



Comité externe d'examen
des griefs militaires

Military Grievances
External Review Committee

Comité externe d'examen des griefs militaires

Rapport sur les résultats ministériels 2024-2025

L'honorable David J. McGuinty, député

Ministre de la Défense nationale

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de la Défense nationale, 2025

No de cat. DG2-7F-PDF

ISSN 2560-953X

Aussi disponible en anglais sous le titre : 2024-25 Departmental Results Report

Rapport sur les résultats ministériels 2024-2025 du Comité externe d'examen des griefs militaires

Table des matières

- [En un coup d'œil](#)
- [Message de l'administratrice générale](#)
- [Résultats : Nos réalisations](#)
 - [Responsabilité essentielle 1 : Examen indépendant des griefs militaires](#)
 - [Services internes](#)
- [Dépenses et ressources humaines](#)
 - [Dépenses](#)
 - [Financement](#)
 - [Faits saillants des états financiers](#)
 - [Ressources humaines](#)
- [Tableaux de renseignements supplémentaires](#)
- [Dépenses fiscales fédérales](#)
- [Renseignements ministériels](#)
- [Définitions](#)

En un coup d'œil

Le présent rapport sur les résultats ministériels présente les réalisations réelles du Comité externe d'examen des griefs militaires par rapport aux plans, aux priorités et aux résultats attendus énoncés dans son [Plan ministériel pour 2024-2025](#).

- [Vision, mission, raison d'être et contexte opérationnel](#)

Principales priorités

Le Comité a cerné les principales priorités suivantes pour 2024-2025 :

- **Les gens**

Le Comité vise à ce que les membres de son personnel soient motivés, formés et animés d'un sentiment d'appartenance à l'organisation. Puisque la santé mentale et le bien-être au travail demeurent des éléments primordiaux, le Comité compte offrir un milieu de travail sain, respectueux, sûr et bienveillant. En réponse à l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale, le Comité fera en sorte que son milieu de travail favorise l'inclusivité et la diversité, et qu'il soit exempt d'obstacles et de préjugés.

- **Le travail et le lieu de travail**

Le Comité instaura une structure de gouvernance et des processus opérationnels améliorés. Il conserve son objectif d'être un milieu de travail ouvert et sûr qui encourage le partage des connaissances, l'innovation et la créativité. Il verra à améliorer son environnement numérique (outils de travail, systèmes, produits) tout en renforçant le volet sécurité. Cette priorité comprend la planification de la continuité des activités dans un contexte de travail hybride.

- **Le rayonnement du Comité**

Le Comité continuera à moderniser et à mettre à jour sa présence en ligne, et utilisera plusieurs avenues au sein des Forces armées canadiennes (FAC) et auprès de ses principaux partenaires pour accroître leur compréhension et leurs connaissances au sujet du mandat et de l'expertise de l'organisation.

Le Comité souhaite aussi accroître la mobilisation de son personnel notamment à l'aide d'un plan actualisé de communications internes.

Faits saillants pour le Comité en 2024-2025

- Total des dépenses réelles (y compris les services internes) : 8 403 193 \$
- Personnel équivalent temps plein total (y compris les services internes) : 51

Pour tout savoir sur les dépenses totales et les ressources humaines du Comité, veuillez consulter la [section Dépenses et ressources humaines](#) de son rapport complet sur les résultats ministériels.

Sommaire des résultats

Voici un résumé des résultats atteints par le ministère en 2024-2025 dans ses principaux secteurs d'activité, appelés « responsabilités essentielles ».

Responsabilité essentielle 1 : Examen indépendant des griefs militaires

Dépenses réelles : 5 859 315 \$

Personnel équivalent temps plein réel : 37

En 2024-2025, le Comité a publié 241 rapports de conclusions et recommandations (C et R), soit le nombre le plus élevé des trois dernières années, et a procédé à un important renouvellement interne ainsi qu'exploré activement la manière d'optimiser les processus pour améliorer les délais d'examen des griefs.

Pour en savoir davantage sur l'examen indépendant des griefs militaires du Comité, veuillez consulter la [section Résultats : Nos réalisations](#) de son rapport sur les résultats ministériels.

Message de l'administratrice générale

Je suis heureuse de vous présenter le Rapport sur les résultats ministériels 2024-2025 du Comité. En repensant à ma première année comme présidente et première dirigeante, je suis profondément reconnaissante de la détermination inébranlable de l'équipe du Comité alors que nous persévérons dans le but d'être un tribunal quasi judiciaire moderne et agile qui inspire confiance dans le système de règlement des griefs des FAC grâce à son examen indépendant des griefs.

L'exercice financier 2024-2025 a été le début d'un parcours de transformation au sein du Comité. Après l'arrivée du vice-président et de moi-même, nous avons pris le temps d'observer, de comprendre et d'analyser le fonctionnement du Comité afin d'avoir une image claire de



Kelly Walsh

Présidente et première dirigeante

ses forces et des points à améliorer. L'une des principales priorités a été de préparer le terrain en vue des réussites souhaitées. Nous avons consacré beaucoup d'efforts au recrutement dans l'équipe des Opérations pour aller chercher les compétences et connaissances requises afin que notre organisation puisse exceller. Ces efforts ont permis la production de 241 rapports de C et R en 2024-2025 et ont démontré notre volonté de mener des enquêtes approfondies en temps opportun. Afin de moderniser davantage le fonctionnement du Comité, nous avons entrepris une revue de la procédure d'examen des griefs. Pour ce faire, nous avons étudié les moyens de simplifier cette procédure et d'améliorer l'efficacité, notamment par la prise en compte d'autres approches en matière d'examen des griefs.

De mon côté, j'ai un réel souci de bâtir des relations solides avec nos partenaires. La haute direction a donc multiplié les efforts pour rencontrer des joueurs clés du système de règlement des griefs des FAC, notamment par la participation à une réunion avec la Cheffe d'état-major de la Défense, et par des réunions mensuelles avec les homologues des FAC. Nous souhaitons mieux faire connaître la valeur ajoutée du Comité au sein du système de règlement des griefs des FAC ainsi qu'améliorer l'efficacité et l'équité de la procédure de règlement des griefs pour toutes les parties concernées.

En 2024-2025, l'équipe des Services corporatifs s'est efforcée d'offrir un milieu de travail positif et inclusif. Nous avons accordé de l'importance à la promotion des valeurs de la fonction publique fédérale en organisant des discussions avec le personnel et en élaborant un plan triennal sur les valeurs et l'éthique. Nous avons également organisé des activités en lien avec la réconciliation de même que des activités en réponse à l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale. Par ailleurs, dans un contexte de changements, notamment une nouvelle haute direction, le Comité a souhaité veiller au bien-être des membres de son personnel en les tenant informés grâce à la publication de billets de blogue pertinents. L'ensemble de ces mesures démontrent notre souhait d'offrir un milieu de travail bienveillant et motivant où le personnel se sent capable de s'adapter aux changements.

Enfin, nous avons mis à jour notre énoncé de vision pour tenir compte des besoins changeants du Comité et du système de règlement des griefs des FAC. Cette nouvelle vision témoigne de notre engagement à ce que notre organisation soit orientée vers l'amélioration continue, entre autres en explorant des approches novatrices en matière d'examen des griefs tout en offrant un processus juste et efficace.

C'est un honneur pour moi de diriger cette organisation composée de membres du Comité et d'employés dévoués et travaillants. Les réalisations de 2024-2025 ont préparé le terrain pour que nous puissions continuer notre mission d'offrir un examen indépendant des griefs laquelle contribuera à renforcer la confiance dans le système de règlement des griefs des FAC, et à accroître l'équité de ce système.

Kelly Walsh
Présidente et première dirigeante

Résultats : Nos réalisations

Responsabilités essentielles et services internes

- [Responsabilité essentielle 1 : Examen indépendant des griefs militaires](#)
- [Services internes](#)

Responsabilité essentielle 1 : Examen indépendant des griefs militaires

Dans la présente section

- [Description](#)
- [Répercussions sur la qualité de vie](#)
- [Progrès à l'égard des résultats](#)
- [Renseignements sur les résultats](#)
- [Principaux risques](#)
- [Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus](#)
- [Priorités gouvernementales connexes](#)
- [Répertoire des programmes](#)

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 l'autorité de dernière instance (ADI) et rend des conclusions et recommandations par écrit à l'ADI et à l'officier ou au militaire du rang qui a soumis le grief.

Répercussions sur la qualité de vie

Grâce à la responsabilité essentielle susmentionnée, le Comité contribue au domaine de la « saine gouvernance » du [Cadre de qualité de vie pour le Canada](#), et plus particulièrement aux indicateurs du sous-domaine « Justice et droits de la personne », c'est-à-dire « Discrimination et traitement injuste » et « Accès à un système de justice juste et équitable ». En effet, le Comité contribue concrètement à une « saine gouvernance » et aux sous-domaines qui y sont associés par un examen indépendant de chaque grief déposé et par la formulation de C et R de qualité qui sont transmises à l'ADI ainsi qu'aux membres des FAC qui ont déposé un grief.

Progrès à l'égard des résultats

Cette section présente le rendement du ministère par rapport à ses cibles pour chaque résultat ministériel lié à la responsabilité essentielle 1 : Examen indépendant des griefs militaires

Tableau 1 : Des C et R sont rendues en temps opportun pour chaque grief renvoyé au Comité
Le tableau 1 présente la cible, la date d'atteinte de la cible et le résultat réel obtenu pour chaque indicateur lié à Des C et R sont rendues en temps opportun pour chaque grief renvoyé au Comité au cours des trois derniers exercices.

Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultat réel
Pourcentage des C et R qui sont rendues dans les 4 mois suivant la réception du grief (norme de service)	Au moins 75 % des C et R sont rendues dans les 4 mois suivant la réception du grief	31 mars 2025	2022–2023 : 5.3% 2023–2024 : 1.5% 2024–2025 : 2.5%

Tableau 2 : Le Comité fournit des C et R à l'ADI qui sont claires, complètes et utiles dans la prise de décisions des griefs militaires

Le tableau 2 présente la cible, la date d'atteinte de la cible et le résultat réel obtenu pour chaque indicateur lié à Le Comité fournit des C et R à l'ADI qui sont claires, complètes et utiles dans la prise de décisions des griefs militaires au cours des trois derniers exercices.

Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultat réel
Obtention d'une note de l'ADI d'au moins 4 points sur 5 pour chacun des éléments suivants liés aux C et R du Comité: l'utilité, la clarté et l'exhaustivité	Une note moyenne minimale cumulative de 4 points sur 5 pour chaque élément	31 mars 2025	2022–2023 : Utilité : 4.15/5 Clarté : 4.15/5 Exhaustivité : 4.15/5 2023–2024 : Utilité : 5/5 Clarté : 5/5 Exhaustivité : 5/5 2024–2025 : aucun sondage renvoyé pendant cette période Utilité : S.O. Clarté : S.O. Exhaustivité : S.O.

La [section Résultats de l'infographie du Comité dans l'InfoBase du GC](#) présente des renseignements supplémentaires sur les résultats et le rendement liés à son répertoire de programmes.

Renseignements sur les résultats

La section suivante décrit les résultats obtenus relativement à l'examen indépendant des griefs militaires en 2024-2025 par rapport aux résultats prévus dans le plan ministériel du Comité pour l'exercice.

L'exercice financier 2024-2025 a marqué le début d'un nouveau chapitre. Avec l'arrivée d'une nouvelle présidente et d'un nouveau vice-président au printemps, le Comité a amorcé une phase de renouvellement, qui s'est traduit par la volonté de simplifier le processus d'examen des griefs et par la recherche d'autres moyens pour réduire le temps consacré au traitement d'un dossier de grief. Durant l'année, le Comité s'est efforcé d'augmenter la capacité de l'équipe des Opérations. Le Comité a déployé d'importants efforts en vue de recruter et d'intégrer de nouvelles personnes au Comité en leur fournissant les compétences et les connaissances nécessaires pour exceller dans leurs fonctions.

Parallèlement à cet investissement en personnel, le Comité est resté orienté vers sa productivité. En 2024-2025, le Comité a reçu 314 renvois de griefs et a été en mesure de produire 241 rapports de C et R. Il a ainsi démontré son engagement à produire des analyses approfondies dans les rapports de C et R rendus à l'ADI et aux parties plaignantes qui ont déposé le grief. Il a réussi à effectuer une mise à jour importante de son système de gestion des dossiers afin de le rendre plus convivial. Après avoir amorcé une revue de son processus d'examen des griefs, le Comité a commencé à chercher d'autres façons d'accroître la productivité et la flexibilité de l'examen des griefs.

L'établissement de relations solides avec les partenaires des FAC demeure une priorité. La haute direction du Comité a tenu des réunions régulières avec les principaux intervenants tout au long de l'exercice 2024-2025 pour s'assurer que le système de règlement des griefs des FAC fonctionne aussi efficacement que possible et que la valeur ajoutée du Comité est bien comprise.

Des conclusions et recommandations sont rendues en temps opportun pour chaque grief renvoyé au Comité

Résultats obtenus

- L'objectif du Comité de publier 75 % des rapports de C et R dans les quatre mois suivant leur réception était hors de portée durant l'exercice 2024-2025 pour diverses raisons. Toutefois, le Comité a tout de même été en mesure de publier 241 rapports de C et R au cours de la période visée par le rapport, ce qui représente son rendement le plus élevé au cours des trois derniers exercices.
- Notre organisation ressentait encore les effets d'une pénurie de membres du Comité durant deux ans. Ce problème a été corrigé au début de 2024-2025, mais les dossiers de griefs en attente d'être attribués aux membres du Comité pour examen étaient déjà inactifs depuis plus de quatre mois. De plus, le nombre élevé de renvois de dossiers de griefs, encore cette année, a rendu difficile le respect de la norme de service. Indépendamment de ce résultat, l'utilité et la valeur ajoutée de ces rapports l'emportent sur le retard lié à la norme de service.
- Fait encourageant, selon les réponses au sondage auprès des parties plaignantes, 90 % des répondants et répondantes estimaient que l'examen de leur grief avait été effectué dans un délai raisonnable. Bien que cela soit positif, le Comité comprend l'importance d'examiner les griefs en temps opportun; c'est la raison pour laquelle il travaille activement à des changements pour assurer une production plus efficace des rapports de C et R.

Le Comité fournit des conclusions et recommandations à l'ADI qui sont claires, complètes et utiles dans la prise de décisions des griefs militaires

Résultats obtenus

Au cours de l'exercice, le Comité n'a reçu aucune note de l'ADI sur l'utilité, la clarté et l'exhaustivité de ses rapports de C et R. Ce manque de notation est indépendant de sa volonté; cependant, le Comité a reçu des commentaires écrits sur chacune des décisions de l'ADI. Le Comité examine chaque décision pour déterminer si l'ADI a trouvé que nos rapports de C et R étaient utiles, clairs et exhaustifs. En termes simples, le Comité a maintenu le caractère rigoureux de ses analyses indépendantes de même que la présentation de rapports de C et R justes et impartiaux.

- Avec l'arrivée d'une nouvelle présidente et d'un nouveau vice-président, on a accordé la priorité à l'examen des indicateurs de rendement du Comité et à la collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor pour élaborer et mettre en œuvre des résultats significatifs. Le Comité a également cherché de manière proactive à obtenir d'autres nominations de membres du Comité

afin d'accroître sa capacité. Cela dit, le changement de gouvernement a fait en sorte que ce processus est encore en cours.

- Nos rapports de C et R sont essentiels à la procédure de règlement des griefs des FAC. Bien que le Comité n'ait pas reçu de notes de la part de l'ADI quant à l'utilité, à la clarté et à l'exhaustivité de ses rapports de C et R, ce qui a entraîné une incapacité d'évaluer cet indicateur, les résultats de rendement antérieurs confirment que l'ADI considère que notre travail est d'une grande valeur et que nos rapports sont utiles, clairs et concis.
- Au cours de l'exercice 2024-2025, 90 % des parties plaignantes, qui ont répondu à un sondage, ont indiqué qu'elles estimaient essentiel que leur grief soit examiné par un organisme indépendant avant qu'une décision soit rendue par l'ADI. Une telle donnée démontre que le Comité joue un rôle crucial dans le système de règlement des griefs des FAC.
- Les changements amorcés cette année permettront au Comité de renforcer la confiance dans la procédure de règlement des griefs des FAC et d'en améliorer l'équité.

Principaux risques

Le Comité a fonctionné dans un environnement fluctuant caractérisé par des besoins opérationnels changeants, une charge de travail imprévisible et de nouveaux défis émergeant constamment. Le maintien de l'agilité et de l'adaptabilité opérationnelles était essentiel pour s'assurer de la réponse efficace du Comité face à ces incertitudes. Pour atténuer ces risques, le Comité a accordé la priorité à l'amélioration continue et à une approche proactive de la gestion des risques, ce qui incluait les mesures suivantes :

- Examiner les risques tous les trimestres afin de cerner, d'évaluer et d'atténuer régulièrement les risques à l'égard de l'efficacité opérationnelle et de la prestation des services.
- Promouvoir une culture d'apprentissage et d'adaptation continus en favorisant une main-d'œuvre souple et adaptable, capable de réagir efficacement aux défis imprévus et de saisir de nouvelles possibilités.
- Surveiller de manière proactive les tendances en matière de charge de travail et adapter continuellement ses activités en vue d'une efficacité optimale.

En évaluant et en atténuant de manière proactive ces risques potentiels et en favorisant une culture d'adaptabilité, le Comité s'est assuré d'être une organisation qui inspire confiance envers le système de règlement des griefs des FAC.

Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus

Tableau 3 : Aperçu des ressources requises pour l'examen indépendant des griefs militaires

Le tableau 3 fournit un résumé des dépenses prévues et réelles et des équivalents temps plein (ETP) requis pour obtenir ces résultats.

Ressources	Prévues	Réelles
Dépenses	5 772 916 \$	5 859 315 \$
Équivalents temps plein	42	37

La [section Finances de l'infographie du Comité dans l'InfoBase du GC](#) et la [section Personnel de l'infographie du Comité dans l'InfoBase du GC](#) présente des renseignements exhaustifs sur les ressources financières et humaines en ce qui concerne son répertoire des programmes.

Priorités gouvernementales connexes

La présente section fait état des priorités gouvernementales qui correspondent à cette responsabilité essentielle.

Analyse comparative entre les sexes Plus

Le plan de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus) du Comité pour l'exercice 2024-2025 comprenait une initiative visant à inclure une formation sur l'ACS Plus dans le programme de formations obligatoires des membres du personnel. En 2024-2025, le Comité a maintenu un taux d'achèvement supérieur à 75 %. Le Comité a également poursuivi la mise en œuvre des initiatives décrites dans son [Plan sur l'accessibilité 2022-2025](#) et publié et distribué des guides sur la rédaction inclusive. Tous les détails de ce que le Comité a accompli se trouvent sur sa [page Web Analyse comparative entre les sexes plus](#).

Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies et objectifs de développement durable

En 2024-2025, le Comité a contribué à l'avancement du Programme 2030 grâce à des mesures ciblées alignées sur les Objectifs de développement durable (ODD) 10, 12 et 13. Dans le cadre de l'ODD 10, 90 % des membres du personnel ont suivi une formation sur les compétences culturelles liées aux peuples autochtones, et une activité interactive (exercice des couvertures) a été organisée pour illustrer les effets historiques et continus de la colonisation sur les peuples autochtones. Précisons que cette formation et activité ont été effectuées à l'appui des efforts de réconciliation. En outre, plus de 15 % des marchés ont été attribués à des entreprises autochtones. En ce qui concerne l'ODD 12, l'approvisionnement durable a été renforcé par une formation obligatoire sur le sujet, des initiatives de réduction des déchets, la promotion du transport à faibles émissions de carbone et un changement afin de passer de marchés en ligne à des fournisseurs locaux. À l'appui de l'ODD 13, le Comité poursuit les préparatifs d'un projet de colocalisation écologique prévu en 2028-2029, en s'engageant à réutiliser le mobilier de bureau et à tenir compte des objectifs fédéraux en matière de durabilité.

Vous trouverez de plus amples renseignements sur l'apport du Comité au Plan de mise en œuvre fédéral du Canada pour le Programme 2030 et à la Stratégie fédérale de développement durable dans notre [stratégie ministérielle de développement durable](#).

Répertoire des programmes

L'examen indépendant des griefs militaires est appuyé par les programmes suivants :

- Examen indépendant des griefs militaires
- Services internes

Vous trouverez de plus amples renseignements sur le répertoire des programmes pour l'examen indépendant des griefs militaires sur la [page Résultats dans l'InfoBase du GC](#).

Services internes

Dans la présente section

- [Description](#)
- [Progrès à l'égard des résultats](#)
- [Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus](#)
- [Marchés attribués à des entreprises autochtones](#)

Description

Les services internes désignent les activités et les ressources qui appuient un ministère dans son travail visant à remplir ses obligations générales et à exécuter ses programmes. Les dix catégories de services internes sont les suivantes :

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

Progrès à l'égard des résultats

Cette section présente les mesures prises par le ministère pour atteindre les résultats et les cibles en ce qui a trait aux services internes.

Recrutement, maintien en poste, accessibilité et bien-être

Le Comité a pris des mesures pour favoriser une plus grande inclusion en faisant progresser la réconciliation, l'accessibilité, l'équité et le bien-être en milieu de travail, notamment par le lancement officiel d'un groupe de travail interne sur l'accessibilité en milieu de travail. Ce groupe est entièrement composé de membres du personnel qui se déclarent comme des personnes en situation de handicap. Le Comité a renforcé la sensibilité culturelle et les considérations en matière de réconciliation avec les Autochtones dans le plan intégré des Ressources humaines et le plan d'action sur la santé mentale. Outre la formation obligatoire et les activités internes, le Comité a approuvé des campagnes de recrutement visant à attirer une main-d'œuvre diversifiée. La haute direction a appuyé le rôle des championnes et champions, et des ambassadrices et d'ambassadeurs de l'espace sécuritaire au sein du Comité afin de créer des espaces sûrs pour que la voix des employés soit entendue. Cet appui englobait la promotion du bien-être, de la diversité et de l'inclusion au travail. À cette fin, le Comité organise des activités et publie de l'information permettant au personnel comme aux gestionnaires de contribuer à un milieu de travail positif et bienveillant où il règne un bon équilibre entre le travail et la vie personnelle. Par exemple, le Comité a organisé une activité intéressante intitulée « l'exercice des couvertures » pour commémorer la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, pour promouvoir la réconciliation et pour favoriser un milieu de travail inclusif et respectueux. De plus, le Comité a mis à jour ses pages Web sur Canada.ca pour respecter les normes en matière d'accessibilité.

Le soutien de la santé mentale et du bien-être du personnel est demeuré une priorité pour la haute direction. En 2024-2025, le Comité a mené un sondage sur le bien-être du personnel et élaboré un plan d'action pour répondre aux besoins exprimés. Il s'est consacré à la diffusion de ressources utiles sur le sujet (par exemple en offrant une séance d'information sur le programme d'aide aux employés) et à la promotion de la santé mentale, entre autres, en encourageant le personnel à participer à des activités durant la Semaine de la santé mentale.

Valeurs et éthique

Au cours de l'exercice 2024-2025, la haute direction a mené des discussions avec le personnel afin d'aborder la question des valeurs et de l'éthique de la fonction publique dans le milieu de travail actuel. Ces discussions ont favorisé un dialogue ouvert et ont donné l'occasion aux membres du personnel de faire part de leurs points de vue et de proposer des mesures concrètes pour améliorer la conduite éthique au sein de la fonction publique. À la suite de ces discussions, un plan triennal sur les valeurs et l'éthique a été approuvé et communiqué au personnel. De plus, le Comité a terminé un examen initial de son code de conduite et mettra l'accent sur l'apprentissage des membres du personnel grâce à de la formation, des conseils et des communications internes.

Efficacité et sécurité

En s'appuyant sur une analyse professionnelle, le Comité a réussi à instaurer une structure de gouvernance améliorée en 2024-2025. Elle a redéfini les rôles et la fréquence de nos comités décisionnels, consultatifs et opérationnels. Ce changement stratégique a permis aux directions générales d'avoir une plus grande responsabilité en matière de communications internes et d'assurer une utilisation plus efficace du temps du personnel.

Il faut souligner que le Comité a réalisé des progrès considérables en ce qui a trait à la fourniture des outils et des ressources nécessaires aux membres du personnel pour leur permettre d'exécuter leurs fonctions efficacement. Le Comité accorde de l'importance au perfectionnement professionnel de son personnel et propose de la formation axée sur les compétences numériques. Le Comité a continué la modernisation de l'infrastructure des technologies de l'information (TI), notamment au moyen du projet de migration des systèmes vers le nuage. De plus, le Comité a modernisé les feuilles de temps et d'autres formulaires, ce qui a permis d'optimiser les processus.

Le Comité a poursuivi la planification du projet de colocalisation prévu en 2028-2029, en collaboration avec Services publics et Approvisionnement Canada. De plus, le nouveau plan de continuité des opérations du Comité a été achevé et mis en œuvre après son approbation officielle, et des séances d'information sur la sécurité ont été offertes au personnel. Parallèlement, le Comité a mis en place un système de notification des membres du personnel pour simplifier les communications avec ces derniers. Cet outil fournit des avis opportuns en cas d'urgence et apporte des mises à jour sur les pannes du système. Ces progrès démontrent l'engagement du Comité à améliorer les politiques et les procédures liées à la sécurité physique et à la sécurité de l'information.

Mobilisation et rayonnement

Le Comité a amélioré ses communications internes et la mobilisation en entreprenant un examen complet de la configuration de son intranet dans le but d'en améliorer la fonctionnalité et l'accessibilité et de veiller à ce qu'il s'agisse d'une ressource valable pour le personnel. Le Comité a ajouté des

ressources utiles comme l'outil de recherche « Communiqués RH » et une page consacrée aux valeurs et à l'éthique sur sa page intranet. En plus de ces améliorations, le Comité a considérablement amélioré ses communications externes en précisant la structure, la fonctionnalité et l'accessibilité de son site Web Canada.ca destiné au public. Ces mises à niveau ont été conçues pour s'assurer que le site Web constitue une ressource fiable et accessible pour les parties plaignantes, les partenaires et le grand public canadien.

Le Comité a mis l'accent sur la sensibilisation et la mobilisation des partenaires des FAC tout au long de la période visée par le rapport en augmentant la fréquence des réunions et des contacts entre la haute direction et les partenaires externes. En particulier, la présidente du Comité et des cadres du ministère de la Défense nationale (MDN) ont organisé et participé avec succès à de multiples réunions, renforçant la collaboration et la compréhension mutuelle entre les organisations.

Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus

Tableau 4 : Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus en ce qui a trait aux services internes pour l'exercice

Le tableau 4 fournit un résumé des dépenses prévues et réelles et des équivalents temps plein requis pour obtenir ces résultats.

Ressources	Prévues	Réelles
Dépenses	2 474 107 \$	2 543 878 \$
Équivalents temps plein	14	14

La [section Finances de l'infographie du Comité dans l'InfoBase du GC](#) et la [section Personnel de l'infographie du Comité dans l'InfoBase du GC](#) présente des renseignements exhaustifs sur les ressources financières et humaines en ce qui concerne son répertoire des programmes.

Marchés attribués à des entreprises autochtones

Chaque année, les ministères du gouvernement du Canada sont tenus d'attribuer au moins 5 % de la valeur totale des marchés à des entreprises autochtones.

Résultats du Comité pour 2024-2025 : 15.78%

Tableau 5 : Valeur totale des marchés attribués à des entreprises autochtones¹

Comme il est indiqué dans le tableau 5, le Comité a attribué 15.78 % de la valeur totale de tous ses marchés à des entreprises autochtones au cours de l'exercice.

Indicateurs de rendement liés à l'attribution de marchés	Résultats 2024-2025
Valeur totale des marchés attribués à des entreprises autochtones ² (A)	74 380 \$
Valeur totale des marchés attribués à des entreprises autochtones et non autochtones ³ (B)	471 346 \$

Indicateurs de rendement liés à l'attribution de marchés	Résultats 2024-2025
Valeur des exceptions approuvées par l'administrateur général/administratrice générale (C)	S. O.
Pourcentage de marchés attribués à des entreprises autochtones $[A / (B - C) \times 100]$	15.78 %
- ¹ Le terme « marché » désigne un accord contraignant portant sur l'acquisition d'un bien, d'un service ou d'une construction, à l'exclusion des baux immobiliers. Il comprend les avenants aux marchés et les marchés conclus au moyen de cartes d'achat d'une valeur supérieure à 10 000,00 \$. - ² Aux fins de la cible d'un minimum de 5 %, les données présentées dans ce tableau reposent la définition d'une entreprise autochtone établie par Services aux Autochtones Canada, comme étant soit : ○ une entreprise dont le propriétaire-exploitant est un Aîné, un conseil de bande ou un conseil tribal; ○ une entreprise inscrite au Répertoire des entreprises autochtones; ○ une entreprise qui est inscrite à une liste d'entreprises bénéficiaires d'un traité moderne.	

Le Comité a activement cherché la participation des entreprises autochtones dans toutes les occasions d'approvisionnement de grande valeur. Cela démontre notre engagement envers l'approvisionnement autochtone et la valeur exceptionnelle offerte par les fournisseurs autochtones.

Dans son Plan ministériel pour 2025-2026, le Comité prévoyait que, d'ici la fin de l'exercice 2024-2025, il aurait attribué 5 % de la valeur totale de ses marchés à des entreprises autochtones.

Le Comité a dépassé cette année l'objectif de 5 % des marchés attribués à des entreprises, principalement en raison d'un investissement important dans l'infrastructure des TI du Comité au moyen d'un marché avec une entreprise autochtone. Cet achat a lui seul a représenté environ 5 % des dépenses annuelles de l'organisation. De plus, les dépenses globales du Comité pour l'exercice ont été inférieures aux prévisions initiales, ce qui a accru l'incidence proportionnelle de l'approvisionnement auprès des entreprises autochtones de l'exercice financier.

Dépenses et ressources humaines

Dans la présente section

- [Dépenses](#)
- [Financement](#)
- [Faits saillants des états financiers](#)
- [Ressources humaines](#)

Dépenses

Cette section présente un aperçu des dépenses prévues et réelles du ministère de 2022-2023 à 2027-2028.

Recentrer les dépenses gouvernementales

Dans le budget de 2023, le gouvernement s'est engagé à réduire ses dépenses de 14,1 milliards de dollars sur cinq ans à compter de 2023-2024, et de 4,1 milliards chaque année par la suite.

Bien qu'il/elle ne fasse pas officiellement partie de l'exercice de réduction des dépenses, afin de respecter l'esprit de cet exercice, le Comité a pris les mesures suivantes en 2024-2025 :

- Dépenses de formation optimisées : accroissement de l'offre d'apprentissage à l'interne et promotion des offres gratuites de l'École de la fonction publique du Canada, réduction des coûts de formation externe tout en maintenant la qualité de l'apprentissage;
- Recrutement ciblé : recrutement axé sur les rôles opérationnels prioritaires plutôt que sur l'embauche plus large, afin de veiller à ce que les ressources soient affectées aux besoins les plus importants;
- Outils existants maximisés : utilisation de systèmes et de modèles de RH existants au lieu d'acheter de nouvelles plateformes ou d'opter pour la sous-traitance;
- Ressources partagées : collaboration entre les équipes de services internes pour partager les ressources;
- Les dépenses opérationnelles ont été surveillées mensuellement pour vérifier que les ressources financières étaient nécessaires sur le plan opérationnel tout au long de l'année;
- Un examen des marchés de services professionnels discrétionnaires a été effectué afin d'évaluer leur valeur ajoutée et leur pertinence pour le Comité.

Sommaire du rendement budgétaire

Tableau 6 : Dépenses réelles de trois exercices pour les responsabilités essentielles et les services internes (en dollars)

Le tableau 6 montre l'argent que le Comité a dépensé au cours de chacun des trois derniers exercices pour s'acquitter de ses responsabilités essentielles et assurer la prestation de ses services internes.

Responsabilités essentielles et services internes	Budget principal des dépenses 2024-2025	Autorisations totales pouvant être utilisées pour 2024-2025	Dépenses réelles de trois exercices (autorisations utilisées)
Examen indépendant des griefs militaires	5 772 916 \$	6 547 276 \$	• 2022-2023 : 4 706 492 \$ • 2023-2024 : 5 221 790 \$ • 2024-2025 : 5 859 315 \$
Total partiel	5 772 916 \$	6 547 276 \$	• 2022-2023 : 4 706 492 \$ • 2023-2024 : 5 221 790 \$ • 2024-2025 : 5 859 315 \$
Services internes	2 474 107 \$	2 611 586 \$	• 2022-2023 : 2 382 708 \$ • 2023-2024 : 2 540 299 \$ • 2024-2025 : 2 543 878 \$
Total	8 247 023 \$	9 158 862 \$	• 2022-2023 : 7 089 200 \$ • 2023-2024 : 7 762 089 \$ • 2024-2025 : 8 403 193 \$

Analyse des dépenses des trois derniers exercices

Le tableau 6 met en évidence une augmentation notable des dépenses réelles en 2024-2025, principalement en raison de l'augmentation des dépenses liées au personnel découlant d'une augmentation du financement temporaire reçu en 2024-2025, de la mise à jour des taux de rémunération et de la dotation de postes précédemment vacants, y compris la présidence et la vice-présidence à temps plein. L'augmentation des autorisations totales disponibles par rapport au Budget principal des dépenses s'explique principalement par les facteurs suivants :

- Des fonds supplémentaires ont été obtenus au moyen du Budget supplémentaire des dépenses pour le paiement des ajustements de rémunération mentionnés ci-dessus.
- Le Budget principal des dépenses ne comprenait aucun montant pour le report de fonctionnement, qui a par la suite été ajouté aux autorisations totales du Comité pouvant être utilisées.

La [section Finances de l'infographie pour le Comité sur l'InfoBase du GC](#) présente des renseignements financiers plus détaillés des exercices précédents.

Tableau 7 : Dépenses prévues au cours des trois prochains exercices pour les responsabilités essentielles et les services internes (en dollars)

Le tableau 7 présente les dépenses prévues du Comité au cours de trois prochains exercices relativement à ses responsabilités essentielles et à ses services internes.

Responsabilités essentielles et services internes	Dépenses prévues 2025-2026	Dépenses prévues 2026-2027	Dépenses prévues 2027-2028
Examen indépendant des griefs militaires	6 063 115 \$	5 830 105 \$	6 455 740 \$
Total partiel	6 063 115 \$	5 830 105 \$	6 455 740 \$
Services internes	2 448 318 \$	2 498 617 \$	2 766 746 \$
Total	8 511 433 \$	8 328 722 \$	9 222 486 \$

Analyse des dépenses des trois prochains exercices

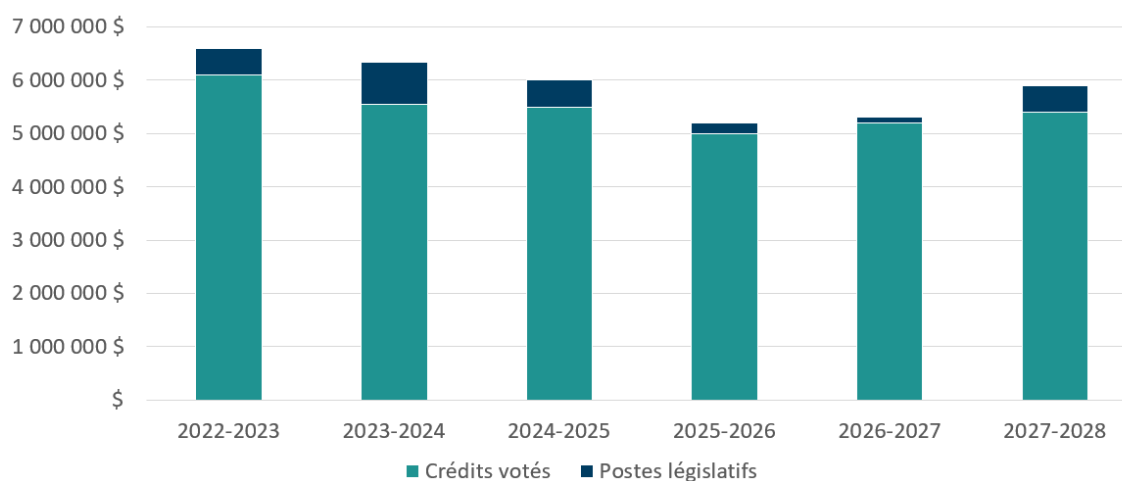
Les dépenses prévues en 2025-2026 et 2026-2027 tiennent compte de la cessation progressive du financement temporaire reçu au cours des exercices précédents. L'exercice financier 2025-2026 représente la dernière année complète durant laquelle le Comité bénéficie de financement temporaire, ce qui entraîne une légère réduction des dépenses prévues en 2026-2027 puisque ce financement commence à diminuer. D'ici 2027-2028, les dépenses prévues sont réduites afin de correspondre aux niveaux de référence permanents du Comité. Cela dit, le montant des dépenses prévues est beaucoup plus élevé que les exercices précédents en raison du report de financement de 1,4 million de dollars qui provient des exercices précédents et qui est requis pour couvrir les coûts liés au projet de colocalisation du milieu de travail.

La [section Finances de l'infographie pour le Comité sur l'InfoBase du GC](#) présente des renseignements financiers plus détaillés liés à des exercices futurs.

Financement

Cette section présente un aperçu du financement voté et législatif du ministère par rapport à ses responsabilités essentielles et à ses services internes. Consultez la [page sur les Budgets et dépenses du gouvernement du Canada](#) pour obtenir de plus amples renseignements sur les autorisations de financement.

Graphique 1 : Financement approuvé (législatif et voté) pour une période de six exercices
Le graphique 1 résume le financement voté et législatif du ministère pour la période de 2022-2023 à 2027-2028.



Version texte du graphique 1

Le graphique 1 comprend les renseignements qui suivent dans un graphique à barres.

Exercice	Postes législatifs	Crédits votés	Total
2022-23	767 802 \$	6 321 398 \$	7 089 200 \$
2023-24	816 961 \$	6 945 128 \$	7 762 089 \$
2024-25	938 345 \$	7 464 848 \$	8 403 193 \$
2025-26	996 675 \$	7 514 758 \$	8 511 433 \$
2026-27	966 724 \$	7 361 998 \$	8 328 722 \$
2027-28	872 657 \$	8 349 829 \$	9 222 486 \$

Analyse du financement législatif et voté pour une période de six exercices

Pour obtenir de plus amples renseignements sur ces résultats, veuillez consulter le sommaire du rendement budgétaire dans le tableau des dépenses liées aux responsabilités essentielles et aux services internes.

Consultez les [Comptes publics du Canada](#) pour en savoir plus sur les dépenses votées et législatives du Comité.

Faits saillants des états financiers

Les [états financiers \(non audités\) du Comité](#) pour l'exercice terminé le 31 mars 2025.

Tableau 8 : État condensé des résultats (audité ou non audité) pour l'exercice terminé le 31 mars 2025 (en dollars)

Le tableau 8 résume les charges et les revenus pour 2024-2025 qui affectent le coût de fonctionnement avant le financement du gouvernement et les transferts.

Renseignements financiers	Résultats réels 2024-2025	Résultats prévus 2024-2025	Différence (réels moins prévus)
Total des charges	8 976 468 \$	8 775 000 \$	201 468 \$
Total des revenus	0 \$	0 \$	0 \$
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	8 976 468 \$	8 775 000 \$	201 468 \$

Analyse des charges et des revenus pour 2024-2025

Les dépenses totales du Comité en 2024-2025 ont été supérieures de 201 000 \$ par rapport aux dépenses prévues. Cela s'explique principalement par une augmentation salariale qui a résulté de la signature de conventions collectives au cours de l'exercice financier pour les groupes LP et LC.

Les renseignements sur les résultats prévus pour 2024-2025 proviennent de [l'état des résultats prospectif et les notes de 2024-2025](#) du Comité.

Tableau 9 : État condensé des résultats (audité ou non audité) pour les exercices 2023-2024 et 2024-2025

Le tableau 9 résume les charges et les revenus réels et montre le coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts.

Renseignements financiers	Résultats réels 2024-2025	Résultats réels 2023-2024	Différence (2024-2025 moins 2023-2024)
Total des charges	8 976 468 \$	8 478 790 \$	497 678 \$
Total des revenus	0 \$	1 144 \$	(1 144 \$)
Coût de fonctionnement net avant	8 976 468 \$	8 477 646 \$	498 822 \$

Renseignements financiers	Résultats réels 2024-2025	Résultats réels 2023-2024	Différence (2024-2025 moins 2023-2024)
le financement du gouvernement et les transferts			

Analyse des différences de charges et de revenus entre 2023-2024 et 2024-2025

L'augmentation importante des dépenses totales entre les résultats réels de 2023-2024 et de 2024-2025 est principalement attribuable à une hausse des charges salariales en raison d'ajustements de la rémunération. Ces ajustements étaient nécessaires à la suite de la ratification de diverses conventions collectives et des mises à jour des conditions d'emploi. L'écart est également expliqué par le fait que le Comité a reçu un transfert de fonds de 849 400 \$ du MDN en 2024-2025, qui a été utilisé pour pourvoir des postes, comparativement à 397 600 \$ reçus en 2023-2024. Le Comité a également pourvu des postes essentiels qui étaient auparavant vacants.

Tableau 10 : État condensé de la situation financière (audité ou non audité) au 31 mars 2025 (en dollars)
Le tableau 10 fournit un résumé des montants que le ministère doit ou doit dépenser (passifs) et de ses ressources disponibles (actifs), ce qui aide à déterminer la capacité du ministère à mettre en œuvre des programmes et des services.

Renseignements financiers	Exercice en cours (2024-2025)	Exercice précédent (2023-2024)	Différence (2024-2025 moins 2023-2024)
Total des passifs nets	1 328 776 \$	1 240 163 \$	88 613 \$
Total des actifs financiers nets	799 406 \$	687 062 \$	112 344 \$
Dette nette du ministère	529 370 \$	553 101 \$	(23 731 \$)
Total des actifs non financiers	127 561 \$	138 289 \$	(10 728 \$)
Situation financière nette du ministère	(401 809 \$)	(414 812 \$)	13 003 \$

Analyse du passif et de l'actif du département depuis le dernier exercice fiscal

Au cours de l'exercice 2024-2025, le total des passifs nets a augmenté de 88 613 \$ par rapport à l'exercice précédent. Cette augmentation est principalement attribuable à la hausse des comptes créditeurs, tant auprès des fournisseurs qu'auprès d'autres ministères, mais aussi à une hausse des indemnités de congés payés et des congés compensatoires.

Le changement le plus important est observé dans le total des actifs non financiers, qui a augmenté de 112 344 \$ en 2024-2025 par rapport à 2023-2024. Cet écart est principalement attribuable à une augmentation des comptes débiteurs d'autres ministères ou d'autres parties.

Ressources humaines

Cette section présente un aperçu des ressources humaines réelles et prévues du ministère pour la période de 2022-2023 à 2027-2028.

Tableau 11 : Ressources humaines réelles pour les responsabilités essentielles et les services internes

Le tableau 11 présente un résumé des ressources humaines, en équivalents temps plein, qui sont associées aux responsabilités essentielles et aux services internes du Comité pour les trois derniers exercices.

Responsabilités essentielles et services internes	Équivalents temps plein réels 2022-2023	Équivalents temps plein réels 2023-2024	Équivalents temps plein réels 2024-2025
Examen indépendant des griefs militaires	33	33	37
Total partiel	33	33	37
Services internes	15	14	14
Total	48	47	51

Analyse des ressources humaines des trois derniers exercices

À partir de 2024-2025, il y a une augmentation notable des équivalents temps plein en raison d'un transfert du financement pluriannuel du MDN. Cet accroissement est attribuable à la volonté du Comité d'améliorer sa capacité de produire des rapports de C et R. De plus, les postes de la présidence et de la vice-présidence ont été pourvus au début de l'exercice.

Tableau 12 : Sommaire de la planification des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les services internes

Le tableau 12 présente les équivalents temps plein prévus pour les responsabilités essentielles et les services internes du Comité au cours des trois prochains exercices. Les ressources humaines pour l'exercice en cours sont prévues en fonction des données de l'exercice à ce jour.

Responsabilités essentielles et services internes	Équivalents temps plein prévus en 2025-2026	Équivalents temps plein prévus en 2026-2027	Équivalents temps plein prévus en 2027-2028
Examen indépendant des griefs militaires	39	39	37
Total partiel	39	39	37
Services internes	14	13	12
Total	53	52	49

Analyse des ressources humaines pour les trois prochains exercices

Le transfert du financement pluriannuel du MDN devrait se terminer en 2026-2027, date à laquelle le Comité prévoit réduire ses équivalents temps plein afin de cadrer avec son financement annuel de référence.

Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires ci-dessous sont accessibles sur le site Web du Comité :

- [Analyse comparative entre les sexes plus](#)

Dépenses fiscales fédérales

Il est possible de recourir au système fiscal pour atteindre des objectifs de politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'imposition, 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](#). Ce rapport fournit aussi des renseignements généraux détaillés sur les dépenses fiscales, dont des descriptions, des objectifs, des données historiques et des renvois aux programmes de dépenses fédérales connexes ainsi qu'aux évaluations et aux résultats de l'ACS Plus liés aux dépenses fiscales.

Renseignements ministériels

Profil du ministère

Ministre de tutelle : L'honorable David J. McGuinty, député

Administratrice générale : Kelly Walsh, Présidente et première dirigeante

Portefeuille ministériel : Défense nationale

Instrument(s) habilitant(s) : *Loi sur la défense nationale*, L.R.C. (1985), ch. N-5

Année de constitution ou de création : 2000

Autre : [À propos du Comité](#)

Coordonnées du ministère

Adresse postale : 60 rue Queen, 9ème étage, Ottawa, Ontario, K1P 5Y7

Numéro de téléphone : 343-991-2035

Adresse courriel : mgerc-ceegm@mgerc-ceegm.gc.ca

Site(s) Web : <https://www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires.html>

Définitions

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

Outil analytique qui aide à comprendre les répercussions des politiques, des programmes et des initiatives sur différentes personnes. Le fait d'appliquer l'ACS Plus aux politiques, aux programmes et aux initiatives permet de déterminer les différents besoins des personnes touchées, les façons d'être plus réceptif et inclusif ainsi que les méthodes permettant de prévoir et d'atténuer les obstacles potentiels à l'accès ou au bénéfice de l'initiative. L'ACS Plus va au-delà des différences biologiques (sexe) et socioculturelles (genre) pour prendre en compte d'autres facteurs tels que l'âge, le handicap, l'éducation, l'ethnicité, la situation économique, la géographie (y compris la ruralité), la langue, la race, la religion et l'orientation sexuelle.

cadre ministériel des résultats (departmental results framework)

Cadre qui établit un lien entre les responsabilités essentielles et les résultats ministériels ainsi que les indicateurs de résultat ministériel d'un ministère.

cible (target)

Objectif quantitatif ou qualitatif, mesurable, qu'un ministère, un programme ou une initiative envisage d'atteindre dans un délai déterminé.

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 ainsi que 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)

Dépenses et recettes nettes liées aux prêts, aux placements et aux 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. 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 au moyen d'une loi de crédits. Le libellé de chaque crédit énonce les conditions selon lesquelles les dépenses peuvent être effectuées.

Entreprise autochtone (Indigenous business)

Dans le cas d'un rapport sur les résultats ministériels, il s'agit de toute entité qui répond aux critères de Services aux Autochtones Canada, à savoir être détenue et gérée par des aînés, des conseils de bande et des conseils tribaux, être inscrite dans le [Répertoire des entreprises autochtones](#) ou être inscrite sur une liste d'entreprises bénéficiaires de traités modernes.

équivalent temps plein (full-time equivalent)

Mesure utilisée pour représenter une année-personne dans un budget ministériel. Le calcul d'un équivalent temps plein correspond au nombre des heures de travail d'un employé divisé par le nombre d'heures d'une semaine de travail à temps plein d'un employeur. Par exemple, un employé qui travaille 20 heures pendant une semaine de travail normale de 40 heures représente un équivalent temps plein de 0,5.

indicateur de rendement (performance indicator)

Mesure qualitative ou quantitative qui évalue les progrès réalisés en vue d'atteindre un résultat au niveau d'un ministère ou d'un programme, ou les produits ou résultats attendus d'un programme, d'une politique ou d'une initiative.

indicateur de résultat ministériel (departmental result indicator)

Mesure quantitative ou qualitative qui évalue les progrès réalisés par rapport à un résultat ministériel.

initiative horizontale (horizontal initiative)

Un programme, un projet ou une autre initiative dans le cadre desquels deux ou plusieurs ministères fédéraux reçoivent des fonds pour travailler conjointement pour atteindre un résultat commun généralement lié à une priorité gouvernementale, et dans le cadre duquel les ministres concernés conviennent de le désigner comme horizontal. Des exigences particulières en matière de rapports doivent être respectées, notamment celle imposée au ministère responsable de rendre compte des résultats ministériels et des dépenses regroupés.

plan (plan)

Exposé des choix stratégiques qui montre comment un ministère entend respecter 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)

Rapport qui décrit les activités prévues et le rendement attendu d'un ministère qui reçoit des crédits parlementaires au cours d'une période de trois ans. Les plans ministériels sont habituellement présentés au Parlement au printemps.

priorité ministérielle (departmental priority)

Plan, projet ou activité sur lequel un ministère met l'accent et dont il rendra compte au cours d'une période de planification particulière. Il s'agit de ce qui importe le plus ou ce qui doit être réalisé en premier en vue d'obtenir les résultats ministériels attendus.

priorités pangouvernementales (government priorities)

Dans le rapport sur les résultats ministériels de 2024-2025, les priorités du gouvernement sont les thèmes généraux qui définissent le programme du gouvernement comme il a été annoncé dans le [discours du Trône de 2021](#).

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 service.

rapport sur les résultats ministériels (Departmental Results Report)

Rapport qui présente les réalisations d'un ministère par rapport aux plans, aux priorités et aux résultats attendus énoncés dans le plan ministériel correspondant.

rendement (performance)

Ce qu'un ministère a fait en utilisant ses ressources pour atteindre ses résultats, dans quelle mesure ces résultats correspondent aux objectifs du ministère et dans quelle mesure les leçons apprises ont été déterminées.

répertoire des programmes (program Inventory)

Une liste qui recense tous les programmes du ministère et les ressources qui contribuent à l'exercice des responsabilités essentielles du ministère et à la réalisation de ses résultats.

responsabilité essentielle (core responsibility)

Fonction ou rôle permanent exercé par un ministère. Les résultats ministériels énumérés pour une responsabilité essentielle correspondent aux résultats que le ministère cherche à obtenir ou sur lesquels il souhaite exercer une influence.

résultat (result)

Un résultat ou un produit lié aux activités d'un ministère, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative.

résultat ministériel (departmental result)

Résultat de haut niveau lié aux responsabilités essentielles d'un ministère.