

Comité externe d'examen des griefs militaires



2020-2021

Plan ministériel

L'honorable Harjit S. Sajjan, c.p., OMM, MSM, CD,
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,
2020

Table des matières

Message de la présidente et première dirigeante	1
Aperçu de nos plans	3
Résultats et ressources prévus, et principaux risques, pour les responsabilités essentielles	5
Examen indépendant des griefs militaires	5
Résultats prévus pour les Services internes	9
Dépenses et ressources humaines	11
Dépenses prévues	11
Ressources humaines prévues	12
Budget des dépenses par crédit voté	13
État des résultats condensé prospectif	14
Renseignements ministériels	15
Profil organisationnel	15
Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités	15
Contexte opérationnel	15
Cadre de présentation de rapports	16
Renseignements connexes sur le répertoire des programmes	17
Tableaux de renseignements supplémentaires	17
Dépenses fiscales fédérales	17
Coordonnées de l'organisation	17
Annexe : définitions	19
Notes en fin d'ouvrage	23

Message de la présidente et première dirigeante

J'ai le plaisir de présenter le Plan ministériel 2020-2021 du Comité externe d'examen des griefs militaires (Comité).

Mon objectif, en tant que présidente, est que le Comité devienne un centre d'excellence moderne dans le domaine de l'examen indépendant des griefs militaires d'ici la fin de mon mandat en juin 2022. Pour y arriver, nous avons élaboré une feuille de route axée sur trois piliers principaux : les ressources humaines, l'infrastructure et les processus opérationnels.

Cette année, mes priorités sont de rétablir la pleine capacité de l'équipe d'examen des griefs, de rationaliser les processus opérationnels du Comité en matière d'examen des griefs, de réorienter les responsabilités des Opérations et des Services juridiques, et d'établir un programme de communication novateur. L'objectif ultime est de réduire le temps nécessaire à l'examen des griefs tout en continuant à produire des rapports de haute qualité destinés au chef d'état-major de la Défense et aux plaignants.

Le renouvellement et l'amélioration continue d'une organisation ne peuvent se faire que graduellement au cours du temps. Je suis fière du changement de culture qui a eu lieu au cours de la dernière année et je suis encouragée par l'élan qu'il a suscité. Dans ce contexte, je me fais une priorité de promouvoir un milieu de travail sain, inclusif et respectueux.

C'est un honneur de diriger l'équipe exceptionnelle du Comité et je suis enthousiaste de pouvoir y apporter des idées nouvelles et novatrices. Au cours de l'année qui vient et des années subséquentes, j'ai hâte d'assister au renouveau du Comité et de découvrir les nombreuses possibilités qu'apportera le changement.



Christine Guérette, CPA, CGA
Présidente et première dirigeante

Aperçu de nos plans

Le Comité est une micro-organisation de moins de 50 personnes dont le mandat est d'examiner des griefs militaires renvoyés par le Chef d'état-major de la défense (CEMD). Il est une composante externe et indépendante au niveau de l'autorité de dernière instance du processus de règlement des griefs des Forces armées canadiennes (FAC). Le Comité est responsable d'offrir une analyse impartiale et indépendante de chaque dossier de grief, de cerner les questions en jeu et de formuler des conclusions et recommandations (C et R) destinées au CEMD et au plaignant ou à la plaignante. Par la suite, il revient au CEMD de rendre la décision définitive dans chaque dossier.

Le Comité a établi un cadre stratégique triennal dont l'objectif principal est de devenir un tribunal administratif moderne et un centre d'excellence dans le domaine de l'examen indépendant des griefs militaires. Le cadre stratégique triennal est axé sur le fait de :

- Utiliser à son plein potentiel le capital humain
- Tirer avantage de l'infrastructure en place
- Renforcer les processus opérationnels dans l'équipe des opérations et celle des services corporatifs

Cette année, le Comité a cerné 4 priorités émanant du plan stratégique :

1. Présenter au CEMD et au plaignant des conclusions et recommandations en temps opportun.
2. Rationaliser le processus d'examen des griefs.
3. Revoir la structure organisationnelle de la Direction générale des opérations pour s'assurer qu'elle concorde avec le processus renouvelé d'examen des griefs.
4. Mettre en place un programme de communication moderne.

En plus, le Comité poursuivra ses activités afin d'instaurer une philosophie d'amélioration continue, d'encourager l'innovation et la créativité, de renouveler ses procédures opérationnelles, de mettre en place des outils modernes, d'adopter de saines pratiques de gestion et de rationaliser ses méthodes de fonctionnement. En investissant dans ces domaines, le Comité sera en mesure d'obtenir des résultats et de s'adapter à un environnement en évolution.

Pour de plus amples renseignements sur les plans, les priorités et les résultats prévus du Comité, consulter la section « Résultats et ressources prévus » du présent rapport.

Résultats et ressources prévus, et principaux risques, pour les responsabilités essentielles

Examen indépendant des griefs militaires

Description

Les paragraphes 29.2 (1) et (2) de la Loi sur la Défense nationale prévoient que le Comité externe d'examen des griefs militaires examine tous les griefs qui lui sont renvoyés par le 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.

Faits saillants de la planification

Le programme d'examen indépendant des griefs militaires a établi 3 priorités pour 2020-2021 :

1. Présenter au CEMD et au plaignant des conclusions et des recommandations en temps opportun
2. Rationaliser le processus d'examen des griefs
3. Revoir la structure organisationnelle de la Direction générale des opérations pour s'assurer qu'elle concorde avec le processus renouvelé d'examen des griefs

Le Comité est une organisation qui « dépend de la demande » et qui ne peut pas prévoir le nombre de griefs qui lui seront renvoyés par le CEMD. En 2019-2020, le Comité a reçu plus de 300 dossiers des FAC, ce qui dépasse largement la moyenne des années précédentes. Par conséquent, une des priorités cette année est de rétablir les équipes d'examen des griefs afin d'avoir un nombre suffisant d'agents de grief pour que le Comité ait la capacité de formuler en temps opportun des conclusions et des recommandations.

Le Comité doit également saisir l'occasion d'optimiser le processus d'examen des griefs lequel est au cœur de ses opérations. En se fondant sur les résultats d'une revue systémique, les équipes d'examen des griefs mettront en œuvre des ajustements au processus. Dans les faits, le Comité appliquera une philosophie d'amélioration continue en explorant constamment de nouvelles façons de faire à chaque étape du processus. En fin de compte, le processus profitera non seulement de la détermination rapide des problèmes, mais aussi de la mise en œuvre rapide de solutions visant l'amélioration.

Enfin, à la suite de l'examen de la structure organisationnelle de la Direction générale des opérations et de la rationalisation du processus d'examen des griefs, le Comité mettra en place une nouvelle structure organisationnelle

La somme de tous ces efforts fera en sorte que le Comité appuie efficacement le processus décisionnel en matière de griefs militaires des FAC.

Projet pilote

En raison du nombre exceptionnellement élevé de dossiers de griefs reçus l'an dernier, le Comité a décidé de mettre sur pied une équipe spéciale en 2020. Cette mesure s'inscrit dans le cadre des efforts déployés pour aider à formuler des C et R en temps opportun.

Principaux risques

Le Comité fait face au risque de pénurie de personnel ou de manque de compétences nécessaires afin de remplir son mandat. Pour atténuer ce risque, le Comité surveillera le taux de poste vacant de très près, utilisera des techniques de dotation novatrices, conservera des bassins de candidats qualifiés et planifiera la relève des postes susceptibles de connaître du roulement. Le Comité va investir dans la formation de ses employés, le perfectionnement professionnel, les possibilités d'affectation et le transfert de connaissances.

Il est possible que les employés et les gestionnaires intermédiaires offrent une certaine résistance alors que le Comité s'efforce d'adopter une culture de changement qui comprend une transition vers une organisation moderne. Pour atténuer ce risque, le Comité va poursuivre ses efforts en vue de favoriser une philosophie de l'amélioration continue, d'encourager l'innovation et la créativité chez les employés et investira dans ses communications internes pour aider le personnel à comprendre les avantages d'apporter des changements aux processus et d'adopter des outils numériques.

Résultats prévus pour l'examen indépendant des griefs militaires

Résultat ministériel	Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultat réel 2017-2018	Résultat réel 2018-2019	Résultat réel 2019-2020
Des conclusions et recommandations sont rendues en temps opportun pour chaque grief renvoyé au Comité	Pourcentage des conclusions et recommandations qui sont rendues dans les quatre mois suivant la réception du grief (norme de service)	Au moins 75 % des conclusions et recommandations sont rendues dans les 4 mois suivant la réception du grief	31 mars 2021	Non disponible ¹	0%	N/D
Le Comité fournit des conclusions et recommandations à l'autorité de dernière instance (ADI) qui sont clairs, complets et utiles dans la prise de décisions des griefs militaires	Obtention d'une note l'autorité de dernière instance (ADI) d'au moins 4 points sur 5 pour chacun des éléments suivants liés aux conclusions et recommandations du Comité : l'utilité, la clarté et l'exhaustivité (norme de service)	Une note moyenne minimale cumulative de 4 points sur 5 pour chaque élément	31 mars 2021	Non disponible ¹	5 points sur 5 pour chaque élément	N/D

¹ Ceci est un nouveau résultat ministériel élaboré en lien avec la Politique sur les résultats.

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

Ressources financières budgétaires prévues pour l'examen indépendant des griefs militaires

Dépenses budgétaires 2020-2021 (comme indiqué dans le Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2020-2021	Dépenses prévues 2021-2022	Dépenses prévues 2022-2023
4 474 342 \$	4 474 342 \$	4 456 425 \$	4 460 864 \$

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

Ressources humaines prévues pour l'examen indépendant des griefs militaires

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2020-2021	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023
35	37	37

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

Résultats prévus pour les Services internes

Description

Les Services internes comprennent ces groupes d'activités et de ressources connexes que le gouvernement fédéral considère comme étant des services à l'appui de programmes ou nécessaires pour permettre à une organisation de s'acquitter de ses obligations. Les Services internes désignent les activités et les ressources des 10 services distincts qui soutiennent l'exécution des programmes au sein de l'organisation, peu importe le modèle de prestation des Services internes d'un ministère. Ces services sont les suivants :

- 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 de technologie de l'information;
- services de gestion des biens immobiliers;
- services de gestion du matériel;
- services de gestion des acquisitions.

Faits saillants de la planification

En 2020-2021, les Services internes continueront d'innover afin d'appuyer le programme du Comité d'une manière de plus en plus efficace et efficiente.

Le recrutement, la rétention et le perfectionnement des employés est une priorité fondamentale. Afin de maintenir en poste un effectif diversifié, inclusif et hautement qualifié, le Comité élaborera des profils de compétences pour ses postes afin d'introduire de nouvelles mesures de rendement et de promouvoir une dotation en fonction de ces compétences. De plus, le Comité va élaborer et mettre en place un nouveau modèle en matière de RH qui comprend une approche globale de la planification. Notons que ces initiatives appuieront les changements apportés à la structure organisationnelle des équipes d'examen des griefs.

Encore une fois cette année, le Comité fera la promotion d'un milieu de travail sain, inclusif et respectueux. Le Programme sur le bien-être et la santé mentale en milieu de travail s'appuiera sur les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2019 en vue de peaufiner le plan du Comité en matière de bien-être en milieu de travail et de continuer à faire progresser cette priorité.

Le Comité va revoir ses outils de communications afin de moderniser sa façon de communiquer avec ses employés, ses partenaires et principaux intervenants. Il s'agira notamment de remanier

les sites Web externe et interne. De plus, une stratégie de communication avec les intervenants externes sera élaborée cette année.

En 2020-2021, afin que les salles de conférence et les outils de communication sans fil soient utilisés de façon plus efficace, le Comité continuera de rationaliser ses processus opérationnels et investira davantage dans diverses initiatives de technologie de l'information (TI). Ces investissements contribueront à moderniser et à accroître les capacités actuelles de gestion de l'information (GI) et de TI, le tout dans le but d'améliorer la prestation des services opérationnels.

À la suite de la mise en oeuvre du système de gestion financière « Systems Applications and Products » (SAP), le Comité exploitera davantage les capacités du système afin de simplifier et d'améliorer la présentation de l'information financière et de réduire au maximum l'utilisation du papier.

De plus, le Comité va continuer à surveiller étroitement les opérations de paie dans le système Phénix pour veiller à ce que le personnel reçoive une rémunération exacte en temps opportun.

Enfin, afin d'atténuer ses principaux risques en matière de sécurité, le Comité va compléter le renouvellement de son programme de sécurité. Entre autres, il poursuivra la mise en oeuvre de différentes initiatives de sécurité informatique, notamment des politiques et des procédures ainsi que de la formation et les messages de sensibilisation destinés à son personnel.

