



Comité externe d'examen  
des griefs militaires

Military Grievances  
External Review Committee

## Comité externe d'examen des griefs militaires **Plan ministériel de 2026-2027**

L'honorable David J. McGuinty, C.P., député

Ministre de la Défense nationale

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de la Défense nationale, 2026

No de cat. DG2-6F-PDF

ISSN 2371-6703

Also available in English under the title: Departmental plan 2026-27

# Plan ministériel 2026-2027 du Comité externe d'examen des griefs militaires

## Table des matières

- [En un coup d'œil](#)
- [Message de la présidente et première dirigeante](#)
- [Plans pour assurer les responsabilités essentielles et les services internes](#)
  - [Responsabilité essentielle 1 : Examen indépendant des griefs militaires](#)
  - [Services internes](#)
- [Considérations à l'échelle du ministère](#)
  - [Priorités gouvernementales connexes](#)
  - [Principaux risques](#)
- [Dépenses et ressources humaines prévues](#)
  - [Dépenses](#)
  - [Financement](#)
  - [État des résultats condensé prospectif](#)
  - [Ressources humaines](#)
- [Tableaux de renseignements supplémentaires](#)
- [Dépenses fiscales fédérales](#)
- [Renseignements ministériels](#)
- [Définitions](#)

## En un coup d'œil

Le présent plan ministériel précise les priorités, les projets et les coûts connexes du Comité externe d'examen des griefs militaires (le Comité) au cours des trois exercices à venir.

Les plans sont axés sur les priorités énoncées dans les [lettres de mandat](#), ainsi que sur la [vision](#), [mission](#), [raison d'être](#) et le [contexte opérationnel](#) du Comité.

## Priorités du ministère

Le Comité a défini les grandes priorités suivantes en 2026-2027 :

- Les gens et la culture
- L'innovation et la transformation
- Durabilité et saine gestion

## Examen exhaustif des dépenses

Le gouvernement s'engage à limiter la croissance des dépenses opérationnelles quotidiennes afin de réaliser des investissements qui favoriseront la croissance économique et dont bénéficiera la population canadienne.

Le Comité n'a pas de réductions prévues dans le cadre de l'examen exhaustif des dépenses.

Le Comité respectera toutefois l'esprit de l'examen en procédant comme suit :

- Poursuivre la simplification de ses processus internes et tirer parti de la technologie pour réaliser des gains d'efficacité supplémentaires. Ces économies seront réinvesties pour accélérer la production des rapports de conclusions et recommandations (C et R);
- Soutenir activement les fonctionnaires touchés par des changements organisationnels en priorisant l'embauche interne, par exemple l'embauche de candidats prioritaires et de candidats visés par le réaménagement des effectifs, et en déployant des efforts pour faire correspondre leurs compétences aux besoins du Comité avant d'envisager une embauche externe.
- Limiter les dépenses de voyage en priorisant la collaboration virtuelle et en réservant l'organisation d'un voyage aux occasions où les besoins opérationnels l'exigent;
- Continuer de travailler en collaboration et chercher activement des occasions de partenariat avec d'autres ministères pour offrir des services communs et des solutions partagées;
- Optimiser les dépenses de formation en ayant davantage recours à des solutions d'apprentissage internes et continuer de promouvoir les services de l'École de la fonction publique du Canada, ce qui réduit les coûts de formation externe tout en maintenant la qualité;
- Accroître la collaboration entre les équipes des services internes afin de partager les ressources dans la mesure du possible, ce qui réduit le besoin d'avoir recours à des consultants externes;
- Surveiller les dépenses opérationnelles chaque mois afin de maintenir une marge de manœuvre financière, ce qui permet au Comité de réaffecter des fonds de façon proactive en réponse aux priorités changeantes et de veiller à ce que les ressources cadrent avec les besoins opérationnels tout au long de l'année;
- Examiner attentivement tous les contrats de services professionnels discrétionnaires existants et proposés afin d'évaluer leur valeur ajoutée et leur pertinence pour le Comité, et d'évaluer si le travail peut être exécuté efficacement par le personnel interne avant de demander un soutien externe.

Le présent plan ministériel tient compte de ces mesures.

## **Faits saillants du Comité en 2026-2027**

Au cœur de sa stratégie, le Comité a trois initiatives dont les répercussions seront élevées en 2026-2027 et qui visent à favoriser un effectif sain, une transformation numérique durable et une stabilité financière à long terme. La première priorité du Comité, « Les gens et la culture », consiste à veiller au bien-être du personnel pendant la période de transformation organisationnelle et à répondre aux commentaires reçus lors du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux. Cette priorité comprend l'instauration d'un cadre révisé de gestion du rendement qui est axé sur la responsabilisation personnelle et qui garantit que le Comité bénéficiera d'un effectif mobilisé et motivé. La deuxième priorité est « L'innovation et la transformation », qui mettra l'accent sur de nouvelles façons de travailler, notamment la mise à profit de l'intelligence artificielle (IA) et des outils numériques modernes. Cette priorité englobe aussi l'amélioration des processus et la mise en place de pratiques novatrices conçues pour accroître l'efficacité et l'efficacité de la prestation des programmes et des services internes du Comité. Enfin, la troisième priorité du Comité, « Durabilité et saine gestion », sera axée sur la réalisation de la stabilité financière à long terme en collaborant avec des partenaires stratégiques afin de renforcer le financement de l'organisation et

d'optimiser la gestion des ressources pour veiller à ce que l'organisation demeure stable et capable de s'acquitter de son mandat à l'avenir.

En 2026–2027, les dépenses totales prévues (y compris les services internes) pour le Comité sont de 8 328 722 \$ et le nombre total d'équivalents temps plein (ETP) prévus (y compris pour les services internes) est de 52.

## **Sommaire des résultats prévus**

Le texte ci-dessous présente un résumé des résultats que le ministère compte atteindre en 2026-2027 dans ses principaux domaines d'activité, appelés « responsabilités essentielles ».

### **Responsabilité essentielle 1 : Examen indépendant des griefs militaires**

En 2026-2027, le Comité continuera d'augmenter son efficacité et son efficience, notamment par les mesures suivantes : amélioration du processus d'examen des griefs, mise à jour de la documentation sur la gestion des cas pour qu'elle concorde avec le processus d'examen des griefs optimisé, harmonisation des rapports de C et R du Comité avec les pratiques exemplaires des tribunaux, soutien du personnel par l'offre de formations pertinentes. Enfin, après une analyse des résultats de 2025-2026, le Comité continuera d'adapter les processus de travail afin de veiller à ce que l'organisation s'adapte et soit capable de répondre aux besoins du système de règlement des griefs des Forces armées canadiennes (FAC).

Dépenses prévues : 5 980 149 \$

Ressources humaines prévues : 39

Vous trouverez de plus amples renseignements sur [l'examen indépendant des griefs militaires](#) dans le plan complet.

Pour obtenir des renseignements exhaustifs sur les montants totaux prévus pour les dépenses et les ressources humaines du Comité, consultez la section [Dépenses et ressources humaines prévues](#) du plan complet.

## **Message de la présidente et première dirigeante**

Je suis heureuse de vous présenter le Plan ministériel de 2026-2027 du Comité externe d'examen des griefs militaires. Ma priorité est de veiller à ce que le Comité demeure un tribunal quasi judiciaire moderne et agile, qui inspire confiance dans le système de règlement des griefs des FAC grâce à un examen indépendant des griefs.

Animé par l'élan pris en 2025-2026, le Comité se consacrera durant le prochain exercice à l'amélioration continue et l'évolution de l'organisation. Nous avons peaufiné les énoncés des résultats et les indicateurs ministériels afin de mieux les harmoniser avec les priorités et les normes de service actuelles, en ciblant particulièrement la gestion des dossiers et le délai de traitement.



**Kelly Walsh**

Présidente et première dirigeante

Pour atteindre ces objectifs, le Comité misera sur trois piliers stratégiques : les gens et la culture; l'innovation et la transformation; et la durabilité et la saine gestion. Nous croyons que la participation du personnel et la promotion de l'inclusion sont essentielles pour assurer un milieu de travail sain; par conséquent, nous favoriserons une culture qui soutient les membres de notre personnel. Simultanément, nous continuerons d'améliorer notre processus d'examen des griefs afin d'accélérer le délai de traitement et de réduire le volume de dossiers actifs, tout en veillant à ce que notre fonctionnement cadre avec l'évolution du processus de règlement des griefs des FAC. Cette transformation comprend la poursuite de l'exploration de l'utilisation sécuritaire et responsable de l'IA afin d'accroître l'efficacité et l'efficacite de notre fonctionnement. Enfin, conformément à l'examen exhaustif des dépenses, le Comité continuera de prendre des décisions qui appuient ces mesures, d'avoir une gestion responsable des ressources, et de prioriser la stabilité financière à long terme.

Je suis convaincue que, grâce à une approche axée sur la collaboration et les résultats, nous réussirons à atteindre les objectifs fixés en matière de programmes et d'opérations, et que nous continuerons d'être une voix indépendante et impartiale au sein du système de règlement des griefs des FAC.

Kelly Walsh

Présidente et première dirigeante

## **Plans pour assurer les responsabilités essentielles et les services internes**

### **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](#)
- [Indicateurs, résultats et cibles](#)
- [Plans visant à atteindre les cibles](#)
- [Ressources prévues pour atteindre les résultats](#)
- [Répertoire des programmes](#)
- [Résumé des changements apportés au cadre d'établissement de rapport depuis l'année dernière](#)

#### **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 C et R par écrit à l'ADI et à l'officier ou au militaire du rang qui a déposé le grief.

### Répercussions sur la qualité de vie

La responsabilité essentielle du Comité contribue au domaine « Saine gouvernance » du [Cadre de qualité de vie pour le Canada](#), et plus particulièrement aux indicateurs de « 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 apporte une contribution concrète à ce cadre en offrant un examen indépendant de chaque grief qui lui est renvoyé, et en fournissant des rapports de C et R de qualité qui sont transmis à l'ADI ainsi qu'aux membres des FAC qui ont déposé un grief.

### Indicateurs, résultats et cibles

La présente section présente des renseignements détaillés sur les indicateurs du ministère, les résultats réels des trois derniers exercices, les cibles et les dates cibles approuvées concernant l'examen indépendant des griefs militaires. Les renseignements sont présentés par résultat ministériel.

#### Tableau 1: Le Comité gère efficacement le nombre de dossiers à traiter

Le tableau 1 fournit un résumé de l'objectif et des résultats réels pour chaque indicateur associé aux résultats en matière d'examen indépendant des griefs militaires

Indicateurs de résultat ministériel	Résultats réels	Cible 2026-2027	Date d'atteinte de la cible
Parmi les dossiers du Comité, le nombre de griefs en cours de traitement qui doivent faire l'objet de C et R	2022-2023: S.O. 2023-2024: S.O. 2024-2025: S.O.	Le nombre de griefs en cours de traitement, parmi tous les dossiers du Comité au 31 mars (chaque année), est de moins de 300.	31 mars 2027
Pourcentage des dossiers de griefs qui ont été attribués à un ou une membre du Comité durant les 45 jours ouvrables suivant la réception du grief renvoyé par les FAC (norme de service)	2022-2023: S.O. 2023-2024: S.O. 2024-2025: S.O.	75 % des dossiers de griefs sont attribués à un ou une membre du Comité durant les 45 jours ouvrables suivant la réception du grief renvoyé par les FAC.	31 mars 2027

#### Tableau 2: Des C et R sont rendues en temps opportun pour chaque grief renvoyé au Comité

Le tableau 2 fournit un résumé de l'objectif et des résultats réels pour chaque indicateur associé aux résultats en matière d'examen indépendant des griefs militaires

Indicateurs de résultat ministériel	Résultats réels	Cible 2026-2027	Date d'atteinte de la cible
Pourcentage des C et R qui sont rendues dans les six mois suivant la réception du grief renvoyé par les FAC (norme de service)	2022-2023: S.O. 2023-2024: S.O. 2024-2025: S.O.	Au moins 75 % des C et R sont rendues dans les 6 mois suivant la réception du grief.	31 mars 2027

**Tableau 3: L'ADI est en mesure de se fier sur les C et R du Comité lors du processus de prise de décision entourant les griefs militaires.**

Le tableau 3 fournit un résumé de l'objectif et des résultats réels pour chaque indicateur associé aux résultats en matière d'examen indépendant des griefs militaires

Indicateurs de résultat ministériel	Résultats réels	Cible 2026-2027	Date d'atteinte de la cible
Pourcentage des C et R concernant lesquelles l'ADI était en désaccord avec le Comité en raison d'une erreur de droit ou de fait	2022-2023: S.O. 2023-2024: S.O. 2024-2025: S.O.	Dans moins de 1 % des dossiers, l'ADI est en désaccord avec le Comité en raison d'une erreur de droit ou de fait.	31 mars 2027

Des renseignements supplémentaires sur les [résultats détaillés et l'information sur le rendement](#) pour le répertoire des programmes du Comité figurent dans l'InfoBase du GC.

**Plans visant à atteindre les cibles**

La section suivante décrit les résultats prévus relativement à l'examen indépendant des griefs militaires en 2026–2027.

**Le Comité gère efficacement le nombre de dossiers à traiter**

**Les résultats que nous prévoyons atteindre**

- Pour veiller à ce que le nombre total de griefs actifs demeure inférieur au seuil de 300 d'ici la fin de l'exercice, le Comité appliquera une stratégie proactive de gestion de l'inventaire de dossiers. Cette stratégie comprendra la priorisation des dossiers plus anciens et une meilleure répartition du flux de travail afin d'assurer une capacité constante de traitement des dossiers et d'éviter l'accumulation de dossiers actifs.
- Le Comité s'engage à respecter sa norme de service qui consiste à attribuer 75 % des dossiers à un ou une membre du Comité dans les 45 jours ouvrables suivant la réception d'un grief. Le Comité y parviendra en améliorant son processus initial de triage des dossiers : chaque dossier sera désigné « prêt pour un examen » durant la période visée par la norme de service, ce qui aidera à réduire les retards administratifs une fois qu'un dossier est attribué à une équipe d'examen.
- Le Comité continuera de peaufiner son processus d'examen des griefs afin d'obtenir de nouveaux gains d'efficacité. Un élément clé de cet effort consistera à examiner le programme de formation afin de raccourcir la période d'intégration des nouvelles personnes qui se joignent au Comité, ce qui maximisera la capacité interne de l'organisation et réduira le fardeau de supervision des chefs et cheffes d'équipe. De plus, le Comité examinera les exigences de chaque poste et les pratiques de dotation pour veiller à

ce que les personnes embauchées possèdent les capacités et l'expérience appropriées, car le Comité en dépend pour mener à bien son processus de production de C et R.

- Pour répondre aux fluctuations du volume de dossiers, le Comité surveillera régulièrement les dépenses opérationnelles afin de permettre la réaffectation des fonds. Ainsi, les ressources seront dirigées là où elles sont le plus nécessaires et utilisées efficacement.
- En ciblant les causes profondes des retards dans le processus d'examen, le Comité visera à obtenir une réduction mesurable du temps total requis pour traiter un grief, ce qui se traduira par une diminution soutenue du nombre total de dossiers actifs.

### **Des C et R sont rendues en temps opportun pour chaque grief renvoyé au Comité**

#### **Les résultats que nous prévoyons atteindre**

- Pour atteindre l'objectif de publier au moins 75 % des rapports sur les C et R dans les six mois suivant la réception du grief concerné, le Comité misera sur l'accélération de l'étape de la réception des griefs. Il s'agit aussi de tirer parti d'un processus de rédaction simplifié et d'établir des jalons internes stricts pour veiller à ce que les griefs progressent bien (sans engorgement ni retards inutiles) à partir de l'étape de l'attribution du dossier jusqu'à la production du rapport final.
- Le Comité évaluera la façon dont l'IA, ainsi que d'autres outils numériques, peut être intégrée stratégiquement à son processus afin d'améliorer l'efficacité et de soutenir des examens de grande qualité. En évaluant ces possibilités, le Comité vise à tirer parti de la technologie pour améliorer sa capacité opérationnelle de façon sécuritaire et efficace.
- Le Comité remaniera son système de gestion des dossiers afin d'y intégrer les dernières améliorations apportées à son processus d'examen des griefs. Cette mise à jour permettra de veiller à ce que le système de gestion des dossiers du Comité soit entièrement synchronisé avec son processus opérationnel.
- De plus, les modules de rapports du programme du Comité seront mis à jour afin d'assurer un suivi précis et de mesurer l'incidence de ces améliorations. Cette approche axée sur les données permettra au Comité de surveiller la façon dont des gains d'efficacité précis accélèrent la production de rapports sur les C et R.

### **L'ADI est en mesure de se fier sur les C et R du Comité lors du processus de prise de décision entourant les griefs militaires.**

#### **Les résultats que nous prévoyons atteindre**

- Pour assurer le plus haut niveau de fiabilité, le Comité maintiendra un contrôle rigoureux de la qualité de son examen juridique des rapports sur les C et R afin d'assurer le respect des règles de droit et des faits. L'objectif est de faire en sorte que moins de 1 % des dossiers entraînent un désaccord de l'ADI fondé sur une erreur de droit ou de fait. Le Comité y parviendra en offrant de la formation continue à son personnel (agentes et agents des griefs, chefs et cheffes d'équipe, conseillères et conseillers juridiques) et en surveillant les décisions rendues par la Cour fédérale ainsi que l'évolution de la jurisprudence militaire pour veiller à ce que les C et R soient toujours fondées sur les normes juridiques et les politiques militaires les plus récentes.

- Le Comité modifie actuellement ses rapports de C et R pour l’adapter aux pratiques exemplaires des tribunaux. Cette approche permettra de simplifier les rapports rendus à l’ADI et aux parties plaignantes.
- Le Comité étudiera l’utilisation des outils d’IA pour veiller à ce que ses rapports soient accessibles et rédigés dans un langage simple et inclusif.
- Le Comité continuera de fournir à l’ADI des rapports de C et R qui sont clairs, exhaustifs et utiles. L’accent est mis sur le maintien de normes de qualité élevées en matière d’analyse indépendante pour assurer l’intégrité du système de règlement des griefs des FAC.

