



Military Grievances  
External Review Committee

Comité externe d'examen  
des griefs militaires

# **Plan ministériel du Comité externe d'examen des griefs militaires pour 2025-2026**

---

L'honorable David J. McGuinty, député  
Ministre de la Défense nationale

Canada

This document is also available in English under the title: [2025-26 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](http://www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires.html)

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

No de cat. DG2-6F-PDF

ISSN 2371-6703

# Plan ministériel 2025-2026 du Comité externe d'examen des griefs militaires : En un coup d'œil

Un Plan ministériel décrit les priorités et les plans d'un ministère ainsi que les coûts connexes pour les trois prochains exercices.

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

## Priorités du ministère

Les priorités absolues du Comité externe d'examen des griefs militaires (le Comité) pour 2025-2026 sont les suivantes :

- **Les gens**

Nous souhaitons prioriser le bien-être et la motivation des membres de notre personnel. Nous investirons dans notre équipe en prenant des mesures pour concrétiser des propositions du personnel, en accroissant les occasions de perfectionnement et en améliorant la formation ainsi que l'accueil du nouveau personnel. Nous nous engageons à favoriser la réconciliation, la lutte contre le racisme, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité. Nous continuerons à offrir un milieu de travail sain, respectueux, sécuritaire et bienveillant.

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

Nous accroîtrons notre efficacité opérationnelle en simplifiant le processus d'examen des griefs et en trouvant d'autres moyens de générer des gains d'efficacité. Nous explorerons notamment la façon de tirer profit de l'intelligence artificielle et les moyens de simplifier les rapports de conclusions et recommandations (C et R). Nous améliorerons la structure de gouvernance, simplifierons la production des rapports prévus par la loi et optimiserons la sécurité numérique de l'organisation, le tout en vue d'assurer un fonctionnement efficace et sécuritaire de tous les systèmes. Ces améliorations permettront au Comité d'obtenir d'excellents résultats, d'optimiser les ressources et d'offrir une prestation efficace de services.

- **Le rayonnement du Comité**

Nous renforcerons nos stratégies de communications et de mobilisation afin d'améliorer les connaissances de nos partenaires concernant le rôle et la valeur ajoutée du Comité dans le système de griefs des Forces armées canadiennes (FAC). Nous souhaitons aussi accroître la mobilisation de notre personnel grâce à un plan actualisé de communications internes. Enfin, nous célébrerons le 25<sup>e</sup> anniversaire de l'organisation en exposant nos réussites et notre vision de l'avenir.

## Faits saillants

En 2025-2026, les dépenses totales prévues (y compris les services internes) pour le Comité sont de 8 511 433 \$ et le nombre total d'équivalents temps plein prévus (y compris pour les services internes)

est de 53. Pour obtenir plus d'informations sur les dépenses totales prévues et les ressources humaines du Comité, consultez la [section « Dépenses et ressources humaines prévues »](#) du plan complet.

Voici, ci-dessous, un résumé des réalisations prévues du ministère en 2025-2026, selon le Cadre ministériel des résultats approuvé. À noter qu'un Cadre ministériel des résultats comprend les responsabilités essentielles d'un ministère, les résultats qu'il prévoit atteindre et les indicateurs de rendement permettant de mesurer les progrès réalisés en vue d'obtenir ces résultats.

Responsabilité essentielle 1 : Examen indépendant des griefs militaires

Dépenses prévues : 6 063 115 \$

Ressources humaines prévues : 39

Résultats ministériels

- Des conclusions et recommandations sont rendues en temps opportun pour chaque grief renvoyé au Comité;
- 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 sur des griefs militaires.

En 2025-2026, nous prioriserons l'amélioration de l'efficacité du processus d'examen des griefs. À cet effet, nous simplifierons le traitement des dossiers grâce, notamment, à l'étude des applications possibles de l'intelligence artificielle, à la simplification des rapports de C et R ainsi qu'à l'optimisation de la formation de notre personnel. Nous souhaitons mettre à jour nos indicateurs de rendement organisationnels pour veiller à ce que nos résultats soient mesurés de la bonne façon. Enfin, nous ajusterons nos processus selon la quantité changeante de dossiers reçus et selon les imprévus sur le plan opérationnel afin que notre organisation reste flexible et capable de s'adapter aux besoins du système de règlement des griefs des FAC.

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

# Plan ministériel 2025-2026 du Comité externe d'examen des griefs militaires

Sur cette page

- [Message de la présidente et première dirigeante](#)
- [Plans pour assurer les responsabilités essentielles et les services internes](#)
  - [Responsabilité essentielle 1 : Examen indépendant des griefs militaires](#)
  - [Services internes](#)
- [Dépenses et ressources humaines prévues](#)
  - [Dépenses](#)
  - [Financement](#)
  - [État condensé prospectif des opérations](#)
  - [Ressources humaines](#)
- [Renseignements ministériels](#)
- [Tableaux de renseignements supplémentaires](#)
- [Dépenses fiscales fédérales](#)
- [Définitions](#)

Message de la présidente et première dirigeante

Je suis heureuse de vous présenter le Plan ministériel 2025-2026 du Comité externe d'examen des griefs militaires (le Comité). Alors que j'entame ma deuxième année comme présidente et première dirigeante, je demeure déterminée à faire du Comité un tribunal quasi judiciaire moderne et souple qui inspire la confiance dans le système de règlement des griefs des Forces armées canadiennes (FAC) grâce à son examen indépendant des griefs.

Cette année, nous accorderons la priorité à l'amélioration de l'efficacité opérationnelle et à la mobilisation. Nous investirons dans les membres de notre personnel en prenant des mesures pour concrétiser leurs suggestions, en organisant des activités propices aux échanges et en favorisant un milieu de travail bienveillant. Nous comptons aussi offrir davantage d'occasions de perfectionnement, un meilleur programme de formation et un processus d'accueil amélioré pour que notre équipe soit outillée pour réussir. De plus, nous accroîtrons les communications internes afin de tenir les membres du personnel informés et motivés, ce qui favorisera un fort sentiment d'appartenance et la poursuite d'un objectif commun.

Nous souhaitons simplifier le processus d'examen des griefs pour réduire le temps de traitement des dossiers, pour diminuer le nombre de cas en attente d'un examen et pour tenir compte de la réalité changeante du système de règlement des griefs des FAC. Il faudra donc optimiser notre fonctionnement afin de réduire les retards et d'assurer la production de rapports de conclusions et recommandations (C et R) de qualité. Nous créerons un poste de responsable du triage au sein des Opérations pour vérifier l'exhaustivité de l'information dans les dossiers, et nous explorerons l'utilisation sûre et responsable de l'intelligence artificielle (IA) dans nos processus. Nous mettrons l'accent sur le rayonnement de l'organisation en renforçant les stratégies de communications auprès de nos partenaires en vue de leur



*Kelly Walsh, présidente et première dirigeante*

expliquer le rôle du Comité et sa valeur ajoutée dans le système de règlement des griefs des FAC. Par ailleurs, nous allons revoir nos indicateurs de rendement ministériels pour veiller à ce qu'ils mesurent avec exactitude notre programme et favorisent l'amélioration continue.

De plus, nous souhaitons perfectionner la structure de gouvernance et simplifier la production des rapports exigés par la loi en fonction des priorités du gouvernement. Nous terminerons un projet de migration infonuagique et renforcerons la sécurité numérique de l'organisation afin d'assurer la confidentialité et l'intégrité de nos informations et systèmes.

Enfin, nous célébrerons notre 25<sup>e</sup> anniversaire et réfléchirons à l'incidence positive que notre organisation a eue sur le système de règlement des griefs des FAC. Ce sera l'occasion parfaite de promouvoir l'excellence puisque l'efficacité de nos processus demeure au cœur de nos préoccupations.

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

*Original signé par*

Kelly Walsh  
Présidente et première dirigeante

Plans pour assurer les responsabilités essentielles et les services internes

Responsabilités essentielles et services internes

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

Responsabilité essentielle 1 : Examen indépendant des griefs militaires

Dans la présente section

- [Description](#)
- [Répercussions sur la qualité de vie](#)
- [Indicateurs, résultats et cibles](#)
- [Plans visant à atteindre les cibles](#)
- [Principaux risques](#)
- [Ressources prévues pour atteindre les résultats](#)
- [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 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 qui lui est renvoyé 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.

Indicateurs, résultats et cibles

La présente section présente des renseignements détaillés sur les indicateurs du ministère, les résultats réels des trois derniers exercices, les cibles et les dates cibles approuvées en 2025-2026 pour l'Examen indépendant des griefs militaires. Les renseignements sont présentés par résultat ministériel.

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

Le tableau 1 fournit un résumé de l'objectif et des résultats réels pour chaque indicateur associé aux résultats sous l'Examen indépendant des griefs militaires.

| Indicateurs de résultat ministériel  | Résultats réels   | Cible  | Date d'atteinte de la cible |
|--|---|--|-----------------------------|
| Pourcentage des conclusions et recommandations qui sont rendues dans les 4 mois suivant la réception du grief (norme de service) | 2021-2022 : 21,7 %<br>2022-2023 : 5,3 %<br>2023-2024 : 1,5% | Au moins 75 % des conclusions et recommandations sont rendues dans les 4 mois suivant la réception du grief. | 31 mars 2026                |

Tableau 2 : 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.

Le tableau 2 fournit un résumé de l'objectif et des résultats réels pour chaque indicateur associé aux résultats sous l'Examen indépendant des griefs militaires.

| Indicateurs de résultat ministériel   | Résultats réels   | Cible   | Date d'atteinte de la cible |
|---|---|---|-----------------------------|
| 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 (normes de service) | 2021-2022 :<br>Utilité: 4,27/5<br>Clarté: 4,27/5<br>Exhaustivité: 4,26/5<br><br>2022-2023 :<br>Utilité: 4,15/5<br>Clarté: 4,15/5<br>Exhaustivité: 4,15/5<br><br>2023-2024 :<br>Utilité: 5/5<br>Clarté: 5/5<br>Exhaustivité: 5/5 | Une note moyenne minimale cumulative de 4 points sur 5 pour chaque élément. | 31 mars 2026                |

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

Plans visant à atteindre les cibles

La section suivante décrit les résultats prévus relativement à l'Examen indépendant des griefs militaires en 2025-2026.

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

Les résultats que nous prévoyons atteindre

- Nous continuerons de revoir et d'améliorer notre processus d'examen des griefs afin de trouver les gains d'efficacité possibles pour produire rapidement les rapports de C et R.
- Nous souhaitons réduire le temps total requis pour examiner un grief. Si vous réussissons cela, il y aura une diminution du nombre total de dossiers en cours de traitement.
- Nous explorerons l'IA et déterminerons de quelle façon celle-ci peut aider au fonctionnement de l'organisation, s'il y a lieu.
- Nous reverrons le programme de formation à l'intention des nouveaux membres du personnel afin d'en réduire la durée et de diminuer le fardeau imposé aux chefs et cheffes d'équipe.
- Enfin, notre système de gestion de cas sera ajusté afin d'intégrer les changements apportés au processus d'examen des griefs. De plus, les modules de rapports seront mis à jour pour qu'ils permettent de mesurer les effets de ces améliorations (et d'en faire le suivi) quant à formulation de rapports de C et R en temps opportun.

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.

Les résultats que nous prévoyons atteindre

- Nous fournirons à l'ADI des rapports de C et R clairs, exhaustifs et utiles qui contiendront une analyse indépendante et approfondie.
- Nous travaillerons à actualiser le processus de rédaction des rapports de C et R, et nous explorerons de quelle manière l'IA peut faire en sorte que nos rapports soient clairs, exhaustifs et utiles à l'ADI, par exemple en vérifiant s'ils sont rédigés dans un langage simple et inclusif. Nous souhaitons aussi revoir la structure du rapport de C et R afin qu'elle cerne plus clairement les questions soulevées par le grief ce qui aidera davantage l'ADI lors de sa prise de décisions et ce qui permettra aux parties plaignantes de mieux comprendre les enjeux.

La fonction ultime du Comité est d'examiner les griefs qui lui sont renvoyés par le Chef d'état-major de la défense avec célérité et sans formalisme. En 2025-2026, le Comité souhaite modifier ses indicateurs de rendement figurant dans le Cadre ministériel des résultats de 2026-2027 et au-delà. Cette mesure vise à faire en sorte que les indicateurs évaluent adéquatement le rendement et les résultats de l'organisation. Le Comité intensifiera ses efforts pour que ses partenaires comprennent bien son mandat, sa raison d'être, sa vision et sa valeur au sein du système de règlement des griefs des FAC. Bien que nous communiquions régulièrement avec le ministère de la Défense nationale (MDN) et les FAC, nous entreprendrons un effort plus concerté afin de maintenir une compréhension commune du rôle de notre organisation.

Par ailleurs, le Comité a été en mesure d'obtenir un financement supplémentaire du MDN pour les exercices 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026 et 2026-2027. Ce financement nous permet d'accroître notre capacité de produire des rapports de C et R et, en fin de compte, de réduire l'arriéré de dossiers de griefs. L'objectif en 2025-2026 est de veiller à ce que le programme des opérations demeure doté d'un effectif complet, formé et capable de traiter la charge de travail actuelle ainsi que de gérer efficacement le volume de griefs reçus.

Lors de l'exercice précédent, nous avons mis à jour l'énoncé de notre vision et mené une séance de planification stratégique ainsi qu'une revue approfondie des processus opérationnels afin de commencer à cerner les gains d'efficacité possibles lors de l'examen des griefs. Il s'agit d'une mesure nécessaire pour que nous soyons capables de gérer la charge de travail accrue qui est devenue la norme au cours des dernières années. On s'attend à ce que les changements requis pour simplifier le processus soient entièrement mis en place en 2025-2026. La prochaine année financière comportera de nouveaux objectifs et de nouveaux défis.

#### Principaux risques

Le Comité mène ses activités dans un environnement dynamique caractérisé par des besoins opérationnels changeants, une charge de travail imprévisible et l'émergence constante de nouveaux enjeux. Il est essentiel de maintenir une souplesse opérationnelle et une bonne capacité d'adaptation pour que le Comité puisse répondre efficacement à ces incertitudes. Les risques comprennent des fluctuations imprévues du volume et de la complexité des dossiers de griefs renvoyés, l'émergence de nouvelles exigences stratégiques ou législatives, ainsi que la possibilité de perturbations imprévues des activités, comme des problèmes technologiques ou une pénurie de personnel.

Pour atténuer ces risques, le Comité accordera la priorité à l'amélioration continue et à une approche proactive de la gestion des risques. Cela comprend ce qui suit :

- Revoir les risques chaque trimestre afin de cerner, évaluer et atténuer régulièrement les risques en matière d'efficacité opérationnelle et de prestation de services.
- Cultiver une culture d'apprentissage continu et d'adaptation qui encourage la main-d'œuvre à démontrer de la souplesse, à s'adapter, à être capable de répondre efficacement aux situations imprévues et à saisir les nouvelles occasions.
- Tirer parti de la technologie et des analyses de données en vue de surveiller de façon proactive les tendances en matière de charge de travail, d'adapter nos activités afin d'être le plus efficace possible et de mesurer nos résultats avec exactitude.

En s'attaquant de façon proactive à ces risques et en favorisant une culture d'adaptabilité, le Comité garantira sa capacité d'être une organisation qui accroît la confiance dans le système de règlement des griefs des FAC.

#### Ressources prévues pour atteindre les résultats

Tableau 3 : Ressources prévues pour atteindre les résultats relativement à l'Examen indépendant des griefs militaires

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

| Ressources              | Prévues      |
|-------------------------|--------------|
| Dépenses                | 6 063 115 \$ |
| Équivalents temps plein | 39           |

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

Priorités gouvernementales connexes

Analyse comparative entre les sexes plus

Afin d'obtenir des résultats inclusifs pour les Canadiens et Canadiennes, le Comité continuera d'intégrer l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus) à ses activités. En tant que micro-organisation, le Comité reconnaît l'importance de l'ACS Plus et a pris des mesures pour l'intégrer à ses pratiques. À l'avenir, le Comité continuera d'exiger la formation obligatoire sur l'ACS Plus pour l'ensemble des membres du personnel. Maintenant que le Comité compte une championne de l'ACS Plus, nous prendrons le temps d'observer les activités liées à l'ACS Plus au sein du MDN pour nous en inspirer, et examinerons nos pratiques de collecte de données concernant la déclaration volontaire des parties plaignantes, tout en assurant la protection des renseignements personnels. En intégrant les considérations liées à l'ACS Plus dans notre travail, nous visons à faire en sorte que le processus d'examen des griefs demeure juste, équitable et inclusif pour tous les membres des FAC.

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

Bien que la responsabilité essentielle du Comité soit l'Examen indépendant des griefs militaires, nous reconnaissons le contexte plus large du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies. En favorisant un processus de règlement des griefs juste et équitable au sein des FAC, le Comité contribue à l'avancement de plusieurs principes clés du développement durable, y compris la promotion de la paix, de la justice et d'institutions solides; la réduction des inégalités; et la promotion de l'égalité entre les sexes.

De plus, le Comité continuera d'intégrer les principes de durabilité à ses activités internes, notamment en réduisant au minimum son empreinte environnementale et en favorisant l'inclusion et la diversité dans son propre milieu de travail. Ces efforts internes contribueront à l'atteinte d'objectifs plus généraux en matière de durabilité.

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

Répertoire des programmes

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

- Examen indépendant des griefs militaires

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

## Services internes

Dans la présente section

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

### Description

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

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

### Plans visant à atteindre les cibles

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

En 2025-2026, les services internes continueront d'accorder la priorité aux trois piliers suivants : les gens, le travail et l'espace de travail, et le rayonnement du Comité. Nous nous consacrerons donc à la mobilisation du personnel, à l'amélioration du milieu de travail, à l'augmentation des communications en tenant compte des priorités du gouvernement du Canada. Nous verrons aussi à favoriser un environnement de travail respectueux et inclusif, à tirer parti de la technologie de façon responsable, et à célébrer le 25<sup>e</sup> anniversaire de l'organisation.

### Les gens

- Nous avons mis l'accent sur le recrutement et le maintien en poste en 2024-2025, et nous souhaitons maintenant veiller à ce que les membres du personnel soient mobilisés, formés et empreints d'un sentiment d'appartenance à l'organisation. Pour ce faire, nous prendrons des mesures pour répondre aux besoins exprimés dans des sondages (ex. le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux), nous augmenterons les occasions de perfectionnement et d'avancement professionnel, et nous allons revoir le programme de formation et le processus d'accueil. On s'attend à ce qu'il y ait des changements au sein du Comité ainsi que dans le reste de l'administration fédérale. Nous incorporerons les principes de gestion du changement dans nos pratiques afin que le personnel soit soutenu durant cette période et à l'avenir. Cela aura pour effet d'accroître la participation, l'adhésion et la collaboration du personnel, puis mènera à leur contribution à l'amélioration des processus opérationnels.

- Conformément aux priorités du gouvernement du Canada, nous favoriserons un milieu de travail respectueux et bienveillant. Pour ce faire, nous poursuivrons les discussions sur les valeurs et l'éthique, et réviserons le Code de conduite de l'organisation. De plus, nous ferons la promotion de la réconciliation, de la lutte contre le racisme, de l'équité, de l'inclusion et de l'accessibilité. Enfin, nous continuerons d'offrir un milieu de travail sain et sécuritaire.

### **Le travail et le milieu de travail**

- Nous modifierons la structure de gouvernance pour en accroître l'efficacité et pour veiller à ce qu'elle définisse clairement les responsabilités et liens au sein de l'organisation. Conformément à la priorité du gouvernement du Canada qui consiste à simplifier les rapports prévus par la loi, nous évaluerons quels rapports pourraient être discontinués à l'avenir. Nous fournirons à notre personnel l'équipement requis en matière de TI, nous continuerons de respecter l'Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail, et nous collaborerons avec Services publics et Approvisionnement Canada au projet de co-occupation prévu en 2029. Mentionnons que notre choix de la co-occupation d'un espace de bureau écologique fait partie des efforts déployés par le Comité pour agir de façon durable et responsable.
- Nous nous efforçons continuellement d'optimiser nos lignes directrices, politiques et processus de travail, et il en sera de même en 2025-2026. Un accent particulier sera mis sur la révision des lignes directrices et de la formation en matière d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels, sur la mise en œuvre des recommandations de l'évaluation des facteurs relatifs à la vie privée et sur l'élaboration de lignes directrices internes au sujet du gouvernement ouvert. Nous sommes déterminés à protéger la confidentialité des renseignements personnels tout en tenant compte de la nécessité pour le gouvernement d'accroître sa transparence envers le public.
- En cette ère numérique, nous devons suivre l'évolution des nouvelles technologies, comme l'IA. Nous nous engageons à créer un groupe de travail en 2025-2026 pour explorer l'utilisation sécuritaire de l'IA lors des activités quotidiennes des services internes et la façon dont elle peut être utile au programme des Opérations. Nous terminerons la migration pluriannuelle vers le projet d'infonuagique et nous augmenterons la sécurité numérique de l'organisation de manière à respecter les exigences du gouvernement du Canada. Notre but demeure inchangé : améliorer les politiques et procédures liées à la sécurité physique et à la sécurité de l'information.

### **Le rayonnement du Comité**

- En 2025-2026, nous actualiserons notre plan de communications externes afin d'y inclure une stratégie de mobilisation qui comprend une intention et des objectifs clairs. Le but est de mieux faire connaître le travail du Comité à nos partenaires. De plus, nous célébrerons le 25<sup>e</sup> anniversaire de l'organisation au cours du prochain exercice et inviterons le personnel actuel, des anciens membres du personnel ainsi que des partenaires.
- On ne saurait sous-estimer les avantages de la mobilisation des membres du personnel. En cette période de changements rapides, nous souhaitons améliorer notre plan de communications internes afin de rester en contact étroit avec les membres de notre personnel et de les garder motivés. Pour ce faire, nous organiserons des activités pertinentes, des sondages et des réunions régulières au sein des directions.

En accordant la priorité à la mobilisation du personnel, en actualisant les opérations et en améliorant les communications, nous souhaitons atteindre nos objectifs stratégiques, favoriser un milieu de travail positif et inclusif, et remplir efficacement notre mandat.

Ressources prévues pour atteindre les résultats

Tableau 4 : Ressources prévues pour atteindre les résultats en ce qui a trait aux services internes pour l'exercice

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

| Ressources              | Prévues      |
|-------------------------|--------------|
| Dépenses                | 2 448 318 \$ |
| Équivalents temps plein | 14           |

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

Planification de l'attribution de marchés aux entreprises autochtones

Chaque année, les ministères du gouvernement du Canada doivent respecter la cible de 5 % de la valeur totale des marchés en ce qui concerne l'attribution de marchés à des entreprises autochtones. Cet engagement doit être entièrement mis en œuvre d'ici la fin de l'exercice 2024-2025.

Dans le but de promouvoir une réconciliation sur le plan économique avec les peuples autochtones, le gouvernement du Canada a fixé une cible obligatoire minimale de 5 % de la valeur totale des achats effectués par le gouvernement qui doivent l'être auprès d'entreprises dirigées par des Autochtones. Le Comité est une petite organisation et peut seulement attribuer une quantité limitée de marchés; cependant, il reste déterminé à atteindre la cible, et même à la dépasser si cela est possible, au moyen d'une stratégie d'approvisionnement proactive et inclusive.

Durant l'exercice de 2025-2026, le Comité fera une évaluation approfondie de chaque occasion de conclure un marché pour voir s'il est possible de l'attribuer à une entreprise autochtone. Même si le Comité souhaite dépasser la cible fixée lorsque cela est possible, le but reste d'atteindre 5 % en 2025-2026. Cela tient compte de notre réalité (petite organisation et occasions limitées de conclure des marchés) tout en affirmant notre volonté de soutenir la participation économique des entreprises autochtones.

Tableau 5 : Pourcentage de contrats attribués ou qu'il est prévu d'attribuer à des entreprises autochtones

Le tableau 5 présente les résultats actuels et réels ainsi que les résultats prévus et projetés quant au pourcentage total de contrats que le ministère a attribués à des entreprises autochtones.

| Champ de déclaration de 5 %  | Résultats réels de 2023-2024 | Résultats prévus pour 2024-2025 | Résultats projetés pour 2025-2026 |
|--|------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|
| <b>Pourcentage total de marchés avec des entreprises autochtones</b> | 14,15 %                      | 8 %                             | 5 %                               |

## Dépenses et ressources humaines prévues

La présente section donne un aperçu des dépenses et des ressources humaines prévues du Comité pour les trois prochains exercices et compare les dépenses prévues pour l'exercice 2025-2026 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

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

## Sommaire du rendement budgétaire

Tableau 6 : Sommaire des dépenses de trois exercices pour les responsabilités essentielles et les services internes (en dollars)

Le tableau 6 indique la somme d'argent dépensée par le Comité au cours des trois derniers exercices pour s'acquitter de ses responsabilités essentielles et assurer la prestation de ses services internes. Les montants pour l'exercice en cours sont prévus en fonction des dépenses à ce jour.

| Responsabilités essentielles et services internes : | Dépenses réelles de 2022-2023 | Dépenses réelles de 2023-2024 | Dépenses prévues pour 2024-2025 |
|---|-------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| Examen indépendant des griefs militaires            | 4 706 492 \$                  | 5 221 790 \$                  | 6 010 927 \$                    |
| <b>Total partiel</b>                                | <b>4 706 492 \$</b>           | <b>5 221 790 \$</b>           | <b>6 010 927 \$</b>             |
| Services internes                                   | 2 382 708 \$                  | 2 540 299 \$                  | 2 576 112 \$                    |
| <b>Total</b>  | <b>7 089 200 \$</b>           | <b>7 762 089 \$</b>           | <b>8 587 039 \$</b>             |

## Analyse des dépenses des trois derniers exercices

Les dépenses prévues en 2024-2025 devraient représenter une augmentation de 825 k\$ par rapport aux dépenses totales en 2023-2024. Cette augmentation s'explique principalement par une hausse des dépenses liées au personnel (rendues possibles par le financement temporaire reçu en 2024-2025), par une mise à jour des taux de rémunération, et la dotation en personnel de postes vacants (y compris la présidence et la vice-présidence à temps plein).

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

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

Le tableau 7 indique la somme d'argent que le Comité prévoit dépenser au cours des trois prochains exercices pour s'acquitter de ses responsabilités essentielles et assurer la prestation de ses services internes.

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

Analyse des dépenses des trois prochains exercices

La variation du montant des dépenses prévues en 2025-2026 et en 2026-2027 démontre l'arrêt progressif du financement temporaire reçu lors des exercices précédents. L'année financière 2025-2026 est la dernière année de ce financement temporaire, et ensuite il y aura une légère réduction des dépenses prévues en 2026-2027 puisque le financement aura commencé à diminuer. En 2027-2028, les dépenses prévues devraient revenir à un montant égal aux niveaux de référence permanents du Comité. Cependant, le montant des dépenses prévues est considérablement plus élevé par rapport aux années antérieures en raison du report d'une somme de 1,4 M\$ à partir des années précédentes en vue de compenser les frais liés au projet de co-occupation du lieu de travail.

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

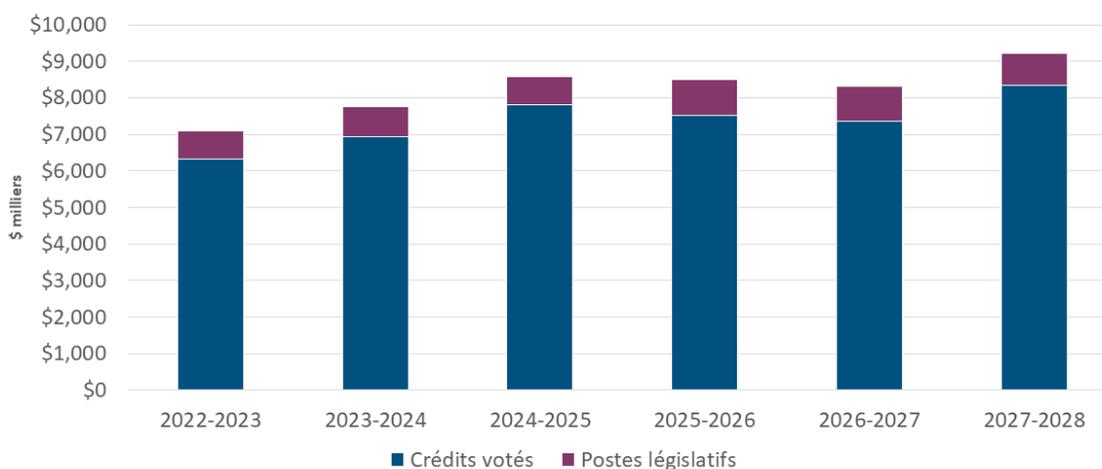
Des renseignements sur [l'harmonisation des dépenses du Comité avec les dépenses et les activités du gouvernement du Canada](#) figurent dans l'InfoBase du GC.

#### Financement

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

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

Le graphique 1 résume le financement voté et législatif du ministère pour la période de 2022-2023 à 2027-2028.



| Exercice           | 2022-2023       | 2023-2024       | 2024-2025       | 2025-2026       | 2026-2027       | 2027-2028       |
|--------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Postes législatifs | 768 \$          | 817 \$          | 769 \$          | 996 \$          | 967 \$          | 872 \$          |
| Crédits votés      | 6 321 \$        | 6 945 \$        | 7 818 \$        | 7 515 \$        | 7 362 \$        | 8 350 \$        |
| <b>Total</b>       | <b>7 089 \$</b> | <b>7 762 \$</b> | <b>8 587 \$</b> | <b>8 511 \$</b> | <b>8 329 \$</b> | <b>9 222 \$</b> |

#### Description textuelle du graphique 1

| Exercice  | Total    | Voté     | Législatif |
|-----------|----------|----------|------------|
| 2022-2023 | 7 089 \$ | 6 321 \$ | 768 \$     |
| 2023-2024 | 7 762 \$ | 6 945 \$ | 817 \$     |
| 2024-2025 | 8 587 \$ | 7 818 \$ | 769 \$     |
| 2025-2026 | 8 511 \$ | 7 515 \$ | 996 \$     |
| 2026-2027 | 8 329 \$ | 7 362 \$ | 967 \$     |
| 2027-2028 | 9 222 \$ | 8 350 \$ | 872 \$     |

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

Les dépenses durant les exercices de 2022-2023 et de 2023-2024 correspondent aux dépenses réelles qui ont eu lieu durant ces années respectives, telles qu'elles figurent dans les Comptes publics. Par ailleurs, les dépenses prévues de l'exercice 2024-2025 représentent le niveau de dépenses projeté pour l'exercice en entier, alors que les dépenses prévues des exercices 2025-2026 et 2027-2028 correspondent aux fonds déjà inclus dans les niveaux de référence du Comité. Mentionnons que cela comprend également les montants qui seront autorisés lors du processus d'examen des prévisions budgétaires, tels qu'ils apparaissent dans la mise à jour annuelle des niveaux de référence du Comité.

Pour en savoir plus sur les crédits ministériels du Comité, consultez le [Budget principal des dépenses de 2025-2026](#).

## État condensé prospectif des opérations

L'état condensé prospectif des opérations donne un aperçu des opérations du Comité de 2024-2025 à 2025-2026.

Tableau 8 : État condensé prospectif des opérations pour l'exercice terminé le 31 mars 2026 (en dollars)  
Le tableau 8 résume les charges et les revenus affectant le coût de fonctionnement avant le financement du gouvernement et les transferts pour la période de 2024-2025 à 2025-2026. Les montants prévus et projetés dans le présent état des opérations ont été préparés selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les montants prévus et projetés qui sont présentés dans d'autres sections du Plan ministériel ont été établis selon la méthode de comptabilité axée sur les dépenses. Les montants peuvent donc différer.

| Renseignements financiers   | Résultats projetés pour 2024-2025 | Résultats prévus pour 2025-2026 | Différence (projetés moins prévus) |
|---|-----------------------------------|---------------------------------|------------------------------------|
| Total des charges   | 9 179 000 \$                      | 9 130 000 \$                    | 49 000 \$                          |
| Total des revenus   | 0 \$                              | 0 \$                            | 0 \$                               |
| Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts | 9 179 000 \$                      | 9 130 000 \$                    | 49 000 \$                          |

### Analyse des résultats prévus et projetés

On s'attend à ce que les résultats prévus en 2025-2026 correspondent en grande partie aux résultats projetés en 2024-2025, et qu'il y ait un léger écart de 49 \$ milliers.

Un [état des résultats prospectif et des notes connexes pour 2025-2026](#) plus détaillés, y compris un rapprochement du coût net des opérations avec les autorisations demandées, sont accessibles sur le site Web du Comité.

## Ressources humaines

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

Tableau 9 : Ressources humaines réelles pour les responsabilités essentielles et les services internes  
Le tableau 9 fournit un résumé des ressources humaines, en équivalents temps plein, associées aux responsabilités essentielles et aux services internes du Comité pour les trois derniers exercices. Les ressources humaines pour l'exercice en cours sont prévues en fonction des données de l'exercice à ce jour.

| Responsabilités essentielles et services internes | Nombre d'équivalents temps plein réels pour 2022-2023 | Nombre d'équivalents temps plein réels pour 2023-2024 | Nombre d'équivalents temps plein prévus pour 2024-2025 |
|---|---|---|--|
| Examen indépendant des griefs militaires          | 33  | 33  | 38   |
| <b>Total partiel</b>                              | <b>33</b>   | <b>33</b>   | <b>38</b>  |

| Responsabilités essentielles et services internes | Nombre d'équivalents temps plein réels pour 2022-2023 | Nombre d'équivalents temps plein réels pour 2023-2024 | Nombre d'équivalents temps plein prévus pour 2024-2025 |
|---|---|---|--|
| Services internes                                 | 15  | 14  | 14   |
| <b>Total</b>                                      | <b>48</b>   | <b>47</b>   | <b>52</b>  |

Analyse des ressources humaines des trois derniers exercices

Le nombre d'équivalents temps plein (ETP) projetés à la fin de 2024-2025 est de 52 en comparaison à 47 ETP en 2023-2024. L'augmentation de 5 ETP découle en grande partie d'une hausse du financement temporaire en 2024-2025 par rapport à 2023-2024. Le Comité a reçu ce financement pour qu'il embauche des ressources additionnelles en vue d'être en mesure de produire davantage de rapports de C et R. Cette augmentation d'ETP s'explique aussi par la nomination de la présidente et par celle du vice-président à temps plein au début de 2024-2025.

Tableau 10 : Sommaire de la planification des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les services internes

Le tableau 10 présente des renseignements sur les ressources humaines, en équivalents temps plein, pour les responsabilités essentielles et les services internes du Comité prévus au cours des trois prochains exercices.

| Responsabilités essentielles et services internes | Nombre d'équivalents temps plein prévus en 2025-2026 | Nombre d'équivalents temps plein prévus en 2026-2027 | Nombre d'équivalents temps plein prévus en 2027-2028 |
|---|--|--|--|
| Examen indépendant des griefs militaires          | 39   | 39   | 37   |
| <b>Total partiel</b>                              | <b>39</b>  | <b>39</b>  | <b>37</b>  |
| Services internes                                 | 14   | 13   | 12   |
| <b>Total</b>                                      | <b>53</b>  | <b>52</b>  | <b>49</b>  |

Analyse des ressources humaines pour les trois prochains exercices

Le nombre d'ETP prévus pour les trois prochains exercices résultent du financement temporaire que le Comité a reçu du MDN. Ce financement permettra d'accroître l'effectif en 2025-2026 et en 2026-2027, puis il y aura une légère réduction des ETP en 2027-2028 pour ramener le nombre d'ETP au niveau du budget de base de l'organisation.

Renseignements ministériels

Profil du ministère

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

Administrateur général : Kelly Walsh, présidente et première dirigeante

Portefeuille ministériel : Défense nationale

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

Année de constitution ou de création : 2000

Autres : [À propos du Comité](#)

Coordonnées du ministère

Adresse postale : 60, rue Queen, 9<sup>e</sup> étage, Ottawa (Ontario) K1P 5Y7, Canada

Numéro de téléphone : 343-991-2035

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

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

Tableaux de renseignements supplémentaires

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

- [ACS Plus](#)

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

Dépenses fiscales fédérales

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

Il est possible de recourir au système fiscal pour atteindre des objectifs de politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'imposition, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie chaque année des estimations et des projections du coût de ces mesures dans le [Rapport sur les dépenses fiscales fédérales](#).

Ce rapport fournit aussi des renseignements généraux détaillés sur les dépenses fiscales, dont des descriptions, des objectifs, des données historiques et des renvois aux programmes de dépenses fédérales connexes ainsi qu'aux évaluations et aux résultats de l'ACS Plus liés aux dépenses fiscales.

Définitions

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

Est un outil analytique servant à l'élaboration de politiques, de programmes et d'autres initiatives adaptés et inclusifs. Il s'agit d'un processus permettant de comprendre qui est impacté par l'enjeu ou l'occasion abordée par l'initiative; de déterminer comment l'initiative pourrait être adaptée aux différents besoins des personnes les plus impactées; de même que d'anticiper et de lever les obstacles empêchant d'accéder à l'initiative ou d'en bénéficier. L'ACS Plus est une analyse intersectionnelle qui va au-delà des différences biologiques (sexe) et socioculturelles (genre), pour prendre en compte d'autres facteurs tels que l'âge, le handicap, l'éducation, l'ethnicité, la situation économique, la géographie (y compris la ruralité), la langue, la race, la religion et l'orientation sexuelle.

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

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

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

#### **cible** (target)

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

#### **crédit** (appropriation)

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

#### **dépenses budgétaires** (budgetary expenditures)

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

#### **dépenses législatives** (statutory expenditures)

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

#### **dépenses non budgétaires** (non-budgetary expenditures)

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

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

En ce qui a trait au Plan ministériel et au Rapport sur les résultats ministériels, montants présentés dans le Budget principal des dépenses.

Un ministère est censé être au courant des autorisations qu'il a demandées et obtenues. La détermination des dépenses prévues relève du ministère, et ce dernier doit être en mesure de justifier les dépenses et les augmentations présentées dans son Plan ministériel et son Rapport sur les résultats ministériels.

#### **dépenses votées** (voted expenditures)

Dépenses approuvées annuellement par le Parlement par une loi de crédits. Le libellé de chaque crédit énonce les conditions selon lesquelles les dépenses peuvent être effectuées.

**entreprise autochtone** (Indigenous business)

Organisation qui, aux fins de l'annexe E – Procédures obligatoires pour les marchés attribués aux entreprises autochtones de la Directive sur la gestion de l'approvisionnement ainsi que de l'engagement du gouvernement du Canada d'attribuer obligatoirement chaque année au moins 5 % de la valeur totale des marchés à des entreprises autochtones, correspond à la définition et aux exigences définies dans le [Répertoire des entreprises autochtones](#).

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

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

**indicateur de rendement** (performance indicator)

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

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

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

**initiative horizontale** (horizontal initiative)

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

**plan** (plan)

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

**Plan ministériel** (Departmental Plan)

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

**priorités gouvernementales** (government priorities)

Aux fins du Plan ministériel 2025-2026, les priorités gouvernementales sont les thèmes généraux décrivant le programme du gouvernement dans le dernier discours du Trône.

**programme** (program)

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

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

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

**rendement** (performance)

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

**répertoire des programmes** (program inventory)

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

**responsabilité essentielle** (core responsibility)

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

**résultat** (result)

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

**résultat ministériel** (departmental result)

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