

Comité externe d'examen des griefs militaires



2021-2022

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,
2021

Table des matières

Message de la présidente et première dirigeante	1
Aperçu de nos plans	3
Responsabilités essentielles : résultats et ressources prévus et principaux risques	4
Examen indépendant des griefs militaires	4
Résultats prévus pour les Services internes	9
Dépenses et ressources humaines	11
Dépenses prévues	11
Ressources humaines prévues	13
Budget des dépenses par crédit voté	13
État des résultats condensé prospectif	13
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	18
Notes en fin d'ouvrage	22

Message de la présidente et première dirigeante

J'ai le grand plaisir de vous présenter le plan ministériel 2021-2022 du Comité externe d'examen des griefs militaires (le Comité).

La vision stratégique du Comité a une visée de trois ans avec l'objectif d'être un tribunal administratif moderne. Le présent plan expose les activités à venir, les résultats à atteindre au cours de l'exercice financier et la façon dont les ressources financières seront dépensées. L'intention sous-jacente du plan est toutefois beaucoup plus ambitieuse. En effet, il envisage des résultats de grande envergure à court terme tout en jetant les bases d'un avenir prometteur. Sans doute plus que tout autre plan ministériel, celui-ci trace une voie audacieuse pour les années à venir. Je choisis l'expression « voie audacieuse » parce que le plan vise l'accroissement de la productivité tout en nécessitant une utilisation plus judicieuse des ressources. En fait, il s'agit d'un engagement, mais aussi d'une occasion à saisir.



Le plan se résume très brièvement : éliminer l'arriéré des dossiers de griefs d'ici la fin de l'exercice en cours, produire plus de 300 rapports de conclusions et de recommandations (C et R) au cours de la prochaine année, veiller à ce que les équipes d'examen des griefs du Comité demeurent à pleine capacité, investir dans un plan proactif de communication interne et externe, et enfin soutenir le bien-être.

Il s'agit d'un engagement, car il faut que l'ensemble de l'organisation accepte les objectifs fixés et les réalise. Notre plan vise à renforcer les capacités et cela exige un effort collectif. J'estime qu'il s'agit d'une occasion à saisir parce que cela met l'équipe des services corporatifs au défi de réussir, en innovant, à fournir les mêmes services, mais avec moins de moyens. Ce plan vise à moderniser notre lieu de travail, nos processus et notre façon de travailler conformément à l'orientation et aux priorités du gouvernement du Canada (GC).

En 2018, le Comité a commencé à innover, bien qu'à petits pas, en examinant les outils numériques non seulement pour améliorer ses processus et ses méthodes de travail, mais aussi pour soutenir des mesures efficaces. Prenons acte d'une évidence : la pandémie a modifié le contexte de fonctionnement de toutes les organisations du GC.

Le Comité continuera à s'adapter à cette situation et à moderniser ses politiques, processus et outils afin d'attirer, de retenir, de soutenir et de rendre autonome des employés productifs qui évoluent dans un milieu sain, sûr et inclusif. Il est possible que l'année à venir apporte son lot de défis; toutefois, comme l'année 2020, elle mettra notre résilience à l'épreuve et nous permettra de nous surpasser.

Je suis privilégiée de diriger l'équipe dévouée du Comité. Il ne fait aucun doute que l'année 2021-2022 sera une année marquante et le début d'un nouveau chapitre dans l'histoire du Comité puisque ce dernier sera comparé à une nouvelle norme, soit celle d'une organisation moderne, adaptable, efficace, écologique, hautement productive, mobilisée et saine.



Christine Guérette, CPA, CGA
Présidente et première dirigeante

Aperçu de nos plans

Le Comité est un micro-organisme, d'environ 50 employés, dont le mandat est d'examiner les griefs militaires qui lui sont renvoyés par le chef d'état-major de la Défense (CEMD). Il s'agit de la composante externe et indépendante de la procédure de règlement des griefs des Forces armées canadiennes (FAC) une fois qu'un grief est rendu au niveau de l'autorité de dernière instance. La responsabilité du Comité est de fournir une analyse impartiale et indépendante de chaque grief, de cerner les questions en jeu et de fournir ses conclusions et recommandations au CEMD et au plaignant. En fin de compte, le CEMD rend la décision définitive à l'égard du grief.

Cette année, le Comité se concentrera sur les deux priorités suivantes :

1. Accroître la productivité et éliminer l'arriéré existant de dossiers de griefs
Cela sera réalisé en mettant en œuvre un processus optimisé pour l'examen des griefs militaires et en veillant à ce que les équipes de griefs restent à pleine capacité. La planification de la relève pour les postes clés qui deviendront vacants à l'avenir est essentielle à la continuité et à la production soutenue.
2. Transition vers un lieu de travail modernisé
Pour ce faire, il faudra s'aligner sur l'initiative Milieu de travail GC, mettre en place une stratégie de communication efficace qui renforce les liens et assure l'engagement des employés, et renouveler les efforts pour élaborer des initiatives et des politiques axées sur la santé, le bien-être et la sécurité des employés. Tout en poursuivant sa transformation en une organisation numérique, le Comité se penchera sur le rééquipement des environnements de travail, l'utilisation plus efficace de la technologie et la promotion d'une culture flexible et de bien-être.

Pour de plus amples renseignements sur les plans, les priorités et les résultats prévus de Comité externe d'examen des griefs militaires, consulter la section « [Responsabilités essentielles : résultats et ressources prévus et principaux risques](#) » du présent rapport.

Responsabilités essentielles : résultats et ressources prévus et principaux risques

Cette section contient des renseignements détaillés sur les ressources et les résultats prévus du Ministère pour chacune de ses responsabilités essentielles. Elle contient également des renseignements sur les principaux risques liés à l'atteinte de ces résultats.

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 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

L'objectif du programme d'Examen indépendant des griefs militaires est d'accroître la productivité et d'éliminer l'arriéré actuel des dossiers de griefs. Trois activités clés ont été établies pour 2021-2022 afin de soutenir cet objectif :

1. Accroître la productivité pour éliminer l'arriéré existant de dossiers de griefs d'ici mars 2022

Tout au long de 2018 et 2019, le Comité a accueilli un nouveau complément de membres nommés par le gouverneur en conseil (GEC) qui devaient être formés et intégrés aux opérations du Comité. Cela a pris environ une année complète. De plus, en 2019, le Comité a reçu plus de 300 griefs à examiner, ce qui est beaucoup plus que ce qu'il reçoit normalement. Cette combinaison de réalités opérationnelles a généré un important arriéré de dossiers.

La stratégie visant à éliminer l'arriéré d'ici mars 2022, sans compromettre la qualité élevée habituelle des C et R, consiste à accroître la capacité de l'équipe chargée des griefs, du greffe et de l'équipe spéciale qui s'est révélée extrêmement productive dans l'émission des C et R en 2020.

2. Mettre en œuvre un processus optimal destiné à l'examen des griefs militaires

Le Comité mettra en œuvre un processus optimisé d'examen des griefs, qui comprend un examen des rôles et des responsabilités de l'équipe des Opérations. L'objectif est de s'assurer que la structure actuelle des ressources humaines soutient efficacement le processus d'examen des griefs, en tenant compte de l'environnement de « travail à domicile ».

3. Veiller à ce que les équipes d'examen des griefs restent à pleine capacité et prévoir un plan de relève quant aux postes clés qui deviendront vacants

Le Comité créera des bassins de candidats qualifiés pour les postes clés, garantissant que les Opérations puissent doter de manière proactive les postes dont nous savons à l'avance qui deviendront vacants en 2021 et transférer efficacement les connaissances. Ces bassins seront développés pour inclure les compétences numériques nécessaires à la fonction publique de demain. Naturellement, le Comité garantira également que les employés actuels disposent des outils, des équipements et de la formation appropriée pour développer et améliorer leurs compétences.

En se concentrant sur ces priorités, le Comité va maintenir une équipe stable et dévouée, capable de produire des rapports de C et R de grande qualité en temps opportun au CEMD et aux plaignants.

Expérimentation

Étant donné que toutes les ressources financières et humaines seront consacrées à l'élimination de l'arriéré des dossiers et à la modernisation du lieu de travail, le plan de cette année ne prévoit pas d'expérimentation. Cependant, l'exploration de la possibilité de changer le lieu et la manière dont nous travaillons peut être considérée comme une forme d'expérimentation que le Comité et toutes les organisations du GC approfondiront maintenant et dans les années à venir.

Principaux risques

Il existe un risque que le Comité ne soit pas en mesure de répondre à la norme de service consistant à fournir, durant la prochaine période de planification, 75 % des rapports de C et R dans les quatre mois suivant la réception d'un grief. Parmi les facteurs qui contribuent à cette situation, on peut citer l'arriéré existant de dossiers de grief, l'augmentation du nombre de dossiers de griefs transmis par les FAC et un nombre insuffisant d'employés formés.

La Direction générale des opérations a connu un important roulement de personnel dans le groupe des agents de griefs au cours des trois dernières années. Une telle situation est préoccupante, car il est difficile pour une micro-organisation d'offrir aux employés de l'avancement professionnel et des promotions comme dans les autres organisations. Afin de maintenir une main-d'œuvre diversifiée, qualifiée et productive, le Comité va prendre les mesures suivantes :

1. adopter les meilleures pratiques et tendances en matière de recrutement
2. établir un bassin continuellement à jour de candidats qualifiés
3. assurer un transfert de connaissances aux employés
4. planifier un plan de relève quant aux postes clés

5. offrir des possibilités d'avancement professionnel afin d'attirer et de maintenir en poste des employés qualifiés et expérimentés
6. engager des ressources temporaires qui ont de l'expérience dans le domaine des griefs

Les mandats de trois membres du Comité nommés par le gouverneur en conseil prendront fin au cours de la prochaine période de planification et cela nuira grandement à la capacité du Comité à formuler des rapports de C et R en temps opportun. Le processus de nomination par le gouverneur en conseil nécessite une préparation approfondie et une bonne planification. Afin de minimiser tout risque, la présidente et première dirigeante commencera en début d'année à travailler en étroite collaboration avec les différents acteurs participant à ces nominations. Elle proposera également d'échelonner les dates de nomination afin de veiller à ce qu'il y ait continuellement en poste des membres du Comité expérimentés.

L'initiative du milieu de travail GC passe d'un modèle centré sur les espaces de bureau à un modèle où le travail à distance et les espaces de collaboration sont plus fréquents. Ce changement est bienvenu pour certains, mais pose des difficultés à d'autres. Pour en atténuer les effets négatifs et pour faciliter le passage à un lieu de travail moderne et adaptable axé sur le numérique, le Comité adoptera une approche soutenue de gestion du changement et étoffera son plan de communication interne. Nous suivrons les meilleures pratiques du milieu de travail GC, en consultant régulièrement les employés, en les tenant informés et en les associant aux changements, et nous continuerons à assurer leur santé physique et mentale.

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 2023	Non disponible	0%	5,08%
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 2022	Non disponible	Utilité: 5/5 Clarté: 5/5 Exhaustivité: 5/5	Utilité: 4.96/5 Clarté: 5/5 Exhaustivité: 4.91/5

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 GC](#)ⁱ.

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

Dépenses budgétaires 2021-2022 (comme indiqué dans le Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2021-2022	Dépenses prévues 2022-2023	Dépenses prévues 2023-2024
4 638 896 \$	4 638 896 \$	4 544 705 \$	4 544 705 \$

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 GC](#)ⁱⁱ.

Ressources humaines prévues pour l'examen indépendant des griefs militaires

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2023-2024
38	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 GC](#)ⁱⁱⁱ.

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

La priorité des Services internes est de faire évoluer le Comité vers un lieu de travail modernisé. Trois activités clés ont été établies pour 2021-2022 afin de soutenir cette priorité :

1. Mettre en œuvre un lieu de travail modernisé, aligné sur l'initiative milieu de travail GC

Comme mentionné, le Comité avait déjà commencé son parcours de transformation en une organisation numérique et virtuelle du GC lorsque la pandémie a atteint tout le Canada. LE Comité a été en mesure de rester opérationnel dès le début. Néanmoins, la transition d'un modèle d'entreprise centré sur le bureau à des espaces de collaboration exige que le Comité adopte une stratégie tournée vers l'avenir, moderne et souple, tout en gérant le bien-être de ses employés.

Dans le but de maintenir et renforcer le sentiment d'appartenance et de productivité des employés, les Services internes moderniseront et étendront la technologie existante afin de donner aux employés un accès complet aux ressources dont ils ont besoin pour accomplir leurs tâches et maintenir des habitudes de travail productives. Il dotera les employés d'outils de travail modernes et agiles qui permettent et encouragent la collaboration entre collègues et gestionnaires.

2. Mettre en place un programme de communication efficace pour renforcer les liens et assurer l'engagement des employés

Le maintien et l'amélioration de la communication bidirectionnelle entre les cadres et les employés sont essentiels au succès du Comité. Cela permettra de prendre le pouls de la santé mentale des employés. À ce titre, les Services internes s'appuieront sur leur stratégie de communication interne et évalueront l'efficacité de leurs efforts, en procédant à des ajustements en cours de route. En 2020-2021, les employés auront accès à un nouveau site intranet complet et convivial ainsi qu'à un blog du président. Ils bénéficieront de nombreuses tactiques d'engagement pour s'assurer qu'ils ont un accès constant et cohérent à la bonne information au bon moment, se sentent connectés et entendus.

En outre, les Services internes lanceront l'élaboration d'un nouveau plan de communication externe, y compris une révision du site web. Il s'agira notamment d'explorer les moyens de renforcer les relations avec les parties prenantes.

3. Renouveler les efforts pour développer des initiatives et des politiques qui se concentrent sur la santé, le bien-être et la sécurité des employés du Comité

La capacité d'exécution de demain dépend de plus en plus d'un lieu de travail sain, inclusif et respectueux. À cette fin, le Comité renouvellera ses efforts pour mettre en œuvre des initiatives et des politiques qui favorisent un lieu de travail sain et sûr et reconnaissent les succès. En encourageant un environnement d'ouverture, de soutien et de confiance, le Comité motivera et habilitera les employés à s'approprier leur travail et à apporter des contributions significatives et percutantes à l'organisation.

Ressources financières budgétaires prévues pour les Services internes

Dépenses budgétaires 2021-2022 (comme indiqué dans le Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2021-2022	Dépenses prévues 2022-2023	Dépenses prévues 2023-2024
2 346 188 \$	2 346 188 \$	2 447 149 \$	2 447 149 \$

Ressources humaines prévues pour les Services internes

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2023-2024
12	12	12

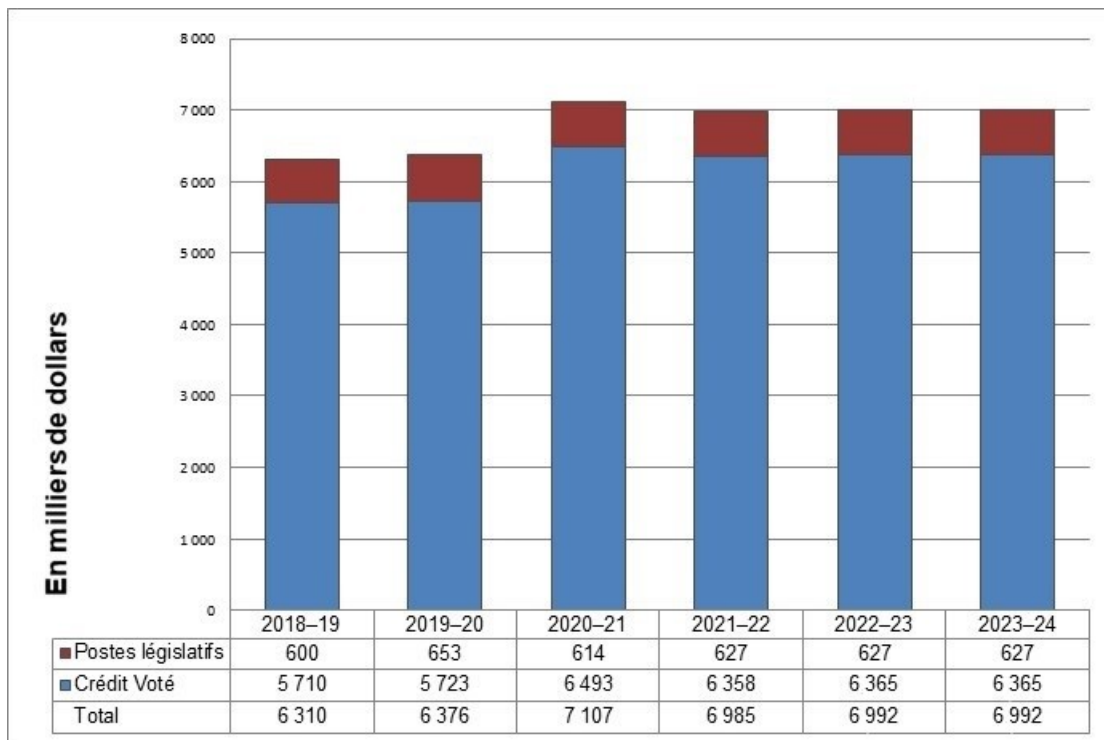
Dépenses et ressources humaines

Cette section donne un aperçu des dépenses et des ressources humaines du ministère prévues pour les trois 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 2018-2019 à 2023-2024

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



Les dépenses pour 2018-19 et 2019-20 représentent les dépenses réelles encourues au cours de l'exercice fiscal respectif, telles que rapportées dans les comptes publics.

Les dépenses pour 2020-21 reflètent le niveau de dépenses prévu pour l'ensemble de l'exercice fiscal.

Les dépenses pour 2021-22, 2022-23, et 2023-24 reflètent les fonds déjà intégrés dans les niveaux de référence du Ministère, ainsi que les montants à autoriser par le biais du processus budgétaire tel que présenté dans la mise à jour annuelle des niveaux de référence du Ministère.

Note : Veuillez référer à la note explicative sous le résumé de la planification budgétaire pour les responsabilités essentielles et les services internes pour plus de détails sur les tendances financières.

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 du 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 2018-2019	Dépenses 2019-2020	Prévisions des dépenses 2020-2021	Dépenses budgétaires 2021-2022 (comme indiqué dans le Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2021-2022	Dépenses prévues 2022-2023	Dépenses prévues 2023-2024
Examen indépendant des griefs militaires	4 053 377	4 157 427	4 619 905	4 638 896	4 638 896	4 544 705	4 544 705
Total partiel	4 053 377 \$	4 157 427 \$	4 619 905 \$	4 638 896 \$	4 638 896 \$	4 544 705 \$	4 544 705 \$
Services internes	2 256 512	2 218 457	2 487 641	2 346 188	2 346 188	2 447 149	2 447 149
Total	6 309 889 \$	6 375 884 \$	7 107 546 \$	6 985 084 \$	6 985 084 \$	6 991 854 \$	6 991 854 \$

L'objectif du Comité est d'éliminer l'arriéré des griefs militaires d'ici la fin du présent exercice financier. L'une des stratégies consiste à veiller à ce que les équipes de règlement des griefs du Comité restent à pleine capacité et à prévoir un plan de succession pour les postes clés qui deviendront vacants. Cela nécessite des réaffectations financières. Pour cette raison, l'augmentation des dépenses prévues pour l'exercice 2020-21 et des dépenses prévues pour les années à venir est principalement imputable au retour à la pleine capacité du programme d'examen indépendant des griefs militaires et à des investissements temporaires supplémentaires afin de doter de manière proactive les postes qui deviendront vacants dans un avenir proche.

Ressources humaines prévues

Le tableau ci-dessous présente les équivalents temps plein 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 2018-2019	Équivalents temps plein réels 2019-2020	Prévisions d'équivalents temps plein 2020-2021	Équivalents temps plein prévus 2021-2022	Équivalents temps plein prévus 2022-2023	Équivalents temps plein prévus 2023-2024
Examen indépendant des griefs militaires	27	30	35	38	37	37
Total partiel	27	30	35	38	37	37
Services internes	12	15	15	12	12	12
Total	39	45	50	50	49	49

L'augmentation des équivalents temps plein est principalement liée au retour à la pleine capacité de l'équipe des services opérationnels.

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 2021-2022](#)^{iv}.

État des résultats condensé prospectif

L'état des résultats condensés prospectifs donne un aperçu des opérations du Comité externe d'examen des griefs militaires de 2020-2021 à 2021-2022.

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](#)^v du Comité externe d'examen des griefs militaires.

**État des résultats condensé prospectif pour l'exercice se terminant le 31 mars 2022
(en dollars)**

Renseignements financiers	Prévisions des résultats 2020-2021	Résultats prévus 2021-2022	Écart (résultats prévus pour 2021-2022 moins prévisions des résultats de 2020-2021)
Total des dépenses	7 752 000 \$	7 598 000 \$	(154 000 \$)
Total des revenus	0 \$	0 \$	0 \$
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	7 752 000 \$	7 598 000 \$	(154 000 \$)

Il n'y a pas d'écarts significatifs entre les résultats des prévisions pour 2020-21 et les résultats prévus pour 2021-22.

Renseignements ministériels

Profil organisationnel

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

Administrateur général : Christine Guérette, présidente et première dirigeante

Portefeuille ministériel : Défense nationale

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

Année d'incorporation ou de création : 2000

Autres : [À propos du Comité](#)^{vii}

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](#)^{viii} du Comité externe d'examen des griefs militaires.

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* (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 officielle de plainte offerte aux membres pour les membres des Forces armées canadiennes.

Mandat

Le Comité externe d'examen des griefs militaires (le Comité) est un tribunal administratif indépendant qui fait rapport au 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 au [chef d'état-major de la Défense](#)^{ix} et au militaire qui a déposé le grief.

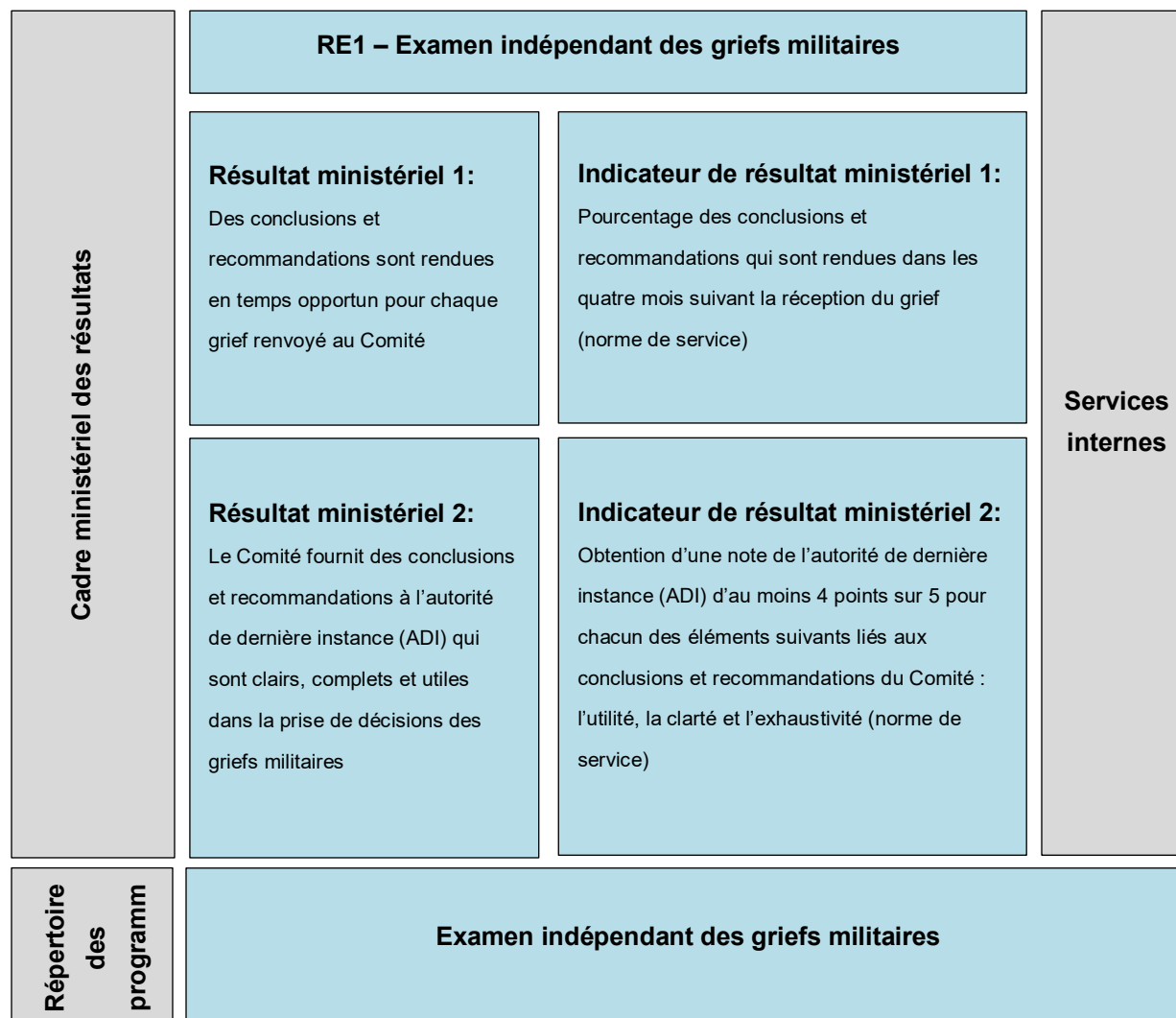
Pour de plus amples informations sur les engagements de la lettre de mandat organisationnelle du ministère, voir la « [lettre de mandat du ministre](#)^x ».

Contexte opérationnel

Des renseignements sur le contexte opérationnel sont accessibles sur le [site Web](#)^{xi} 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](#)^{xii}.

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](#).^{xiii}

- ▶ [Stratégie ministérielle de développement durable](#)^{xiv}
- ▶ [Analyse comparative entre les sexes plus](#)^{xv}

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 2021-2022.

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](#)^{xvi}. 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(s) de téléphone : (613) 996-8529

Numéro protégé : 877-276-4193

Numéro(s) de télécopieur : (613) 996-6491

Télécopieur protégé : (613) 995-8129

Adresse(s) de courriel : mgerc-ceegm@mgerc-ceegm.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 2021-2022, les priorités pangouvernementales renvoient aux thèmes de haut niveau qui décrivent le programme du gouvernement énoncé dans le discours du Trône de 2020 : Protéger les Canadiens de la COVID-19; Aider les Canadiens durant la pandémie; Rebâtir en mieux – une stratégie pour améliorer la résilience de la classe moyenne; Le pays pour lequel nous menons ce combat.

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 2019-2020, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/depenses-prevues/plan-depenses-budget-principal.html>
- v. Le site Web du Comité, <https://www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires.html>
- vi. *Loi sur la défense nationale*, <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/n-5/page-4.html>
- vii. À propos du Comité, <https://www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires/organisation/a-propos.html>
- viii. Le site Web du Comité, <https://www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires.html>
- ix. Structure organisationnelle – Défense nationale et les Forces armées canadiennes, <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/organisation/structure-organisationnelle.html>
- x. Lettre de mandat du ministre, <https://pm.gc.ca/fr/lettres-de-mandat/2019/12/13/lettre-de-mandat-du-ministre-de-la-defense-nationale>
- xi. Le site Web du Comité, <https://www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires.html>
- xii. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- xiii. Le site Web du Comité, <https://www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires.html>
- xiv. Stratégie ministérielle de développement durable, <https://www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires/organisation/strategie-ministerielle-developpement-durable.html>
- xv. Analyse comparative entre les sexes plus, <https://www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires/organisation/analyse-comparative-entre-les-sexes-plus.html>
- xvi. Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/services/publications/depenses-fiscales.html>