## Ressources prévues pour atteindre les résultats

### Tableau 4 : Ressources prévues pour atteindre les résultats relativement à l’examen indépendant des griefs militaires

Le tableau 4 fournit un résumé des dépenses prévues et des ETP requis pour atteindre ces résultats.

Ressources	Prévues
Dépenses	5 980 149 \$
ETP	39

Des renseignements exhaustifs sur les [ressources financières](#) et les [ressources humaines](#) en ce qui concerne le répertoire des programmes du Comité se trouvent dans l’InfoBase du GC.

## Répertoire des programmes

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

- Examen indépendant des griefs militaires
- Services internes

Des renseignements supplémentaires sur le répertoire des programmes pour l’examen indépendant des griefs militaires se trouvent sur la page [Résultats dans l’InfoBase](#) du GC.

## Résumé des changements apportés au cadre d’établissement de rapport depuis l’année dernière

Le Comité a mis à jour ses résultats ministériels et ses indicateurs de résultats ministériels pour 2026-2027. Deux nouveaux indicateurs ont été ajoutés dans le but d’aider le Comité à gérer efficacement son volume de travail, qui a augmenté considérablement au cours des dernières années. Un autre indicateur existant a été modifié pour veiller à ce qu’il soit conforme à la norme de service actuelle du Comité, qui vise à achever 75 % de ses rapports de C et R dans les six mois suivant la réception du grief. Enfin, le Comité a supprimé un indicateur lié à l’évaluation de l’utilité, de la clarté et de l’exhaustivité de ses rapports de C et R pour l’ADI. Le Comité a plutôt ajouté un indicateur pour mesurer la qualité de ses rapports de C et R dans les cas où l’ADI est en désaccord avec le Comité à cause d’une erreur de droit ou de fait.

## Services internes

### Dans la présente section

- [Description](#)
- [Plans visant à atteindre les cibles](#)
- [Ressources prévues pour atteindre les résultats](#)
- [Planification de l'attribution de marchés aux entreprises autochtones](#)

### Description

Les services internes sont les services fournis au sein d'un ministère afin qu'il puisse s'acquitter de ses obligations et assurer la prestation de ses programmes. Les dix catégories de services internes sont les suivantes :

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

### Plans visant à atteindre les cibles

La présente section présente les plans élaborés par le ministère pour atteindre les résultats et les cibles en ce qui a trait aux services internes.

En 2026-2027, le travail du Comité sera axé sur trois piliers : les gens et la culture; l'innovation et la transformation; et la durabilité et la saine gestion. Ces piliers ont été choisis parce qu'ils concordent avec les priorités de l'organisation, à savoir la mobilisation du personnel, la promotion d'un milieu de travail inclusif, l'optimisation des processus internes et le recours aux solutions numériques, le tout devant respecter les principales priorités du gouvernement du Canada (GC).

### Les gens et la culture

- En 2026-2027, le Comité aura une main-d'œuvre hautement engagée, formée, motivée et animée d'un sentiment d'appartenance. Pour ce faire, il actualisera sa stratégie de communication interne, favorisera la mobilisation du personnel et encouragera le perfectionnement professionnel et la formation du personnel.
- Le Comité renforcera les responsabilités organisationnelles et favorisera une culture de responsabilisation personnelle, notamment par un examen des objectifs de rendement du Comité et l'instauration d'une structure organisationnelle optimale.
- Enfin, le Comité favorisera une culture fondée sur les valeurs, la réconciliation, la lutte contre le racisme, l'accessibilité, l'équité, la diversité et l'inclusion dans la fonction publique. Pour ce faire, le Comité promouvra l'information dans ces domaines ainsi que

l'information sur la santé mentale, les langues officielles et l'avenir du travail; il éliminera ou atténuera tout préjugé ou obstacle potentiel afin que son effectif reflète la diversité de la population canadienne; il favorisera l'accessibilité en créant des lieux de travail et des services sans obstacle.

### **Innovation et transformation**

- En 2026-2027, le Comité mettra de l'avant une culture d'innovation qui appuie les priorités du gouvernement. Voici ce qu'il fera pour atteindre cet objectif : il planifiera le déménagement et la co-occupation des bureaux du Comité; il se préparera à l'adoption du logiciel infonuagique Dayforce (logiciel de gestion des ressources humaines); il mettra à jour le plan de communication externe; il améliorera le volet sécurité de l'organisation; il examinera la possibilité d'automatiser les processus financiers et d'améliorer la production de rapports financiers.
- De plus, le Comité simplifiera les processus internes afin d'améliorer l'efficacité en poursuivant la revue du processus d'examen des griefs (y compris le système de gestion des dossiers) et l'actualisation de la documentation connexe.
- Dans cette optique, le Comité tirera parti des outils et des technologies numériques pour améliorer la productivité et l'efficacité en cherchant à mettre en œuvre des projets axés sur l'IA et l'automatisation, et en optimisant les outils de travail du Comité, plus précisément ses lignes directrices et politiques.
- Enfin, le Comité se préparera à la migration vers un nouveau système financier. Les activités de préparation comprennent : l'évaluation des besoins opérationnels; l'évaluation des processus actuels; la détermination des lacunes; la planification des exigences de transition.

### **Durabilité et saine gestion**

- En 2026-2027, le Comité s'efforcera d'atteindre une stabilité budgétaire à long terme et une gestion responsable des ressources. Pour ce faire, il établira un plan intégré de ressources humaines et financières qui décrira l'approche prévue.
- Le Comité harmonisera la planification financière à moyen et à long terme avec les priorités organisationnelles et gouvernementales en surveillant de près le budget de fonctionnement et d'entretien, et en déterminant les ressources nécessaires à l'exécution de son mandat.
- De plus, le Comité améliorera la planification du milieu de travail pour veiller à ce que le personnel ait un environnement de travail fonctionnel, efficace et positif, tout en optimisant l'utilisation de l'espace et en tenant compte des besoins changeants de l'organisation.
- Enfin, le Comité renforcera la collaboration et la mobilisation des partenaires du secteur.

### **Ressources prévues pour atteindre les résultats**

#### **Tableau 5 : Ressources prévues pour atteindre les résultats en ce qui a trait aux services internes pour l'exercice**

Le tableau 5 fournit un résumé des dépenses prévues et des ETP requis pour atteindre ces résultats.

Ressources	Prévues
Dépenses	2 434 672 \$
ETP	13

Des renseignements exhaustifs sur les [ressources financières](#) et les [ressources humaines](#) en ce qui concerne le répertoire des programmes du Comité se trouvent dans l'InfoBase du GC.

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

Chaque année, les ministères du GC doivent atteindre la cible suivante : attribuer au moins 5 % de la valeur totale des contrats aux entreprises autochtones.

Dans un esprit de promotion de la réconciliation économique avec les peuples autochtones, le GC a établi une cible minimale obligatoire visant à attribuer au moins 5 % de la valeur des contrats fédéraux à des entreprises détenues et dirigées par des peuples autochtones. En tant que petite organisation dont les activités de passation de marchés sont limitées, le Comité continuera de faire progresser ses objectifs d'approvisionnement au moyen d'une approche proactive et inclusive visant à atteindre et à dépasser, dans la mesure du possible, la cible établie.

Durant l'exercice 2026-2027, le Comité veillera à ce que toutes les occasions de contrat soient systématiquement évaluées afin de déterminer la participation potentielle des entreprises autochtones. Bien que le Comité cherchera des occasions de dépasser la cible de 5 % dans la mesure du possible, son objectif organisationnel demeurera à 5 % en 2026-2027. Cette situation s'explique par le fait que le Comité a un petit volume de contrats. Cela dit, il souhaite réaffirmer son engagement à soutenir la participation économique des peuples autochtones en faisant sa part.

### Tableau 6: Pourcentage de contrats attribués ou qu'il est prévu d'attribuer à des entreprises autochtones

Le tableau 6 présente les résultats actuels et réels ainsi que les résultats prévus et projetés quant au pourcentage total de contrats que le ministère a attribués à des entreprises autochtones.

Champ de déclaration de 5 %	Résultats réels de 2024-2025	Résultats prévus pour 2025-2026	Résultats projetés pour 2026-2027
Pourcentage total de marchés avec des entreprises autochtones	15,78 %	20,9 %	5 %

## Considérations à l'échelle du ministère

- [Priorités gouvernementales connexes](#)
- [Principaux risques](#)

### Priorités gouvernementales connexes

#### L'analyse comparative entre les sexes plus

Afin de présenter des résultats inclusifs lorsqu'il rend des comptes à la population canadienne, le Comité intègre l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus) dans sa responsabilité principale de l'examen indépendant des griefs militaires. Ce travail appuie directement le domaine

de la « saine gouvernance » du Cadre de qualité de vie pour le Canada, en particulier en faisant progresser les indicateurs « Accès à un système de justice juste et équitable » et « Discrimination et traitement injuste ». En 2026-2027, le Comité mesurera l'incidence de son programme en examinant la collecte des données liées à l'auto-identification des parties plaignantes. Pour appuyer ces objectifs, d'une part, le Comité maintiendra un taux d'achèvement de la formation obligatoire sur l'ACS Plus supérieur à 75 %. D'autre part, il favorisera un leadership actif par l'intermédiaire de la championne et personne-ressource de l'ACS Plus qui continuera de participer aux groupes de consultation internes ainsi qu'aux réunions et comités sur l'ACS Plus à l'échelle du gouvernement. Le Comité continuera de diffuser de l'information à son personnel sur des activités au gouvernement liées à la question de l'inclusivité, et de promouvoir des outils et ressources pour que le personnel applique les principes liés à l'ACS Plus à leur travail. Le Comité commencera à mettre en œuvre les initiatives liées à l'ACS Plus décrites dans son [plan d'accessibilité 2026-2029](#).

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

Bien que la principale responsabilité du Comité soit l'examen indépendant des griefs militaires, nous reconnaissons le contexte plus large du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (« Programme 2030 ») des Nations Unies. De plus, le Comité contribue activement à l'avancement du Programme 2030 au moyen d'actions ciblées qui cadrent avec les objectifs de développement durable 10, 12 et 13. En assurant un processus de règlement des griefs juste et équitable au sein des FAC, le Comité contribue à l'avancement de plusieurs principes clés du développement durable, notamment la promotion de la paix, de la justice et d'institutions solides; la réduction des inégalités; la promotion de l'égalité entre les sexes. De plus, le Comité intégrera des principes de durabilité dans ses activités internes, comme la réduction de son empreinte environnementale et la promotion de l'inclusion et de la diversité au sein de son propre milieu de travail. Ces efforts internes contribueront à l'atteinte d'objectifs plus généraux en matière de développement durable.

Plus de 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 se trouvent dans [notre stratégie ministérielle de développement durable](#).

### **Intelligence artificielle**

À la suite de l'élaboration d'une feuille de route sur l'IA, le Comité se concentrera à l'intégration de l'IA à ses opérations afin d'accroître la productivité et d'optimiser les coûts d'exploitation. Pour jeter des bases solides, le Comité adoptera d'abord une politique ou une orientation interne adaptée à l'organisation. Le Comité cherchera des « gains rapides » en tirant parti d'outils déjà à la disposition du GC, comme CANChat et GCtraduction, qui nécessitent une intégration minimale, mais qui procurent des avantages immédiats tangibles et appuient la gestion du changement organisationnel.

Pour 2026-2027, le Comité accordera la priorité à la préparation de son personnel en offrant une formation sur l'utilisation sécuritaire et responsable de l'IA, et en assurant l'harmonisation avec les normes d'éthique pangouvernementales. Pour intensifier ces efforts, le Comité continuera de travailler en étroite collaboration avec d'autres petits organismes ou ministères afin de mettre en

commun les pratiques exemplaires et de réduire le dédoublement du travail. Ces efforts seront appuyés par une évaluation continue des données du Comité et du cadre de gouvernance de l'organisation pour veiller à ce que l'adoption de l'IA continue de se faire tout en protégeant l'intégrité et la confidentialité du processus d'examen des griefs.

## **Principaux risques**

Le Comité fonctionne dans un environnement changeant caractérisé par l'évolution des besoins opérationnels, une charge de travail imprévisible et l'apparition de nouveaux défis. Il est essentiel de maintenir une souplesse opérationnelle de même qu'une capacité d'adaptation pour que le Comité puisse réagir efficacement face à ces incertitudes. Les risques possibles comprennent des fluctuations imprévues du volume et de la complexité des dossiers de grief, de l'émergence de nouvelles exigences stratégiques ou législatives, ainsi que la possibilité d'interruptions imprévues des opérations découlant d'un problème technologique ou d'un roulement de personnel imprévu. Pour atténuer ces risques, le Comité accordera la priorité à l'amélioration continue et à une approche proactive de la gestion des risques. Ces efforts comprennent ce qui suit :

- examiner les risques chaque trimestre afin d'évaluer et d'atténuer régulièrement les risques potentiels concernant l'efficacité opérationnelle et la prestation de services;
- promouvoir une culture d'apprentissage continu et d'adaptation afin de favoriser une main-d'œuvre souple et adaptable qui est capable d'agir efficacement face aux défis imprévus et de saisir les nouvelles occasions;
- surveiller de façon proactive le volume des dossiers et adapter continuellement ses activités pour optimiser l'efficacité.

En examinant et en atténuant de façon proactive ces risques potentiels et en favorisant une culture d'adaptabilité, le Comité veille à accroître la confiance à l'égard du système de règlement des griefs des FAC.

## **Dépenses et ressources humaines prévues**

La présente section donne un aperçu des dépenses et des ressources humaines prévues du Comité au cours des trois prochains exercices et compare les dépenses prévues de l'exercice 2026–2027 avec les dépenses réelles de l'exercice en cours et des exercices précédents.

### **Dans la présente section**

- [Dépenses](#)
- [Financement](#)
- [État des résultats condensé prospectif](#)
- [Ressources humaines](#)

## **Dépenses**

La présente section présente un aperçu des dépenses prévues du ministère de 2023–2024 à 2028–2029.

## **Sommaire du rendement budgétaire**

**Tableau 7 : Sommaire des dépenses de trois exercices pour les responsabilités essentielles et les services internes (en dollars)**

Le tableau 7 indique la somme d'argent dépensée par le Comité au cours des trois derniers exercices pour s'acquitter de ses responsabilités essentielles et assurer la prestation de ses services internes. Les montants de l'exercice 2025-2026 sont prévus en fonction des dépenses à ce jour.

Responsabilités essentielles et services internes	Dépenses réelles de 2023-2024	Dépenses réelles de 2024-2025	Dépenses prévues pour 2025-2026
Examen indépendant des griefs militaires	5 221 790 \$	5 859 315 \$	6 080 999 \$
<b>Total partiel</b>	<b>5 221 790 \$</b>	<b>5 859 315 \$</b>	<b>6 080 999 \$</b>
Services internes	2 540 299 \$	2 543 878 \$	2 606 143 \$
<b>Total</b>	<b>7 762 089 \$</b>	<b>8 403 193 \$</b>	<b>8 687 142 \$</b>

**Analyse des dépenses des trois derniers exercices**

Il y a eu une augmentation notable des dépenses réelles en 2024-2025 par rapport à 2023-2024, principalement en raison de la hausse des dépenses en personnel provenant de l'augmentation du financement temporaire reçu en 2024-2025, des taux de rémunération mis à jour et de la dotation de postes précédemment vacants, dont la présidence et la vice-présidence à temps plein.

En 2025-2026, l'augmentation prévue des dépenses est principalement attribuable au fait que les résultats des postes pourvus au cours de 2024-2025 ont entièrement pris forme lors de l'exercice suivant.

Des renseignements financiers plus détaillés des exercices précédents se trouvent dans la section Finances de [l'InfoBase du GC](#).

**Tableau 8: Dépenses prévues au cours des trois prochains exercices pour les responsabilités essentielles et les services internes (en dollars)**

Le tableau 8 présente les dépenses prévues par le Comité au cours des trois prochaines années pour ses responsabilités essentielles et les dépenses pour les services internes.

Responsabilités essentielles et services internes	Dépenses prévues pour 2026-2027	Dépenses prévues pour 2027-2028	Dépenses prévues pour 2028-2029
Examen indépendant des griefs militaires	5 980 149 \$	6 511 275 \$	5 515 010 \$

Responsabilités essentielles et services internes	Dépenses prévues pour 2026-2027	Dépenses prévues pour 2027-2028	Dépenses prévues pour 2028-2029
<b>Total partiel</b>	<b>5 980 149 \$</b>	<b>6 511 275 \$</b>	<b>5 515 010 \$</b>
Services internes	2 434 672 \$	2 790 547 \$	2 363 576 \$
<b>Total</b>	<b>8 414 821 \$</b>	<b>9 301 822 \$</b>	<b>7 878 586 \$</b>

### **Analyse des dépenses des trois prochains exercices**

Les dépenses prévues en 2027-2028 sont plus élevées qu'en 2026-2027, principalement en raison du report de fonds de 1,4 million de dollars des exercices précédents pour soutenir les coûts associés au projet de co-occupation des locaux. Bien que le financement temporaire du Comité arrive à échéance après 2026-2027, le report permet une augmentation temporaire des dépenses en 2027-2028 pour répondre aux besoins en matière de déménagement.

D'ici 2028-2029, les dépenses prévues diminuent et tombent en dessous des niveaux de 2026-2027, car il ne reste aucun financement temporaire et les dépenses reviennent à des niveaux conforme aux niveaux de référence permanents du Comité.

Des [renseignements financiers plus détaillés concernant les dépenses prévues](#) se trouvent dans la section Finances de l'InfoBase du GC.

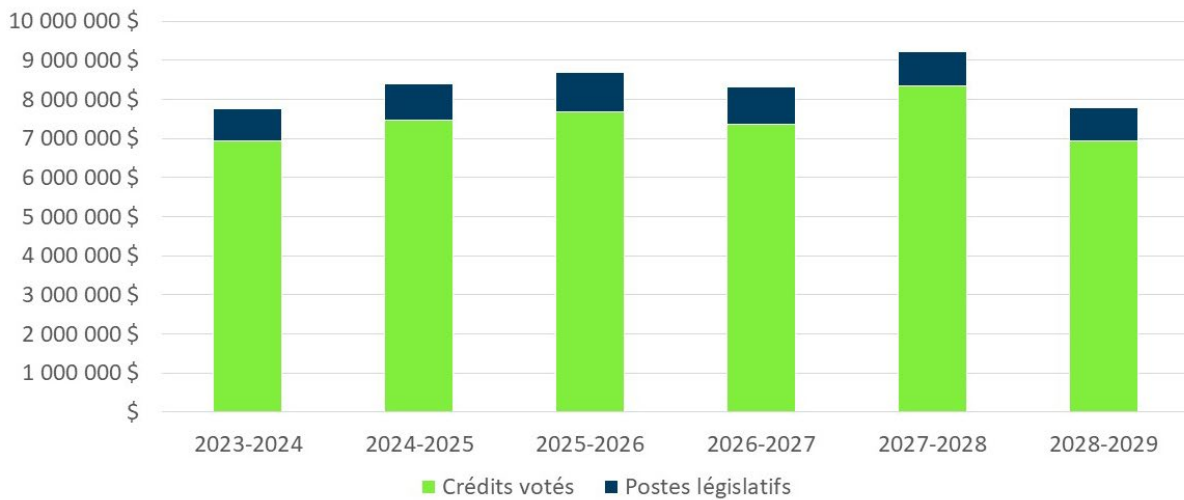
Des renseignements sur l'harmonisation des dépenses du Comité avec les [dépenses et les activités](#) du GC figurent dans l'InfoBase du GC .

### **Financement**

La présente section présente un aperçu du financement voté et législatif du ministère par rapport à ses responsabilités essentielles et à ses services internes. Pour en savoir plus sur les autorisations de financement, consultez les [budgets et dépenses du GC](#).

#### **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 2023–2024 à 2028–2029.



Description textuelle du graphique 1

Exercice	Total	Crédits votés	Postes législatifs
2023-2024	7 762 089 \$	6 945 128 \$	816 961 \$
2024-2025	8 403 193 \$	7 464 848 \$	938 345 \$
2025-2026	8 687 142 \$	7 690 467 \$	996 675 \$
2026-2027	8 414 821 \$	7 376 255 \$	1 038 566 \$
2027-2028	9 301 822 \$	8 364 086 \$	937 736 \$
2028-2029	7 878 586 \$	6 940 850 \$	937 736 \$

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

Les montants pour les exercices 2023-2024 et 2024-2025 représentent les dépenses réelles déclarées dans les comptes publics. Les montants de 2025-2026 correspondent aux dépenses prévues pour l'exercice en cours selon les autorisations approuvées, tandis que les montants de 2026-2027 à 2028-2029 tiennent compte du financement prévu actuellement inclus dans les niveaux de référence approuvés par le Comité.

Pour en savoir plus sur les crédits ministériels du Comité, consultez le [Budget principal des dépenses de 2026-2027](#).

### État des résultats condensé prospectif

L'état des résultats condensé prospectif donne un aperçu des opérations du Comité de 2025-2026 à 2026-2027.

**Tableau 9 : État des résultats condensé prospectif pour l'exercice terminé le 31 mars 2027 (en dollars)**

Le tableau 9 résume les charges et les revenus affectant le coût de fonctionnement avant le financement du gouvernement et les transferts pour la période de 2025–2026 à 2026–2027. Les montants prévus et projetés dans le présent état des opérations ont été préparés selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les montants prévus et projetés 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.

Renseignements financiers	Résultats prévus pour 2025-2026	Résultats projetés pour 2026-2027	Différence (résultats prévus moins projetés)
Total des charges	9 300 958 \$	8 987 271 \$	(313 687 \$)
Total des revenus	2 000 \$	0 \$	(2 000 \$)
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	9 298 958 \$	8 987 271 \$	(311 687 \$)

### Analyse des résultats prévus et projetés

Les résultats prévus pour 2026-2027 devraient être inférieurs aux résultats prévus pour 2025-2026, avec un écart de 311 687 \$. Les prévisions pour 2025-2026 et les résultats prévus pour 2026-2027 tiennent compte de l'élimination graduelle du financement temporaire reçu au cours des exercices précédents. L'exercice 2025-2026 représente la dernière année complète de financement temporaire, ce qui entraîne une légère réduction des dépenses prévues pour 2026-2027 lorsque le financement commence à diminuer.

Sur le site Web du Comité, vous trouverez un [état des résultats prospectif et des notes connexes pour 2026-2027](#) plus détaillés, y compris un rapprochement du coût net des opérations avec les autorisations demandées.

### Ressources humaines

La présente section présente un aperçu des ressources humaines réelles et prévues du ministère pour la période de 2023–2024 à 2028–2029.

#### Tableau 10: Ressources humaines réelles pour les responsabilités essentielles et les services internes

Le tableau 10 fournit un résumé des ressources humaines, en ETP, associées aux responsabilités essentielles et aux services internes du Comité pour les trois derniers exercices. Les ressources humaines pour l'exercice sont prévues en fonction des données de l'exercice à ce jour.

Responsabilités essentielles et services internes	Nombre d'ETP réels pour 2023-2024	Nombre d'ETP réels pour 2024-2025	Nombre d'ETP prévus pour 2025-2026
Examen indépendant des griefs militaires	33	37	39
<b>Total partiel</b>	<b>33</b>	<b>37</b>	<b>39</b>

Responsabilités essentielles et services internes	Nombre d'ETP réels pour 2023-2024	Nombre d'ETP réels pour 2024-2025	Nombre d'ETP prévus pour 2025-2026
Services internes	14	14	14
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>51</b>	<b>53</b>

### Analyse des ressources humaines pour les trois derniers exercices

Le nombre total d'ETP a augmenté de façon notable en 2024-2025 par rapport à 2023-2024. Cette croissance est principalement attribuable au financement temporaire reçu en 2024-2025 qui a permis la dotation de postes supplémentaires afin de renforcer la capacité du Comité à produire des rapports de C et R. Bien qu'un petit montant de financement temporaire ait été disponible en 2023-2024, l'allocation supplémentaire en 2024-2025 a permis une augmentation plus importante des embauches, notamment la nomination de la présidente et du vice-président à temps plein.

En 2025-2026, le nombre prévu d'ETP devrait augmenter légèrement, passant de 51 à 53. Cette augmentation prend en considération la poursuite du financement temporaire jusqu'en 2025-2026, ainsi que l'incidence des postes dotés en 2024-2025 sur l'ensemble de l'exercice, ce qui contribuera à l'effectif du Comité pour tout l'exercice 2025-2026.

### Tableau 11 : Sommaire de la planification des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les services internes

Le tableau 11 présente des renseignements sur les ressources humaines, en ETP, pour les responsabilités essentielles et les services internes du Comité prévus au cours des trois prochains exercices.

Responsabilités essentielles et services internes	Nombre d'ETP prévus en 2026-2027	Nombre d'ETP prévus en 2027-2028	Nombre d'ETP prévus en 2028-2029
Examen indépendant des griefs militaires	39	37	37
<b>Total partiel</b>	<b>39</b>	<b>37</b>	<b>37</b>
Services internes	13	12	12
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>49</b>	<b>49</b>

### Analyse des ressources humaines pour les trois prochains exercices

Les ETP prévus pour les trois prochains exercices correspondent au financement temporaire reçu du ministère de la Défense nationale. Ce financement temporaire répond aux besoins en main-d'œuvre jusqu'en 2026-2027, après quoi les niveaux d'ETP commencent à diminuer en 2027-2028 et reviennent à des niveaux conformes au budget de base de l'organisation.

### Tableaux de renseignements supplémentaires

Des renseignements sur la stratégie de développement durable du Comité sont publiés sur le [site Web du Comité](#).

## Dépenses fiscales fédérales

Le Plan ministériel du Comité ne comprend pas de renseignements sur les dépenses fiscales.

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 habilitant : [Loi sur la défense nationale, L.R.C. \(1985\), ch. N-5](#)

Année de constitution ou de création : 2000

Autres : [À propos du Comité](#)

### Coordonnées du ministère

Adresse postale : 60 rue Queen, 9<sup>ème</sup> étage, Ottawa, Ontario, K1P 5Y7

Numéro de téléphone : 343-991-2035

Adresse courriel : [mgerc-ceegm@mgerc-ceegm.gc.ca](mailto:mgerc-ceegm@mgerc-ceegm.gc.ca)

Site 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])**

Est un outil analytique servant à l'élaboration de politiques, de programmes et d'autres initiatives adaptés et inclusifs. Il s'agit d'un processus permettant de comprendre qui est impacté par l'enjeu ou l'occasion abordée par l'initiative; de déterminer comment l'initiative pourrait être adaptée aux différents besoins des personnes les plus impactées; de même que d'anticiper et de lever les obstacles empêchant d'accéder à l'initiative ou d'en bénéficier. L'ACS Plus est une analyse intersectionnelle qui 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.

L'utilisation de l'ACS Plus implique d'adopter dans notre travail une approche qui tienne compte du genre et de la diversité. Prendre en compte tous les facteurs identitaires intersectionnels dans le cadre de l'ACS Plus, pas seulement le sexe et le genre, est un engagement du gouvernement du Canada.

### **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)**

Niveau mesurable du rendement ou du succès qu'un ministère, 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 ministères 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)**

Autorisations non budgétaires comprenant des opérations sur l'actif et le passif pour des prêts, des placements et des avances ou des comptes à fins déterminées, établis en vertu de lois particulières ou d'autorisations non législatives dans le budget des dépenses et ailleurs. Les opérations non budgétaires sont les dépenses et les recettes liées aux créances et aux obligations financières du gouvernement à l'égard de parties extérieures. Les opérations non budgétaires sont des dépenses et des recettes liées aux créances du gouvernement envers des tiers et à ses obligations à l'égard de ces derniers. Les opérations non budgétaires incluent l'ensemble des opérations portant sur les prêts, les investissements et les avances de fonds; en comptant et en comptes débiteurs; en fonds publics reçus ou perçus à des fins admises; et tout autre actif et passif. Les autres biens ou obligations, qui ne sont pas définis de façon précise dans les codes d'autorisations G à P, doivent être enregistrés sous un code R, qui est le code d'autorisation résiduel pour tous les autres biens et obligations.

### **dépenses prévues (planned spending)**

En ce qui a trait au Plan ministériel et au Rapport sur les résultats ministériels, 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.

**entreprise autochtone (Indigenous business)**

Les exigences relatives à la vérification des entreprises autochtones aux fins du rapport sur les résultats ministériels sont présentées sur le site Web de Services aux Autochtones Canada ( [Cible minimale obligatoire de 5 % d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones](#)).

**équivalent temps plein (full-time equivalent)**

Mesure utilisée pour représenter une année-personne complète d'un employé dans le budget ministériel. Pour un poste donné, le nombre d'équivalents temps plein représente le rapport entre le nombre d'heures travaillées par une personne, divisé par le nombre d'heures normales prévues dans sa convention collective.

**indicateur de rendement (performance indicator)**

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

**indicateur de résultat ministériel (departmental result indicator)**

Mesure quantitative des progrès réalisés par rapport à un résultat ministériel.

**initiative horizontale (horizontal initiative)**

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

**plan (plan)**

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

**Plan ministériel (Departmental Plan)**

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

### **priorités gouvernementales (government priorities)**

Aux fins du Plan ministériel 2026–2027, les priorités gouvernementales sont les thèmes généraux décrivant le programme du gouvernement dans le [discours du Trône de 2025](#).

### **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)**

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

### **rendement (performance)**

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

### **répertoire des programmes (program inventory)**

Compilation de l'ensemble des programmes du 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 attribuable en partie aux activités d'un ministère, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative. Les résultats ne relèvent pas d'un ministère, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative unique, mais ils s'inscrivent dans la sphère d'influence du ministère.

### **résultat ministériel (departmental result)**

Effet ou résultat que vise un ministère. Un résultat ministériel échappe généralement au contrôle direct des ministères, mais il devrait être influencé par les résultats des programmes.