

# Plan ministériel

Comité externe d'examen des  
griefs militaires



**2017-2018**

---

L'honorable Harjit Singh Sajjan, C.P., député  
Ministre de la Défense nationale

No de catalogue : DG2-6F-PDF

ISSN : 2371-6703

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de la Défense nationale, 2017

# Table des matières

Message de la présidente et première dirigeante .....	1
Aperçu de nos plans .....	3
Raison d’être, mandat et rôle : composition et responsabilités .....	4
Raison d’être .....	4
Mandat et rôle .....	4
Contexte opérationnel : les conditions qui influent sur notre travail .....	5
Risques clés : facteurs susceptibles d’influer sur notre capacité de réaliser nos plans et d’atteindre nos résultats .....	7
Résultats prévus : ce que nous voulons réaliser au cours de l’année et ultérieurement .....	11
Programmes .....	11
Services internes .....	14
Dépenses et ressources humaines .....	15
Dépenses prévues .....	15
Ressources humaines planifiées .....	16
Budget des dépenses par crédit voté .....	16
État des résultats condensé prospectif .....	17
Renseignements supplémentaires .....	19
Renseignements ministériels .....	19
Tableaux de renseignements supplémentaires .....	20
Dépenses fiscales fédérales .....	20
Coordonnées de l’organisation .....	20
Annexe : Définitions .....	21
Notes en fin d’ouvrage .....	25



## Message de la présidente et première dirigeante

Notre Plan ministériel 2017-2018 présente aux parlementaires et aux Canadiens des renseignements sur notre travail et sur les résultats que nous tenterons d'atteindre au cours de la prochaine année. Afin d'améliorer la présentation de rapports à l'intention des Canadiens, nous adoptons un nouveau rapport simplifié, lequel remplace le Rapport sur les plans et les priorités.



Le titre du rapport a été modifié afin de tenir compte de son but : communiquer nos objectifs de rendement annuels ainsi que les prévisions au chapitre des ressources financières et humaines afin de livrer ces résultats. Le rapport a aussi été restructuré afin de présenter plus clairement, plus simplement et de façon plus équilibrée les résultats réels que nous tentons d'atteindre, tout en continuant de faire preuve de transparence quant à la façon dont les deniers publics seront utilisés. Nous y décrivons les programmes et les services que nous offrons aux Canadiens, nos priorités pour 2017-2018, et la façon dont notre travail nous permettra d'honorer les engagements indiqués dans notre mandat ministériel et d'atteindre les priorités du gouvernement.

Cette année, le fonctionnement du Comité va connaître divers changements. Plus précisément, un nouveau président, deux vice-présidents (un à temps plein et un à temps partiel) ainsi qu'un certain nombre de membres seront nommés. Étant donné que les membres du Comité sont responsables d'examiner les griefs et de formuler des conclusions et recommandations, l'arrivée d'un nouveau groupe de membres à la tête du Comité entraînera une période de transition cruciale pour notre organisation.

Toutefois, en mettant en place des programmes de formation et de transfert des connaissances et en effectuant les ajustements nécessaires en fonction des tendances en matière de renvoi (c'est-à-dire le nombre et la nature des griefs renvoyés au Comité par les Forces armées canadiennes), le Comité veillera à demeurer efficace et capable de traiter les dossiers reçus de façon juste et rapide sans nuire à la qualité des conclusions et recommandations.

De plus, le Comité est en pleine transformation de ses services internes. Cela va continuer au cours de 2017-2018 parce que le Comité se prépare à mettre en œuvre un nouveau système financier et à réduire son espace de travail. Le Comité poursuivra sa participation aux initiatives pangouvernementales visant à augmenter l'efficacité et à réduire les coûts de prestation des services internes.

Chaque année apporte son lot de difficultés et de possibilités prometteuses. Cette année ne fera pas exception. Je suis confiante que le Comité et ses employés sauront saisir les occasions et feront face aux enjeux en s'appuyant sur des approches et des plans mûrement réfléchis.

Caroline Maynard  
Présidente et première dirigeante par intérim

## Aperçu de nos plans

En 2017-2018, le Comité concentrera ses efforts sur une transition en douceur avec l'arrivée prévue d'un nouveau président et premier dirigeant, ainsi que sur l'intégration de nouveaux membres du Comité, veillant à ce qu'ils bénéficient de la formation, du perfectionnement et du soutien dont ils auront besoin pour accomplir leurs fonctions. Ces changements représenteront une période de transition importante pour le Comité.

En outre, le Comité veillera à ce que la prestation des services internes ne soit pas touchée par les initiatives de transformation à l'interne ou à l'externe.

Pour en savoir plus sur les plans, les priorités et les résultats prévus du Comité externe d'examen des griefs militaires, consulter la section « Résultats prévus » du présent rapport.

## Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités

### Raison d'être

Le Comité externe d'examen des griefs militaires (le Comité) a pour raison d'être d'assurer l'examen indépendant et externe des griefs des militaires. [L'article 29 de la Loi sur la défense nationale<sup>i</sup>](#) (LDN) prévoit que tout officier ou militaire du rang qui s'estime lésé par une décision, un acte ou une omission dans la gestion des affaires des Forces armées canadiennes a le droit de déposer un grief. L'importance de ce droit ne peut être minimisée car, à quelques exceptions près, il s'agit là de la seule procédure formelle de plainte disponible pour les membres des Forces armées canadiennes.

### Mandat et rôle

Le Comité externe d'examen des griefs militaires est un tribunal administratif indépendant qui relève du Parlement par l'entremise du ministre de la Défense nationale.

Le Comité examine les griefs militaires qui lui sont renvoyés, conformément à l'article 29 de la Loi sur la défense nationale, et rend des conclusions et recommandations (C et R) au [chef d'état-major de la Défense<sup>ii</sup>](#) (CEMD) et au militaire qui a soumis le grief.

Dans la mesure où les circonstances et l'équité le permettent, le Comité doit également agir avec célérité et sans formalisme.

Pour obtenir de plus amples renseignements généraux sur le ministère, consulter la section « Renseignements supplémentaires » du présent rapport. Pour plus de renseignements sur les engagements organisationnels formulés dans la lettre de mandat du ministère, consulter la lettre de mandat du ministre sur le [site Web du premier ministre du Canada<sup>iii</sup>](#).



## Contexte opérationnel : les conditions qui influent sur notre travail

Le Comité est une micro organisation de moins de 50 employés dont le mandat est très précis : effectuer un examen indépendant de griefs présentés par des militaires. Depuis sa fondation en 2000, le Comité a su réunir un groupe d'employés fiables et chevronnés. Grâce à son équipe, le Comité est capable de produire des conclusions et recommandations (C et R) qui tiennent compte des faits de chaque dossier, de même que de la réglementation et des politiques applicables. Au fil des ans, les militaires ainsi que les officiers qui ont le rôle d'autorité de dernière instance au sein du processus de règlement des griefs ont indiqué que le Comité formulait des C et R de qualité.

Au cours des cinq dernières années, la charge de travail du Comité s'est considérablement alourdie en raison d'un accroissement du nombre de griefs renvoyés au Comité par l'Autorité des griefs des Forces canadiennes en vue d'obtenir un examen externe. Cette augmentation de la charge de travail a été l'occasion de revoir l'ensemble du processus d'examen afin de permettre au Comité de formuler un plus grand nombre de rapports de C et R tout en respectant les mêmes normes de qualité et les mêmes délais. Précisons que le Comité ne peut rien faire quant au type ou au nombre de cas qui lui sont renvoyés à des fins d'examen. De plus, comme le Comité est composé de membres qui sont nommés par le gouverneur en conseil, l'organisation n'a pas non plus de pouvoir en ce qui concerne les personnes nommées ou la date des nominations. Cette situation est susceptible de poser certaines difficultés en ce qui a trait à la capacité du Comité de formuler des C et R en temps opportun, car les nouveaux membres peuvent avoir besoin de temps pour se familiariser avec les questions qui font l'objet de griefs ou avec le processus d'examen. Au moment de la rédaction du présent document, le Comité n'a pas le nombre de membres requis par la Loi sur la défense nationale, c'est-à-dire un président à temps plein, deux vice-présidents (un à temps plein et un à temps partiel) et des membres additionnels, au besoin. Le fait de ne pas avoir un nombre adéquat de membres a des répercussions sur le fonctionnement du Comité et l'empêche de remplir son mandat.

Dans l'ensemble, le Comité est prêt à surmonter les difficultés au fur et à mesure qu'elles surgiront et à prendre les mesures nécessaires pour atténuer les risques. Le Comité est une organisation qui a fait preuve de résilience et qui a démontré sa capacité à s'adapter et à relever les défis.



## Risques clés : facteurs susceptibles d'influer sur notre capacité de réaliser nos plans et d'atteindre nos résultats

### Principaux risques

Risques	Stratégie de réponse au risque	Lien aux programmes du ministère	Lien aux engagements de la lettre de mandat ou aux priorités pangouvernementales et ministérielles
<p>Il y a un risque que le Comité n'ait pas le nombre adéquat de membres possédant les compétences requises pour lui permettre de remplir son mandat (Nouveau) (Risque moyen)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Préparer des documents d'information pour les nouveaux membres du Comité</li> <li>• Offrir une formation aux nouveaux membres du Comité</li> <li>• Être prêt à adapter le processus d'examen des griefs</li> </ul>	<p>Examen indépendant des griefs militaires</p>	<p>Affaires gouvernementales – des activités gouvernementales bien gérées et efficaces</p>
<p>Il y a un risque que la transformation des services internes, y compris la réduction des coûts, ait des répercussions sur la prestation des services (Nouveau) (Risque moyen)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre au point un plan de gestion du changement</li> <li>• Gérer les priorités</li> <li>• Participer aux initiatives horizontales de services internes</li> <li>• Créer des groupes               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Établir des partenariats avec d'autres petits organismes pour fournir des services internes</li> <li>○ Recevoir des services internes de la part de petits organismes</li> </ul> </li> <li>• Réduire les coûts               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Rechercher de nouvelles options de prestation des services internes</li> </ul> </li> </ul>	<p>Examen indépendant des griefs militaires</p>	<p>Affaires gouvernementales – des activités gouvernementales bien gérées et efficaces</p>

Risques	Stratégie de réponse au risque	Lien aux programmes du ministère	Lien aux engagements de la lettre de mandat ou aux priorités pangouvernementales et ministérielles
Il y a un risque que le Comité reçoive beaucoup moins de renvois discrétionnaires (Nouveau) (Risque faible)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'assurer auprès du CEMD que le modèle de renvoi appelé « l'approche de principe »<sup>1</sup> continuera à être appliqué</li> <li>• Maintenir la qualité des conclusions et recommandations (C et R) <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Mettre au point un programme de formation complet pour les nouveaux membres</li> </ul> </li> <li>• Communiquer régulièrement avec les FAC</li> <li>• S'assurer que des stratégies de dotation appropriées sont en place</li> </ul>	Examen indépendant des griefs militaires	Affaires gouvernementales – des activités gouvernementales bien gérées et efficaces
Il y a un risque que le Comité n'ait pas suffisamment d'employés qui possèdent l'ensemble des compétences requises pour lui permettre de remplir son mandat (Existant) (Risque faible)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avoir en place un plan de relève pour les postes clés</li> <li>• Mettre en place différents mécanismes de dotation : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Dotation anticipée pour se préparer aux retraites dans les postes clés – si possible, 6 mois avant la date du départ à la retraite</li> </ul> </li> <li>• Mettre en œuvre un processus d'apprentissage continu et offrir des possibilités de formation</li> <li>• Se joindre à des partenariats, ou en établir de nouveaux, avec des communautés de pratique à l'échelle du gouvernement</li> <li>• Améliorer les compétences en leadership des gestionnaires <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Mettre l'accent sur les compétences clés en leadership (formation et évaluation du rendement)</li> </ul> </li> <li>• Offrir et favoriser un milieu de travail sain et sûr</li> </ul>	Examen indépendant des griefs militaires	Affaires gouvernementales – des activités gouvernementales bien gérées et efficaces

<sup>1</sup> Selon le modèle de « l'approche de principe », le Comité examine tous les griefs qui sont envoyés à l'autorité de dernière instance lorsque les FAC ne sont pas en mesure de régler le grief de manière satisfaisante pour le plaignant ou la plaignante. En ce moment, seulement quatre types de griefs doivent être obligatoirement renvoyés au Comité pour examen.

***Il y a un risque que le Comité n'ait pas le nombre adéquat de membres possédant les compétences requises pour lui permettre de remplir son mandat***

Tel que nous l'avons mentionné, selon la LDN, le gouverneur en conseil nomme un président, au moins deux vice-présidents (un à temps plein et un à temps partiel) et tout autre membre dont la présence est nécessaire pour remplir le mandat du Comité. Il existe un risque que la procédure de nomination du gouverneur en conseil ne permette pas de réunir l'effectif requis pour que le Comité puisse remplir son mandat efficacement. La spécificité du mandat du Comité allié au fait qu'il n'est pas possible de prévoir une période de chevauchement, entre les anciens membres et les nouveaux membres, et qu'il est ardu d'effectuer un transfert de connaissances pourraient rendre difficile pour le Comité de s'acquitter de ses fonctions et, en fin de compte, de continuer à formuler des C et R de qualité en temps opportun.

Pour atténuer ce risque, le Comité choisira une formation adéquate pour les nouveaux membres et élaborera des documents d'information détaillés et un programme de formation adapté. Le Comité surveillera étroitement le processus d'examen des griefs et les échéances y afférentes, et adaptera ce processus de manière à faciliter le travail des nouveaux membres.

***Il y a un risque que la transformation des services internes, y compris la réduction des coûts, ait des répercussions sur la prestation des services***

En 2017-2018, le Comité va continuer de mettre en œuvre des modèles de prestation de services partagés et les initiatives de transformation en matière de services de soutien. Il continuera aussi à moderniser ses processus afin d'accompagner le gouvernement dans ses efforts de transformation des services internes. Les services internes consacrent actuellement environ 75 à 80 % de leurs ressources aux activités de routine, ce qui veut dire qu'ils ne peuvent consacrer que 20 à 25 % pour les activités liés à des projets spéciaux. Il existe donc un risque que la transition associée à des initiatives pangouvernementales ponctuelles puisse interrompre les activités courantes de notre organisation et, au bout du compte, empêcher le Comité de remplir efficacement son mandat.

Pour atténuer ce risque, le Comité mettra au point un plan d'action sur la gestion du changement afin de guider les employés à mesure que les processus vont évoluer. Le Comité va continuer d'examiner et de simplifier les processus opérationnels afin d'améliorer la rapidité et l'efficacité du fonctionnement de l'organisation.

Le Comité explore la possibilité de conclure des ententes avec d'autres petites organisations afin de fournir, de mettre en commun ou de recevoir divers services internes. Ces stratégies vont veiller à ce que les changements apportés en vue de réduire

les coûts des services internes (et les conséquences que cela pourrait avoir sur les ressources humaines) n'aient pas d'effets sur la qualité et la rapidité des examens des griefs militaires.

***Il y a un risque que le Comité reçoive beaucoup moins de renvois discrétionnaires***

Le Comité est une organisation qui répond à des demandes d'examen et elle n'a aucun pouvoir sur le nombre de griefs qui lui sont renvoyés par les FAC. La quantité de griefs examinés pourrait diminuer de façon importante si les FAC décidaient de changer le système de renvoi des griefs utilisé jusqu'à ce jour ou si elles décidaient de ne pas exercer leur pouvoir discrétionnaire lequel a permis de renvoyer au Comité des dossiers additionnels, conformément à la LDN, en ayant recours à l'approche dite « de principe » laquelle prévoit le renvoi de presque tous les dossiers qui atteignent le niveau de l'autorité de dernière instance.

Afin d'atténuer ce risque, le Comité va communiquer régulièrement avec les FAC afin d'établir et de maintenir une bonne relation avec les intervenants clés du système de règlement des griefs. Le Comité contrôlera la qualité des C et R, et explorera les façons de simplifier son processus d'examen tout en surveillant la charge de travail grâce à une planification et à un suivi rigoureux.

***Il y a un risque que le Comité n'ait pas suffisamment d'employés qui possèdent l'ensemble des compétences requises pour lui permettre de remplir son mandat***

Compte tenu de la nature de son travail et de sa très petite taille, le Comité peut difficilement offrir des occasions d'avancement professionnel à ses employés ; il est donc difficile de maintenir en poste ses employés et d'en attirer de nouveaux. En fait, il existe un risque que le Comité n'ait pas le personnel nécessaire pour remplir son mandat. L'efficacité du Comité dépend en grande partie des connaissances et de la stabilité de son personnel. Il existe d'autres risques, notamment la fluctuation du nombre de renvois de grief, les départs à la retraite, le roulement du personnel, les grèves et les initiatives pangouvernementales.

En vue d'atténuer ce risque, le Comité continuera à accorder de l'importance à la planification de la relève pour les postes clés, mettra sur pied des initiatives formelles de transfert de connaissances et offrira la possibilité d'utiliser divers outils de dotation aux gestionnaires responsables de l'embauche, qui sont des stratégies ayant réussi auparavant. Le Comité persévèrera dans son approche réussie qui consiste à promouvoir et à soutenir la formation et l'avancement professionnel de ses employés, ainsi qu'à rationaliser et gérer la charge de travail par l'entremise de la planification et des activités de dotation.

## Résultats prévus : ce que nous voulons réaliser au cours de l'année et ultérieurement

### Programmes

#### **Titre du programme**

Examen indépendant des griefs militaires

#### **Description**

Le Comité externe d'examen des griefs militaires est un tribunal indépendant qui examine les griefs militaires qui lui sont renvoyés conformément à l'article 29 de la Loi sur la Défense nationale qui prévoit que tout officier ou militaire du rang qui s'estime lésé par une décision, un acte ou une omission dans les affaires des Forces armées canadiennes a le droit de déposer un grief ; il s'agit, à quelques exceptions près, de la seule procédure formelle de plainte dont disposent les membres des Forces armées canadiennes.

Le Comité remet ses conclusions et ses recommandations au chef d'état-major de la Défense et au militaire qui a soumis le grief. Les conclusions et recommandations du Comité peuvent également faire état de problèmes touchant certaines politiques et de préoccupations d'ordre général. Dans la mesure où les circonstances et les considérations d'équité le permettent, le Comité procède à l'examen des griefs militaires sans formalisme et avec célérité.

Le Comité présente les résultats de ses activités dans son rapport annuel et dans diverses publications.

#### **Faits saillants de la planification**

- Gestion de la transition relative au poste de président et de premier dirigeant – veiller à ce qu'il y ait une transition en douceur entre l'actuel titulaire du poste de président et de premier dirigeant et son successeur
  - Offrir de la formation au nouveau président et premier dirigeant :
    - Cerner les formations requises
    - Créer et offrir à l'interne les formations et les mesures de soutien nécessaires (y compris une présentation des FAC)
  - Créer des activités pour permettre au nouveau président de rencontrer les intervenants (ceux liés aux griefs et ceux liés aux fonctions de premier dirigeant)
- Formation, perfectionnement et soutien des membres du Comité – veiller à ce que les membres du Comité bénéficient de la formation, du perfectionnement et du soutien dont ils ont besoin pour accomplir leurs fonctions

- Offrir de la formation aux nouveaux membres du Comité :
  - Cerner les formations requises
  - Créer et offrir à l'interne les formations et les mesures de soutien nécessaires (y compris une présentation des FAC)
- Créer des activités pour permettre aux membres du Comité de rencontrer les intervenants liés aux griefs
- Fidèle à son habitude de revoir le fonctionnement de l'organisation pour trouver des façons innovatrices d'accroître son efficacité, le Comité travaillera en 2017-2018 à transformer ses processus de façon à diminuer l'utilisation du papier pour gagner en efficacité et améliorer le traitement des dossiers

### Résultats prévus

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectif	Date d'atteinte de l'objectif	Résultats réels pour 2013-2014	Résultats réels pour 2014-2015	Résultats réels pour 2015-2016
Résultat à moyen terme – Confiance accrue dans le processus de règlement des griefs et dans l'administration des affaires des Forces armées canadiennes (FAC).	Pourcentage des intervenants qui sont d'accord que l'examen externe fourni par le Comité contribue à l'équité dans le processus décisionnel.	75 % des intervenants sont d'accord.	Avril 2018	(Résultats de 2013-2014 seulement) 100 % des intervenants qui ont répondu ont été soit « fortement d'accord » ou « d'accord »	(Résultats de 2013-2014 seulement) 100 % des intervenants qui ont répondu ont été soit « fortement d'accord » ou « d'accord »	(Résultats de 2013-2014 seulement) 100 % des intervenants qui ont répondu ont été soit « fortement d'accord » ou « d'accord »
Résultat à court terme – Le Chef d'état-major de la Défense (CEMD) est aidé dans sa prise de décisions concernant les griefs et est informé des problèmes systémiques.	Pourcentage des Conclusions et Recommandations (C et R) que le CEMD n'approuve pas en raison d'erreurs de droit ou de fait.	Moins de 10 % que le CEMD n'approuve pas, ou 1 % de tous les dossiers.	Avril 2018	0 %	Le CEMD n'a pas approuvé les C et R du Comité dans 19 % des cas – 0 % en raison d'erreurs de droit ou de fait	Le CEMD n'a pas approuvé les C et R du Comité dans 17 % des cas – 0 % en raison d'erreurs de droit ou de fait



Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectif	Date d'atteinte de l'objectif	Résultats réels pour 2013-2014	Résultats réels pour 2014-2015	Résultats réels pour 2015-2016
Résultat à court terme – Les intervenants connaissent et comprennent mieux le processus des griefs, les règlements, les politiques et les lignes directrices affectant les membres des Forces armées canadiennes (FAC).	Pourcentage de rétroactions positives des intervenants externes concernant l'utilité des publications des sommaires de cas, recommandations systémiques et leçons apprises.	75 % des intervenants sont satisfaits de l'utilité.	Avril 2018	En accroissant la sensibilisation au processus des griefs des FAC, aux règlements, politiques et lignes directrices touchant les membres des FAC :  66,7 % d'accord et 16,7 % fortement d'accord	Sensibilisation accrue au processus des griefs des FAC, aux règlements, politiques et lignes directrices touchant les membres des FAC : 57,1% d'accord ; et 39,3 % fortement d'accord	74 % des sondés s'intéressent aux sommaires de cas  67 % s'intéressent aux recommandations systémiques

## Ressources financières budgétaires (dollars)

Budget principal des dépenses de 2017-2018	Dépenses prévues pour 2017-2018	Dépenses prévues pour 2018-2019	Dépenses prévues pour 2019-2020
4 907 663	4 907 663	4 907 663	4 907 663

## Ressources humaines (équivalents temps plein ou ETP)

Nombre d'ETP prévus 2017-2018	Nombre d'ETP prévus 2018-2019	Nombre d'ETP prévus 2019-2020
35	35	35

## Services internes

### Description

On entend par Services internes les groupes d'activités et de ressources connexes que le gouvernement fédéral considère comme des services de soutien aux programmes ou qui sont requis pour respecter les obligations d'une organisation. Les Services internes renvoient aux activités et aux ressources de 10 catégories de services distinctes qui soutiennent l'exécution de programmes dans l'organisation, sans égard au modèle de prestation des Services internes du ministère. Les 10 catégories de service sont : services de gestion et de surveillance, services des communications, 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, services de gestion du matériel et services de gestion des acquisitions.

### Faits saillants de la planification

- Gestion de la transformation des services internes – veiller à ce que la prestation des services internes ne soit pas touchée par les initiatives de transformation à l'interne ou à l'externe
  - Créer un plan d'action sur la gestion du changement
  - Gérer les priorités des services corporatifs
  - Participer à des initiatives concernant les services internes des petits ministères et organismes
  - Explorer et évaluer la possibilité de créer des regroupements
  - Chercher d'autres solutions en matière de prestation de services pour réduire les coûts

Ressources financières budgétaires (dollars)

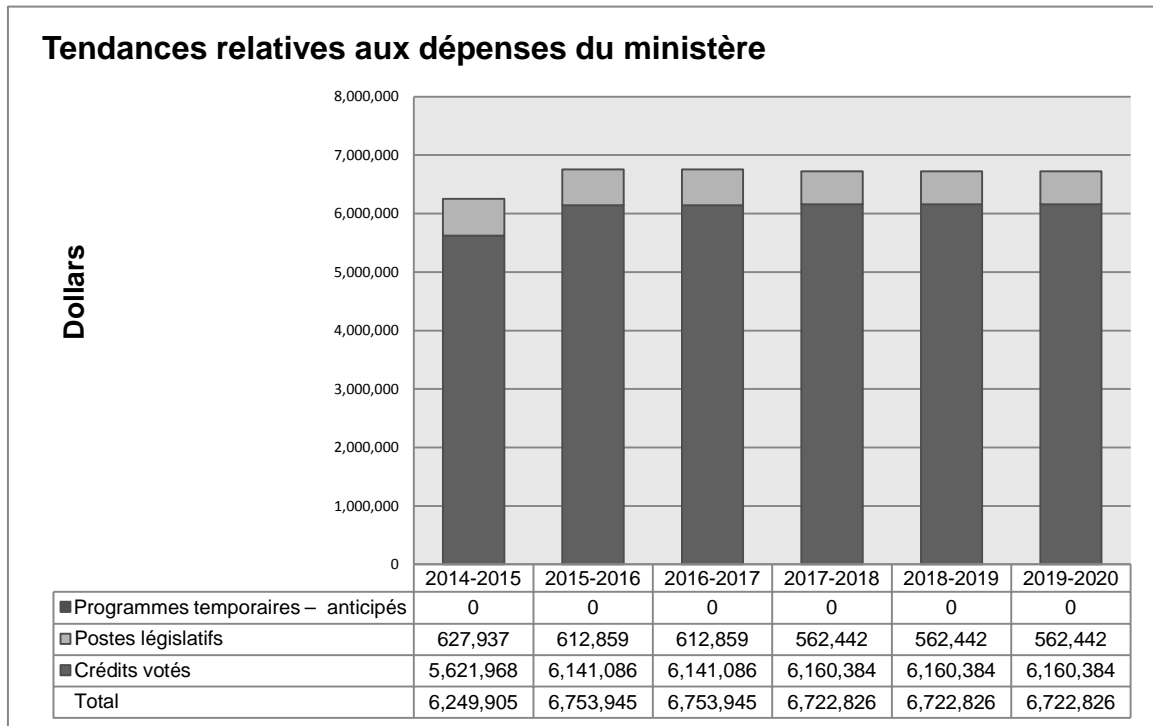
Budget principal des dépenses de 2017-2018	Dépenses prévues pour 2017-2018	Dépenses prévues pour 2018-2019	Dépenses prévues pour 2019-2020
1 815 163	1 815 163	1 815 163	1 815 163

Ressources humaines (équivalents temps plein ou ETP)

Nombre d'ETP prévus pour 2017-2018	Nombre d'ETP prévus pour 2018-2019	Nombre d'ETP prévus pour 2019-2020
11	11	11

# Dépenses et ressources humaines

## Dépenses prévues



## Sommaire de la planification budgétaire pour les programmes et les Services internes (dollars)

Programmes et Services internes	Dépenses pour 2014-2015	Dépenses pour 2015-2016	Dépenses prévues pour 2016-2017	Budget principal des dépenses de 2017-2018	Dépenses prévues pour 2017-2018	Dépenses prévues pour 2018-2019	Dépenses prévues pour 2019-2020
Examen indépendant des griefs militaires	4 255 974	4 367 142	4 033 000	4 907 663	4 907 663	4 907 663	4 907 663
Services internes	1 993 931	1 884 456	1 753 000	1 815 163	1 815 163	1 815 163	1 815 163
<b>Total</b>	<b>6 249 905</b>	<b>6 251 598</b>	<b>5 786 000</b>	<b>6 722 826</b>	<b>6 722 826</b>	<b>6 722 826</b>	<b>6 722 826</b>

Le Comité externe d'examen des griefs militaires estime que ses dépenses budgétaires s'élèveront à 6 722 826 dollars. Les dépenses du Comité demeurent approximativement les mêmes que celles des années précédentes.

## Ressources humaines planifiées

Sommaire de la planification des ressources humaines pour les programmes et Services internes (équivalents temps plein ou ETP)

Programmes et Services internes	Équivalents temps plein pour 2014-2015	Équivalents temps plein pour 2015-2016	Équivalents temps plein prévus pour 2016-2017	Équivalents temps plein prévus pour 2017-2018	Équivalents temps plein prévus pour 2018-2019	Équivalents temps plein prévus pour 2019-2020
Examen indépendant des griefs militaires	26	29	29	35	35	35
Services internes	14	14	12	11	11	11
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>43</b>	<b>41</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>46</b>

## Budget des dépenses par crédit voté

Pour obtenir de l'information sur les crédits du Comité externe d'examen des griefs militaires, consulter le [Budget principal des dépenses de 2017-2018](#).<sup>iv</sup>

## État des résultats condensé prospectif

L'état des résultats condensé prospectif donne un aperçu général des opérations du Comité externe d'examen des griefs militaires. Les prévisions des renseignements financiers concernant les dépenses et les recettes sont préparées selon la méthode de comptabilité d'exercice afin de renforcer la responsabilisation et d'améliorer la transparence et la gestion financière.

Étant donné que l'état des résultats condensé prospectif est préparé selon la méthode de comptabilité d'exercice et que les montants des dépenses projetées et des dépenses prévues présentées dans d'autres sections du Plan ministériel sont établis selon la méthode de comptabilité axée sur les dépenses, il est possible que les montants diffèrent.

Un état des résultats prospectif plus détaillé et des notes afférentes, notamment un rapprochement des coûts de fonctionnement nets et des autorisations demandées, se trouve sur le [site Web du Comité externe d'examen des griefs militaires](#)<sup>v</sup>.

### État des résultats condensé prospectif

Pour l'exercice se terminant le 31 mars 2018 (en dollars)

Renseignements financiers	Résultats projetés de 2016-2017	Résultats prévus pour 2017-2018	Écart (résultats prévus pour 2017-2018 moins résultats projetés de 2016-2017)
Total des dépenses	6 193 000	6 993 000	800 000
Total des revenus	0	0	0
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	6 193 000	6 993 000	800 000

Les résultats projetés en 2016-2017 sont inférieurs à ceux de 2017-2018 en raison d'économies réalisées au niveau des dépenses de fonctionnement en 2016-2017. Étant donné que le Comité n'avait pas son effectif complet de membres au cours de cette période, les dépenses salariales étaient inférieures aux prévisions en 2016-2017



## Renseignements supplémentaires

### Renseignements ministériels

#### Profil organisationnel

**Ministre de tutelle :** L'honorable Harjit Singh Sajjan, C.P., député

**Administrateur général :** Caroline Maynard, présidente et première dirigeante par intérim

**Portefeuille ministériel :** Défense nationale

**Instruments habilitants :** *Loi sur la défense nationale*, L.R.C., 1985, ch. N-5<sup>vi</sup>

**Année d'incorporation ou de création :** 2000

**Autres :** À propos du Comité<sup>vii</sup>

#### Cadre de présentation de rapports

Voici les résultats stratégiques et l'Architecture d'alignement des programmes de [référence pour 2017-2018 du Comité externe d'examen des griefs militaires :

**1. Résultat stratégique :** Le Chef d'état-major de la défense et les membres des Forces armées canadiennes bénéficient d'un examen équitable, indépendant et opportun des griefs militaires.

**1.1 Programme :** Examen indépendant des griefs militaires

#### Services internes



## Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires qui suivent sont disponibles dans le [site Web du Comité externe d'examen des griefs militaires](#)<sup>viii</sup>.

- ▶ Évaluations à venir au cours des cinq prochains exercices

## Dépenses fiscales fédérales

Il est possible de recourir au régime fiscal pour atteindre des objectifs de la politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'impôt, 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](#).<sup>ix</sup> Ce rapport donne aussi des renseignements généraux détaillés sur les dépenses fiscales, y compris les descriptions, les objectifs, les renseignements historiques et les renvois aux programmes des dépenses fédérales connexes. Les mesures fiscales présentées dans ce rapport relèvent du ministre des Finances.

## Coordonnées de l'organisation

60, rue Queen, 10<sup>e</sup> étage

Ottawa (Ontario) K1P 5Y7

Canada

Téléphone : (613) 996-8529

Téléphone protégé : 877-276-4193

Télécopieur : (613) 996-6491

Télécopieur protégé : (613) 995-8129

ATS : 877-986-1666

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

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



## Annexe : Définitions

### **architecture d'alignement des programmes (Program Alignment Architecture)**

Répertoire structuré de tous les programmes d'un ministère ou organisme qui décrit les liens hiérarchiques entre les programmes et les liens aux résultats stratégiques auxquels ils contribuent.

### **cadre ministériel des résultats (Departmental Results Framework)**

Comprend les responsabilités essentielles, 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 approuvés par le Conseil du Trésor au plus tard le 1<sup>er</sup> février. Elles peuvent donc comprendre des montants qui s'ajoutent aux dépenses prévues indiquées 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.

**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 de travail prévues. Les heures normales sont établies dans les conventions collectives.

**indicateur de rendement (performance indicator)**

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

**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 initiatives)**

Initiative dans le cadre de laquelle au moins deux organisations fédérales, par l'intermédiaire d'une entente de financement approuvée, s'efforcent d'atteindre des résultats communs définis, et qui a été désignée (p. ex., par le Cabinet ou par un organisme central, entre autres) comme une initiative horizontale aux fins de gestion et de présentation de rapports.

**plan (plans)**

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)**

Fournit les renseignements sur les plans et le rendement attendu des ministères appropriés au cours d'une période de trois ans. Les plans ministériels sont présentés au Parlement au printemps.

**priorité (priorities)**

Plan ou projet qu'une organisation a choisi de cibler et dont elle rendra compte au cours de la période de planification. Il s'agit de ce qui importe le plus ou qui doit être fait en premier pour appuyer la réalisation du ou des résultats stratégiques souhaités.

**priorités pangouvernementales (government-wide priorities)**

Aux fins du Plan ministériel 2017-2018, les priorités pangouvernementales sont des thèmes de haut niveau qui présentent le programme du gouvernement issu du discours du Trône de 2015 (c.-à-d. la croissance de la classe moyenne, un gouvernement ouvert et transparent, un environnement sain et une économie forte, la diversité en tant que force du Canada, ainsi que la sécurité et les possibilités).

**production de rapports sur le rendement (performance reporting)**

Processus de communication d'information sur le rendement fondée sur des éléments probants. La production de rapports sur le rendement appuie la prise de décisions, la responsabilisation et la transparence.

**programme (program)**

Groupe d'intrants constitué de ressources et d'activités connexes qui est géré pour répondre à des besoins précis et pour obtenir les résultats visés, et qui est traité comme une unité budgétaire.

**programme temporisé (sunset program)**

Programme ayant une durée fixe et dont le financement et l'autorisation politique ne sont pas permanents. Lorsqu'un tel programme arrive à échéance, une décision doit être prise quant à son maintien. Dans le cas d'un renouvellement, la décision précise la portée, le niveau de financement et la durée.

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

Présente de l'information sur les réalisations réelles 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 apprises ont été cernées.

**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 (results)**

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)**

Changements sur lesquels les ministères veulent exercer une influence. Ils devraient subir l'influence des résultats des programmes, mais ils échappent généralement au contrôle direct des ministères.

**résultat stratégique (Strategic Outcome)**

Avantage durable et à long terme pour les Canadiens qui est rattaché au mandat, à la vision et aux fonctions de base d'une organisation.

**Structure de la gestion, des ressources et des résultats (Management, Resources and Results Structure)**

Cadre exhaustif comprenant l'inventaire des programmes, des ressources, des résultats, des indicateurs de rendement et de l'information de gouvernance d'une organisation. Les programmes et les résultats sont présentés d'après le lien hiérarchique qui les unit, et les résultats stratégiques auxquels ils contribuent. La Structure de la gestion, des ressources et des résultats découle de l'architecture d'alignement des programmes.

## Notes en fin d'ouvrage

---

- i. Loi sur la défense nationale, <http://laws.justice.gc.ca/fr/lois/N-5/page-4.html#h-19>
- ii. Chef d'état-major de la défense, <http://www.forces.gc.ca/fr/a-propos-structure-org/chef-etat-major-defense.page?>
- iii. Lettres de mandat, <http://pm.gc.ca/fr/lettres-de-mandat>
- iv. Budget principal des dépenses de 2017-2018, <http://www.tbs-sct.gc.ca/hgw-cgf/finances/pgs-pdg/gepme-pdgbpd/index-fra.asp>
- v. États financiers prospectifs, <https://www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires/organisation/etats-financiers-prospectifs.html>
- vi. Loi sur la défense nationale, <http://laws-lois.justice.gc.ca/fr/lois/n-5/page-4.html#h-29>
- vii. À propos du Comité, <https://www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires/organisation/a-propos.html>
- viii. Tableaux de renseignements supplémentaires, <https://www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires/organisation/rapports-plans-priorites.html>
- ix. Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, <http://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp>