure utilisée pour représenter une année-personne complète d'un employé dans le budget ministériel. Les équivalents temps plein sont calculés par un rapport entre les heures de travail assignées et les heures de travail prévues. Les heures normales sont établies dans les conventions collectives.

évaluation (evaluation)

Au sein du gouvernement du Canada, collecte et analyse systématiques et neutres de données probantes en vue d'évaluer le bien-fondé, le mérite ou la valeur. L'évaluation guide la prise de décisions, les améliorations, l'innovation et la reddition de comptes. Elle porte habituellement sur les programmes, les politiques et les priorités et examine des questions se rapportant à la pertinence, à l'efficacité et à l'efficience. Toutefois, selon les besoins de l'utilisateur, l'évaluation peut aussi examiner d'autres unités, thèmes et enjeux, notamment des solutions de rechange aux interventions existantes. L'évaluation utilise généralement des méthodes de recherche des sciences sociales.

expérimentation (experimentation)

Activités visant à étudier, mettre à l'essai et comparer les effets et les répercussions de politiques, d'interventions et d'approches pour savoir ce qui fonctionne et ne fonctionne pas, et à étayer la prise de décision sur des éléments probants.

indicateur de rendement (performance indicator)

Moyen qualitatif ou quantitatif de mesurer un extrant ou un résultat en vue de déterminer le rendement d'une organisation, d'un programme, d'une politique ou d'une initiative par rapport aux résultats attendus.

indicateur de résultat ministériel (Departmental Result Indicator)

Facteur ou variable qui présente une façon valide et fiable de mesurer ou de décrire les progrès réalisés par rapport à un résultat ministériel.

initiative horizontale (horizontal initiative)

Initiative dans le cadre de laquelle deux organisations fédérales ou plus reçoivent du financement dans le but d'atteindre un résultat commun, souvent associé à une priorité du gouvernement.

plan (plan)

Exposé des choix stratégiques qui montre comment une organisation entend réaliser ses priorités et obtenir les résultats connexes. De façon générale, un plan explique la logique qui sous-tend les stratégies retenues et tend à mettre l'accent sur des mesures qui se traduisent par des résultats attendus.

plan ministériel (Departmental Plan)

Exposé des plans et du rendement attendu d'un ministère qui reçoit des crédits parlementaires. Les plans ministériels couvrent une période de trois ans et sont présentés au Parlement au printemps.

priorité (priority)

Plan ou projet qu'une organisation a choisi de cibler et dont elle rendra compte au cours de la période de planification. Il s'agit de ce qui importe le plus ou qui doit être fait en premier pour appuyer la réalisation des résultats ministériels souhaités.

priorités pangouvernementales (government-wide priorities)

Aux fins du Plan ministériel 2019-2020, les priorités pangouvernementales sont des thèmes de haut niveau qui présentent le programme du gouvernement issu du discours du Trône de 2015 (c'est-à-dire la croissance de la classe moyenne, un gouvernement ouvert et transparent, un environnement sain et une économie forte, la diversité en tant que force du Canada, ainsi que la sécurité et les possibilités).

production de rapports sur le rendement (performance reporting)

Processus de communication d'information sur le rendement fondée sur des éléments probants. La production de rapports sur le rendement appuie la prise de décisions, la responsabilisation et la transparence.

profil de l'information sur le rendement (Performance Information Profile)

Document présentant les renseignements relatifs au rendement pour chaque programme faisant partie du Répertoire des programmes.

programme (Program)

Services et activités, pris séparément ou en groupe, ou une combinaison des deux, qui sont gérés ensemble au sein du ministère et qui portent sur un ensemble déterminé d'extrants, de résultats ou de niveaux de services.

programme temporisé (sunset program)

Programme ayant une durée fixe et dont le financement et l'autorisation politique ne sont pas permanents. Lorsqu'un tel programme arrive à échéance, une décision doit être prise quant à son maintien. Dans le cas d'un renouvellement, la décision précise la portée, le niveau de financement et la durée.

rapport sur les résultats ministériels (Departmental Results Report)

Présente de l'information sur les réalisations réelles par rapport aux plans, aux priorités et aux résultats attendus énoncés dans le plan ministériel correspondant.

rendement (performance)

Utilisation qu'une organisation a faite de ses ressources en vue d'obtenir ses résultats, mesure dans laquelle ces résultats se comparent à ceux que l'organisation souhaitait obtenir, et mesure dans laquelle les leçons apprises ont été cernées.

répertoire des programmes (Program Inventory)

Compilation de l'ensemble des programmes du ministère et description de la manière dont les ressources sont organisées pour contribuer aux responsabilités essentielles et aux résultats du ministère

responsabilité essentielle (Core Responsibility)

Fonction ou rôle permanent exercé par un ministère. Les intentions du ministère concernant une responsabilité essentielle se traduisent par un ou plusieurs résultats ministériels auxquels le ministère cherche à contribuer ou sur lesquels il veut avoir une influence.

résultat (result)

Conséquence externe attribuable en partie aux activités d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative. Les résultats ne relèvent pas d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative unique, mais ils s'inscrivent dans la sphère d'influence de l'organisation.

résultat ministériel (Departmental Result)

Changements sur lesquels les ministères veulent exercer une influence. Un résultat ministériel échappe généralement au contrôle direct des ministères, mais il devrait être influencé par les résultats des programmes.

Notes en fin d'ouvrage

- i. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- ii. Budget principal des dépenses 2018-2019, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/depenses-prevues/plan-depenses-budget-principal.html>
- iii. État des résultats prospectif, <https://www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires/organisation/etats-financiers-prospectifs/2019-2020.html>
- iv. Loi sur la défense nationale, <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/n-5/page-4.html#h-29>
- v. À propos du Comité, <https://www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires/organisation/a-propos.html>
- vi. Mandat, raison d'être, énoncé de mission, vision et valeurs, <https://www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires/organisation/a-propos/mandat-enonce-mission-vision-valeurs.html>
- vii. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- viii. Tableaux de renseignements supplémentaires, <https://www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires/organisation/plans-ministeriel/2019-2020/tab-fra.html>
- ix. Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, <http://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp>