

Plan ministériel du Comité externe d'examen des griefs militaires pour 2024-2025

Sur cette page

- De la part du président et premier dirigeant
- Plans pour assurer les responsabilités essentielles et les services internes
 - Examen indépendant des griefs militaires
 - Services internes
- Dépenses et ressources humaines prévues
 - Dépenses
 - Financement
 - État condensé prospectif des opérations
 - Ressources humaines
- Renseignements ministériels
- Tableaux de renseignements supplémentaires
- Dépenses fiscales fédérales
- Définitions

This document is also available in English under the title: [2024-25 Departmental Plan](#)

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

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec :

Comité externe d'examen des griefs militaires

60, rue Queen, 9ième étage

Ottawa (Ontario) K1P 5Y7

www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires.html

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représentée par le ministre de la Défense nationale, 2024

No de cat. DG2-6F-PDF

ISSN : 2371-6703

De la part du président et premier dirigeant

J'ai le grand plaisir de vous présenter le plan ministériel 2024-2025 du Comité externe d'examen des griefs militaires (le Comité).

À l'instar des résolutions du Nouvel An, le plan ministériel est un exercice profitable et plein d'espoir qui consiste à s'évaluer, à définir de nouvelles étapes et à s'engager à atteindre les objectifs fixés avant la fin de l'année financière. L'exécution du mandat de l'organisation reste toutefois de première importance. Comme en 2023-2024, le Comité continuera d'aller de l'avant selon les trois priorités du cadre stratégique : les gens, le travail et l'espace de travail, ainsi que le rayonnement du Comité.

La valeur d'une organisation dépend de la diversité des personnes qui la composent. En raison de l'embauche de beaucoup de monde et de l'arrivée de nouvelles personnes à la présidence et à la vice-présidence (temps plein), la formation représentera un effort considérable pour notre organisation cette année. Le maintien en poste demeurera tout aussi crucial, en particulier compte tenu du fait que le Comité est une micro-organisation. À cette fin, la haute direction s'engage à offrir des possibilités de perfectionnement et à veiller à la santé et au bien-être du personnel. Cela exige un plan de mobilisation précis qui prévoit des échanges d'informations, des activités, des consultations et bien d'autres choses encore.



Vihar Joshi
Président et premier
dirigeant par intérim

L'Appel à l'action du greffier du Conseil privé en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale demande aux organisations du gouvernement du Canada de faire mieux. Le Comité continuera de répondre à cet appel en élaborant des mesures concrètes qui porteront sur l'accessibilité et sur la lutte contre les préjugés potentiels, et qui favoriseront et soutiendront l'inclusion.

« Efficacité » et « efficience » sont deux mots qui reviennent sans cesse et à juste titre. La manière dont nous effectuons notre travail et ce que nous accomplissons ont une grande incidence sur notre crédibilité. C'est pour cette raison que le Comité envisage de revoir le modèle et les principes de rédaction pour la production des rapports de conclusions et de recommandations (C et R) pour en assurer la clarté et en faciliter la compréhension. Le Comité continuera également à actualiser son système de gestion des dossiers. Enfin, nous terminerons la migration vers le nuage et poursuivrons l'optimisation de notre environnement physique ainsi que notre utilisation des outils numériques pour soutenir l'innovation, la collaboration et l'excellence.

Cette année, peut-être plus que les années précédentes, le Comité porte attention à la manière dont les gens comprennent son rôle indépendant et impartial au sein du système de griefs des Forces armées canadiennes et à la valeur qu'il ajoute à ce système en fournissant des analyses d'experts et en renforçant sa crédibilité. Ainsi, le contenu et la structure de notre site Web seront régulièrement mis à jour. Il est tout aussi important que nos partenaires, principalement les Forces armées canadiennes (FAC), comprennent le mandat, la raison d'être, la mission et la vision du Comité. Il sera donc prioritaire de reprendre les rencontres ciblées en personne.

Enfin, au cours de l'année, le Comité en profitera pour examiner ses indicateurs ministériels. Les questions qui reviennent le plus souvent au sein de notre équipe sont les suivantes : « Mesurons-nous les bons éléments? Comment cela contribue-t-il à l'amélioration continue? ». Nous estimons que la présence d'une nouvelle personne à la présidence sera l'occasion parfaite pour réfléchir aux réponses que commandent de telles questions.

L'année financière 2024-2025 s'annonce donc fructueuse et riche en réflexion. Tout est possible avec les membres du Comité et le personnel dévoué qui composent notre organisation. Nos objectifs sont clairs, notre voie est bien tracée, et notre état d'esprit est excellent.

(original signé par)

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

Plans pour assurer les responsabilités essentielles et les services internes

Responsabilités essentielles et services internes :

- Examen indépendant des griefs militaires
- Services internes

Examen indépendant des griefs militaires

Dans la présente section

- Description
- Répercussions sur la qualité de vie
- Résultats et cibles
- Plans visant à atteindre les cibles
- Principaux risques
- Aperçu des ressources prévues en 2024-2025
- Priorités gouvernementales connexes

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.

Résultats et cibles

Les tableaux suivants présentent, pour chaque résultat ministériel lié à la responsabilité essentielle de l'Examen indépendant des griefs militaires, les indicateurs, les résultats des trois exercices les plus récemment déclarés, les cibles et les dates cibles approuvées en 2024-2025.

Tableau 1 : Indicateurs, résultats et cibles pour le résultat ministériel

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

| Indicateur | Résultat 2020-2021 | Résultat 2021-2022 | Résultat 2022-2023 | Cible | Date de réalisation |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|---|---------------------|
| Pourcentage des conclusions et recommandations qui sont rendues dans les quatre mois suivant la réception du grief (norme de service) | 16.26 % | 21.71 % | 5.56 % | Au moins 75 % des conclusions et recommandations sont rendues dans les 4 mois suivant la réception du grief | 31 mars 2025 |

Tableau 2 : Indicateurs, résultats et cibles pour le résultat ministériel

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

| Indicateur | Résultat 2020-2021 | Résultat 2021-2022 | Résultat 2022-2023 | Cible | Date de réalisation |
|--|--|--|--|--|---------------------|
| Obtention d'une note l'autorité de dernière instance (ADI) d'au moins 4 points sur 5 pour chacun des éléments suivants liés aux conclusions et recommandations du Comité : l'utilité, la clarté et l'exhaustivité | Utilité : 4.94/5 Clarté : 5/5 Exhaustivité : 5/5 | Utilité : 4.27 Clarté : 4.27/5 Exhaustivité : 4.26/5 | Utilité : 4.15/5 Clarté : 4.15/5 Exhaustivité : 4.15/5 | Une note moyenne minimale cumulative de 4 points sur 5 pour chaque élément | 31 mars 2025 |

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

Plans visant à atteindre les cibles

La fonction ultime de l'équipe des Opérations est d'examiner les griefs qui lui sont renvoyés par le Chef d'état-major de la défense (CEMD) avec célérité et sans formalisme. Il s'agit de l'activité principale du Comité.

En 2023-2024, l'accent a été mis sur l'embauche supplémentaire d'agents et d'agentes de griefs ainsi que de chefs et cheffes d'équipe. De plus, du soutien a été fourni au processus de nomination de nouvelles personnes à la présidence et à la vice-présidence (temps plein). Le Comité a terminé un important exercice de recrutement dans l'équipe des Opérations et il s'attend à ce qu'une nouvelle tête dirigeante le gouverne au début de l'année 2024. La prochaine année financière apportera son lot de nouveaux objectifs et défis.

Tout d'abord, il sera essentiel de former le nouveau personnel de même que les nouveaux cadres. L'objectif est de continuer la formation au dernier trimestre de 2023-2024 pour que toutes les équipes des griefs soient opérationnelles en 2024-2025. Après tout, l'embauche de personnel, qui a été rendue possible par un financement supplémentaire temporaire, n'avait qu'un seul but : accroître la capacité du Comité à composer avec sa charge de travail actuelle et à gérer efficacement le volume de nouveaux dossiers de grief qui lui seront renvoyés. En collaboration avec les FAC, le Comité a été en mesure d'obtenir un financement supplémentaire du ministère de la Défense nationale (MDN) pour les trois prochaines années. Ce financement permettra au Comité d'augmenter sa capacité à produire des rapports de C et R, et de réduire l'arriéré de dossiers. Nous visons à ce que le Comité soit prêt en 2024-2025 à examiner de nouveau un volume élevé de dossiers de griefs de façon rigoureuse et exhaustive. Voici une bonne nouvelle à ce sujet : le Comité a été en mesure d'attirer des personnes détenant de l'expérience au sein des FAC et en matière de griefs, ce qui sera très utile pour accomplir notre travail dès le début de l'année 2024-2025.

Deuxièmement, le Comité s'efforcera d'améliorer l'expérience de lecture des rapports de C et R ainsi que le système de gestion des dossiers. Les rapports de C et R comprennent une analyse approfondie du Comité ainsi que des recommandations fondées sur des données probantes pour chacun des griefs déposés. Le Comité remplira son mandat et répondra aux priorités du gouvernement du Canada en utilisant un langage simple et inclusif, et en adoptant un modèle de rédaction de rapports de C et R qui définit avec clarté les questions soulevées afin de guider le CEMD dans sa prise de décision et de permettre aux parties plaignantes de mieux comprendre les questions en cause. Entretemps, la fonction de recherche de notre système de gestion de dossiers doit être optimisée pour simplifier la recherche

d'information, et il faudra notamment adapter les outils pour répondre aux besoins des équipes d'examen des griefs.

Troisièmement, l'équipe des Opérations augmentera ses efforts pour mieux faire connaître le rôle du Comité. Au cours de la dernière année, on s'est rendu compte qu'il existait un manque d'information au sujet du Comité et de ses activités, et parfois même de fausses idées. Des questions ont été posées quant à l'indépendance et l'impartialité de notre organisation, quant au processus d'examen des griefs au sein du Comité et quant au rôle de notre organisation dans le système de règlement des griefs des FAC. Bien que le Comité collabore régulièrement avec le MDN et les FAC, il entreprendra davantage d'efforts pour faire connaître l'organisation et assurer une bonne compréhension de ses activités.

Finalement, le Comité a l'intention de revoir les indicateurs de rendement prévus dans le Cadre ministériel sur les résultats, et d'établir si ce sont les bons éléments qui sont mesurés. Tout changement apporté aux indicateurs de rendement aura également une incidence sur la manière dont nous évaluons notre rendement, alors cette question devra être examinée de près. L'entrée en poste d'une nouvelle personne à la présidence sera un bon moment pour entamer une discussion approfondie sur ce sujet et pour obtenir des réponses aux questions que nous nous posons tous les jours au Comité.

Principaux risques

Le maintien en poste des personnes nouvellement embauchées constitue un défi pour une micro-organisation comme le Comité, en raison notamment du temps et des ressources que nécessite le processus d'intégration complet. Cette période d'accueil, qui comprend l'orientation, la formation, la fourniture du matériel et des outils requis ainsi que la mise en place d'un réseau interne, est souvent ce qui garantit la réussite des nouveaux membres du personnel, et consolide leur place au sein de l'organisation.

La gestion du changement ainsi que l'amélioration des systèmes, produits et indicateurs organisationnels représentent une charge de travail importante. Cela fait en sorte que plusieurs personnes doivent s'absenter de leurs tâches habituelles pour s'y consacrer. Si l'on ajoute à cela la formation nécessaire pour que l'ensemble de l'équipe soit au fait des améliorations apportées, on constate que le Comité risque de ne plus être en mesure d'examiner autant de griefs et de produire autant de rapports de C et R. Le maintien d'une productivité élevée lors de la mise en œuvre des changements est nécessaire et le Comité doit faire attention de concilier ces deux objectifs. Mentionnons que tout risque quant à la productivité pourrait être compensé par l'ajout d'une équipe d'examen des griefs supplémentaire et par le recours à l'expertise poussée de certains membres du personnel en matière de griefs.

Aperçu des ressources prévues en 2024-2025

- **Dépenses prévues** : 8 247 023 \$
- **Ressources à temps plein prévues** : 56

Priorités gouvernementales connexes

Analyse comparative entre les sexes plus

En s'appuyant sur les initiatives déjà mises en œuvre au cours de l'exercice précédent, le Comité a prévu plusieurs nouvelles initiatives en matière d'Analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus) pour 2024-2025. Tout d'abord, la formation sur l'ACS Plus sera obligatoire pour toutes les personnes embauchées par le Comité à partir de 2023. Elle fait partie du programme de formation obligatoire du Comité depuis plusieurs années et le Comité continuera de maintenir un taux d'achèvement supérieur à 75 %. En outre, le Comité élaborera un énoncé d'intention pour définir clairement son engagement à l'égard de l'ACS Plus, nommera un champion ou une championne de l'ACS Plus pour mener diverses initiatives, et promouvra des outils et ressources que le personnel peut appliquer au travail.

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

Le Comité appuie pleinement les principes du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations unies, les Objectifs de développement durable des Nations Unies, et la Stratégie nationale du Canada pour le Programme 2030. Déterminé à faire tout ce qui est en son pouvoir pour promouvoir les principes du développement durable et les objectifs d'écologisation du gouvernement, le Comité est néanmoins conscient qu'il est une micro-organisation et que sa contribution est limitée.

Parmi les activités prévues, mentionnons la sensibilisation et la formation obligatoire concernant la passation de marchés et les compétences en matière de culture autochtone, l'écologisation des bureaux ainsi que des pratiques et des processus commerciaux de notre micro-organisation et l'attribution de contrats à des communautés autochtones. Le Comité est pleinement engagé et appuie entièrement les dimensions environnementales, sociales et économiques du développement durable. Chaque contribution, aussi petite soit-elle, fait une différence.

Vous trouverez de plus amples renseignements sur les contributions du Comité au Plan de mise en œuvre fédéral du Canada pour le Programme 2030 ainsi qu'à la stratégie fédérale de développement durable dans notre [stratégie ministérielle de développement durable 2023-2027](#).

Des informations complémentaires sur les dépenses prévues, les ressources humaines et les résultats liés au répertoire des programmes du Comité externe d'examen des griefs militaires sont disponibles sur l'[InfoBase du GC](#).

Services internes

Dans la présente section

- [Description](#)
- [Plans visant à atteindre les cibles](#)
- [Aperçu des ressources prévues en 2024-2025](#)
- [Priorités gouvernementales connexes](#)

Description

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

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

Plans visant à atteindre les cibles

En 2024-2025, les services internes continueront à renforcer l'efficacité, l'efficience et le bien-être au travail en se concentrant sur les trois priorités : les gens, le travail et l'espace de travail, et le rayonnement du Comité. Pour faire progresser les réalisations de l'année passée, les activités ci-dessous seront prioritaires.

Recrutement, maintien en poste, accessibilité et bien-être

Au Comité, le recrutement effectué en fonction des besoins est pratique courante; cela dit les moyens et le type de recrutement ont évolué au cours des dernières années, et le Comité ciblera des « collectivités fonctionnelles » au sein de la fonction publique et tirera avantage des espaces en ligne, comme LinkedIn, pour découvrir de nouveaux talents. Par ailleurs, le maintien en poste des personnes recrutées demeure tout aussi important. À cet égard, durant la prochaine année, le Comité continuera d'offrir des possibilités d'apprentissage et d'avancement professionnel (toujours un défi pour les micro-organisations) pour le personnel en quête de perfectionnement et de changement. Nous continuerons de travailler à la création d'un milieu de travail et de services exempts d'obstacles, tout en éliminant les préjugés possibles. Enfin, le Comité continuera à investir dans le bien-être au travail. Il est indispensable de veiller à ce que les gens travaillent dans un environnement sain, respectueux et empreint de

bienveillance, et tous les efforts visant à préserver et à soutenir la santé mentale et le bien-être de notre personnel constituent sans doute la priorité la plus importante pour la haute direction.

Efficacité et sécurité

D'abord et avant tout, en s'appuyant sur les résultats d'une analyse professionnelle, le Comité mettra en place une structure de gouvernance améliorée qui définira clairement les responsabilités et les relations au sein de l'organisation pour accroître la satisfaction de son personnel. Le Comité poursuivra ses travaux pour offrir un milieu de travail sûr et ouvert qui encourage l'échange des connaissances, l'innovation et la créativité, et continuera à moderniser ses outils de travail. Cela comprendra les processus et les systèmes financiers, plus particulièrement la mise en œuvre de flux de travail permettant les autorisations électroniques dans le système financier. À l'ère du numérique et du télétravail, la sécurité doit être une priorité. En 2023-2024, le Comité a évalué l'efficacité de son plan de continuité des activités et, en 2024-2025, il mettra en œuvre les résultats et les conclusions. Le Comité réalisera également son plan quadriennal de migration vers le nuage informatique. L'objectif est toujours d'améliorer les politiques et les procédures relatives à la sécurité physique et à la sécurité de l'information.

Mobilisation et rayonnement

On ne saurait trop insister sur les avantages de la mobilisation du personnel. Le Comité est déterminé à renforcer son plan de communication interne pour motiver les membres de son personnel et rester en contact étroit avec eux. Cela comprend un intranet remanié ainsi que des activités pertinentes, la publication de billets de blogues, des sondages et des réunions du personnel régulières. Le Comité continuera de mettre à jour le site Web externe avec du nouveau contenu et de réviser la présentation de l'information pour mieux répondre aux besoins des utilisateurs et utilisatrices. Même pour les micro-organisations, des activités pour en promouvoir le rayonnement sont nécessaires. Le Comité entend donc déployer des efforts pour accroître les connaissances et la compréhension de ses partenaires au sujet du travail accompli par l'équipe du Comité.

Aperçu des ressources prévues en 2024-2025

- **Dépenses prévues :** 8 247 023 \$
- **Ressources à temps plein prévues :** 56

Priorités gouvernementales connexes

Planification de l'attribution des marchés aux entreprises autochtones

Dans un esprit de « réconciliation économique » avec les peuples autochtones, le gouvernement du Canada s'est donné l'objectif d'attribuer obligatoirement au moins 5 % du total des marchés de l'administration fédérale à des entreprises appartenant à des Autochtones et dirigées par eux. Selon le calendrier établi par Services aux Autochtones Canada, le Comité fait partie de la phase 3 au cours de laquelle il est tenu d'atteindre, d'ici 2024-2025, l'objectif minimal obligatoire d'un octroi de 5 % du total de ses contrats à des entreprises autochtones chaque année.

Le Comité souhaite faire sa part pour soutenir les communautés autochtones et il a déjà adapté ses processus internes ainsi que son plan d'approvisionnement en conséquence. Le Comité vise la « cible du 5 % » pour l'année financière 2024-2025.

Tableau 3 : Planification de l'attribution des marchés aux entreprises autochtones

Le tableau suivant démontre comment le ministère prévoit attribuer chaque année au moins 5 % de la valeur totale des marchés à des entreprises autochtones.

| Champ de déclaration de 5 % | Résultat réel en 2022-2023 | Résultat prévu en 2023-2024 | Résultat projeté en 2024-2025 |
|---|----------------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| Pourcentage total de marchés avec des entreprises autochtones | 5.36 % | S. O. | 5 % |

Dépenses et ressources humaines prévues

Cette section donne un aperçu des dépenses et des ressources humaines prévues du Comité externe d'examen des griefs militaires pour les trois prochains exercices et compare les dépenses prévues pour l'exercice 2024-2025 avec les dépenses réelles pour l'exercice en cours et les exercices précédents.

Dans la présente section

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

Dépenses

Tableau 4 : Sommaire des dépenses réelles pour les responsabilités essentielles et les services internes (en dollars)

Le tableau suivant présente des renseignements sur les dépenses pour chacune des responsabilités essentielles du Comité externe d'examen des griefs militaires et pour ses services internes au cours des

trois exercices précédents. Les montants pour l'exercice en cours sont prévus en fonction des dépenses à ce jour.

| Responsabilités essentielles et services internes | Dépenses réelles 2021-2022 | Dépenses réelles 2022-2023 | Dépenses visées 2023-2024 |
|--|-----------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|
| Examen indépendant des griefs militaires | 4 811 195 \$ | 4 706 492 \$ | 5 330 222 \$ |
| Total partiel | 4 811 195 \$ | 4 706 492 \$ | 5 330 222 \$ |
| Services internes | 2 213 866 \$ | 2 382 708 \$ | 2 284 381 \$ |
| Total | 7 025 061 \$ | 7 089 200 \$ | 7 614 603 \$ |

Explication du tableau 4

En ce qui a trait aux dépenses visées en 2023-2024, le Comité prévoit une augmentation importante de 525,4 milliers de dollars par rapport au total des dépenses de l'année précédente. Cet écart s'explique surtout par le versement de paiements rétroactifs et d'ajustements salariaux durant l'année qui découlaient de diverses conventions collectives ainsi que des conditions d'emploi. De plus, le Comité a connu une augmentation budgétaire qui résulte, en partie, d'un transfert de 397,6 milliers de dollars de la part du MDN dans le cadre du Budget supplémentaire des dépenses (B). Ce transfert était nécessaire pour permettre à notre organisation de produire un plus grand nombre de rapports de C et R.

Tableau 5 : Sommaire de la planification budgétaire pour les responsabilités essentielles et les services internes (en dollars)

Le tableau suivant présente des renseignements sur les dépenses pour chacune des responsabilités essentielles du Comité externe d'examen des griefs militaires et pour ses services internes au cours des trois prochains exercices.

| Responsabilités essentielles et services internes | Dépenses budgétaires 2024-2025 (telles qu'indiquées dans le Budget principal des dépenses) | Dépenses prévues 2024-2025 | Dépenses prévues 2025-2026 | Dépenses prévues 2026-2027 |
|--|---|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| Examen indépendant des griefs militaires | 5 772 916 \$ | 5 772 916 \$ | 5 797 908 \$ | 5 670 692 \$ |
| Total partiel | 5 772 916 \$ | 5 772 916 \$ | 5 797 908 \$ | 5 670 692 \$ |
| Services internes | 2 474 107 \$ | 2 474 107 \$ | 2 484 817 \$ | 2 430 297 \$ |
| Total | 8 247 023 \$ | 8 247 023 \$ | 8 282 725 \$ | 8 100 989 \$ |

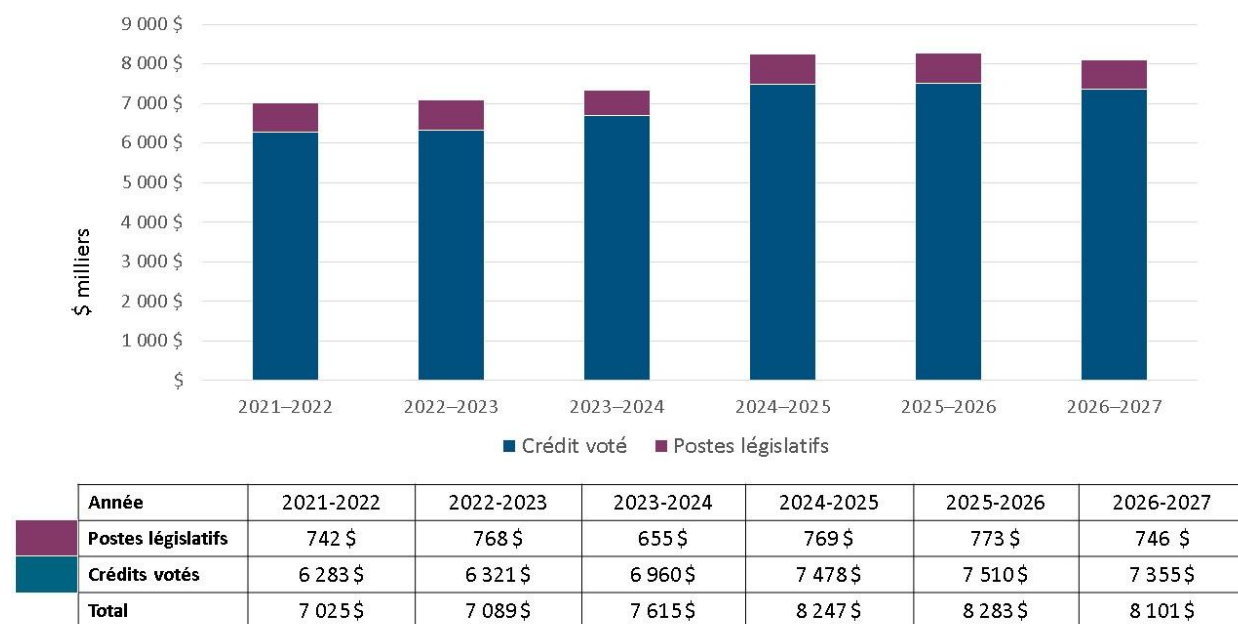
Explication du tableau 5

Généralement, on devrait observer une baisse des dépenses prévues en raison de l'absence de reports de budget de fonctionnement pour les autorisations des exercices ultérieurs. Néanmoins, les augmentations notables des autorisations durant les trois prochains exercices sont attribuables au transfert de fonds du MDN échelonné sur plusieurs années et équivalent à 849,4 milliers de dollars en 2024-2025, à 849,4 milliers de dollars en 2025-2026, et à 631,9 milliers de dollars en 2026-2027.

Financement

Figure 1 : Dépenses ministérielles de 2021-2022 à 2026-2027

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



Explication de la figure 1

Les dépenses indiquées des exercices 2021-2022 et 2022-2023 représentent les dépenses réelles engagées durant ces exercices tel qu'il appert des Comptes publics.

Les dépenses prévues de l'exercice 2023-2024 correspondent au montant des dépenses visées durant l'exercice en entier, alors que les dépenses prévues de l'exercice 2024-2025 à l'exercice 2026-2027 correspondent aux fonds déjà inscrits dans les niveaux de référence du Comité. Ceci comprend également les montants qui seront autorisés à la suite du processus d'examen des prévisions budgétaires selon ce qui a été présenté par le Comité lors de la mise à jour annuelle des niveaux de référence.

Budget des dépenses par crédit voté

Des renseignements sur les crédits du Comité externe d'examen des griefs militaires sont accessibles dans le [Budget principal des dépenses 2024-2025](#).

État condensé prospectif des opérations

L'état des résultats condensé prospectif donne un aperçu des opérations du Comité externe d'examen des griefs militaires de 2023-2024 à 2024-2025.

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

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

Tableau 6 : État condensé prospectif des opérations pour l'exercice se terminant le 31 mars 2025 (en dollars).

| Renseignements financiers | Résultats visés 2023-2024 | Résultats prévus 2024-2025 | Différence (résultats prévus 2024-2025 moins résultats visés 2023-2024) |
|--|---------------------------|----------------------------|---|
| Total des dépenses | 8 352 000 \$ | 8 775 000 \$ | 423 000 \$ |
| Total des revenus | 1 000 \$ | 0 \$ | (1 000 \$) |
| Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts | 8 351 000 \$ | 8 775 000 \$ | 424 000 \$ |

Explication du tableau 6

La différence découle principalement de l'augmentation importante des dépenses salariales prévues en 2024-2025. Cette augmentation est attribuable au fait que le Comité a reçu un transfert de fonds du MDN de 849,4 milliers de dollars alors qu'il avait reçu 397,6 milliers de dollars en 2023-2024.

De plus, la différence résulte d'une perte que le Comité subira due à la réduction partielle du montant des améliorations locatives en 2023-2024 parce que le Comité a libéré une partie de son espace loué.

Il est important de noter que les résultats prévus de 2024-2025 comprennent seulement les montants inscrits dans le Budget principal des dépenses et ne tiennent pas compte de possibles surplus. Par contre, les résultats de 2023-2024, quant à eux, comprennent un surplus supérieur au montant maximal de reports.

Ressources humaines

Tableau 7 : Ressources humaines réelles pour les responsabilités essentielles et les services internes

Le tableau ci-dessous présente un sommaire sur les ressources humaines, en équivalents à temps plein (ETP), pour les responsabilités essentielles du Comité externe d'examen des griefs militaires et pour ses services internes au cours des trois précédents exercices. Les ressources humaines pour l'exercice en cours sont prévues en fonction du cumul de l'année.

| Responsabilités essentielles et services internes | ETP réels 2021-2022 | ETP réels 2022-2023 | ETP prévus 2023-2024 |
|---|---------------------|---------------------|----------------------|
| Examen indépendant des griefs militaires | 34 | 33 | 33 |
| Total partiel | 34 | 33 | 33 |
| Services internes | 13 | 15 | 14 |
| Total | 47 | 48 | 47 |

Explication du tableau 7

Le nombre total prévu d'ETP est de 47 d'ici la fin 2023-2024, ce qui est légèrement inférieur au nombre d'ETP prévus (49) dans le plan ministériel de 2023-2024. Même si la plupart des postes vacants ont été comblés, la présidence et la vice-présidence (temps plein) sont vacantes depuis plus d'un an et demi.

Tableau 8 : Sommaire de la planification des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les services internes

Le tableau suivant présente des renseignements sur les ressources humaines, en ETP, pour chacune des responsabilités essentielles du Comité externe d'examen des griefs militaires et pour ses services internes prévus pour 2024-2025 et les années suivantes.

| Responsabilités essentielles et services internes | Équivalents à temps plein prévus 2024-2025 | Équivalents à temps plein prévus 2025-2026 | Équivalents à temps plein prévus 2026-2027 |
|---|--|--|--|
| Examen indépendant des griefs militaires | 42 | 42 | 40 |
| Total partiel | 42 | 42 | 40 |
| Services internes | 14 | 14 | 14 |
| Total | 56 | 56 | 54 |

Explication du tableau 8

À partir de 2024-2025, le Comité prévoit une augmentation importante des ETP durant les trois prochains exercices. Cette augmentation vise à renforcer la capacité du Comité à produire des rapports de C et R.

Renseignements ministériels

Profil organisationnel

Ministre de tutelle :

L'honorable Bill Blair, député

Administrateur général :

Vihar Joshi, Président et premier dirigeant par intérim

Portefeuille ministériel :

Défense nationale

Instruments habilitants :

Loi sur la défense nationale, L.R.C., 1985, ch. N-5

Année d'incorporation ou de création :

2000

Autres :

[À propos du Comité](#)

Coordonnées de l'organisation**Adresse postale**

60, rue Queen, 9^e étage, Ottawa (Ontario) K1P 5Y7, Canada

Téléphone :

(613) 996-8529

Télécopie :

(613) 996-6491

Courriel :

mgerc-ceegm@mgerc-ceegm.gc.ca

Site Web :

<https://www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires.html>

Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires ci-dessous se trouvent sur le [site Web](#) du Comité externe d'examen des griefs militaires :

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

Des renseignements sur la stratégie ministérielle de développement durable du Comité externe d'examen des griefs militaires sont disponibles sur le [site Web](#) du Comité.

Dépenses fiscales fédérales

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

Les mesures fiscales relèvent du ministre des Finances. Le ministère des Finances Canada publie chaque année des estimations et des projections du coût des dépenses fiscales fédérales dans le [Rapport sur les dépenses fiscales fédérales](#).

Ce rapport fournit aussi des renseignements généraux détaillés sur les dépenses fiscales, y compris les objectifs, les renseignements historiques et les renvois aux programmes des dépenses fédérales connexes, ainsi que sur les évaluations fiscales, les rapports de recherche et les analyses comparatives entre les sexes plus.

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

Outil analytique servant à faciliter l'élaboration de politiques, de programmes et d'autres initiatives adaptés et inclusifs. L'ACS Plus est un processus qui consiste à déterminer qui est touché par la problématique ou par les possibilités envisagées dans le cadre de l'initiative, à déterminer comment

l'initiative pourrait être adaptée pour répondre aux divers besoins des personnes les plus touchées, à prévoir les obstacles qui empêchent d'accéder à l'initiative ou d'en bénéficier et à les atténuer. L'ACS Plus est une analyse intersectionnelle qui va au-delà des différences biologiques (sexe) et socioculturelles (genre) pour tenir compte d'autres facteurs, comme l'âge, le handicap, l'éducation, l'ethnicité, le statut économique, la géographie, la langue, la race, la religion et l'orientation sexuelle.

cadre ministériel des résultats (departmental results framework)

Cadre qui comprend les responsabilités essentielles du ministère, les résultats ministériels et les indicateurs de résultat ministériel.

cible (target)

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

crédit (appropriation)

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

dépenses budgétaires (budgetary expenditures)

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

dépenses législatives (statutory expenditures)

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

dépenses non budgétaires (non budgetary expenditures)

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

dépenses prévues (planned spending)

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

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

Tel que défini sur le [site Web de Services aux Autochtones Canada](#), conformément à l'engagement du gouvernement du Canada selon lequel un objectif minimum obligatoire de 5 % de la valeur totale des marchés est attribué chaque année aux entreprises autochtones.

équivalent temps plein (full time equivalent)

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

indicateur de résultat ministériel (departmental result indicator)

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

initiative horizontale (horizontal initiative)

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

plan (plan)

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

plan ministériel (Departmental Plan)

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

priorités pangouvernementales (government-wide priorities)

Aux fins du Plan ministériel 2024-2025, les priorités pangouvernementales sont les thèmes généraux décrivant le programme du gouvernement dans le discours du Trône de 2021 : bâtir un présent et un avenir plus sains; développer une économie plus résiliente; mener une action climatique audacieuse; travailler plus fort pour rendre les collectivités sécuritaires, défendre la diversité et l'inclusion; avancer plus rapidement sur la voie de la réconciliation; lutter pour un monde plus sûr, plus juste et plus équitable.

programme (program)

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

rapport sur les résultats ministériels (Departmental Results Report)

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

rendement (performance)

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

répertoire des programmes (program inventory)

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

responsabilité essentielle (core responsibility)

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

résultat (result)

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

résultat ministériel (departmental result)

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