Ressources financières budgétaires prévues pour les Services internes

Dépenses budgétaires 2020-2021 (comme indiqué dans le Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2020-2021	Dépenses prévues 2021-2022	Dépenses prévues 2022-2023
2 409 261 \$	2 409 261 \$	2 399 613 \$	2 402 004 \$

Ressources humaines prévues pour les Services internes

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2020-2021	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023
15	14	14

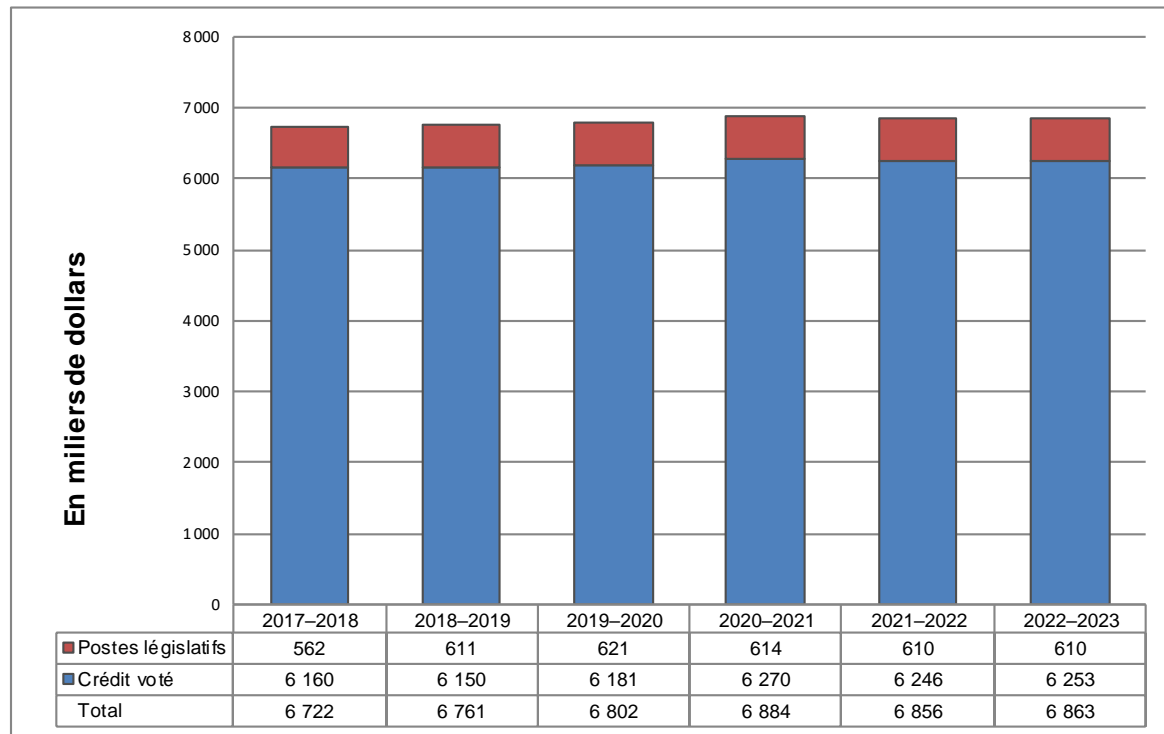
Dépenses et ressources humaines

Cette section donne un aperçu des dépenses et des ressources humaines du ministère prévues pour les 3 prochains exercices et compare les dépenses prévues pour l'exercice à venir avec les dépenses réelles pour les exercices précédents.

Dépenses prévues

Dépenses ministérielles de 2017-2018 à 2022-2023

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



Sommaire de la planification budgétaire pour les responsabilités essentielles et les Services internes (en dollars)

Le tableau ci-dessous présente les dépenses réelles, les prévisions des dépenses et les dépenses prévues pour chaque responsabilité essentielle de Comité externe d'examen des griefs militaires et pour les Services internes pour les exercices pertinents à l'année de planification en cours.

Responsabilités essentielles et Services internes	Dépenses 2017-2018	Dépenses 2018-2019	Prévisions des dépenses 2019-2020	Dépenses budgétaires 2020-2021 (comme indiqué dans le Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2020-2021	Dépenses prévues 2021-2022	Dépenses prévues 2022-2023
Examen indépendant des griefs militaires	3 922 563 \$	4 053 377 \$	4 346 732 \$	4 474 342 \$	4 474 342 \$	4 456 425 \$	4 460 864 \$
Total partiel	3 922 563 \$	4 053 377 \$	4 346 732 \$	4 474 342 \$	4 474 342 \$	4 456 425 \$	4 460 864 \$
Services internes	2 803 894 \$	2 256 512 \$	2 340 548 \$	2 409 261 \$	2 409 261 \$	2 399 613 \$	2 402 004 \$
Total	6 726 457 \$	6 309 889 \$	6 687 280 \$	6 883 603 \$	6 883 603 \$	6 856 038 \$	6 862 868 \$

L'augmentation des dépenses prévues est principalement attribuable au retour à sa pleine capacité de l'équipe du programme d'examen indépendant des griefs militaires. De plus, le Comité prévoit des investissements supplémentaires visant à apporter des changements à sa structure organisationnelle de manière à ce qu'elle s'harmonise avec le nouveau processus d'examen des griefs.

Ressources humaines prévues

Le tableau ci-dessous présente les équivalents temps plein (ETP) réels, les prévisions d'équivalents temps plein et les équivalents temps plein prévus pour chaque responsabilité essentielle du Comité externe d'examen des griefs militaires et pour les Services internes pour les exercices pertinents à l'année de planification en cours.

Sommaire de la planification des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les Services internes

Responsabilités essentielles et Services internes	Équivalents temps plein réels 2017-2018	Équivalents temps plein réels 2018-2019	Prévisions d'équivalents temps plein 2019-2020	Équivalents temps plein prévus 2020-2021	Équivalents temps plein prévus 2021-2022	Équivalents temps plein prévus 2022-2023
Examen indépendant des griefs militaires	26	27	30	35	37	37
Total partiel	26	27	30	35	37	37
Services internes	10	12	15	15	14	14
Total	36	39	45	50	51	51

L'augmentation des équivalents temps plein prévus est principalement attribuable au retour à sa pleine capacité de l'équipe du programme d'examen indépendant des griefs militaires.

Budget des dépenses par crédit voté

Des renseignements sur les crédits du Comité externe d'examen des griefs militaires sont accessibles dans le [Budget principal des dépenses 2020-2021](#)^{iv}.

État des résultats condensé prospectif

L'état des résultats condensés prospectifs donne un aperçu des opérations de Comité externe d'examen des griefs militaires de 2019-2020 à 2020-2021.

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

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

État des résultats condensé prospectif
pour l'exercice se terminant le 31 mars 2021 (en dollars)

Renseignements financiers	Prévisions des résultats 2019-2020	Résultats prévus 2020-2021	Écart (résultats prévus pour 2020-2021 moins prévisions des résultats de 2019-2020)
Total des dépenses	7 104 000 \$	7 340 000 \$	236 000 \$
Total des revenus	1 000 \$	1 000 \$	0 \$
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	7 103 000 \$	7 339 000 \$	236 000 \$

Il n'y a pas d'écarts importants entre les prévisions des résultats de 2019-2020 et les résultats prévus de 2020-2021

Renseignements ministériels

Profil organisationnel

Ministre de tutelle : L'honorable Harjit S. Sajjan, c.p., OMM, MSM, CD, député

Administrateur général : Christine Guérette, CPA, CGA, Présidente et première dirigeante

Portefeuille ministériel : Défense nationale

Instruments habilitants : *Loi sur la défense nationale*, L.R.C., 1985, ch. N-5^v

Année d'incorporation ou de création : 2000

Autres : [À propos du Comité](#)^{vi}

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

La section « Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités » est accessible sur le [site Web du Comité externe d'examen des griefs militaires](#).

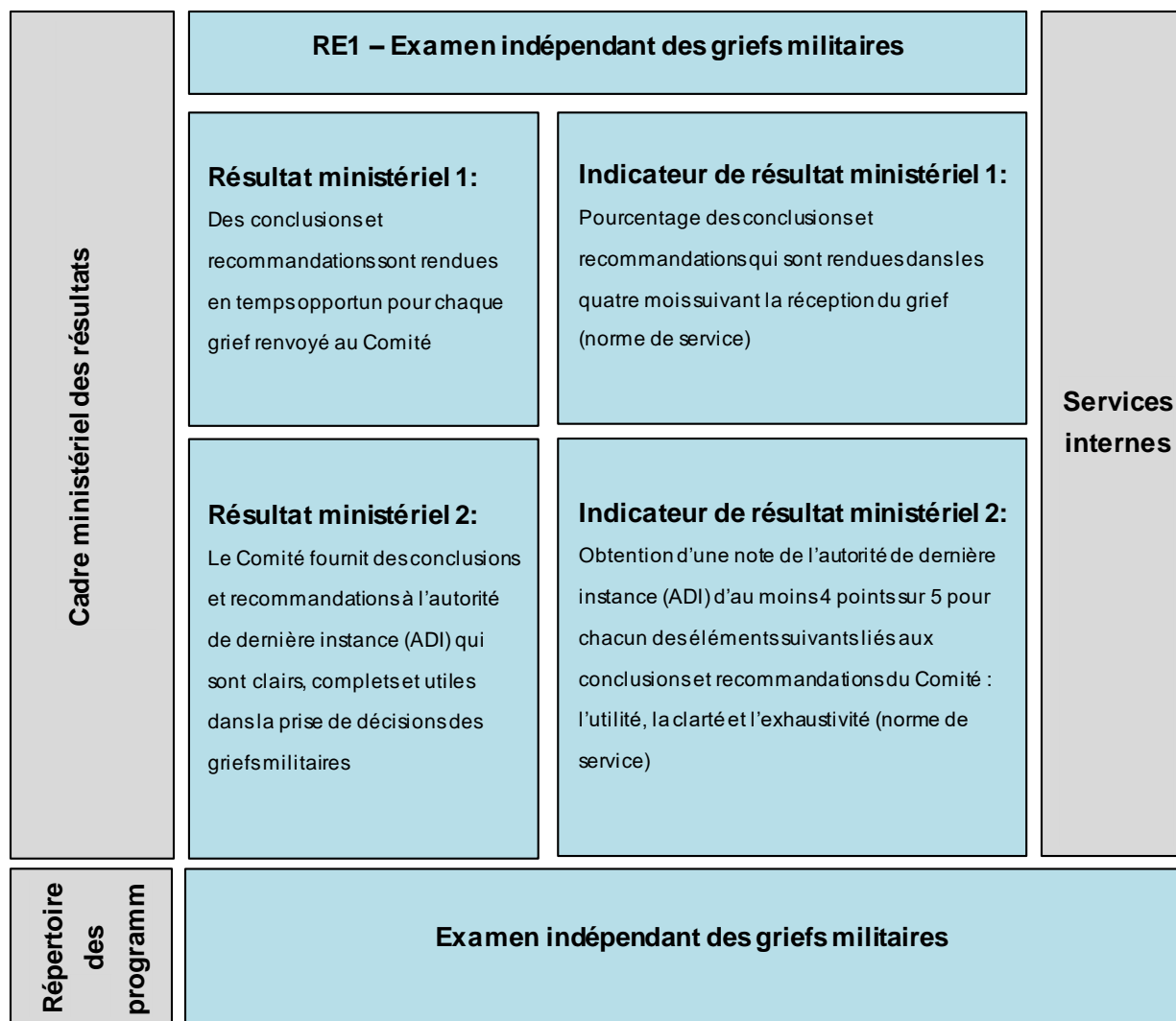
Pour de plus amples informations sur les engagements de la lettre de mandat organisationnelle du ministère, voir la « [lettre de mandat du ministre](#) »^{vii}.

Contexte opérationnel

Des renseignements sur le contexte opérationnel sont accessibles sur le [site Web du Comité externe d'examen des griefs militaires](#).

Cadre de présentation de rapports

Le cadre ministériel des résultats et le répertoire des programmes approuvés du Comité externe d'examen des griefs militaires pour 2020-2021 sont illustrés ci-dessous.



Renseignements connexes sur le répertoire des programmes

Des renseignements sur les dépenses prévues, les ressources humaines et les résultats liés au répertoire des programmes du Comité externe d'examen des griefs militaires sont accessibles dans l'[InfoBase du GC](#)^{viii}.

Tableaux de renseignements supplémentaires

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

- ▶ Stratégie ministérielle de développement durable
- ▶ Analyse comparative entre les sexes plus;

Dépenses fiscales fédérales

Le plan ministériel du Comité externe d'examen des griefs militaires ne comprend pas de renseignements sur les dépenses fiscales qui sont liées à ses résultats prévus pour 2020-2021.

Les mesures fiscales relèvent du ministre des Finances. Le ministère des Finances Canada publie chaque année des estimations et des projections du coût des dépenses fiscales fédérale dans le [Rapport sur les dépenses fiscales fédérales](#)^{ix}. Ce rapport fournit aussi des renseignements généraux détaillés sur les dépenses fiscales, y compris les objectifs, les renseignements historiques et les renvois aux programmes des dépenses fédérales connexes, ainsi que sur les évaluations fiscales, les rapports de recherche et les analyses comparatives entre les sexes. Les mesures fiscales présentées dans ce rapport relèvent uniquement du ministre des Finances.

Coordonnées de l'organisation

Adresse postale

60, rue Queen, 10^e étage
Ottawa (Ontario) K1P 5Y7
Canada

Numéro de téléphone : (613) 996-8529

Numéro protégé : 877-276-4193

Numéro de télécopieur : (613) 996-6491

Télécopieur protégé : (613) 995-8129

Adresse(s) de courriel : ceegm-mgerc@ceegm-mgerc.gc.ca

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

Annexe : définitions

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

Approche analytique qui sert à évaluer les répercussions potentielles des politiques, des programmes et des initiatives sur les femmes, les hommes et les personnes de divers genres en tenant compte de multiples facteurs, qui incluent la race, l'ethnicité, la religion, l'âge ainsi que les déficiences physiques et intellectuelles.

cadre ministériel des résultats (departmental results framework)

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

cible (target)

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

crédit (appropriation)

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

dépenses budgétaires (budgetary expenditures)

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

dépenses législatives (statutory expenditures)

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

dépenses non budgétaires (non budgetary expenditures)

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

dépenses prévues (planned spending)

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

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

expérimentation (experimentation)

Conduite d'activités visant d'abord à explorer, puis à mettre à l'essai et à comparer les effets et les répercussions de politiques et d'interventions, afin d'étayer la prise de décision sur des éléments probants et d'améliorer les résultats pour les Canadiens en examinant ce qui fonctionne et ne fonctionne pas. L'expérimentation est liée à l'innovation (l'essai de nouvelles choses), mais est distincte de celle-ci, car elle suppose une comparaison rigoureuse des résultats. Par exemple, l'utilisation d'un nouveau site Web pour communiquer avec les Canadiens peut être une innovation; tester systématiquement le nouveau site Web par rapport aux outils de sensibilisation existants ou à un ancien site Web pour voir lequel favorise un engagement accru est une expérimentation.

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 initiative)

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

plan (plan)

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

plan ministériel (Departmental Plan)

Exposé des plans et du rendement attendu d'un ministère sur une période de 3 ans. Les plans ministériels sont présentés au Parlement chaque printemps.

priorité ministérielle (departmental priority)

Plan ou projet sur lequel un ministère a choisi de se concentrer et de faire rapport au cours de la période de planification. Les priorités ministérielles représentent ce qui est le plus important ou ce qui doit être fait en premier pour appuyer l'atteinte des résultats ministériels souhaités.

priorités pangouvernementales (government-wide priorities)

Aux fins du Plan ministériel 2020-2021, les priorités pangouvernementales renvoient aux thèmes de haut niveau qui décrivent le programme du gouvernement énoncé dans le discours du Trône de 2015 : Croissance de la classe moyenne; Un gouvernement ouvert et transparent; Un environnement sain et une économie forte; La diversité fait la force du Canada; Sécurité et 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)

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

rapport sur les résultats ministériels (Departmental Results Report)

Présentation d'information sur 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 apprises ont été cernées.

répertoire des programmes (program inventory)

Compilation de l'ensemble des programmes du ministère et description de la manière dont les ressources sont organisées pour contribuer aux responsabilités essentielles et aux résultats du ministère.

responsabilité essentielle (core responsibility)

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

résultat (result)

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

résultat ministériel (departmental result)

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

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.

Notes en fin d'ouvrage

- i. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- ii. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- iii. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- iv. Budget principal des dépenses 2020-2021, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/depenses-prevues/plan-depenses-budget-principal.html>
- v. Loi sur la défense nationale, <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/n-5/page-4.html>
- vi. À propos du Comité, <https://www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires/organisation/a-propos.html>
- vii. Lettre de mandat du ministre, <https://pm.gc.ca/fr/lettres-de-mandat>
- viii. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- ix. Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, <https://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp>