



Comité externe d'examen  
des griefs militaires

# Comité externe d'examen des griefs militaires

## Rapport sur les résultats ministériels 2022-2023

L'honorable Bill Blair, député  
Ministre de la Défense nationale

Canada 

This document is also available in English under the title: 2022-2023 Departmental Results Report

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

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec :  
Comité externe d'examen des griefs militaires  
60, rue Queen, 9ième étage  
Ottawa (Ontario) K1P 5Y7  
[www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires.html](http://www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires.html)<sup>i</sup>

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représentée par le ministre de la Défense nationale, 2023

No de cat. DG2-7F-PDF  
ISSN : 2560-953X

## Table des matières

Message du président et premier dirigeant.....	1
Aperçu des résultats .....	3
Résultats : ce que nous avons accompli .....	4
Responsabilité essentielle.....	4
Services internes.....	8
Dépenses et ressources humaines.....	12
Dépenses.....	12
Ressources humaines.....	13
Dépenses par crédit voté .....	14
Dépenses et activités du gouvernement du Canada .....	14
États financiers et faits saillants des états financiers.....	14
Renseignements ministériels.....	16
Profil organisationnel .....	16
Raison d’être, mandat et rôle : qui nous sommes et ce que nous faisons.....	16
Contexte opérationnel .....	16
Cadre de présentation de rapports .....	16
Renseignements à l’appui du Répertoire des programmes .....	17
Tableaux de renseignements supplémentaires .....	17
Dépenses fiscales fédérales .....	18
Coordonnées de l’organisation.....	18
Annexe – Définitions .....	19
Notes de fin de rapport.....	23

---

## Message du président et premier dirigeant

Je suis heureux de présenter le Rapport ministériel sur les résultats de 2022-2023 du Comité externe d'examen des griefs militaires (le Comité).

Il s'agit du premier rapport du Comité qui rend compte de son nouveau cadre de priorités : les gens, le travail et le milieu de travail ainsi que le rayonnement du Comité. Outre la présentation de rapports de conclusions et recommandations (C et R) au Chef d'état-major de la défense (CEMD) ainsi qu'aux plaignants et plaignantes, la mise en œuvre de stratégies novatrices de recrutement et de maintien en poste, la finalisation de l'instauration d'un modèle de travail hybride et l'amélioration de la présence en ligne du Comité ont été les priorités de la dernière année financière.



Cependant, l'année n'a pas été exempte de défis. La vacance de deux postes clés (le gouverneur en conseil nommera une personne à la présidence et une personne à la vice-présidence à temps plein) et l'augmentation constante du nombre de griefs reçus ont nui à la capacité du Comité de rendre des rapports de C et R dans les délais impartis. Malgré tout, l'équipe des Opérations a réussi à rendre 146 rapports de C et R de grande qualité et, durant cette année difficile, le Comité a obtenu des résultats supérieurs lors du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2022-2023. En particulier, 90 % des membres du personnel ont déclaré que leur travail leur procurait un sentiment de satisfaction, et 95 % ont déclaré se sentir soutenus par le Comité pour concilier leur travail et leur vie personnelle. Je suis heureux de signaler que le bien-être du personnel continue d'être d'une importance primordiale.

Le Comité a embauché et formé plusieurs nouvelles personnes comme agentes de griefs et agents de griefs. Il a instauré un programme interne de perfectionnement pour ces postes afin d'aider à retenir les personnes talentueuses qui recherchent de nouveaux défis et des possibilités d'avancement. De plus, le Comité a gagné en efficacité en créant une équipe spéciale chargée de traiter les griefs liés à la vaccination contre la COVID-19.

Le Comité s'est concentré sur la santé mentale et le bien-être de son personnel en mettant en œuvre les activités de son Plan d'action pour la santé mentale et le bien-être. Nous avons continué à nous concentrer sur l'amélioration de notre travail et de notre lieu de travail en actualisant le modèle de travail hybride pour répondre aux exigences de l'administration fédérale. Une telle mesure a permis de créer un lieu de travail moderne et collaboratif de même que de faciliter la transition lors du retour du personnel au lieu de travail à l'automne.

Après avoir examiné ses systèmes, politiques et pratiques en matière d'emploi, le Comité a commencé à donner suite aux recommandations de son plan d'action visant à ce que les

processus de nomination soient exempts d'obstacles pour tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi. En ce qui concerne le rayonnement du Comité, nous avons notamment élargi et mis à jour notre présence en ligne en publiant plus de 200 sommaires de cas sur notre page Web Canada.ca et en faisant du réseautage avec des personnes provenant d'autres organisations du gouvernement du Canada.

La période visée par le présent rapport a mis en évidence l'unité et la force de notre organisation; nous sommes tous et toutes d'accord sur la vision de l'avenir. La qualité de nos examens indépendants et de nos analyses approfondies demeure inchangée et de grande valeur pour les membres des Forces armées canadiennes (FAC) et le CEMD. Les bases jetées en 2022-2023 favoriseront l'environnement nécessaire pour que, d'une part, le Comité puisse accueillir les nouvelles personnes qui seront nommées comme membres du Comité par le gouverneur en conseil, et pour que, d'autre part, notre organisation puisse remplir son mandat le plus efficacement possible tout en préservant le bien-être général de nos gens.

(original signé par)

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

## Aperçu des résultats

Au cours de la période visée par le présent rapport, l'équipe des Opérations a fait face à la difficulté de rédiger des rapports de C et R malgré des ressources limitées et des postes vacants de membres du Comité. Par rapport aux deux périodes de rapport précédentes, la pénurie de membres du Comité, ainsi que le départ ou l'absence de membres du personnel expérimentés, a réduit la capacité du Comité à examiner rapidement les dossiers de griefs.

En 2022-2023, le Comité a reçu 300 dossiers de griefs à des fins d'examen, ce qui est similaire au nombre de griefs reçus (302) durant la période de référence précédente. Cela dit, ce nombre est nettement supérieur au nombre moyen de dossiers reçus chaque année (241) au cours des dix dernières années, mais il semble constituer la nouvelle norme au Comité. En 2022-2023, nous avons réussi à publier 146 rapports de C et R malgré le manque de membres du Comité et la pénurie de personnel expérimenté dans l'équipe des Opérations, et malgré la transition vers l'intégration d'un effectif mobile dans notre nouvel environnement de travail hybride. Nos communications internes ont été essentielles pour préparer le retour au bureau et pour communiquer à l'ensemble du personnel des nouvelles internes importantes et celles qui concernaient l'ensemble du gouvernement du Canada. Par ailleurs, l'accent mis sur la santé mentale et le bien-être du personnel est resté une priorité, puisque nous avons mis en œuvre notre Plan d'action sur la santé mentale et le bien-être, et que nous avons présenté notre premier Plan sur l'accessibilité.

Pour en savoir plus sur les plans, les priorités et les résultats atteints du Comité externe d'examen des griefs militaires, consulter la section « Résultats : ce que nous avons accompli » du présent rapport.

## Résultats : ce que nous avons accompli

### Responsabilité essentielle

#### L'examen indépendant des griefs militaires

##### Description

La raison d'être du Comité est d'effectuer un examen indépendant et externe des griefs militaires. L'article 29 de la *Loi sur la défense nationale* stipule qu'un officier ou un militaire du rang qui s'estime lésé par une décision, un acte ou une omission dans les affaires des FAC a le droit de déposer un grief. On ne saurait trop insister sur l'importance de ce droit, car il s'agit, à quelques exceptions près, de la seule procédure officielle de plainte dont disposent les membres des FAC.

##### Résultats

###### Analyse comparative entre les sexes Plus

Le Comité a ajouté une formation sur l'analyse comparative entre les sexes plus à son programme de formation obligatoire destinée à tout son personnel. En 2022-2023, le Comité a maintenu un taux d'achèvement supérieur à 75 %.

###### Stratégie ministérielle de développement durable

Puisque le Comité est une micro-organisation, ses contributions à la [Loi fédérale sur le développement durable](#)<sup>ii</sup> sont souvent modestes, mais elles démontrent tout de même sa volonté d'appuyer, selon ses capacités, la réconciliation et la gérance de l'environnement. Lors de la conception de sa Stratégie ministérielle de développement durable 2023-2027, le Comité a mis en place certains éléments de la Politique d'achats écologiques et a pris en considération la question du développement durable des communautés autochtones. Plus précisément, le Comité a tenu compte de l'environnement lors des décisions en matière d'approvisionnement, a octroyé des contrats à des entreprises autochtones, a fourni de la formation sur les achats écologiques à l'équipe de l'approvisionnement, et a offert des options de travail hybride à son personnel. De plus, le Comité soutient entièrement le passage à un environnement de travail sans papier.

##### Résultats atteints

Malgré certains postes vacants parmi les membres du Comité, les Opérations ont rendu 146 rapports de C et R en 2022-2023. L'indépendance de notre organisation ainsi que la rigueur et la qualité de nos rapports de C et R sont restés au cœur de notre travail. En témoigne le fait que le Comité a de nouveau obtenu de l'autorité de dernière instance (ADI) une note d'au moins 4 sur 5 en ce qui concerne l'utilité, la clarté et l'exhaustivité de ses rapports de C et R. Les

évaluations de l'ADI confirment que la qualité de notre travail demeure excellente et est essentielle au processus de règlement des griefs des FAC.

Conformément à notre plan ministériel visant à mettre l'accent sur les gens et les travaux, de nouvelles personnes ont été embauchées et formées pour doter des postes vacants d'agents de griefs au sein de l'équipe des Opérations. Pour améliorer le maintien en poste du personnel et pour mieux développer leurs talents, le Comité a offert des possibilités de perfectionnement professionnel aux personnes qui souhaitaient réorienter leur carrière et acquérir de nouvelles expériences. Par exemple, un programme de perfectionnement à l'intention des agents de griefs et agentes de griefs a été élaboré et mis en œuvre en vue de maintenir en poste des personnes talentueuses qui souhaitent obtenir de l'avancement au sein du Comité. Pour continuer à fournir au CEMD ainsi qu'aux plaignants et plaignantes des rapports de C et R en temps utile, le Comité a lancé des processus de dotation supplémentaires afin d'assurer une relève dans l'équipe des Opérations et de disposer d'un bassin de personnes talentueuses pour occuper les postes qui ne peuvent pas être pourvus à l'interne. Bien que le Comité ne participe pas directement au processus de nomination des membres du Comité, notre personnel est toujours prêt à aider à la rédaction des outils d'évaluation.

Le Comité a saisi l'occasion d'accroître l'efficacité du processus d'examen des griefs en créant une équipe spéciale chargée d'examiner tous les griefs relatifs à la politique des FAC sur la vaccination contre la COVID-19. Cette approche permet de produire des rapports de C et R de façon uniforme et en temps opportun quant aux griefs liés à la politique sur la vaccination contre la COVID-19.

Pour soutenir les gens et les travaux, le Comité a offert aux équipes d'examen des griefs une formation sur la rédaction des décisions qui était adaptée aux besoins de notre organisation. Ce fut l'occasion de jeter un regard neuf sur la rédaction des rapports de C et R, et d'examiner la manière dont nous pouvons accroître son efficacité en appliquant les derniers développements en matière de rédaction.

Le Comité a continué de réseauter avec l'Autorité des griefs des Forces canadiennes afin d'envisager des façons d'accroître l'efficacité du processus d'examen des griefs et de réduire les délais de traitement des dossiers. Le Comité s'est engagé avec les FAC à discuter de la suite à donner aux recommandations formulées par le juge Fish dans le cadre du troisième examen indépendant. D'autres travaux sont prévus dans les années à venir.

Bien que le nombre de griefs reçus des FAC en 2022-2023 ait dépassé le nombre de rapports de C et R rendus, nous restons optimistes. Au cours des deux à quatre prochaines années, nous prévoyons de réduire considérablement le nombre de dossiers de griefs actifs grâce à l'arrivée prévue de nouvelles personnes nommées par le gouverneur en conseil (postes de la présidence et de la vice-présidence à temps plein), à la possible nomination d'autres membres du Comité, et à l'embauche de personnel supplémentaire au sein de l'équipe des Opérations. Le Comité a déjà

commencé à rétablir et à accroître son effectif, et il s’attend à atteindre un effectif complet en 2024.

Le tableau ci-dessous montre, pour l’examen indépendant des griefs militaires, les résultats obtenus, les indicateurs de rendement, les cibles et les dates cibles pour 2022-2023 ainsi que les résultats réels obtenus au cours des trois derniers exercices pour lesquels vous avez accès aux résultats réels.

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d’atteinte de la cible	Résultats réels 2020-2021	Résultats réels 2021-2022	Résultats réels 2022-2023
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)	75 % des conclusions et recommandations sont rendues dans les 4 mois suivant la réception du grief	31 mars 2023	16.26 %	21.71 %	5.56 %
Le chef d’état-major de la Défense peut se fier aux conclusions et recommandations du Comité dans le contexte du processus de prise de décision en matière de griefs militaires	Obtention d’une note de la part du Chef d’état-major de la Défense 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	Une note moyenne minimale cumulative de 4 points sur 5 pour chaque élément	31 mars 2023	Utilité : 4,94/5 Clarté : 5/5 Exhaustivité : 5/5	Utilité : 4,27/5 Clarté : 4,27/5 Exhaustivité : 4,26/5	Utilité : 4,15/5 Clarté : 4,15/5 Exhaustivité : 4,15/5

Note : Le Comité continue à avoir de la difficulté à respecter sa norme de service consistant à rendre 75 % des rapports de C et R dans les quatre mois suivant la réception d’un grief. Une telle situation s’explique par le nombre élevé de griefs reçus cette année et par le manque important de membres du Comité ainsi que de personnel expérimenté au sein des Opérations. En conséquence, il s’écoule généralement plus de quatre mois avant même que le travail ne commence dans un dossier de grief. Cette triste réalité se reflète dans les résultats du tableau ci-dessus. Malgré les problèmes de productivité actuels, il faut constater que l’ADI continue de trouver que les rapports de C et R du Comité sont essentiels au processus de règlement des griefs des FAC.

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 figurent dans l'[InfoBase du GC](#)<sup>iii</sup>.

### Ressources financières budgétaires (en dollars)

Le tableau ci-dessous montre, pour l'examen indépendant des griefs militaires, les dépenses budgétaires de 2022-2023 ainsi que les dépenses réelles pour cet exercice.

Budget principal des dépenses 2022-2023	Dépenses prévues 2022-2023	Autorisations totales pouvant être utilisées 2022-2023	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2022-2023	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2022-2023
4 656 488 \$	4 656 488 \$	4 975 466 \$	4 706 492 \$	50 004 \$

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 figurent dans l'[InfoBase du GC](#)<sup>iv</sup>.

### Ressources humaines (équivalents temps plein)

Le tableau ci-dessous indique, en équivalents temps plein, les ressources humaines dont le ministère a eu besoin pour s'acquitter de cette responsabilité essentielle en 2022-2023.

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023	Nombre d'équivalents temps plein réels 2022-2023	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2022-2023
36	33	-3

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 figurent dans l'[InfoBase du GC](#)<sup>v</sup>.

## 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 désignent les activités et les ressources des 10 catégories de services distinctes qui soutiennent l'exécution des programmes au sein de l'organisation, sans égard au modèle de prestation des services internes de l'organisation. Les 10 catégories de services sont les suivantes :

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

L'équipe des Services corporatifs a mis l'accent sur la prestation d'un soutien amélioré et innovant à l'équipe des Opérations et sur la mise en place d'un environnement de travail très performant.

Lorsqu'il a rouvert les portes de ses bureaux en octobre 2022, le Comité a continué à travailler sur sa vision d'un modèle moderne et hybride où le personnel est mobile et dispose de la technologie et de l'équipement nécessaires pour accomplir son travail. Le Comité a donc poursuivi la dépersonnalisation des bureaux et l'instauration de postes de travail ergonomiques axés sur les technologies de l'information (TI). Un outil de réservation de bureaux a été mis en œuvre afin que les personnes puissent réserver facilement un espace de travail lorsqu'elles vont au bureau. Des inspections en matière de santé et de sécurité ont été effectuées et le personnel a suivi une formation de premiers soins. Cette mesure a été prise pour que toute personne qui travaille au bureau obtienne le soutien requis en cas d'urgence.

Le Comité a poursuivi la migration de son infrastructure de TI vers des services infonuagiques, dont la mise en œuvre complète est prévue en 2025. De plus, l'équipe des TI a renforcé les protocoles de sécurité en installant l'authentification multifactorielle pour tout le personnel. Un

réseau sans fil est désormais largement offert dans les locaux du Comité et la migration vers la plateforme Microsoft 365 a permis des gains d'efficacité en améliorant la capacité du personnel à collaborer en toute sécurité lors du télétravail.

Les championnes du Comité ont établi une liste de priorités en fonction des diverses sources d'information, notamment les priorités du gouvernement du Canada et des championnes et champions interministériels, les résultats des sondages internes et le tableau de bord de la santé mentale du Comité. Après avoir obtenu l'approbation de la haute direction, les championnes ont conçu un plan d'action à mettre en œuvre en 2023-2024.

Comme le prévoit le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*, le Comité a procédé à un examen de ses systèmes, politiques et pratiques en matière d'emploi afin de veiller à ce que les processus de nomination soient exempts d'obstacles pour tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et a élaboré un plan d'action pour combler les lacunes dans les pratiques existantes. En 2022-2023, le Comité a commencé à appliquer certaines des recommandations énoncées dans le plan, notamment en sensibilisant davantage les gestionnaires d'embauche aux obstacles potentiels et en continuant à assurer la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi au sein des comités de sélection.

Le premier Plan d'accessibilité du Comité, publié à la fin de l'année 2022, a été élaboré par un groupe de travail composé de membres du personnel s'identifiant comme des personnes en situation de handicap. Des mesures ont été prises pour éliminer les obstacles relevés au sein de l'organisation et en prévenir de nouveaux. L'objectif est de favoriser une culture d'inclusion en mettant l'accent sur l'accessibilité au sein du Comité. En outre, le Comité mesurera et rendra compte des progrès réalisés dans la mise en œuvre de ces mesures.

Comme le souligne le Plan d'action pour la santé mentale et le bien-être, le Comité a continué à favoriser un environnement de travail sain et sécuritaire, notamment en mettant en place un espace sûr. Certaines personnes parmi le personnel, qui se sont portées volontaires pour devenir des ambassadrices et des ambassadeurs de l'espace sûr, ont déjà commencé à suivre des formations obligatoires. Tout le personnel pourra s'adresser à ces ambassadrices et ambassadeurs en privé pour discuter de problèmes, pour recevoir du soutien et pour être orienté, au besoin, vers une aide professionnelle, et ce, sans jugement ni crainte de représailles.

Le Comité a continué à publier des informations sur la santé mentale et le bien-être sur son intranet en mettant en commun des ressources et en annonçant des activités sur le sujet. Le vice-président a mené un Défi du milieu de travail sain en octobre qui a encouragé l'envoi de remerciements entre collègues et les gestes en vue de « donner au suivant ».

L'équipe des communications a collaboré avec le greffe pour publier plus de 200 sommaires de cas en 2022 sur Canada.ca et, ensemble, ils maintiendront ce rythme à l'avenir. L'équipe des

communications a également mis à jour l'index des sommaires de cas en ligne pour en faciliter l'utilisation par les personnes qui visitent le site. Un examen complet du site Web, portant sur le contenu et la conception, a également été lancé. La première voie de communication est demeurée interne. On s'est servi quotidiennement de la page d'accueil de l'intranet et de deux blogues pour tenir le personnel au courant des priorités, des nouvelles, des informations et des initiatives du Comité et du gouvernement du Canada.

## **Marchés attribués à des entreprises autochtones**

Le Comité est une organisation faisant partie de la phase 3 dont l'objectif minimum est que soit atteinte la cible de 5 % d'ici la fin de l'exercice 2024-2025.

Compte tenu de cela, le Comité a déjà commencé à mettre en œuvre de nouvelles mesures pour atteindre cet objectif. En effet, pour faciliter la transition, le Comité a fixé des objectifs internes de 3 % en 2022-2023 et de 4 % en 2023-2024. Ces objectifs servent d'étapes intermédiaires en vue d'atteindre l'objectif minimum de 5 %. Le Comité a souhaité saisir les occasions d'attribuer des contrats à des entreprises autochtones en 2022-2023 dans un souci de soutenir les ambitions socioéconomiques des communautés autochtones.

Dans le contexte existant, le Comité est confronté à certaines contraintes dans l'octroi des contrats chaque année du fait qu'il est une micro-organisation et du fait aussi qu'une part importante de son budget de dépenses non salariales est affectée à des ententes conclues avec des organisations de services communs. Pour atténuer ces contraintes, le Comité a actualisé ses processus opérationnels internes dans le but d'améliorer le processus d'approvisionnement et d'assurer une meilleure planification et détermination des contrats qui pourraient être attribués à des entreprises autochtones à l'avenir.

De plus, le Comité a actualisé son programme de formation obligatoire en 2022-2023 pour que les spécialistes de l'approvisionnement suivent les cours relatifs aux considérations autochtones en matière d'approvisionnement et aux achats écologiques. En 2022-2023, tout le personnel responsable de l'approvisionnement a suivi cette formation.

Dans l'ensemble, le Comité travaille avec diligence à la mesure de ses moyens et il s'efforce d'atteindre l'objectif fixé d'ici 2024-2025.

## Ressources financières budgétaires (en dollars)

Le tableau ci-dessous présente, pour les services internes, les dépenses budgétaires en 2022-2023 ainsi que les dépenses pour cet exercice.

Budget principal des dépenses 2022-2023	Dépenses prévues 2022-2023	Autorisations totales pouvant être utilisées 2022-2023	Dépenses réelles (autorisations utilisées)* 2022-2023	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2022-2023
2 357 904 \$	2 357 904 \$	2 675 461 \$	2 382 708 \$	24 804 \$

## Ressources humaines (équivalents temps plein)

Le tableau ci-dessous présente, en équivalents temps plein, les ressources humaines dont le ministère a besoin pour fournir ses services internes en 2022-2023.

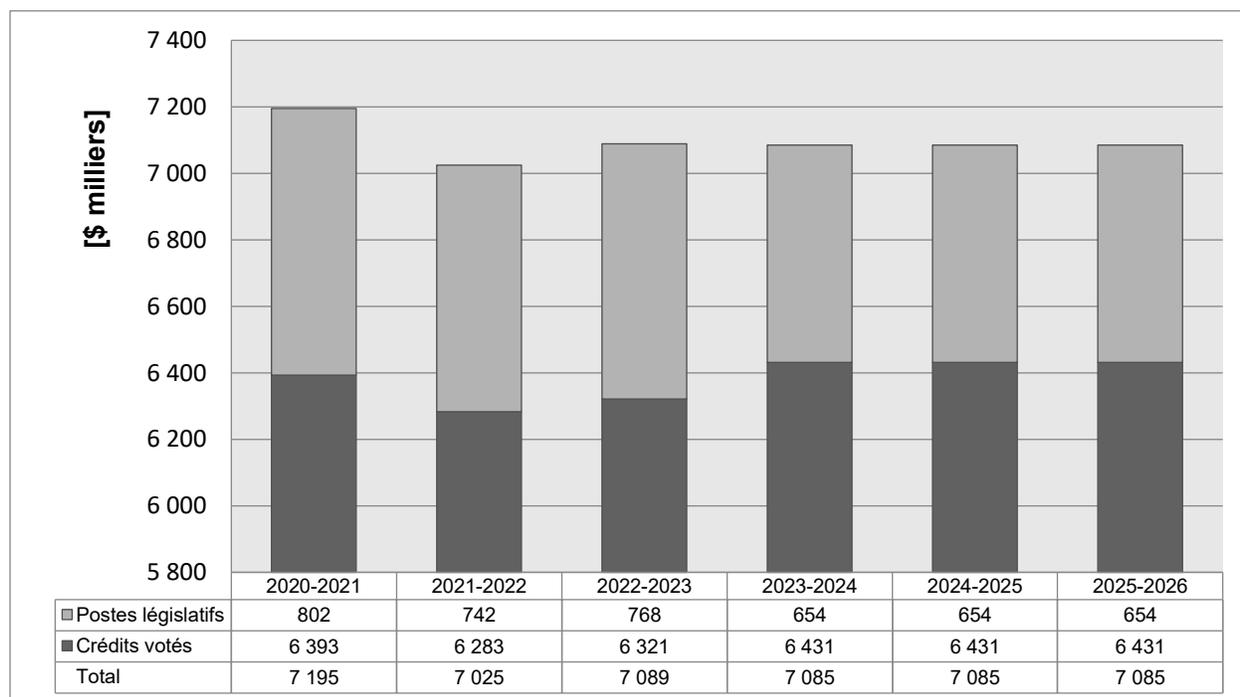
Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023	Nombre d'équivalents temps plein réels 2022-2023	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2022-2023
13	15	2

## Dépenses et ressources humaines

### Dépenses

#### Dépenses de 2020-2021 à 2025-2026

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



Pour obtenir de plus amples renseignements sur ces résultats, veuillez consulter le tableau « Sommaire du rendement budgétaire pour les responsabilités essentielles et les services internes » ci-dessous.

#### Sommaire du rendement budgétaire pour les responsabilités essentielles et les services internes (en dollars)

Le tableau « Sommaire du rendement budgétaire pour les responsabilités essentielles et les services internes » présente les ressources financières budgétaires affectées aux responsabilités essentielles et aux services internes du Comité.

Responsabilités essentielles et services internes	Budget principal des dépenses 2022-2023	Dépenses prévues 2022-2023	Dépenses prévues 2023-2024	Dépenses prévues 2024-2025	Autorisations totales pouvant être utilisées 2022-2023	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2020-2021	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2021-2022	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2022-2023
Examen indépendant des griefs militaires	4 656 488 \$	4 656 488 \$	4 989 206 \$	4 989 206 \$	4 975 466 \$	4 978 501 \$	4 811 195 \$	4 706 492 \$
<b>Total partiel</b>	<b>4 656 488 \$</b>	<b>4 656 488 \$</b>	<b>4 989 206 \$</b>	<b>4 989 206 \$</b>	<b>4 975 466 \$</b>	<b>4 978 501 \$</b>	<b>4 811 195 \$</b>	<b>4 706 492 \$</b>
Services internes	2 357 904 \$	2 357 904 \$	2 095 437 \$	2 095 437 \$	2 675 461 \$	2 216 719 \$	2 213 866 \$	2 382 708 \$
<b>Total</b>	<b>7 014 392 \$</b>	<b>7 014 392 \$</b>	<b>7 084 643 \$</b>	<b>7 084 643 \$</b>	<b>7 650 927 \$</b>	<b>7 195 220 \$</b>	<b>7 025 061 \$</b>	<b>7 089 200 \$</b>

Les dépenses réelles pour 2022-2023 se sont élevées à 7,089 millions de dollars, soit un peu plus que les dépenses réelles de 7,025 millions de dollars pour 2021-2022, ce qui représente une augmentation de 64,1 milliers de dollars. Les dépenses salariales sont le principal facteur contribuant à cet écart.

Bien que le nombre d'équivalents temps plein soit resté stable par rapport à 2021-2022, l'augmentation des dépenses peut être attribuée aux ajustements de rémunération rétroactifs et en cours d'année pour les cadres et les hauts dirigeants en 2022-2023. Ces ajustements sont à l'origine de la majeure partie de l'écart dans les dépenses.

## Ressources humaines

Le tableau « Sommaire des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les services internes » présente les équivalents temps plein (ETP) affectés à chacune des responsabilités essentielles et aux services internes du Comité.

## Sommaire des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les services internes

Responsabilités essentielles et services internes	Équivalents temps plein réels 2020-2021	Équivalents temps plein réels 2021-2022	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023	Équivalents temps plein réels 2022-2023	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2023-2024	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2024-2025
Examen indépendant des griefs militaires	34	34	36	33	37	37
<b>Total partiel</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>36</b>	<b>33</b>	<b>37</b>	<b>37</b>
Services internes	14	13	13	15	12	12
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>47</b>	<b>49</b>	<b>48</b>	<b>49</b>	<b>49</b>

Bien que le nombre total d'ETP soit similaire d'une année à l'autre, il y a un transfert de ressources du programme des services internes vers le programme d'examen indépendant des griefs militaires dans les années à venir. Cela est dû aux efforts déployés par l'organisation pour maximiser les ressources consacrées à son programme de base et pour augmenter ainsi sa capacité à produire des rapports de conclusions et de recommandations.

### Dépenses par crédit voté

Pour obtenir des renseignements sur les dépenses votées et les dépenses législatives du Comité externe d'examen des griefs militaires, consultez les [Comptes publics du Canada](#)<sup>vi</sup>.

### Dépenses et activités du gouvernement du Canada

Des renseignements sur l'harmonisation des dépenses du Comité externe d'examen des griefs militaires avec les dépenses et les activités du gouvernement du Canada figurent dans l'[InfoBase du GC](#)<sup>vii</sup>.

## États financiers et faits saillants des états financiers

### États financiers

Les états financiers (non audités) du Comité externe d'examen des griefs militaires pour l'exercice se terminant le 31 mars 2023 sont affichés sur le [site Web](#)<sup>viii</sup> ministériel.

## Faits saillants des états financiers

État condensé des résultats (non audité) pour l'exercice se terminant le 31 mars 2023 (en dollars)

Renseignements financiers	Résultats prévus 2022-2023	Résultats réels 2022-2023	Résultats réels 2021-2022	Écart (résultats réels de 2022-2023 moins résultats prévus de 2022-2023)	Écart (résultats réels de 2022-2023 moins résultats réels de 2021-2022)
Total des charges	7 564 000 \$	7 698 720 \$	7 599 243 \$	134 720 \$	99 477 \$
Total des recettes	1 000 \$	598 \$	4 \$	-402 \$	594 \$
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	7 563 000 \$	7 698 122 \$	7 599 239 \$	135 122 \$	98 883 \$

Les renseignements sur les résultats prévus pour 2022-2023 sont fournis dans l'[État des résultats prospectif et les notes de 2022-2023](#)<sup>ix</sup> du Comité externe d'examen des griefs militaires.

État condensé de la situation financière (non audité) au 31 mars 2023 (en dollars)

Renseignements financiers	2022-2023	2021-2022	Écart (2022-2023 moins 2021-2022)
Total du passif net	1 170 085 \$	1 122 773 \$	47 312 \$
Total des actifs financiers nets	653 300 \$	592 624 \$	60 676 \$
Dette nette du ministère	516 785 \$	530 149 \$	-13 364 \$
Total des actifs non financiers	397 600 \$	572 469 \$	-174 869 \$
Situation financière nette du ministère	-119 185 \$	42 430 \$	-161 505 \$

Les renseignements sur les résultats prévus pour 2022-2023 sont fournis dans l'[État des résultats prospectif et les notes de 2022-2023](#)<sup>x</sup> du Comité externe d'examen des griefs militaires.

## Renseignements ministériels

### Profil organisationnel

**Ministre(s) de tutelle :** L'honorable Bill Blair, député

**Administrateur général :** Vihar Joshi, Président et dirigeant principal par intérim

**Portefeuille ministériel :** Défense nationale

**Instrument(s) habilitant(s) :** [Loi sur la défense nationale, L.R.C., 1985, ch. N-5](#)<sup>xi</sup>

**Année de constitution ou de création :** 2000

**Autres renseignements :** [À propos du Comité](#)<sup>xii</sup>

### Raison d'être, mandat et rôle : qui nous sommes et ce que nous faisons

La section « Raison d'être, mandat et rôle : qui nous sommes et ce que nous faisons » est accessible sur le [site Web](#)<sup>xiii</sup> du Comité externe d'examen des griefs militaires.

Pour plus de renseignements sur les engagements organisationnels formulés dans la lettre de mandat du ministère, consultez la [lettre de mandat du ministre](#)<sup>xiv</sup>.

### Contexte opérationnel

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

### Cadre de présentation de rapports

Le Cadre ministériel des résultats et le Répertoire des programmes officiels du Comité externe d'examen des griefs militaires de 2022-2023 sont présentés ci-dessous.

<b>Cadre ministériel des résultats</b>	<b>RE1 – Examen indépendant des griefs militaires</b>		<b>Services internes</b>
	<p><b>Résultat ministériel 1 :</b> Des conclusions et recommandations sont rendues en temps opportun pour chaque grief renvoyé au Comité</p>	<p><b>Indicateur de résultat ministériel 1:</b> Pourcentage des conclusions et recommandations qui sont rendues dans les quatre mois suivant la réception du grief (norme de service)</p>	
	<p><b>Résultat ministériel 2 :</b> 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</p>	<p><b>Indicateur de résultat ministériel 2:</b> Obtention d'une note de l'autorité de dernière instance (ADI) d'au moins 4 points sur 5 pour chacun des éléments suivants liés aux conclusions et recommandations du Comité : l'utilité, la clarté et l'exhaustivité (norme de service)</p>	
<b>Répertoire des programmes</b>	<b>Examen indépendant des griefs militaires</b>		

## Renseignements à l'appui du Répertoire des programmes

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 figurent dans l'[InfoBase du GC](#)<sup>xvi</sup>.

## Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires suivants sont affichés sur le [site Web](#)<sup>xvii</sup> du Comité externe d'examen des griefs militaires :

- ▶ [Analyse comparative entre les sexes Plus](#)<sup>xviii</sup>, et
- ▶ [Version abrégée de la Stratégie ministérielle de développement durable de 2020 à 2023](#)<sup>xix</sup>.

## Dépenses fiscales fédérales

Il est possible de recourir au système fiscal pour atteindre des objectifs de politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'imposition, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie chaque année des estimations et des projections du coût de ces mesures dans le [Rapport sur les dépenses fiscales fédérales](#)<sup>xx</sup>. Ce rapport fournit aussi des renseignements détaillés sur les dépenses fiscales, dont des descriptions, des objectifs, des données historiques et des renvois aux programmes de dépenses fédérales connexes ainsi qu'aux évaluations et aux résultats de l'ACS Plus liés aux dépenses fiscales.

## Coordonnées de l'organisation

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

**Numéro(s) de téléphone :** 613-996-8529

**ATS :** 877-276-4193

**Télécopieur :** 613-996-6491

**Adresse(s) de courriel :** [mgerc-ceegm@mgerc-ceegm.gc.ca](mailto:mgerc-ceegm@mgerc-ceegm.gc.ca)<sup>xxi</sup>

**Site(s) Web :** [Comité externe d'examen des griefs militaires - Canada.ca](#)<sup>xxii</sup>

## **Annexe – Définitions**

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

Outil analytique utilisé pour élaborer des politiques, des programmes et d'autres initiatives adaptés et inclusifs et mieux comprendre comment des facteurs comme le sexe, la race, l'origine nationale et ethnique, l'origine ou l'identité autochtone, l'âge, l'orientation sexuelle, les conditions socio-économiques, la géographie, la culture et le handicap influent sur les expériences et les résultats et peuvent avoir une incidence sur l'accès aux programmes gouvernementaux et l'expérience vécue dans le cadre de ceux-ci.

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

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

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

Niveau mesurable du rendement ou du succès qu'une organisation, un programme ou une initiative prévoit d'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; 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, d'investissements et d'avances qui modifient la composition des actifs financiers du gouvernement du Canada.

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

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

Un ministère est censé être au courant des autorisations qu'il a demandées et obtenues. La détermination des dépenses prévues relève du ministère, et ce dernier doit être en mesure de

justifier les dépenses et les augmentations présentées dans son Plan ministériel et son Rapport sur les résultats ministériels.

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

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

**entreprise autochtone** (*Indigenous business*)

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

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

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

**indicateur de rendement** (*performance indicator*)

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

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

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

**initiative horizontale** (*horizontal initiative*)

Initiative dans le cadre de laquelle deux 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 qui reçoit des crédits parlementaires. Les plans ministériels couvrent une période de trois ans et sont habituellement présentés au Parlement au printemps.

**priorité ministérielle** (*departmental priority*)

Plan ou projet sur lequel un ministère a choisi de concentrer ses efforts et dont il rendra compte au cours de la période de planification. Il s'agit de ce qui importe le plus ou qui doit être réalisé en premier pour obtenir les résultats ministériels attendus.

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

Aux fins du Rapport sur les résultats ministériels 2022-2023, thèmes généraux qui donnent un aperçu du programme du gouvernement dans le [discours du Trône du 23 novembre 2021](#)<sup>xxiv</sup> : bâtir un présent et un avenir plus sains, faire croître la croissance d'une économie plus résiliente, mener une action climatique audacieuse, travailler plus fort pour rendre les collectivités sécuritaires, défendre la diversité et l'inclusion, avancer plus rapidement sur la voie de la réconciliation et lutter pour un monde plus sûr, plus juste et plus équitable.

**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 service.

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

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

**rendement** (*performance*)

Utilisation qu'une organisation a faite de ses ressources en vue d'obtenir ses résultats, mesure dans laquelle ces résultats se comparent à ceux que l'organisation souhaitait obtenir, et mesure dans laquelle les leçons 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 attribuable en partie à une organisation, une politique, un programme ou 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 qu'un ministère cherche à atteindre. Un résultat ministériel échappe généralement au contrôle direct des ministères, mais il devrait être influencé par les résultats des programmes.

## Notes de fin de rapport

- i Site web du Comité externe d'examen des griefs militaires, <https://www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires.html>
- ii Loi fédérale sur le développement durable, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/f-8.6/index.html>
- iii. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- iv. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- v. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- vi. Comptes publics du Canada, <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/index-fra.html>
- vii. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- viii États financiers du Comité, <https://www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires/organisation/etats-financiers.html>
- ix État des résultats prospectif 2022-2023, <https://www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires/organisation/etats-financiers-prospectifs/2022-2023.html>
- x État des résultats prospectif 2022-2023, <https://www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires/organisation/etats-financiers-prospectifs/2022-2023.html>
- xi *Loi sur la défense nationale*, L.R.C., 1985, ch. N-5, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/n-5/page-4.html>
- xii À propos du Comité, <https://www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires/organisation/a-propos.html>
- xiii Mandat, raison d'être, énoncé de mission, vision et valeurs, <https://www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires/organisation/a-propos/mandat-enonce-mission-vision-valeurs.html>
- xiv La lettre de mandat du ministre, <https://www.pm.gc.ca/fr/lettres-de-mandat/2021/12/16/lettre-de-mandat-de-la-ministre-de-la-defense-nationale>
- xv Fonctionnement de l'organisation, <https://www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires/organisation/a-propos.html>
- xvi. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- xvii Rapports du Comité, <https://www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires/organisation/rapports.html>
- xviii Analyse comparative entre les sexes plus, <https://www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires/organisation/analyse-comparative-entre-les-sexes-plus/2023-2024.html>
- xix Stratégie ministérielle de développement durable, <https://www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires/organisation/strategie-ministerielle-developpement-durable/2020-2023.html>
- xx. Rapport sur les dépenses fiscales fédérales <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/services/publications/dépenses-fiscales.html>
- xxi Coordonnées de l'organisation, [mgerc-ceegm@mgerc-ceegm.gc.ca](mailto:mgerc-ceegm@mgerc-ceegm.gc.ca)
- xxii Site web du Comité, <https://www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires.html>
- xxiii Répertoire des entreprises autochtones, <https://www.sac-isc.gc.ca/fra/1100100033057/1610797769658>
- xxiv Discours du Trône, <https://www.canada.ca/fr/conseil-privé/campagnes/discours-trone/2021/discours-du-trone.html>