Comité externe d'examen des griefs militaires

Military Grievances External Review Committee

# Comité externe d'examen des griefs militaires

# Rapport sur les résultats ministériels 2025-2026

---

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

Ministre de la Défense nationale

Canada

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

No de cat. DG2-7F-PDF

ISSN 2560-953X

Also available in English under the title: 2025–26 Departmental Results Report

# Rapport sur les résultats ministériels 2025-2026 du Comité externe d'examen des griefs militaires

# Table des matières


- En un coup d'œil
- Message de la présidente et première dirigeante
- 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 (le Comité) par rapport aux plans, aux priorités et aux résultats attendus énoncés dans son Plan ministériel 2025-2026.

Ces résultats cadrent avec les priorités énoncées dans la lettre de mandat du 21 mai 2025 émanant du premier ministre, ainsi qu'avec la vision, la mission, la raison d'être et le contexte opérationnel du Comité.

# Principales priorités

Le Comité a cerné les principales priorités suivantes pour 2025-2026 :

- **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 accroitre leur compréhension et leurs connaissances au sujet du mandat et de l'expertise de l'organisation. Le Comité souhaite aussi accroitre la mobilisation de son personnel notamment à l'aide d'un plan actualisé de communications internes.

# Faits saillants

- **Les gens**

Le Comité a lancé son sondage semestriel sur le bien-être en milieu de travail pour compléter les commentaires reçus dans le cadre du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2024. Ce nouveau sondage servira à cerner les problèmes en milieu de travail, à recueillir des données à ce sujet et à élaborer des mesures pour améliorer le milieu de travail.

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

Le Comité a mis à l'essai et officiellement mis en œuvre un processus simplifié d'examen des griefs visant à réduire le temps nécessaire pour préparer les rapports de conclusions et recommandations (C et R).

- **Le rayonnement du Comité**

Le Comité a renforcé son engagement auprès des principaux intervenants du système de règlement des griefs des FAC. Ces efforts ont permis au Comité de mieux comprendre les problèmes systémiques au sein de la communauté militaire et ont permis une meilleure planification stratégique et de meilleures prévisions opérationnelles.

- Total des dépenses réelles (y compris les services internes) : 8 542 657 $
- Nombre total d'équivalents temps plein (y compris les services internes) : 54

Pour obtenir des renseignements détaillés sur les dépenses totales et les ressources humaines du Comité, consultez la section Dépenses et ressources humaines de ce rapport.

# Sommaire des résultats

Voici un sommaire des résultats atteints par le ministère en 2025-2026 dans sa « responsabilité essentielle » (son principal secteur d'activité).

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

**Dépenses réelles :** 6 098 614 $

**Ressources humaines réelles :** 40

En 2025-2026, le Comité a publié près de 400 rapports de C et R, un nombre record depuis qu'il a été mis sur pied il y a 25 ans. Cette réalisation est attribuable à une augmentation des effectifs grâce à un financement temporaire et à des améliorations découlant de l'examen des processus opérationnels du Comité. Dans le cadre de ces efforts, le Comité a mis à l'essai un processus simplifié d'examen des griefs qui visait précisément à réduire le nombre de dossiers de griefs actifs et le temps nécessaire pour examiner les griefs et rédiger les rapports de C et R.

Pour en savoir plus sur les activités liées à l'examen indépendant des griefs militaires du Comité, consultez la section Résultats : nos réalisations du présent rapport.

# Message de la présidente et première dirigeante



**Kelly Walsh**
Présidente et première dirigeante

J'ai le plaisir de présenter le Rapport sur les résultats ministériels 2025-2026 du Comité. Au cours de l'exercice, nous avons connu une période de transformation significative, marquée par la mise en œuvre d'un programme ambitieux axé sur la capacité d'adaptation dans un contexte de changements institutionnels majeurs. Nous avons également célébré le 25e anniversaire du Comité, un jalon important qui nous a donné l'occasion de réfléchir à notre évolution en tant qu'important tribunal administratif indépendant.

En 2025-2026, nous avons continué de renforcer l'organisation grâce à un ensemble de mesures visant à améliorer l'efficacité et les résultats opérationnels. Nous nous sommes adaptés aux nouvelles priorités du gouvernement, avons amélioré la gouvernance et avons pris les mesures nécessaires pour repositionner l'organisation en vue de relever les prochains défis.

La mise en œuvre d'un modèle simplifié d'examen des griefs ainsi que des investissements ciblés en personnel ont entraîné une diminution importante du nombre de dossiers de griefs actifs. Nous avons aussi examiné et mis à jour notre Cadre ministériel des résultats, notamment les indicateurs et les cibles, afin de mieux éclairer la prise de décisions et de veiller à ce que le rendement et les résultats du programme soient bien surveillés et améliorés. De plus, nous avons poursuivi un dialogue stratégique avec les principaux intervenants des FAC par l'entremise d'une liaison continue, en soulevant des questions clés et en communiquant des mises à jour.

Nous savons que l'excellence organisationnelle dépend d'un effectif solide et engagé. Nous avons donc continué d'investir dans notre personnel en faisant progresser les initiatives d'acquisition de talents et de leadership en gestion, en favorisant le bien-être des membres du personnel et en favorisant un milieu de travail inclusif et respectueux. Nous nous sommes également efforcés d'améliorer l'accessibilité et de faire progresser la réconciliation, l'équité, la diversité et l'inclusion à l'échelle de l'organisation en vue d'aider à instaurer un environnement de travail conforme à nos valeurs qui favorise le bien-être de notre personnel.

Pour l'avenir, nous avons continué à positionner l'organisation de manière à tirer parti des technologies émergentes de façon responsable et à trouver des solutions pour continuer d'améliorer l'efficacité opérationnelle. Au cours de l'année, nous avons élaboré une étude de faisabilité sur l'intelligence artificielle (IA), mis à jour notre structure de surveillance et de gouvernance, mené des activités de mobilisation des membres du personnel et élaboré des plans pour assurer la stabilité financière à long terme.

Les travaux entrepris en 2025-2026 ont renforcé nos fondements et nous ont permis de nous assurer que le Comité est bien placé pour relever les défis à venir. Ils témoignent des progrès significatifs réalisés à l'échelle de nos priorités et renforcent notre capacité à nous adapter, à évoluer et à nous acquitter de notre mandat dans un milieu en constante évolution.

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.

Le tableau 1 présente la cible, la date d'atteinte de la cible et les résultats réels obtenus pour chaque indicateur lié à Des conclusions et recommandations sont rendues en temps opportun pour chaque grief renvoyé au Comité au cours des trois derniers exercices.

**Tableau 1 : Des conclusions et recommandations sont rendues en temps opportun pour chaque grief renvoyé au Comité**

| Indicateur de résultat ministériel | Cible | Date d'atteinte de la cible | Résultats réels |
|---|---|---|---|
| Pourcentage des conclusions et recommandations qui sont rendues dans les 4 mois suivant la réception du grief (norme de service) | Au moins 75 % des conclusions et recommandations sont rendues dans les 4 mois suivant la réception du grief | 31 mars 2026 | 2023-2024 : 1,5 %<br>2024-2025 : 2,5 %<br>2025-2026 : 1,0 % |

Le tableau 2 présente la cible, la date d'atteinte de la cible et les résultats réels obtenus pour chaque indicateur lié à Le Comité fournit des conclusions et des recommandations à l'autorité de dernière instance (ADI) qui sont clairs, complets et utiles dans la prise de décisions des griefs militaires au cours des trois derniers exercices.

**Tableau 2 : Le Comité fournit des conclusions et des recommandations à l'autorité de dernière instance (ADI) qui sont clairs, complets et utiles dans la prise de décisions des griefs militaires**

| Indicateur de résultat ministériel | Cible | Date d'atteinte de la cible | Résultats réels |
|---|---|---|---|
| Obtention d'une note de l'autorité de dernière instance (ADI) d'au moins 4 points sur 5 pour chacun des éléments suivants liés aux conclusions et recommandations du Comité : l'utilité, la clarté et l'exhaustivité | Une note moyenne minimale cumulative de 4 points sur 5 pour chaque élément | 31 mars 2026 | 2023-2024 :<br>Utilité : 5/5<br>Clarté : 5/5<br>Exhaustivité : 5/5<br><br>2024-2025 : aucun sondage renvoyé pendant cette période<br>Utilité : S.O.<br>Clarté : S.O.<br>Exhaustivité : S.O.<br><br>2025-2026 : aucun sondage renvoyé pendant cette période<br>Utilité : S.O.<br>Clarté : S.O.<br>Exhaustivité : S.O. |

L'onglet Résultats de la page Infographie du Comité dans l'InfoBase du GC présente des renseignements supplémentaires sur les résultats et le rendement liés au répertoire des programmes du ministère.

## Renseignements sur les résultats

La section suivante décrit les résultats obtenus relativement à l'examen indépendant des griefs militaires en 2025-2026 par rapport aux résultats prévus dans le Plan ministériel du Comité pour l'exercice.

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

**Résultats obtenus**

- Le Comité a cerné des possibilités d'améliorer l'efficience de son programme de base en examinant ses processus opérationnels. Un processus simplifié d'examen des griefs a été mis à l'essai en avril 2025 dans le but de réduire le temps nécessaire pour préparer les rapports de C et R. Les données sur le rendement organisationnel et les commentaires des membres du personnel ont confirmé l'efficacité de ces améliorations, qui ont maintenant été officiellement mises en œuvre.
- Dans le cadre du processus renouvelé d'examen des griefs, le Comité a créé un nouveau rôle de chef d'équipe du triage qui est chargé de trier les griefs reçus, de s'assurer que les dossiers contiennent tous les renseignements requis avant d'être assignés aux fins d'examen et d'effectuer des analyses de l'incidence des décisions de l'ADI. Le titulaire de ce rôle a aidé à réduire les goulots d'étranglement administratifs et a fourni l'information nécessaire pour permettre un examen complet des dossiers de griefs sans retards importants. Par conséquent, le Comité a réduit le nombre de dossiers de griefs actifs, qui est passé de 424 dossiers au début de l'exercice 2025-2026 à 296 dossiers à la fin de l'exercice, soit une diminution de 30 % de son portefeuille.
- Le Comité a commencé à étudier les possibilités de modernisation de ses outils et processus afin d'améliorer son efficacité opérationnelle, en mettant particulièrement l'accent sur l'utilisation de l'IA. En 2025-2026, une étude de faisabilité a été menée pour voir s'il était possible d'intégrer l'IA dans le processus d'examen des griefs, et d'autres travaux sont prévus pour 2026-2027 et au-delà.
- Des séances de formation ont été offertes sur le processus de libération des FAC et la rédaction concise de décisions pour que les membres du personnel disposent des connaissances et des outils dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs fonctions.
- Les changements apportés au flux de travail découlant de la mise en œuvre du processus simplifié d'examen des griefs ont été officiellement intégrés dans le système de gestion des cas du Comité au début de 2026. De plus, on a mis à jour le Cadre ministériel des résultats pour mesurer la qualité des rapports de C et R du Comité et la rapidité avec laquelle ils sont publiés ainsi que pour en rendre compte avec exactitude.

### Le Comité fournit des conclusions et des recommandations à l'autorité de dernière instance (ADI) qui sont clairs, complets et utiles dans la prise de décisions des griefs militaires

**Résultats obtenus**

- Au cours des deux derniers exercices, le Comité n'a reçu aucune cote de la part de l'ADI en ce qui concerne l'utilité, la clarté et l'exhaustivité de ses rapports de C et R. Malgré l'absence de ces cotes, le Comité a maintenu son engagement à l'égard de la qualité des rapports de C et R au moyen de mécanismes d'évaluation internes.
- Le Comité examine chaque décision de l'ADI en accordant une attention particulière aux décisions pour lesquelles l'ADI n'est pas d'accord avec ses conclusions ou recommandations. À la suite de ces examens, l'ADI n'a pas indiqué que l'analyse indépendante du Comité n'était pas rigoureuse et exhaustive. Pour simplifier, le Comité a continué de réaliser des analyses indépendantes rigoureuses et de présenter des rapports de C et R justes et impartiaux.
- De plus, le Comité a introduit un nouvel indicateur qualitatif pour s'assurer qu'il continue de fournir des rapports de C et R exacts à l'ADI. Si l'ADI n'est pas d'accord avec les conclusions ou les recommandations du Comité, celui-ci examinera la nature du désaccord pour déterminer si, selon l'ADI, les conclusions du Comité étaient fondées sur une erreur de droit ou de fait. À compter du 1er avril 2026, cet indicateur mis à jour renforcera la mesure du rendement et favorisera l'amélioration continue de la qualité.

## Principaux risques

Le Comité évolue dans un environnement dynamique caractérisé par des besoins opérationnels changeants et une charge de dossiers imprévisible. Il était essentiel de maintenir la souplesse opérationnelle et la capacité d'adaptation pour que le Comité puisse répondre efficacement à ces incertitudes. Les risques possibles comprennent de nouvelles contraintes budgétaires, des fluctuations imprévues du volume et de la complexité des renvois de griefs, l'émergence de nouvelles exigences stratégiques ou législatives ainsi que la possibilité d'interruptions imprévues des opérations, comme des défis technologiques ou un roulement imprévu de personnel. Pour atténuer ces risques, le Comité a accordé la priorité à l'amélioration continue et à une approche proactive de la gestion des risques. Les stratégies d'atténuation comprenaient les suivantes :

- prioriser les mesures de dotation pour maintenir les capacités et minimiser les perturbations opérationnelles;
- gérer prudemment le budget de fonctionnement et surveiller de près les pressions financières;
- améliorer les prévisions pour le modèle opérationnel, la structure organisationnelle, les besoins en ressources et la méthode d'établissement des coûts du Comité afin d'assurer une réponse efficace à l'augmentation du nombre de renvois de griefs;
- cultiver une culture d'apprentissage continu et d'adaptation en favorisant une main-d'œuvre souple et adaptable qui est capable de répondre efficacement aux défis imprévus et de saisir les nouvelles occasions;

- tirer parti des technologies et de l'analyse des données pour surveiller de façon proactive les tendances relatives au volume de dossiers et adapter continuellement nos opérations afin d'atteindre une efficacité optimale et de mesurer le rendement avec précision.

En abordant ces risques de façon proactive et en favorisant une culture d'adaptabilité, le Comité s'est assuré de demeurer une organisation qui inspire de la confiance à l'égard du système de règlement des griefs des FAC.

## Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus

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

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

| Ressources | Prévues | Réelles |
|---|---|---|
| Dépenses | 6 063 115 $ | 6 098 614 $ |
| Équivalents temps plein | 39 | 40 |

L'onglet Finances de la page Infographie du Comité dans l'InfoBase du GC et l'onglet Personnel de la page Infographie du Comité dans l'InfoBase du GC présentent des renseignements exhaustifs sur les ressources financières et humaines en ce qui concerne le répertoire des programmes du ministère.

## Priorités gouvernementales connexes

La présente section fait état des priorités gouvernementales qui sont visées par cette responsabilité essentielle.

### Analyse comparative entre les sexes plus

Le Comité a continué d'intégrer l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus) à ses activités tout au long de 2025-2026. La formation sur l'ACS Plus a continué de faire partie du programme d'apprentissage obligatoire pour tous les membres du personnel, avec des taux d'achèvement constamment supérieurs à 75 %. Des efforts continuent d'être déployés pour cerner les possibilités de renforcer la surveillance et la production de rapports futures dans une optique de genre et de diversité. Le Plan d'accessibilité 2026-2029 décrit les mesures qui pourraient être prises pour améliorer la collecte de données auprès des plaignants, en appuyant une analyse plus désagrégée. Vous trouverez tous les renseignements sur les réalisations du Comité sur sa Page Web de l'Analyse comparative entre les sexes Plus.

### Intelligence artificielle

Le Comité a commencé à étudier les possibilités de modernisation de ses outils et processus afin d'améliorer son efficacité opérationnelle, en mettant particulièrement l'accent sur l'utilisation de l'IA dans le cadre du processus d'examen des griefs. Un groupe de travail spécialisé a été mis sur

pied pour soutenir cette initiative et orienter les projets futurs. Il est composé du gestionnaire de la gestion de l'information et de la technologie de l'information du Comité, qui agit à titre de responsable de l'IA, ainsi que la championne de l'avenir du travail.

Au cours de l'exercice, une étude de faisabilité a été élaborée pour déterminer les étapes nécessaires à l'intégration de l'IA dans le processus d'examen des griefs, et d'autres travaux sont prévus pour 2026-2027 et au-delà. De plus, une page intranet sur l'IA a été lancée pour fournir aux membres du personnel une terminologie, des ressources et des conseils clés sur l'utilisation responsable de l'IA.

Le Comité a également fait la promotion de la première « semaine d'apprentissage sur l'IA » annuelle à l'échelle du gouvernement du Canada, laquelle vise à permettre aux membres du personnel d'explorer les nouveaux outils d'IA et leurs applications pratiques, tout en soutenant la préparation au leadership et aux changements culturels nécessaires à l'adoption responsable de l'IA.

### Répertoire des programmes

Les programmes suivants appuient la responsabilité essentielle l'examen indépendant des griefs militaires :

- Examen indépendant des griefs militaires
- Services internes

De plus amples renseignements en ce qui concerne le répertoire des programmes pour l'examen indépendant des griefs militaires se trouvent à l'onglet 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 aident un ministère à s'acquitter de ses obligations ministérielles et à exécuter ses programmes. Les dix catégories de services internes sont les suivantes :

- services de gestion des acquisitions;
- services de communications;
- 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.

## 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.

**Les gens**

- Des progrès notables ont été réalisés dans le recrutement, le perfectionnement et le maintien en poste de talents diversifiés à tous les niveaux et dans la création de plans de relève pour les postes clés. Parmi les principales initiatives, mentionnons l'élaboration d'un plan d'action sur l'équité en matière d'emploi (EE) pour aider les gestionnaires à surmonter les obstacles en matière de dotation, l'exploitation des répertoires spécialisés d'EE et la mise en œuvre d'un plan d'élaboration de la classification des Services d'information. Un programme de perfectionnement en leadership a également été lancé pour doter les gestionnaires des connaissances, des outils et des compétences dont ils ont besoin pour soutenir efficacement leurs équipes tout en renforçant leurs compétences professionnelles et en matière de leadership.
- En 2025-2026, le Comité a mis à jour son « sondage éclair sur le bien-être au travail », un sondage interne semestriel conçu pour recueillir les commentaires des membres du personnel sur les mesures définies dans son plan d'action relatif au SAFF. Une boîte à suggestions virtuelle a été créée sur la page d'accueil de l'intranet afin de fournir aux membres du personnel un canal centralisé où faire part de leurs commentaires et de leurs préoccupations. Ensemble, ces initiatives ont amélioré la mobilisation des membres du personnel et éclairé les efforts d'amélioration continue.
- Le Comité a continué de faire progresser la réconciliation, la lutte contre le racisme, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité tout en favorisant un milieu de travail sain et sécuritaire en faisant la promotion d'activités pertinentes du gouvernement du Canada et en communiquant les exigences en matière de formation obligatoire. Afin d'encourager un dialogue ouvert, une discussion animée sur l'incarnation des valeurs et des principes d'éthique de la fonction publique a été organisée pour les membres du personnel. Le Comité a aussi accru la sensibilisation aux ressources disponibles du gouvernement du Canada en organisant une séance d'information sur le Programme d'aide aux employés. La promotion du lancement du Passeport pour l'accessibilité (numérique) et la publication du Plan sur l'accessibilité 2026-2029 du Comité faisaient partie des progrès en matière d'accessibilité.

**Le travail et le lieu de travail**

- Afin d'harmoniser les priorités du Comité avec la lettre de mandat du premier ministre de mai 2025 et le nouveau programme gouvernemental, le Comité a réévalué et révisé ses engagements énoncés dans son plan ministériel 2025-2026. Un nouveau cadre stratégique a été établi pour 2026-2027 et au-delà. Il décrit trois grandes priorités : les personnes et la culture, l'innovation et la transformation ainsi que la durabilité et l'intendance.
- En 2025-2026, le Comité a continué de réviser et de rationaliser ses lignes directrices, ses politiques et ses processus opérationnels afin d'améliorer son efficacité. Conformément à l'Examen exhaustif des dépenses du gouvernement du Canada, le Comité a évalué ses dépenses opérationnelles et ses pratiques de gestion des ressources et a réduit ses coûts de fonctionnement discrétionnaires. Il s'agissait notamment d'internaliser la conception graphique du rapport annuel et d'éliminer le besoin de faire appel à des entrepreneurs externes tout en maintenant la qualité de la publication finale. Le Comité a aussi examiné sa structure de gouvernance et de réunion de gestion afin de renforcer l'efficacité organisationnelle et le processus décisionnel.
- Le Comité a terminé son projet de migration vers le nuage dans le cadre des travaux visant à moderniser son infrastructure de technologie de l'information.
- Le financement temporaire supplémentaire devant prendre fin à la fin de 2026-2027, le Comité a évalué les répercussions possibles de différents scénarios de financement sur les capacités de dotation, la gestion de la charge de travail et la rapidité de l'examen des dossiers de griefs. Il a également discuté des options de financement et de ressources à plus long terme avec les partenaires concernés afin d'améliorer la planification et de mieux harmoniser ses ressources pour répondre à l'augmentation du nombre de renvois de griefs au Comité.
- Tout au long de l'exercice, le Comité a veillé au respect de l'Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail en communiquant une approche organisationnelle claire pour soutenir la transition des membres du personnel à mesure que les exigences du milieu de travail ont évolué. De plus, le Comité a continué de collaborer avec Services publics et Approvisionnement Canada dans le cadre de son projet de colocalisation prévu pour 2029, notamment en réévaluant les besoins en matière d'espace de travail à la lumière des nouvelles lignes directrices.
- À l'appui de l'initiative du gouvernement du Canada visant à simplifier la production des rapports prévus par la loi, on a informé le Comité que, à compter de février 2026, il ne serait plus assujetti aux exigences en matière de rapports de la *Loi fédérale sur le développement durable*. Bien que le Comité ne publiera plus de rapport ou de résultats relatifs à la Stratégie ministérielle de développement durable, il demeure déterminé à intégrer les considérations relatives au développement durable dans ses activités et son processus décisionnel, le cas échéant.

**Le rayonnement du Comité**

- En 2025, le Comité a célébré son 25e anniversaire, un jalon important qui nous a donné l'occasion de réfléchir à notre évolution en tant que tribunal administratif indépendant.

L'anniversaire a été marqué par un événement commémoratif auquel ont participé la cheffe d'état-major de la Défense, des membres de l'équipe de direction des FAC, d'anciens présidents et membres du Comité ainsi que tous les membres du personnel du Comité. Le succès de cet événement a confirmé la force des relations institutionnelles durables et la confiance que l'on continue d'avoir à l'égard de la fonction d'examen indépendant du Comité au sein du système de griefs militaires.

- Le maintien d'une mobilisation proactive des intervenants des FAC est demeuré une priorité clé en 2025-2026. Le Comité y est parvenu au moyen de réunions mensuelles avec le directeur général – Autorité des griefs des Forces canadiennes et de réunions trimestrielles avec l'ombudsman des FAC. Le Comité a ainsi pu se tenir informé de la charge de travail prévue et de l'évolution des politiques ainsi que mieux comprendre les enjeux préoccupants plus vastes au sein de la communauté militaire.
- Le Comité a continué d'améliorer ses communications internes et ses stratégies de mobilisation tout au long de la période visée par le rapport. Il a apporté des améliorations à son site intranet, notamment l'ajout de nouvelles pages et l'amélioration de la navigation, de l'accessibilité et de l'expérience utilisateur. Le Comité a aussi mis à jour son site Web public en révisant les pages clés et en supprimant le contenu désuet.

## Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus

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

**Tableau 4 : Ressources requises pour les services internes en 2025-2026**

| Ressources | Prévues | Réelles |
|---|---|---|
| Dépenses | 2 448 318 $ | 2 444 043 $ |
| Équivalents temps plein | 14 | 14 |

L'onglet Finances de la page Infographie du Comité dans l'InfoBase du GC et l'onglet Personnel de la page Infographie du Comité dans l'InfoBase du GC présentent des renseignements exhaustifs sur les ressources financières et humaines en ce qui concerne le répertoire des programmes du ministère.

## Marchés attribués à des entreprises autochtones

Chaque exercice, les ministères du gouvernement du Canada doivent attribuer au moins 5 % de la valeur totale des marchés à des entreprises autochtones.

Comme le montre le tableau 5, le Comité a attribué 21,15 % de la valeur totale de ses marchés à des entreprises autochtones pour l'exercice.

**Tableau 5 : Valeur totale des marchés attribués à des entreprises autochtones**

| Indicateur de rendement lié à l'attribution de marchés | Résultats 2025-2026 |
|---|---|
| Valeur totale des marchés attribués à des entreprises autochtones (A) | 57 839 $ |
| Valeur totale des marchés attribués à des entreprises autochtones et non autochtones (B) | 273 461 $ |
| Valeur des exceptions approuvées par l'administration générale (C) | S.O. |
| Pourcentage de marchés attribués à des entreprises autochtones [A ÷ (B − C) × 100] | 21,15 % |

**Remarques**

Aux fins de la cible minimale de 5 %, Services aux Autochtones Canada définit les « entreprises autochtones » comme suit :

- une entreprise dont le propriétaire-exploitant est un Aîné ou une Aînée, un conseil de bande ou un conseil tribal;
- une entreprise inscrite au Répertoire des entreprises autochtones du gouvernement du Canada;
- une entreprise inscrite sur une liste d'entreprises bénéficiaires d'un traité moderne.

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 $.

Dans son plan ministériel 2026-2027, le Comité prévoyait que, d'ici la fin de l'exercice 2025-2026, il aurait attribué 20,9 % de la valeur totale de ses marchés à des entreprises autochtones.

# 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 réelles et prévues du ministère pour la période de 2023-2024 à 2028-2029.

## Sommaire du rendement budgétaire

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

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

| Responsabilités essentielles et services internes | Budget principal des dépenses 2025-2026 | Autorisations totales pouvant être utilisées pour 2025-2026 | Dépenses réelles de trois exercices (autorisations utilisées) |
|---|---|---|---|
| Examen indépendant des griefs militaires | 6 063 115 $ | 6 214 090 $ | • 2023–2024 : 5 221 790 $<br>• 2024–2025 : 5 859 315 $<br>• 2025–2026 : 6 098 614 $ |
| **Total partiel** | **6 063 115 $** | **6 214 090 $** | • **2023–2024 : 5 221 790 $**<br>• **2024–2025 : 5 859 315 $**<br>• **2025–2026 : 6 098 614 $** |
| Services internes | 2 448 318 $ | 2 663 181 $ | • 2023–2024 : 2 540 299 $<br>• 2024–2025 : 2 543 878 $<br>• 2025–2026 : 2 444 043 $ |
| **Total** | **8 511 433 $** | **8 877 271 $** | • **2023–2024 : 7 762 089 $**<br>• **2024–2025 : 8 403 193 $**<br>• **2025–2026 : 8 542 657 $** |

**Analyse des dépenses des trois derniers exercices**

On voit dans le tableau 6 qu'il y a eu une légère augmentation des dépenses réelles en 2025-2026, principalement due à l'arrivée d'autres membres du personnel et à la mise à jour des taux de rémunération. L'augmentation des autorisations totales disponibles par rapport au Budget principal des dépenses est attribuable au report du budget de fonctionnement, qui a été ajouté plus tard au cours de l'exercice.

L'onglet Finances de la page Infographie du Comité dans l'InfoBase du GC fournit davantage de renseignements financiers sur les exercices précédents.

## Dépenses prévues au cours des trois prochains exercices

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

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

| Responsabilités essentielles et services internes | Dépenses prévues 2026-2027 | Dépenses prévues 2027-2028 | Dépenses prévues 2028-2029 |
|---|---|---|---|
| Examen indépendant des griefs militaires | 5 890 375 $ | 6 511 275 $ | 5 515 010 $ |

| Responsabilités essentielles et services internes | Dépenses prévues 2026-2027 | Dépenses prévues 2027-2028 | Dépenses prévues 2028-2029 |
|---|---|---|---|
| **Total partiel** | **5 890 375 $** | **6 511 275 $** | **5 515 010 $** |
| Services internes | 2 524 446 $ | 2 790 547 $ | 2 363 576 $ |
| **Total** | **8 414 821 $** | **9 301 822 $** | **7 878 586 $** |

**Analyse des dépenses prévues au cours des trois prochains exercices**

L'augmentation des dépenses prévues en 2027-2028 est principalement attribuable à la réaffectation du financement des exercices précédents pour soutenir les coûts prévus liés au projet de colocalisation en milieu de travail. Cette augmentation ponctuelle compense la fin du financement temporaire du Comité après 2026-2027 et ne représente pas une augmentation de ses niveaux de financement permanents.

Les dépenses prévues diminuent en 2028-2029, après l'achèvement des dépenses prévues relatives à la colocalisation, et reviennent à un niveau correspondant aux niveaux de référence permanents du Comité.

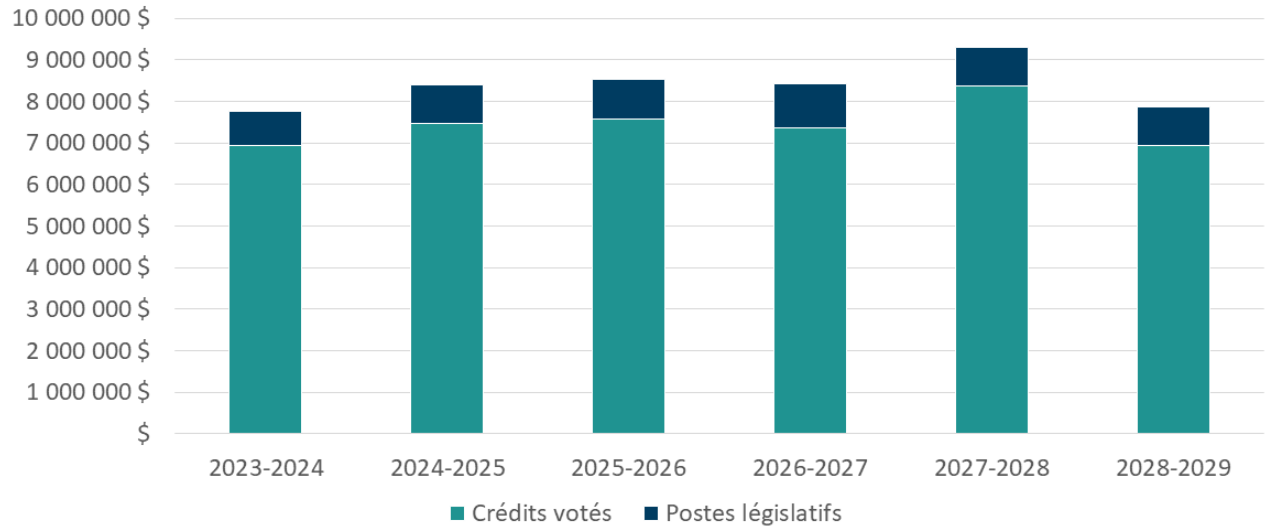
L'onglet Finances de la page Infographie du Comité dans l'InfoBase du GC fournit davantage de renseignements financiers sur les exercices futurs.

# Financement

Cette section donne un aperçu du financement voté et législatif du ministère pour ses responsabilités essentielles et ses services internes.

Le graphique 1 résume le financement approuvé, voté et législatif, du ministère pour la période de 2023-2024 à 2028-2029.

**Graphique 1 : Financement approuvé (législatif et voté) pour une période de six exercices**




**Version textuelle du graphique 1**

| Exercice | Postes législatifs | Crédits votés | Total |
|---|---|---|---|
| 2023-2024 | 816 961 $ | 6 945 128 $ | 7 762 089 $ |
| 2024-2025 | 938 345 $ | 7 464 848 $ | 8 403 193 $ |
| 2025-2026 | 974 354 $ | 7 568 303 $ | 8 542 657 $ |
| 2026-2027 | 1 038 566 $ | 7 376 255 $ | 8 414 821 $ |
| 2027-2028 | 937 736 $ | 8 364 086 $ | 9 301 822 $ |
| 2028-2029 | 937 736 $ | 6 940 850 $ | 7 878 586 $ |

**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

Cette section présente les états financiers (non audités) du Comité pour l'exercice terminé le 31 mars 2026.

Le tableau 8 résume les charges et les revenus pour 2025-2026 qui affectent le coût de fonctionnement avant le financement du gouvernement et les transferts.

**Tableau 8 : État condensé des résultats (non audité) pour l'exercice terminé le 31 mars 2026 (en dollars)**

| Renseignements financiers | Résultats réels 2025-2026 | Résultats prévus 2025-2026 | Différence (résultats réels moins résultats prévus) |
|---|---|---|---|
| Total des charges | 9 182 339 $ | 9 130 000 $ | 52 339 $ |
| Total des revenus | 65 $ | 0 $ | 65 $ |
| Coût de fonctionnement net avant le financement public et les transferts | 9 182 274 $ | 9 130 000 $ | 52 274 $ |

**Analyse des charges et des revenus pour 2025-2026**

Les dépenses totales pour 2025-2026 pour le Comité dépassaient d'environ 52 000 $ le montant prévu. Cela est principalement attribuable à l'augmentation salariale découlant de la ratification des conventions collectives au cours de l'exercice pour les classifications Praticien du droit et Gestion du droit.

Les renseignements sur les résultats prévus pour 2025-2026 proviennent de l'état des résultats prospectif et des notes de 2025-2026 du Comité.

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.

**Tableau 9 : État condensé des résultats (non audité) pour 2024-2025 et 2025-2026 (en dollars)**

| Renseignements financiers | Résultats réels 2025-2026 | Résultats réels 2024-2025 | Différence (2025-2026 moins 2024-2025) |
|---|---|---|---|
| Total des charges | 9 182 339 $ | 8 976 468 $ | 205 871 $ |
| Total des revenus | 65 $ | 0 $ | 65 $ |
| Coût de fonctionnement net avant le financement public et les transferts | 9 182 274 $ | 8 976 468 $ | 205 806 $ |

**Analyse des différences de charges et de revenus entre 2024-2025 et 2025-2026**

L'augmentation significative des résultats réels liés aux dépenses totales entre 2024-2025 et 2025-2026 est principalement attribuable à une augmentation des dépenses salariales en raison de rajustements de la rémunération et d'effectifs supplémentaires. Le Comité a pourvu des postes qui étaient auparavant vacants en raison de départs de membres du personnel.

Le tableau 10 fournit un résumé des montants que le ministère doit ou doit dépenser (passif) et de ses ressources disponibles (actif), ce qui aide à déterminer la capacité du ministère à mettre en œuvre des programmes et des services.

**Tableau 10 : État condensé de la situation financière (non audité) au 31 mars 2026 (en dollars)**

| Renseignements financiers | Exercice en cours (2025-2026) | Exercice précédent (2024-2025) | Différence (2025-2026 moins 2024-2025) |
|---|---|---|---|
| Total des passifs nets | 1 080 391 $ | 1 328 776 $ | (248 385 $) |
| Total des actifs financiers nets | 644 182 $ | 799 406 $ | (155 224 $) |
| Dette nette du ministère | 436 209 $ | 529 370 $ | (93 161 $) |
| Total des actifs non financiers | 75 501 $ | 127 561 $ | (52 060 $) |
| Situation financière nette du ministère | (360 708 $) | (401 809 $) | 41 101 $ |

**Analyse du passif et de l'actif du ministère depuis le dernier exercice**

Au cours de l'exercice 2025-2026, le total des passifs nets a diminué de 248 385 $ par rapport à l'exercice précédent. Cette diminution est principalement attribuable à la baisse des comptes créditeurs, tant auprès des fournisseurs qu'avec d'autres ministères, mais aussi à une diminution des indemnités de vacances et des congés compensatoires. Une autre différence importante est la diminution de 155 224 $ du total des actifs financiers nets en raison d'une diminution des salaires à payer.

# Ressources humaines

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

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 exercices précédents.

**Tableau 11 : Ressources humaines réelles pour les responsabilités essentielles et les services internes au cours des trois exercices précédents**

| Responsabilités essentielles et services internes | Équivalents temps plein réels en 2023-2024 | Équivalents temps plein réels en 2024-2025 | Équivalents temps plein réels en 2025-2026 |
|---|---|---|---|
| Examen indépendant des griefs militaires | 33 | 37 | 40 |
| **Total partiel** | **33** | **37** | **40** |

| Responsabilités essentielles et services internes | Équivalents temps plein réels en 2023-2024 | Équivalents temps plein réels en 2024-2025 | Équivalents temps plein réels en 2025-2026 |
|---|---|---|---|
| Services internes | 14 | 14 | 14 |
| **Total** | **47** | **51** | **54** |

**Analyse des ressources humaines des trois derniers exercices**

En 2025-2026, le nombre d'ETP a augmenté légèrement, passant de 51 à 54. Cette augmentation reflète la poursuite du financement temporaire reçu en 2025-2026 ainsi que l'incidence des postes dotés en 2024-2025 sur l'ensemble de l'exercice, ce qui a contribué à l'effectif du Comité pour tout l'exercice 2025-2026.

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.

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

| Responsabilités essentielles et services internes | Équivalents temps plein prévus en 2026-2027 | Équivalents temps plein prévus en 2027-2028 | Équivalents temps plein prévus en 2028-2029 |
|---|---|---|---|
| Examen indépendant des griefs militaires | 39 | 37 | 37 |
| **Total partiel** | **39** | **37** | **37** |
| Services internes | 13 | 12 | 12 |
| **Total** | **52** | **49** | **49** |

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

Les niveaux d'ETP prévus pour l'exercice 2026-2027 correspondent au financement pluriannuel reçu, qui devrait prendre fin en 2026-2027. Par la suite, les niveaux d'ETP commenceront à diminuer à partir de 2027-2028 et retourneront à des niveaux conformes au budget de base du Comité.

# 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 exercice 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'analyse comparative entre les sexes plus liés aux dépenses fiscales.

# Renseignements ministériels

## Profil du ministère

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

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 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 à d'autres initiatives permet de déterminer les différents besoins des personnes touchées, les façons de faire preuve de davantage d'inclusion et d'adaptation ainsi que les méthodes permettant de cerner et de réduire tout obstacle à l'accès ou au bénéfice de l'initiative. L'ACS Plus va au-delà des différences biologiques (sexe) et socioculturelles (genre) pour tenir compte d'autres facteurs, comme l'âge, le handicap, l'éducation, l'ethnicité, le statut économique, la géographie (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, les résultats ministériels et les indicateurs de résultat ministériel d'un ministère.

**cible** (target)

Objectif quantitatif ou qualitatif et mesurable qu'un ministère, un programme ou une initiative prévoit atteindre dans un délai précis.

**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)

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

**dépenses prévues** (planned spending)

En ce qui a trait aux plans ministériels et aux rapports sur les résultats ministériels, les dépenses prévues s'entendent des montants présentés dans le Budget principal des dépenses. Les ministères sont responsables de déterminer les dépenses prévues et doivent être en mesure de justifier les données financières présentées dans leur plan ministériel et rapport sur les résultats ministériels.

**dépenses votées** (voted expenditures)

Dépenses approuvées annuellement par le Parlement au moyen d'une loi de crédits. Le crédit énonce également les conditions régissant les dépenses.

**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 dans un budget ministériel. Le calcul d'un équivalent temps plein correspond au nombre d'heures de travail d'un employé ou d'une employée divisé par le nombre d'heures d'une semaine de travail à temps plein d'un employeur. Par exemple, une personne 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 pour évaluer les progrès réalisés en vue d'atteindre un résultat au niveau d'un ministère ou d'un programme, ou les extrants ou résultats attendus d'un programme, d'une politique ou d'une initiative.

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

Mesure quantitative ou qualitative pour évaluer les progrès réalisés par rapport à un résultat ministériel.

**initiative horizontale** (horizontal initiative)

Programme, projet ou autre initiative amenant deux ministères fédéraux ou plus à recevoir du financement pour travailler en collaboration à un résultat commun habituellement lié à une priorité gouvernementale et que les ministres y participant conviennent de désigner horizontal. Des exigences particulières en matière de rapports doivent être respectées, notamment l'exigence selon laquelle le ministère responsable doit rendre compte des dépenses et des résultats communs.

**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 activités prévues et du rendement attendu d'un ministère qui reçoit des crédits parlementaires au cours d'une période de trois exercices. Les plans ministériels sont habituellement présentés au Parlement au printemps.

**priorité ministérielle** (departmental priority)

Activité, plan ou projet 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'atteindre les résultats ministériels attendus.

**priorités gouvernementales** (government priorities)

Aux fins du rapport sur les résultats ministériels 2025-2026, 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 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 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)

Utilisation qu'un ministère a faite de ses ressources en vue d'obtenir ses résultats, mesure dans laquelle ces résultats se comparent à ceux que le ministère souhaitait obtenir, et mesure dans laquelle les leçons retenues ont été dégagées.

**répertoire des programmes** (program inventory)

Compilation de l'ensemble des programmes du ministère et des ressources qui contribuent à l'exercice des responsabilités essentielles du ministère et à l'atteinte 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 extrant lié aux activités d'un ministère ou liées à une politique, un programme ou une initiative.

**résultat ministériel** (departmental result)

Résultat général lié aux responsabilités essentielles d'un ministère.