



Comité externe d'examen  
des griefs militaires

## **Comité externe d'examen des griefs militaires**



**2023-2024**

Plan ministériel

---

L'honorable Anita Anand, C.P., députée  
Ministre de la Défense nationale

**Canada**

This document is also available in English under the title: 2023-2024 Departmental Plan

Sauf avis contraire, le contenu de ce document peut, sans frais ni autre permission, être reproduit en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit à des fins personnelles ou publiques, mais non à des fins commerciales. La reproduction et la distribution à des fins commerciales sont interdites sans la permission du Comité externe d'examen des griefs militaires.

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec :

Comité externe d'examen des griefs militaires

60, rue Queen, 9<sup>e</sup> étage

Ottawa (Ontario) K1P 5Y7

[www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires.html](http://www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires.html)

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représentée par le ministre de la Défense nationale, 2022

N° de cat. DG2-6F-PDF

ISSN : 2371-6703

## Table des matières

Message du président et premier dirigeant par intérim .....	5
Aperçu de nos plans.....	7
Responsabilités essentielles : résultats et ressources prévus et principaux risques .....	9
Services internes : résultats prévus.....	13
Dépenses et ressources humaines prévues .....	16
Dépenses prévues .....	16
Ressources humaines prévues.....	17
Budget des dépenses par crédit voté.....	18
État des résultats condensé prospectif .....	18
Renseignements ministériels .....	21
Profil organisationnel .....	21
Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités .....	21
Contexte opérationnel.....	21
Cadre de présentation de rapports .....	21
Renseignements connexes sur le répertoire des programmes .....	22
Tableaux de renseignements supplémentaires .....	22
Dépenses fiscales fédérales .....	23
Coordonnées de l'organisation.....	23
Annexe : définitions .....	25
Notes en fin d'ouvrage .....	29

## Message du président et premier dirigeant par intérim

J'ai le plaisir de vous présenter le plan ministériel 2023-2024 du Comité externe d'examen des griefs militaires (le Comité).

Les personnes, le travail et l'espace de travail, ainsi que la portée du Comité continueront à guider nos efforts au cours du prochain exercice. Le processus de planification collaborative de l'année dernière a donné lieu à une série de priorités qui restent aussi pertinentes pour 2023-2024 qu'il y a un an. Notre priorité et nos défis se poursuivent et cette unité de pensée forgée il y a un an au sein du Comité, en ce qui concerne les priorités pour les années à venir, est inébranlable.



Bien que nous nous soyons pleinement adaptés aux réalités du travail à distance, l'année dernière a été difficile du point de vue de la capacité des ressources humaines. Le Comité a fait face à des vacances importantes parmi les membres du Comité nommés par le gouverneur en conseil. Il est souvent banal de dire que certains travaux ne peuvent être réalisés sans certaines personnes, mais pour nous, c'est un fait que nous ne pouvons pas terminer l'examen des dossiers de griefs en l'absence de membres du Comité. Notre production en 2022 a été considérablement réduite par rapport à l'année record de 2021.

Le Comité a récemment constaté une tendance à la hausse du nombre de renvois de griefs qu'il reçoit chaque année des Forces armées canadiennes. Si le Comité ne dispose pas d'un nombre suffisant de personnes formées, notre capacité à traiter les dossiers actifs est limitée. Des personnes talentueuses au sein du Comité ne sont qu'une partie de l'équation. Le défi consiste à attirer et à retenir des personnes compétentes supplémentaires pour répondre à la demande croissante de nos services. Nous continuerons donc à mettre en œuvre des méthodes de recrutement novatrices et à explorer des stratégies modernes de fidélisation pour accroître le nombre d'employés. Le Comité devra également envisager de réaffecter des fonds internes et d'obtenir un financement supplémentaire afin de pouvoir disposer des ressources humaines nécessaires pour répondre à la demande. Nous devons en même temps veiller à ne pas surcharger nos employés. Prendre soin de notre personnel doit toujours rester la priorité absolue.

Entièrement aligné sur le modèle de travail hybride du gouvernement du Canada, le Comité continuera d'adapter et de transformer ses espaces de travail physiques et numériques. Alors que le Comité a réduit l'empreinte physique de ses bureaux rouverts en octobre 2022, le travail se poursuit pour créer un environnement de travail optimal. Les technologies de l'information (TI) vont poursuivre la migration de notre infrastructure informatique vers l'environnement en nuage. Le Comité modernisera et actualisera sa présence en ligne, mettra à jour ses politiques d'entreprise et de sécurité, et prendra toutes les mesures nécessaires pour garantir le soutien de la santé mentale et du bien-être de notre personnel.

Je suis fermement convaincu que le fait de nous concentrer sur ces priorités renforcera notre capacité à examiner les griefs renvoyés aussi rapidement que possible et contribuera à réaffirmer clairement le rôle du Comité dans la procédure de règlement des griefs et à positionner celui-ci comme un employeur de choix.

C'est un honneur pour moi de diriger l'équipe de membres et d'employés dévoués du Comité en tant que président intérimaire. Nous allons maintenir le cap au cours des deux prochaines années. Elles seront formatrices pour le Comité, les nouveaux dirigeants et les nouvelles méthodes de travail occupant une place centrale.

*(original signé par)*

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

## Aperçu de nos plans

Le Comité externe d'examen des griefs militaires (le Comité) est une micro-organisation d'une cinquantaine d'employés qui a pour mandat d'examiner les griefs militaires qui lui sont soumis par le Chef d'état-major de la Défense (CEMD). Il s'agit de la composante externe et indépendante du processus de règlement des griefs des Forces armées canadiennes (FAC). La responsabilité du Comité est d'entreprendre une analyse indépendante des cas de griefs et de fournir ses rapports de conclusions et de recommandations (C et R) au CEMD et au membre des FAC qui a soumis le grief. Finalement, c'est le CEMD qui prend la décision définitive quant aux griefs.

Pour soutenir cette orientation, le Comité ciblera les trois priorités stratégiques suivantes :

### 1. Les gens

L'augmentation de la capacité du Comité à produire des rapports de conclusions et de recommandations sera une priorité. L'organisation aidera le ministre de la Défense nationale et le Bureau du Conseil privé à identifier et à embaucher des personnes qualifiées pour combler plusieurs postes de membres du Comité. L'organisation veillera à ce que ces personnes soient formées et intégrées rapidement à l'organisation. De plus, l'embauche de chefs d'équipe et d'agents principaux des griefs viendra compléter ces efforts de recrutement. De nouvelles équipes de griefs seront alors disponibles pour faire face à la charge de travail croissante.

La santé mentale et le bien-être du personnel demeurent prioritaires. Ceci est encore plus vrai dans un environnement de travail incertain. Nous resterons à l'écoute et veillerons à ce que chaque personne obtienne le soutien nécessaire et se sente entendue.

### 2. Le travail et l'espace de travail

Le Comité continuera d'instaurer un milieu de travail moderne, sûr et collaboratif qui encourage le partage du savoir, l'innovation et la créativité. Le Comité évoluera vers un espace de travail, axé sur le numérique et l'infonuagique, qui favorise la mobilité du personnel. Le Comité veillera à ce que l'amélioration continue de la façon de travailler (comme du lieu de travail) soit orientée par des employés motivés et engagés.

### 3. Le rayonnement du Comité

Le Comité actualisera sa présence en ligne et prendra diverses mesures pour que les FAC et les intervenants clés aient une meilleure connaissance et compréhension du mandat et de l'expertise du Comité.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les plans ministériels du Comité externe d'examen des griefs militaire, consultez la section « Responsabilités essentielles : résultats et ressources prévus et principaux risques » du présent plan.

## Responsabilités essentielles : résultats et ressources prévus et principaux risques

Cette section contient des renseignements sur les ressources et les résultats prévus du Ministère pour chacune de ses responsabilités essentielles. Elle contient également des renseignements sur les principaux risques liés à l'atteinte de ces résultats.

### Examen indépendant des griefs militaires

#### Description

Les paragraphes 29.2 (1) et (2) de la *Loi sur la défense nationale* exigent que le Comité externe d'examen des griefs militaires examine chaque grief, qui lui est renvoyé par l'autorité de dernière instance (ADI), et qu'il fournisse ses conclusions et ses recommandations par écrit à l'ADI ainsi qu'à l'officier ou au militaire du rang qui a présenté le grief.

#### Faits saillants de la planification

La fonction ultime de l'équipe des opérations (Ops) est d'examiner les griefs qui lui sont soumis par les FAC de manière aussi rapide et informelle que possible. Il s'agit là de l'activité principale du Comité. Nous avons constaté une augmentation marquée du nombre de renvois de griefs au cours des dernières années. En même temps, nous avons connu des vacances et des absences à des postes clés en 2022, notamment de membres nommés par le gouverneur en conseil. Le résultat combiné est que le temps total nécessaire pour effectuer un examen au Comité a augmenté, tout comme le temps d'attente pour les plaignants et l'autorité finale pour recevoir les rapports du Comité.

Premièrement, en collaboration avec le Cabinet du ministre de la Défense nationale et le Secrétariat général du ministère de la Défense nationale, des processus ont été lancés pour nommer un nouveau président et un nouveau vice-président au Comité en janvier 2023. Le fait de pourvoir ces deux postes de base vacants augmentera sans aucun doute la capacité du Comité à examiner les dossiers de griefs référés.

Deuxièmement, le Comité poursuivra activement des stratégies qui permettront la réaffectation interne de fonds pour soutenir la création de deux équipes d'étude de griefs supplémentaires au cours des prochaines années.

Enfin, les Opérations poursuivront leur collaboration avec les Ressources humaines pour se concentrer sur la stabilisation de leur effectif. Le Comité continuera à recruter des candidats de qualité et à offrir des possibilités de perfectionnement au personnel en place, dans l'espoir de créer un flux d'agents de griefs pour compenser l'attrition prévue.

Du point de vue des opérations, malgré toutes les mesures évoquées ci-dessus, les personnes sont au centre des préoccupations : les membres nommés par le gouverneur en conseil et le personnel.

Notre objectif est de pourvoir tous les postes disponibles. C'est la seule façon de créer les bases permettant de répondre à une demande accrue de nos services dans un délai raisonnable.

### **Principaux risques**

Les niveaux de financement du Comité sont restés inchangés depuis sa création en 2000, malgré la croissance exponentielle du nombre de griefs soumis au Comité. En 2022, les FAC ont transmis 345 griefs au Comité, soit le plus grand nombre de dossiers jamais transmis au cours d'une année civile. Sans financement pour des équipes de griefs supplémentaires, le Comité ne sera pas en mesure de produire des rapports de C et R en temps opportun. Les temps d'attente pourraient s'approcher des deux ans. Ne pas régler cette situation entraînerait un risque important pour la crédibilité du Comité ainsi que pour le système de griefs des FAC, sans compter l'injustice que cela représenterait pour les plaignants et les FAC.

Pour atténuer ces risques importants, plusieurs stratégies seront mises en œuvre. Le Comité mettra en œuvre un programme de perfectionnement pour les postes clés afin d'offrir des possibilités de perfectionnement professionnel et d'avancement de carrière. L'analyse du budget se poursuivra tout au long de l'année afin d'identifier les excédents, qui seront réaffectés aux Opérations afin d'accroître leur capacité à produire des rapports de conclusions et de recommandations. Enfin, nous continuerons à offrir des formules de travail flexibles à nos employés. L'une des plus grandes priorités du Comité est de veiller au bien-être des employés. D'autres stratégies sont actuellement à l'étude.

### **Résultats prévus pour l'Examen indépendant des griefs militaires**

Le tableau ci-dessous présente, quant à l'Examen indépendant des griefs militaires, les résultats prévus, les indicateurs de résultats, les cibles et les dates cibles pour l'exercice 2023-2024 ainsi que les résultats réels des trois derniers exercices pour lesquels des résultats réels sont disponibles.

Résultat ministériel	Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultat réel 2019-2020	Résultat réel 2020-2021	Résultat réel 2021-2022
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)	Au moins 75 % des conclusions et recommandations sont rendues dans les 4 mois suivant la réception du grief	31 mars 2024	5.08 %	16.26 %	21.71 %
Le Comité fournit des conclusions et recommandations à l'autorité de dernière instance (ADI) qui sont claires, complètes et utiles dans la prise de décisions des griefs militaires	Obtention d'une note l'autorité de dernière instance (ADI) 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 (norme de service)	Une note moyenne minimale cumulative de 4 points sur 5 pour chaque élément	31 mars 2024	Utilité : 4.96/5 Clarté : 5/5 Exhaustivité : 4.91/5	Utilité : 4.94/5 Clarté : 5/5 Exhaustivité : 5/5	Utilité : 4.27/5 Clarté : 4.27/5 Exhaustivité : 4.26/5

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](#)<sup>ii</sup>.

### Dépenses budgétaires prévues pour l'Examen indépendant des griefs militaires

Le tableau ci-dessous présente, quant à l'Examen indépendant des griefs militaires, les dépenses budgétaires pour l'exercice 2023-2024 ainsi que les dépenses prévues pour cet exercice et les deux exercices suivants.

Dépenses budgétaires, 2023-2024 (inscrites au budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2023-2024	Dépenses prévues 2024-2025	Dépenses prévues 2025-2026
4 989 206 \$	4 989 206 \$	4 989 206 \$	4 989 206 \$

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au répertoire des programmes du Comité externe d'examen des griefs militaire sont accessibles dans l'[InfoBase du GC](#)<sup>iii</sup>.

### Ressources humaines prévues pour l'Examen indépendant des griefs militaires

Le tableau ci-dessous présente, en équivalents temps plein, les ressources humaines dont le ministère aura besoin pour s'acquitter de cette responsabilité essentielle pour l'exercice 2023-2024 et les deux exercices suivants.

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2023-2024	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2024-2025	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2025-2026
37	37	37

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au répertoire des programmes du Comité externe d'examen des griefs militaire sont accessibles dans l'[InfoBase du GC](#)<sup>iv</sup>.

## Services internes : résultats prévus

### Description

Les services internes sont les services fournis au sein d'un ministère afin qu'il puisse respecter ses obligations et exécuter ses programmes. Les dix catégories de services internes sont les suivantes :

- 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.

### Faits saillants de la planification

En 2023-2024, les fonctions centrales du Comité continueront à adapter les services internes de l'organisation à la nouvelle réalité du milieu de travail hybride et inclusif et à soutenir le programme de l'organisation en tirant parti des technologies numériques et collaboratives qui optimisent l'espace de travail de l'organisation, l'efficacité des employés et l'efficacité opérationnelle.

Afin que l'on puisse mettre en pratique cette vision, les principes suivants doivent être respectés :

Comme le prévoit la stratégie numérique du Comité, nous continuerons à explorer les possibilités d'amélioration. Il s'agit notamment de migrer nos applications et nos systèmes vers le nuage, ce qui nous rendra moins dépendants d'un environnement technologique physique; de travailler avec les organismes centraux pour mettre en œuvre de nouveaux logiciels de sécurité et améliorer notre posture de sécurité; d'optimiser l'éventail d'outils numériques mis à la disposition des employés et de soutenir des capacités de collaboration améliorées. Le rendement du capital investi se traduira par une réduction des coûts et par une amélioration de l'efficacité à long terme.

Le plan de sécurité et le plan de continuité des activités du ministère seront mis à jour pour tenir compte du nouveau milieu de travail hybride et numérique. Les politiques et procédures relatives à la sécurité physique et à la sécurité de l'information seront mises à jour et des séances de formation et de sensibilisation seront organisées.

Le Comité continuera d'investir dans le perfectionnement professionnel de ses employés. Dans une micro-organisation, le sentiment d'être apprécié et respecté est tangible et tout doit être fait pour préserver et maintenir la santé mentale et le bien-être de notre personnel. À ce titre, des séances d'information et des événements axés sur le bien-être et des initiatives fondées sur les nombreux aspects de la diversité et de l'inclusion seront planifiés. En outre, le tout premier plan d'accessibilité du Comité et les activités contenues dans la deuxième année du plan d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion du Comité (en réponse à l'appel à l'action du greffier du Conseil privé sur la lutte au racisme, l'équité et l'inclusion) seront tous deux mis en œuvre et évalués.

Le site Web externe du Comité continuera d'être mis à jour avec du nouveau contenu tandis que son architecture d'information sera révisée pour mieux répondre aux besoins des utilisateurs. Les informations organisationnelles clés, les rapports et les données de rendement contenus sur les sites Web internes et externes seront évalués et mis à jour. Le comité continuera à étoffer ses informations sur le Portail du gouvernement ouvert et, enfin, les efforts visant à améliorer la sensibilisation des parties prenantes et la compréhension du travail du comité se poursuivront.

### **Planification de l'attribution des marchés aux entreprises autochtones**

Dans un esprit de réconciliation économique avec les peuples autochtones, le gouvernement du Canada s'est donné l'objectif d'attribuer obligatoirement au moins 5 % du total des marchés fédéraux à des entreprises appartenant à des Autochtones et dirigées par eux.

Conformément au calendrier établi par Services aux Autochtones Canada, le Comité fait partie de la phase 3, au cours de laquelle il est tenu d'atteindre l'objectif minimum obligatoire de 5 % du total de ses contrats à des entreprises autochtones chaque année d'ici 2024-2025.

Bien que le Comité ne soit pas tenu de respecter les 5 % avant deux ans, l'organisation s'est engagée à aider la communauté autochtone et a déjà adapté ses processus internes et son plan d'approvisionnement. Au sein de l'organisation, les objectifs ont été fixés à 3 %, 4 % et 5 % pour les exercices 2022-2023, 2023-2024 et 2024-2025 respectivement.

Au fil des ans, le Comité pourrait être confronté à des difficultés pour atteindre les 5 % obligatoires en raison de son budget limité et de ses dépenses relativement faibles en matière de marchés publics, mais il cherchera continuellement de nouvelles occasions de contrats et de collaboration avec des entreprises autochtones chaque fois que ce sera possible, tout en mettant en œuvre des décisions saines en matière de gestion financière et de passation de marchés.

Description du champ de déclaration de 5 %	Pourcentage de réalisation, 2021-2022	Cible visée pour 2022-2023	Cible prévue pour 2022-2023
Pourcentage total de marchés passés avec des entreprises autochtones	S.O.	Phase 1 : S.O.  Phase 2 : S.O.	S.O.

### Dépenses budgétaires prévues pour les services internes

Le tableau ci-dessous présente, pour les services internes, les dépenses budgétaires pour l'exercice 2023-2024 ainsi que les dépenses prévues pour cet exercice et les deux exercices suivants.

Dépenses budgétaires, 2023-2024 (inscrites au budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2023-2024	Dépenses prévues 2024-2025	Dépenses prévues 2025-2026
2 095 437 \$	2 095 437 \$	2 095 437 \$	2 095 437 \$

### Ressources humaines prévues pour les services internes

Le tableau ci-dessous présente, en équivalents temps plein, les ressources humaines dont le ministère aura besoin pour fournir ses services internes au cours de l'exercice 2023-2024 et des deux exercices suivants.

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2023-2024	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2024-2025	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2025-2026
12	12	12

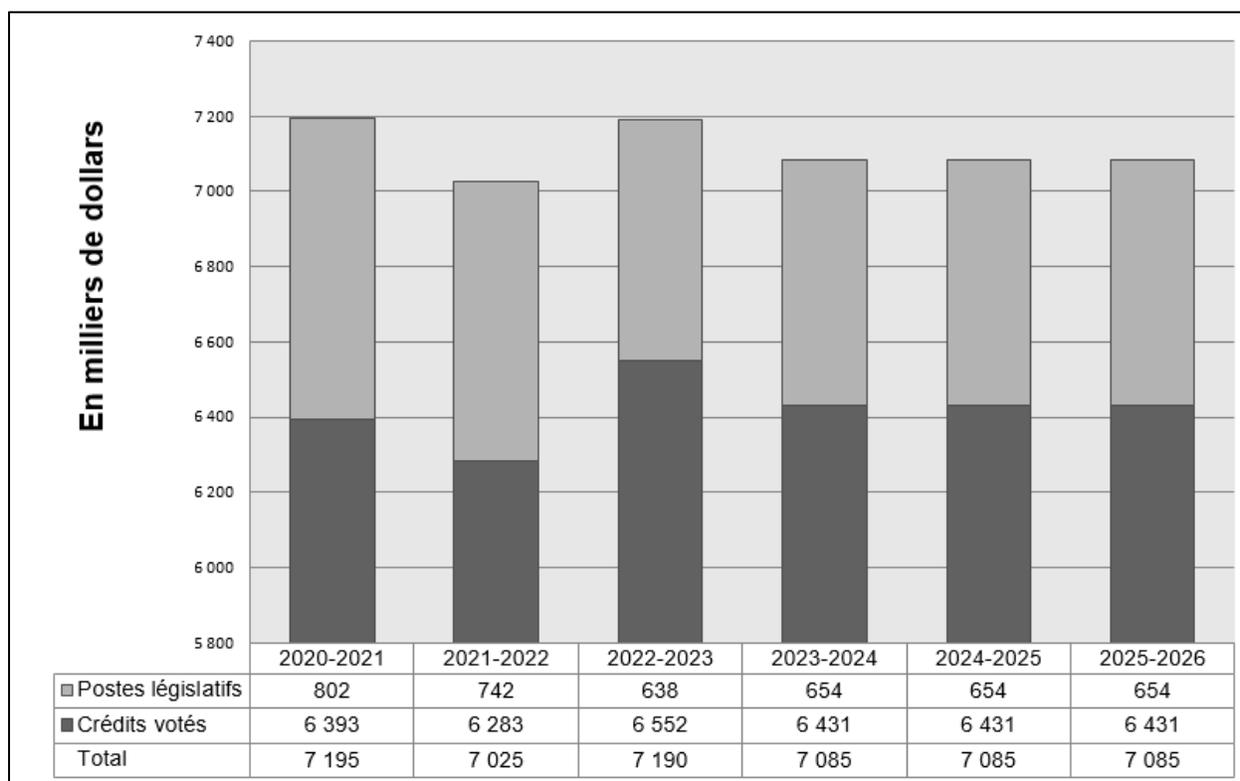
## Dépenses et ressources humaines prévues

Cette section donne un aperçu des dépenses et des ressources humaines du ministère prévues pour les trois prochains exercices et compare les dépenses prévues pour l'exercice 2023-2024 avec les dépenses réelles pour l'exercice en cours et l'exercice précédent.

### Dépenses prévues

Dépenses ministérielles de 2020-2021 à 2025-2026

Le graphique ci-dessous présente les dépenses prévues (votées et législatives) au fil du temps.



Les dépenses en 2020-2021 et 2021-2022 représentent les dépenses réelles engagées au cours de l'exercice respectif, comme en font foi les Comptes publics.

Les dépenses prévues pour 2022-2023 reflètent le niveau de dépenses prévu pour l'ensemble de l'exercice, tandis que les dépenses prévues de 2023-2024 à 2025-2026 reflètent les fonds déjà inclus dans les niveaux de référence du ministère. Cela comprend également les montants à autoriser dans le cadre du processus budgétaire, tels que présentés dans la mise à jour annuelle des niveaux de référence du ministère.

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

Le tableau ci-dessous présente des renseignements sur les dépenses pour chaque responsabilité essentielle du Comité externe d'examen des griefs militaires et pour ses services internes pour 2023-2024 et les autres exercices pertinents.

Responsabilités essentielles et services internes	Dépenses réelles 2020-2021	Dépenses réelles 2021-2022	Prévisions des dépenses 2022-2023	Dépenses budgétaires 2023-2024 (inscrites au budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2023-2024 4	Dépenses prévues 2024-2025 5	Dépenses prévues 2025-2026
Examen indépendant des griefs militaires	4 978 501 \$	4 811 195 \$	4 745 314 \$	4 989 206 \$	4 989 206 \$	4 989 206 \$	4 989 206 \$
<b>Total partiel</b>	<b>4 978 501</b>	<b>4 811 195</b>	<b>4 745 314</b>	<b>4 989 206</b>	<b>4 989 206</b>	<b>4 989 206</b>	<b>4 989 206</b>
Services internes	2 216 719	2 213 866	2 444 556	2 095 437	2 095 437	2 095 437	2 095 437
<b>Total</b>	<b>7 195 220 \$</b>	<b>7 025 061</b>	<b>7 189 870 \$</b>	<b>7 084 643</b>	<b>7 084 643</b>	<b>7 084 643</b>	<b>7 084 643 \$</b>

Les dépenses prévues pour 2022-2023 représentent une augmentation de 164,8 milliers de dollars par rapport aux dépenses totales de 2021-2022. Cette augmentation prévue s'explique principalement par les ajustements rétroactifs et en cours d'année de la rémunération des hauts dirigeants et des cadres supérieurs.

La raison de la diminution du montant de 2022-2023 à 2023-2024 est que 2023-2024 et les années suivantes ne comprennent pas de report de budget de fonctionnement, seulement le budget principal.

## Ressources humaines prévues

Le tableau ci-dessous présente des renseignements sur les ressources humaines, en équivalents temps plein (ETP), pour chaque responsabilité essentielle du Comité externe d'examen des griefs militaires et pour ses services internes pour 2023-2024 et les autres exercices pertinents.

## Sommaire de la planification des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les services internes

Responsabilités essentielles et services internes	Équivalents temps plein réels 2020-2021	Équivalents temps plein réels 2021-2022	Prévisions d'équivalents temps plein 2022-2023	Équivalents temps plein prévus 2023-2024	Équivalents temps plein prévus 2024-2025	Équivalents temps plein prévus 2025-2026
Examen indépendant des griefs militaires	34	34	34	37	37	37

<b>Total partiel</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>37</b>	<b>37</b>	<b>37</b>
Services internes	14	13	15	12	12	12
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>47</b>	<b>49</b>	<b>49</b>	<b>49</b>	<b>49</b>

Le nombre total d'ETP prévu à la fin de 2022-2023 s'aligne exactement sur les 49 ETP prévus dans le plan ministériel 2022-2023. Le tableau ci-dessus montre un réalignement des ETP entre le programme et les services internes. Cet ajustement était une nécessité, établie en fonction des priorités organisationnelles. Le Comité a l'intention de rester à environ 49 ETP au cours des trois prochains exercices. Il est crucial de maintenir un plan de dotation en personnel proactif et de mettre en œuvre des stratégies proactives de recrutement et de rétention des talents.

## 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 2023-2024](#)<sup>v</sup>.

## État des résultats condensé prospectif

L'état des résultats condensé prospectif donne un aperçu des opérations du Comité externe d'examen des griefs militaires de 2022-2023 à 2023-2024.

Les montants des prévisions et les montants prévus dans le présent état des résultats ont été préparés selon la méthode de comptabilité d'exercice. Les montants des prévisions et les montants prévus qui sont présentés dans d'autres sections du plan ministériel ont été établis selon la méthode de comptabilité axée sur les dépenses. Les montants peuvent donc différer.

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](#)<sup>vi</sup> du Comité externe d'examen des griefs militaires.

État des résultats condensé prospectif pour l'exercice se terminant le 31 mars 2024 (en dollars)

Renseignements financiers	Prévisions des résultats 2022-2023	Résultats prévus 2023-2024	Écart (résultats prévus 2023-2024 moins prévisions des résultats 2022-2023)
Total des dépenses	7 883 000 \$	7 609 000 \$	(274 000 \$)
Total des revenus	1 000	1 000	0
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	7 882 000 \$	7 608 000 \$	(274 000 \$)

L'écart entre les résultats prévus pour 2022-2023 et les résultats planifiés pour 2023-2024 est principalement dû aux paiements liés aux ajustements rétroactifs et aux ajustements de la rémunération en cours d'année pour les hauts dirigeants et les cadres supérieurs en 2022-2023, ainsi qu'à une augmentation importante des indemnités de vacances et des congés compensatoires en 2022-2023.

## Renseignements ministériels

### Profil organisationnel

**Ministre de tutelle :** L'honorable Anita Anand, C.P., députée

**Administrateur général :** Vihar Joshi, Président et premier dirigeant par intérim

**Portefeuille ministériel :** Défense nationale

**Instruments habilitants :** *Loi sur la défense nationale, L.R.C., 1985, ch. N-5*<sup>vii</sup>

**Année d'incorporation ou de création :** 2000

**Autres :** *À propos du Comité*<sup>viii</sup>

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

Des renseignements sur la raison d'être, le mandat et le rôle du Comité externe d'examen des griefs militaires se trouvent dans le [site Web](#)<sup>ix</sup> du Comité externe d'examen des griefs militaires.

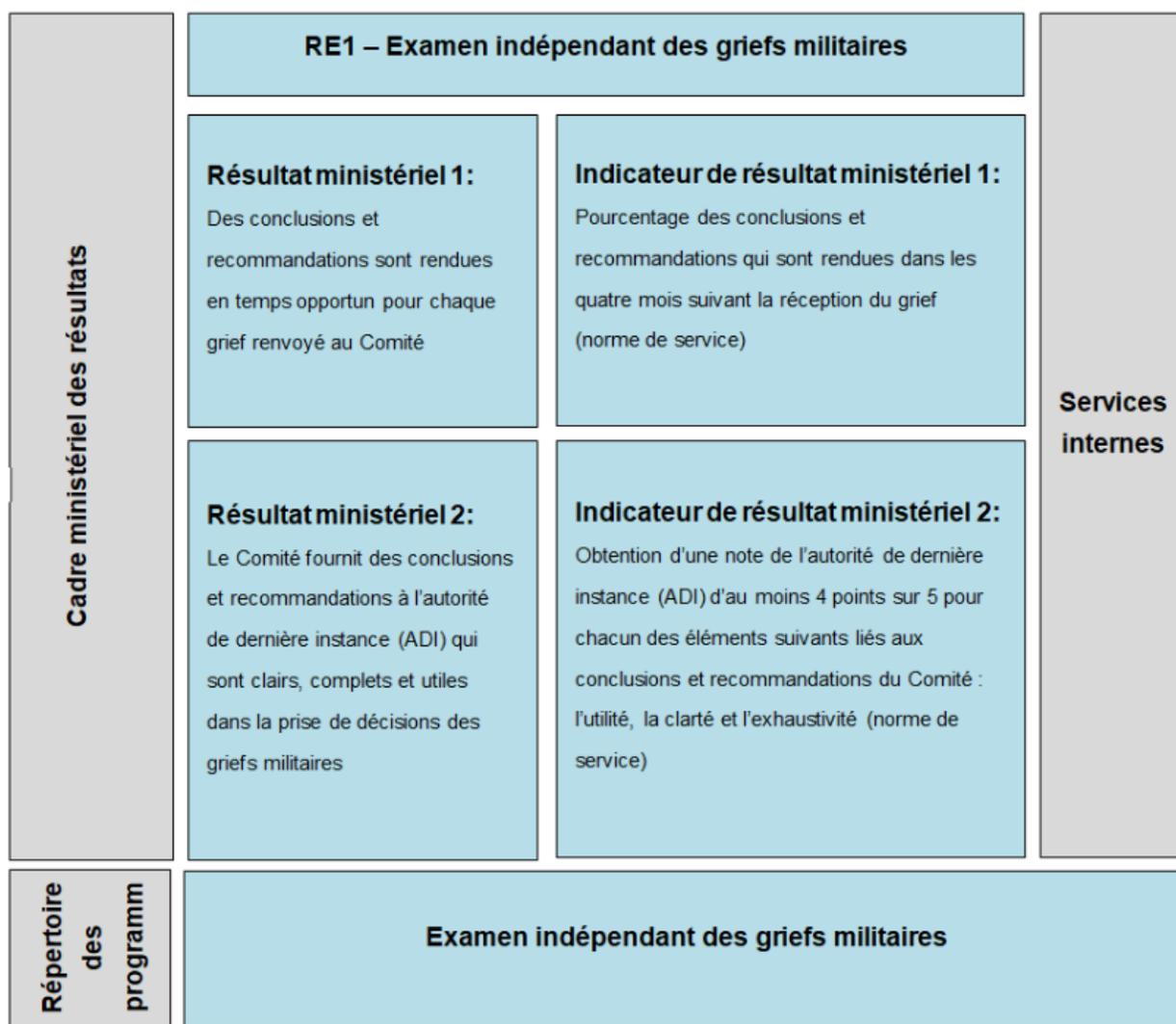
Pour plus de renseignements sur les engagements organisationnels formulés dans la lettre de mandat du ministère, consultez [la lettre de mandat de la ministre](#)<sup>x</sup>.

### Contexte opérationnel

Des renseignements sur le contexte opérationnel se trouvent sur le [site Web](#)<sup>xi</sup> du Comité externe d'examen des griefs militaires.

### Cadre de présentation de rapports

Le cadre ministériel des résultats et le répertoire des programmes approuvés du Comité externe d'examen des griefs militaires pour 2023-2024 sont illustrés ci-dessous.



## 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](#)<sup>xii</sup>.

## Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires ci-dessous sont accessibles sur le [site web](#)<sup>xiii</sup> du Comité externe d'examen des griefs militaires.

- ▶ [Analyse comparative entre les sexes plus](#)<sup>xiv</sup>

## Dépenses fiscales fédérales

Le plan ministériel du Comité externe d'examen des griefs militaires ne comprend pas de renseignements sur les dépenses fiscales.

Les mesures fiscales relèvent du ministre des Finances. Le ministère des Finances Canada publie chaque année des estimations et des projections du coût des dépenses fiscales fédérales dans le [Rapport sur les dépenses fiscales fédérales](#)<sup>xv</sup>. Ce rapport fournit aussi des renseignements généraux détaillés sur les dépenses fiscales, y compris les objectifs, les renseignements historiques et les renvois aux programmes des dépenses fédéraux connexes, ainsi que sur les évaluations fiscales, les rapports de recherche et les analyses comparatives entre les sexes plus.

## Coordonnées de l'organisation

### Adresse postale

60, rue Queen, 9e étage

Ottawa (Ontario) K1P 5Y7, Canada

**Numéro(s) de téléphone :** 613-996-8529

**Numéro protégé :** 877-276-4193

**Numéro(s) de télécopieur :** 613-996-6491

**Télécopieur protégé :** 613-995-8129

**Adresse(s) de courriel :** [mgerc-ceegm@mgerc-ceegm.gc.ca](mailto:mgerc-ceegm@mgerc-ceegm.gc.ca)<sup>xvi</sup>

**Site Web :** <https://www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires.html><sup>xvii</sup>

## Annexe : définitions

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

Outil analytique servant à faciliter l'élaboration de politiques, de programmes et d'autres initiatives adaptés et inclusifs. L'ACS Plus est un processus qui consiste à déterminer qui est touché par la problématique ou par les possibilités envisagées dans le cadre de l'initiative, à déterminer comment l'initiative pourrait être adaptée pour répondre aux divers besoins des personnes les plus touchées, à prévoir les obstacles qui empêchent d'accéder à l'initiative ou d'en bénéficier et à les atténuer. L'ACS Plus est une analyse intersectionnelle qui va au-delà des différences biologiques (sexe) et socioculturelles (genre) pour tenir compte d'autres facteurs, comme l'âge, le handicap, l'éducation, l'ethnicité, le statut économique, la géographie, la langue, la race, la religion et l'orientation sexuelle.

### **cadre ministériel des résultats (departmental results framework)**

Cadre qui comprend les responsabilités essentielles du ministère, 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 normales de travail prévues. Les heures normales sont établies dans les conventions collectives.

**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.

**innovation à fort impact (high impact innovation)**

L'innovation à fort impact varie selon le contexte organisationnel. Dans certains cas, il peut s'agir de tenter quelque chose de très nouveau ou sortant des sentiers battus. Dans d'autres cas, il peut s'agir d'apporter progressivement des améliorations dans un domaine où les coûts sont élevés ou de résoudre des problèmes auxquels un grand nombre de Canadiens ou de fonctionnaires doivent faire face.

**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)**

Document énonçant les priorités, les programmes, les résultats attendus et les ressources connexes requises d'un ministère sur une période de trois ans qui commence à l'exercice indiqué dans le titre du document. Les plans ministériels sont présentés au Parlement chaque printemps.

**priorités pangouvernementales (government-wide priorities)**

Aux fins du Plan ministériel 2023-2024, les priorités pangouvernementales sont les thèmes généraux décrivant le programme du gouvernement dans le discours du Trône de 2021 : bâtir un présent et un avenir plus sains; développer une économie plus résiliente; mener une action climatique audacieuse; travailler plus fort pour rendre les collectivités sécuritaires, défendre la diversité et l'inclusion; avancer plus rapidement sur la voie de la réconciliation; lutter pour un monde plus sûr, plus juste et plus équitable.

**programme (program)**

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

**rapport sur les résultats ministériels (Departmental Results Report)**

Présentation d'information sur le rendement réel d'un ministère au cours d'un exercice par rapport à ses plans, priorités et résultats attendus énoncés dans son plan ministériel pour cet exercice. Les rapports sur les résultats ministériels sont présentés au Parlement chaque automne.

**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 d'un ministère qui décrit la manière dont les ressources sont organisées pour s'acquitter des responsabilités essentielles du ministère et atteindre ses résultats prévus.

**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)**

Changement qu'un ministère cherche à influencer. Un résultat ministériel échappe généralement au contrôle direct des ministères, mais il devrait être influencé par les résultats du niveau des programmes.

---

## Notes en fin d'ouvrage

---

- <sup>i</sup> Site web du Comité externe d'examen des griefs militaires, <https://www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires.html>
- <sup>ii</sup> InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- <sup>iii</sup> InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- <sup>iv</sup> InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- <sup>v</sup> Budget principal des dépenses 2022-2023, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/depenses-prevues/plan-depenses-budget-principal.html>
- <sup>vi</sup> États financiers prospectifs, États financiers prospectifs - Canada.ca
- <sup>vii</sup> *Loi sur la défense nationale*, L.R.C., 1985, ch. N-5.
- <sup>viii</sup> À propos du Comité, À propos du Comité - Canada.ca
- <sup>ix</sup> Mandat, raison d'être, énoncé de mission, vision et valeurs, Mandat, raison d'être, énoncé de mission, vision et valeurs - Canada.ca
- <sup>x</sup> Lettre de mandat de la ministre de la Défense nationale, Lettre de mandat de la ministre de la Défense nationale ([pm.gc.ca](https://www.pm.gc.ca))
- <sup>xi</sup> Contexte opérationnel, À propos du Comité - Canada.ca
- <sup>xii</sup> InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- <sup>xiii</sup> Rapports du Comité, Rapports - Canada.ca
- <sup>xiv</sup> Analyse comparative entre les sexes plus, Analyse comparative entre les sexes plus - Canada.ca
- <sup>xv</sup> Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/services/publications/depenses-fiscales.html>
- <sup>xvi</sup> Contactez-nous, [mgerc-ceegm@mgerc-ceegm.gc.ca](mailto:mgerc-ceegm@mgerc-ceegm.gc.ca)
- <sup>xvii</sup> Site web du Comité, Comité externe d'examen des griefs militaires - Canada.ca