



Military Grievances
External Review Committee

Comité externe d'examen
des griefs militaires

Rapport sur les résultats ministériels du Comité externe d'examen des griefs militaires pour 2023-2024

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

Canada

This document is also available in English under the title: [2023-24 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

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représentée par le ministre de la Défense nationale, 2024

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

Rapport sur les résultats ministériels du Comité externe d'examen des griefs militaires pour 2023-2024 en un coup d'œil

Un Rapport sur les résultats ministériels fournit un compte rendu des réalisations réelles par rapport aux plans, aux priorités et aux résultats attendus énoncés dans le [plan ministériel](#) connexe.

- [Vision, Mandat, raison d'être, énoncé de mission, vision et valeurs](#)

Principales priorités

Les principales priorités du Comité externe d'examen des griefs militaires en 2023-2024 étaient les suivantes :

- Les gens

À la fin de l'exercice 2023-2024, il y avait deux postes vacants dont les nominations dépendaient du gouverneur en conseil : la présidence et la vice-présidence à temps plein. Ces postes ont maintenant été dotés, et les mandats de ces personnes ont commencé au début de l'exercice 2024-2025. Comme pour toute organisation, le roulement du personnel est omniprésent. Durant l'exercice 2023-2024, le Comité a embauché et intégré 25 % de son effectif. Le Comité a veillé à ce que le processus d'accueil des nouvelles personnes (membres du Comité ou personnel) permette une intégration rapide aux activités de l'organisation.

La santé mentale et le bien-être de notre personnel demeurent primordiaux. Le Comité a adopté de façon proactive une approche favorisant l'« inclusivité dès la conception » et « l'accessibilité par défaut ». Grâce au soutien et aux conseils de l'équipe des RH et des championnes, on a offert de l'information, des ressources, des ateliers et des activités aux membres du personnel. En bref, la haute direction est déterminée à favoriser un milieu de travail inclusif, diversifié et respectueux dans lequel les membres du personnel sont soutenus et entendus.

- Le travail et le lieu de travail

Le Comité a poursuivi ses efforts visant à créer un milieu de travail moderne, sécuritaire et ouvert qui encourage la mise en commun des connaissances, l'innovation et la créativité des membres du personnel. L'organisation a aussi continué à favoriser un espace de travail axé sur l'infonuagique et sur le numérique qui soutient une main-d'œuvre entièrement mobile. Enfin, le Comité a veillé à ce que l'amélioration continue de la façon de travailler comme du milieu de travail soit guidée par du personnel motivé.

- Le rayonnement du Comité

Le Comité s'est concentré sur la restructuration et la mise à jour du contenu de son site Web externe, en mettant l'accent sur son inventaire de sommaires de cas. Des travaux sont en cours pour moderniser le site Web et d'importantes mises à niveau seront effectuées au cours de l'exercice 2024-2025. Le Comité a également élargi et amélioré l'information qu'il publie sur le portail du gouvernement ouvert. Des réunions ont eu lieu avec des intervenants et intervenantes, y compris le chef d'état-major de la défense et le Directeur général – Solutions et services en matière de conflits et d'organisation pour discuter de la

simplification de la procédure de règlement des griefs des Forces armées canadiennes (FAC). Il y a eu une discussion constructive sur la mobilisation des FAC concernant les changements prévus, les répercussions potentielles sur les parties plaignantes et les délais requis pour l'examen des griefs.

Faits saillants

En 2023-2024, le total des dépenses réelles (y compris les services internes) du Comité externe d'examen des griefs militaires était de 7 762 089 \$ et le personnel équivalent temps plein total (y compris les services internes) était de 47. Pour tout savoir sur les dépenses totales et les ressources humaines du Comité externe d'examen des griefs militaires, consultez la section [Dépenses et ressources humaines](#) du rapport complet.

Un résumé des réalisations du ministère en 2023-2024 selon son cadre ministériel des résultats approuvé est présenté ci-dessous. Un cadre ministériel des résultats comprend les responsabilités essentielles d'un ministère, les résultats qu'il prévoit atteindre et les indicateurs de rendement qui permettent de mesurer les progrès menant vers l'atteinte de ces résultats.

Responsabilité essentielle 1: Examen indépendant des griefs militaires

Dépenses réelles : 5 221 790 \$

Ressources humaines réelles : 33

Résultats ministériels obtenus

- Des conclusions et recommandations sont rendues en temps opportun pour chaque grief renvoyé au Comité; et
- Le Comité fournit des conclusions et des recommandations à l'autorité de dernière instance qui sont clairs, complets et utiles dans la prise de décisions des griefs militaires.

Vous trouverez de plus amples renseignements sur l'examen indépendant des griefs militaires dans la section « [Résultats : Nos réalisations](#) » du rapport complet sur les résultats ministériels.

Rapport sur les résultats ministériels 2023-2024 du Comité externe d'examen des griefs militaires

Sur cette page

- [Message de l'administrateur général](#)
- [Résultats : Nos réalisations](#)
 - [Responsabilité essentielle : Examen indépendant des griefs militaires](#)
 - [Services internes](#)
- [Dépenses et ressources humaines](#)
 - [Dépenses](#)
 - [Financement](#)
 - [Faits saillants des états financiers](#)
 - [Ressources humaines](#)
- [Renseignements ministériels](#)
- [Tableaux de renseignements supplémentaires](#)
- [Dépenses fiscales fédérales](#)
- [Définitions](#)

Message de l'administrateur général

En tant que nouvelle présidente et première dirigeante du Comité externe d'examen des griefs militaires (le Comité), je suis heureuse de présenter mon premier rapport sur les résultats ministériels de l'exercice 2023-2024.

Il s'agit de la deuxième année où le Comité produit un rapport sur son cadre à trois volets : les gens, le travail et le milieu de travail, et le rayonnement du Comité. C'est aussi la deuxième année où le Comité travaille à stabiliser l'organisation. Au cours du présent exercice, les priorités étaient de recruter du personnel et de le maintenir en poste, d'améliorer les espaces de travail physiques et numériques, et de soutenir le bien-être général des membres du personnel. Je suis heureuse d'annoncer que ces priorités ont été respectées. De plus, en ce qui concerne le mandat du Comité, soit le fait d'examiner les griefs transmis par le chef d'état-major de la défense, l'équipe du Comité a réussi à publier 200 rapports de conclusions et recommandations. Comme chacun de ces rapports contient une analyse approfondie ainsi que des recommandations indépendantes et justes, on peut dire « mission accomplie », malgré un important manque de ressources.

Pour une deuxième année consécutive, le Comité a mené ses opérations tout en ayant des postes clés vacants parmi les membres du Comité nommés par le gouverneur en conseil, y compris la présidence et la vice-présidence (temps plein). L'exercice a également été consacré à la réorganisation de l'équipe des opérations. Le Comité a embauché et intégré 25 % de son effectif total en 2023-2024. Il s'en est suivi une baisse inévitable de la production de l'organisation. Toutefois, au cours du dernier trimestre de cet exercice, une présidente et un vice-président à temps plein ont été nommés pour diriger le Comité, et la



Kelly Walsh

Présidente et première dirigeante

division des opérations a accueilli neuf nouveaux membres du personnel à titre d'agents ou d'agentes de griefs ou de chefs ou cheffes d'équipe. Travailler à l'atteinte de la stabilité organisationnelle au cours d'un seul exercice a été difficile et exigé beaucoup de temps, mais en fin de compte cela fût fructueux. L'incidence positive que cet effectif supplémentaire aura sur l'exercice 2024-2025 est palpable. Bien que de grands efforts aient été consacrés au recrutement, le maintien en poste est tout aussi important, en particulier pour une micro-organisation. Dans cette optique, du perfectionnement professionnel (notamment des affectations intérimaires) a été offert, quand cela était possible, aux membres du personnel qui souhaitaient réorienter leur carrière et acquérir de nouvelles expériences.

La réussite et l'excellence organisationnelles sont inatteignables sans une équipe des ressources humaines et une haute direction pour s'occuper des membres du personnel. Le Comité s'efforce d'offrir un milieu de travail inclusif et accessible où les conversations sur la diversité, la santé mentale et la réconciliation peuvent avoir lieu. Il est essentiel pour la haute direction que le Comité soit un milieu de travail où les membres du personnel se sentent accueillis, soutenus, en sécurité et entendus. Cela s'est concrétisé tout au long de l'exercice en organisant des activités sur la santé mentale et la sécurité linguistique, en faisant la promotion et en reconnaissant un large éventail de jours fériés et d'activités, en veillant à ce que tous les membres du personnel participent à la Semaine nationale de la fonction publique, en mettant en œuvre un programme d'ambassadrices et d'ambassadeurs de l'espace sécuritaire, en organisant des activités pour favoriser en milieu de travail sain, et bien plus encore.

Je voudrais également exprimer mes plus sincères remerciements à Vihar Joshi qui a occupé le poste de président par intérim pendant près de deux ans. Son leadership et sa vision ont été stables, stratégiques et sages. Le fait d'intégrer une organisation résiliente et bien positionnée non seulement pour réussir, mais aussi exceller est un avantage que je dois à M. Joshi.

C'est un honneur de diriger une organisation composée d'un personnel et de membres du Comité aussi dévoués et travaillants. Les réalisations de l'exercice 2023-2024 ont préparé le terrain pour que nous puissions continuer notre mission d'examiner des griefs de façon indépendante en vue de renforcer la confiance dans le processus de règlement des griefs des Forces armées canadiennes et d'en renforcer l'équité.

Kelly Walsh
Présidente et première dirigeante

Résultats : Nos réalisations

Responsabilités essentielles et services internes

- Responsabilité essentielle : Examen indépendant des griefs militaires
- Services internes

Responsabilité essentielle : Examen indépendant des griefs militaires

Dans la présente section

- Description
- Progrès à l'égard des résultats
- Principaux risques
- Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus
- Priorités pangouvernementales connexes

- Répertoire des programmes

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.

Progrès à l'égard des résultats

Pour la Division des opérations, la priorité est de remplir le mandat du Comité : examiner les griefs qui lui sont transmis par les FAC. Cependant, l'exercice 2023-2024 a également nécessité un effort pour stabiliser l'équipe en rétablissant et en augmentant la capacité. Beaucoup de temps et d'efforts ont été consacrés à la dotation des postes ainsi qu'à l'intégration et à la formation subséquentes des nouvelles personnes qui allaient se joindre au personnel. Malgré ces difficultés, la Division des opérations a réussi à publier 200 rapports de conclusions et recommandations. Le Comité est fier d'avoir réussi à maintenir la grande qualité de ces rapports tout au long de cette période intense de recrutement et de formation.

L'équipe des ressources humaines a mis en œuvre des méthodes de recrutement novatrices qui deviennent rapidement la norme, comme la promotion d'occasions d'emploi sur LinkedIn et les groupes Facebook informels du gouvernement du Canada. Des évaluations sont en cours à chaque étape afin de cerner, d'éliminer et d'atténuer les préjugés et les obstacles potentiels. Le processus d'accueil a été essentiel pour soutenir adéquatement les nouvelles personnes qui s'intégraient au Comité. Cela a exigé une mise à jour complète du matériel de formation et des outils de travail, y compris des étapes du processus de règlement des griefs afin d'assurer une harmonisation à l'environnement de travail hybride.

De plus, l'équipe des opérations a entrepris un travail important pour mettre à niveau son système de gestion des cas afin d'améliorer le rendement et d'explorer d'autres fonctionnalités, comme les exigences en matière de rapports. Des travaux ont également été entrepris pour déterminer les exigences à respecter pour mener des audiences en ligne, y compris la documentation du processus qui a pris la forme d'un outil intitulé « Lignes directrices sur les audiences virtuelles ».

La variété et l'étendue de l'expertise de certains membres du personnel, accumulée au fil des ans, a permis des gains d'efficacité lors de l'examen des griefs. À la fin de l'exercice 2023-2024, le Comité avait reçu 168 griefs liés à la COVID-19. Ces dossiers ont été attribués de manière à créer une équipe qui a une expertise spécialisée et qui peut ensuite être mise à profit pour examiner rapidement et efficacement ces dossiers complexes. Au cours de l'exercice 2023-2024, le Comité a rendu 90 rapports de conclusions et recommandations liés à la COVID-19, ce qui représente près de la moitié de la production de la période. L'afflux de griefs liés à la COVID-19, tout comme les postes vacants de membres du Comité et le temps consacré au recrutement, ont nui aux efforts pour réduire le nombre total de dossiers actifs dans notre portefeuille.

Cette section présente les mesures prises par le ministère pour atteindre les résultats et les cibles relativement à l'examen indépendant des griefs militaires. Les renseignements sont présentés par résultat ministériel.

Tableau 1 : Cibles et résultats relativement à l'examen indépendant des griefs militaires

Le tableau 1 fournit un résumé des cibles et des résultats réels pour chaque indicateur associé aux résultats liés à l'examen indépendant des griefs militaires.

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

Indicateurs de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte des cibles	Résultats réels
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 2024	2021-2022 : 21.7 % 2022-2023 : 5.3 % 2023-2024 : 1.5 %

Le Comité fournit des conclusions et recommandations à l'autorité de dernière instance (ADI) qui sont claires, complètes et utiles dans la prise de décisions des griefs militaires.

Indicateurs de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte des cibles	Résultats réels
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	Une note moyenne minimale cumulative de 4 points sur 5 pour chaque élément	31 mars 2024	2021-2022 : Utilité: 4.27/5 Clarté: 4.27/5 Exhaustivité: 4.26/5 2022-2023 : Utilité: 4.15/5 Clarté: 4.15/5 Exhaustivité: 4.15/5 2023-2024 : Utilité: 5/5 Clarté: 5/5 Exhaustivité: 5/5

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

Renseignements sur les résultats

La section suivante décrit les résultats obtenus relativement à l'examen indépendant des griefs militaires en 2023-2024 en les comparant aux résultats prévus dans le Plan ministériel du Comité pour l'exercice.

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

Résultats obtenus

- L'objectif du Comité de publier 75 % des rapports de conclusions et recommandations durant les 4 mois suivant leur réception était hors de portée durant l'exercice 2023-2024 pour diverses raisons.
- Pour une deuxième année consécutive, la pénurie de membres du Comité et de personnel expérimenté dans l'équipe des Opérations a eu des répercussions sur les résultats. De plus, le nombre élevé de renvois de dossiers de griefs cette année encore a rendu impossible le respect de la norme de service qui est de rendre 75 % des rapports de conclusions et recommandations durant les 4 mois suivant leur réception. La pénurie de membres du Comité a retardé l'attribution des dossiers. Indépendamment de ce résultat, l'utilité et la valeur ajoutée de ces rapports l'emportent sur le retard lié à la norme de service.
- Malgré nos résultats pour cet indicateur, l'année prochaine est plus prometteuse. En mars 2024, le Comité a appris la nomination d'une nouvelle présidente et d'un nouveau vice-président à temps plein. Le premier trimestre de l'exercice 2024-2025 fera place à une nouvelle haute direction et à un nombre accru de membres du Comité. Par conséquent, le Comité a terminé l'exercice avec l'espoir d'être en meilleure position pour rendre un plus grand nombre de rapports de conclusions et recommandations à l'avenir.

Résultat 2 : Le Comité fournit des conclusions et recommandations à l'autorité de dernière instance (ADI) qui sont claires, complètes et utiles dans la prise de décisions des griefs militaires

Résultats obtenus

- Malgré les postes vacants de membres du Comité nommés par le gouverneur en conseil et le temps et les efforts nécessaires pour recruter davantage de personnel dans l'équipe des opérations, le Comité a réussi à rendre 200 rapports de conclusions et recommandations. Durant cette situation difficile, le Comité a continué maintenu le caractère rigoureux de ses analyses indépendantes de même que la présentation de rapports de conclusions et recommandations équitables et impartiaux.
- Bien qu'il y ait eu des retards lors de l'examen des griefs, cet indicateur de rendement et ce résultat ont été atteints. Nos rapports de conclusions et recommandations sont essentiels à la procédure de règlement des griefs des FAC. Ce résultat en matière de rendement confirme que l'autorité de dernière instance considère que notre travail est d'une grande valeur et que nos rapports sont utiles, clairs et concis.

Principaux risques

Comme pour toute micro-organisation, le Comité a continué de faire face à des réalités opérationnelles diverses et difficiles. Plus important encore, le nombre élevé de griefs reçus au cours des dernières années, y compris tous les dossiers liés à la COVID-19, a fait en sorte qu'il a été ardu pour le Comité de publier des rapports de conclusions et recommandations en temps opportun. Malgré tous nos efforts pour prévoir notre charge de travail future et notre personnel en conséquence, le Comité n'a pas été en mesure de contrôler la quantité de griefs qui dépassaient sa capacité opérationnelle. De plus, la pénurie de membres du Comité nommés par le gouverneur en conseil pendant près de deux ans a eu une incidence importante sur notre capacité de présenter des rapports de conclusions et recommandations. Le temps et les efforts nécessaires pour intégrer et former les nouveaux membres du personnel des Opérations ont entraîné des charges de travail plus élevées que la normale pour bien des personnes. Pendant ce temps, certains membres du personnel ont fait face à des obstacles liés à la productivité en raison de la mise en œuvre continue de nouvelles technologies. Suivre le rythme rapide des changements dans l'environnement numérique tout en effectuant son travail peut être difficile.

Pour atténuer ces risques importants, le Comité a adopté plusieurs stratégies. Premièrement, nous avons cerné les excédents budgétaires qui pourraient être réaffectés aux Opérations afin d'accroître la capacité de produire des rapports de conclusions et recommandations en 2023-2024 et au-delà. L'équipe des opérations a tiré parti d'un environnement moderne et numérique pour s'assurer qu'elle maintenait un processus d'examen des griefs efficace. La promotion de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ainsi que la mise en œuvre de stratégies de mobilisation pour maintenir la motivation ont continué d'être au centre de l'attention. Un investissement a été fait pour parfaire les compétences numériques des membres du personnel, et des nouvelles technologies ont été mises en œuvre petit à petit au fil du temps afin de donner aux membres du personnel l'occasion de s'adapter et d'apprendre de nouveaux processus. Enfin, avec l'arrivée de la nouvelle présidente et du nouveau vice-président, la capacité du Comité de traiter rapidement les dossiers de griefs sera accrue, et le cadre de gouvernance sera examiné et ajusté pour s'assurer que le Comité dispose d'une structure efficace de reddition de comptes et de prise de décisions.

Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus

Tableau 2 : Aperçu des ressources requises pour l'examen indépendant des griefs militaires
Le tableau 2 fournit un résumé des dépenses prévues et réelles et des équivalents temps plein (ETP) requis pour obtenir ces résultats.

Ressources	Prévues	Réelles
Dépenses	4 989 206 \$	5 221 790 \$
Équivalents temps plein	37	33

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

Priorités pangouvernementales connexes

Analyse comparative entre les sexes Plus

Le plan d'[analyse comparative entre les sexes plus](#) (ACS Plus) du Comité pour l'exercice 2023-2024 comprenait une initiative visant à inclure la formation sur l'ACS Plus dans le programme de formations obligatoires des membres du personnel. En 2023-2024, le Comité a maintenu un taux d'achèvement supérieur à 75 %.

Programme de développement durable à l'horizon 2030 et Objectifs de développement durable des Nations Unies

En tant que micro-organisation, les contributions du Comité à la [Loi fédérale sur le développement durable](#) ne peuvent être réalistes qu'à petite échelle, surtout lorsqu'on les compare à d'autres organisations du gouvernement du Canada. Toutefois, le plan du Comité montre le plein engagement de l'organisation à contribuer à la réconciliation et à la protection de l'environnement. Lors de l'élaboration de la Stratégie fédérale de développement durable de 2023-2027 pour l'avenir, le Comité a mis en œuvre certains aspects de la Politique d'achats écologiques et a intégré les perspectives locales de développement durable dirigées par des Autochtones. Plus précisément, nous avons intégré les considérations environnementales aux décisions d'approvisionnement, attribué des contrats à des groupes autochtones, veillé à ce que tout le personnel de l'approvisionnement reçoive une formation sur les achats écologiques et rendu obligatoire une formation sur la sensibilité culturelle à tous les membres du personnel.

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

Répertoire des programmes

L'examen indépendant des griefs militaires est appuyée des programmes suivants :

- Examen indépendant des griefs militaires
- Services internes

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

Services internes

Dans la présente section

- [Description](#)
- [Progrès à l'égard des résultats](#)
- [Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus](#)
- [Marchés attribués à des entreprises autochtones](#)

Description

Les services internes sont les services fournis au sein d'un ministère afin qu'il puisse respecter ses obligations intégrées et exécuter ses programmes. Les dix catégories de services internes sont les suivantes :

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

Progrès à l'égard des résultats

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

Au cours de l'exercice 2023-2024, un plan intégré évolutif des ressources humaines a été élaboré et mis en œuvre. Ce plan permet une surveillance et des rapports adéquats sur une variété de priorités, d'initiatives et d'engagements du gouvernement du Canada, y compris la réponse aux priorités du gouvernement du Canada liées à l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion. Ce plan intégré porte sur l'accessibilité, la diversité et l'inclusion, les obstacles à la dotation, l'équité en matière d'emploi, le plan d'action lié au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, les langues officielles, la mobilisation et la santé mentale. Le plan vise également à renforcer la diversité et l'inclusion en s'attaquant aux préjugés et aux obstacles qui désavantagent les personnes appartenant à des groupes en quête d'équité. Un programme d'ambassadrices et d'ambassadeurs de l'espace sécuritaire a été lancé pour soutenir les membres du personnel à la recherche d'un espace sans jugement où il est possible de se confier. Les championnes du Comité ont organisé plusieurs activités, y compris une commémoration pour souligner la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, une présentation du Commissariat aux langues officielles sur l'insécurité linguistique, un atelier sur la santé mentale intitulé « Il est important de se sentir bien », et une présentation de l'ombud des vétérans lors du jour du Souvenir. Ces mesures, qui sensibilisent les membres du personnel et leur donnent de l'information et des ressources, visent à soutenir le bien-être général du Comité.

La santé mentale et le bien-être sont une priorité constante pour la haute direction. En 2023, le Plan d'action en matière de santé mentale du Comité a été mis à jour pour inclure de nouvelles activités de formation et de sensibilisation. Il convient de noter qu'en 2023, le bien-être mental a été intégré aux objectifs de rendement de chaque membre du personnel du Comité ayant des responsabilités de supervision. Afin d'appuyer cette initiative et de la lancer de façon concrète, l'équipe de gestion du Comité a assisté à un atelier sur le leadership. On y a expliqué les comportements de leadership qui multiplient la capacité des collègues grâce à des techniques de motivation et exploré ce que signifie se sentir psychologiquement en sécurité au travail, de même que la raison pour laquelle cela est nécessaire pour la productivité d'une équipe.

En mettant en œuvre les engagements pris dans le plan d'action sur l'accessibilité du Comité, l'équipe des communications a appliqué de manière proactive le Guide de rédaction du contenu du site Canada.ca ainsi que les lignes directrices sur l'écriture inclusives à tous les produits de manière cohérente. Ces mêmes lignes directrices ont été promues à l'échelle de l'organisation à plusieurs

reprises au cours de l'exercice. De plus, les approches d'« inclusivité dès la conception » et d'« accessibilité par défaut » ont été appliquées aux locaux du Comité en installant dans tous les bureaux de l'équipement ergonomique.

L'équipe de la gestion de l'information (GI) et de la technologie de l'information (TI) a consacré une grande partie de cette période à la migration des systèmes du Comité vers l'infonuagique. Ce projet considérable a été complété par le renforcement tout aussi important de la sécurité des appareils mobiles (téléphones intelligents et ordinateurs portatifs). Un plan triennal sur l'amélioration continue de la sécurité, tant physique que numérique, a été élaboré et approuvé.

Le Comité a continué de moderniser ses outils de travail et ses modèles, comme les feuilles de temps, a révisé le formulaire de formation, le formulaire de départ et le questionnaire de départ, et a élaboré des lignes directrices sur les congés d'études. Nous avons également poursuivi le travail de modernisation de notre milieu de travail et de réduction de l'espace de nos bureaux. Les discussions avec Services publics et Approvisionnement Canada au sujet d'un nouveau projet de colocation qui doit avoir lieu en 2028 ont évolué tout au long de l'exercice. Le fait de choisir la colocation dans un espace écologique fait partie des efforts du Comité pour agir de manière durable et responsable. Notre équipe d'approvisionnement a également signé une entente avec la Commission des libérations conditionnelles du Canada pour qu'elle nous offre de la formation et des services d'approvisionnement, au besoin. Cette entente aidera à atténuer les risques et à améliorer notre niveau de conformité en matière d'approvisionnement, ainsi qu'à donner accès à du personnel expérimenté en matière d'approvisionnement. Le Plan de sécurité ministériel a été mis à jour, et des séances d'information régulières sur la sécurité font maintenant partie de la pratique courante dans le but d'améliorer la gouvernance de la sécurité et de donner un aperçu de l'état d'avancement du programme de sécurité du Comité. Le plan de continuité des activités a également été mis à jour pour tenir compte l'environnement numérique.

Des outils de communication internes ont été utilisés pour mobiliser les membres du personnel et créer un sentiment d'appartenance. Plus précisément, la page d'accueil de l'Intranet et les blogues ont été utilisés pour tenir les membres du personnel au courant des priorités, des nouvelles, de l'information et des initiatives du Comité et du gouvernement du Canada. Des réunions mensuelles du personnel, des sondages en ligne et plusieurs activités au cours de l'année ont également joué un rôle dans la création de ce sentiment d'appartenance.

Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus

Tableau 3 : Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus en ce qui a trait aux services internes pour l'exercice

Le tableau 3 fournit un résumé des dépenses prévues et réelles et des ETP requis pour obtenir ces résultats.

Ressources	Prévues	Réelles
Dépenses	2 095 437 \$	2 540 299 \$
Équivalents temps plein	12	14

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

Marchés attribués à des entreprises autochtones

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

Le Comité externe d'examen des griefs militaires est un ministère faisant partie de la phase 3 qui vise à atteindre la cible minimale de 5 % d'ici la fin de l'exercice 2024-2025. En augmentant les occasions d'obtenir des contrats des entreprises des Premières Nations, des Inuits et des Métis grâce au processus d'approvisionnement fédéral, le Comité fait sa part pour faire progresser la réconciliation avec les peuples autochtones. Cependant, le Comité pourrait avoir de la difficulté au fil des ans à respecter la cible de 5 % obligatoire en raison de ses limites budgétaires et de ses dépenses relativement faibles en contrats. Dans la mesure du possible, nous chercherons de façon proactive et continue de nouvelles occasions de passation de marchés et de collaboration avec des entreprises appartenant à des Autochtones, tout en appliquant les principes de saine gestion financière et de passation de marchés.

Voici quelques-unes des mesures que le Comité a prises et qu'il prendra pour atteindre la cible minimale de 5 % :

- 66 % du personnel de l'équipe de l'approvisionnement, de la gestion du matériel et de la gestion des biens immobiliers a suivi le cours obligatoire de l'École de la fonction publique du Canada sur les « Considérations autochtones en matière d'approvisionnement », et le Comité a l'objectif d'atteindre 100 % en 2024-2025.
- Le Comité a déjà mis en œuvre une stratégie visant à créer davantage d'occasions pour les entreprises autochtones en adaptant les processus internes et le plan d'approvisionnement. Des cibles ont été fixées au sein de l'organisation à 3 %, 4 % et 5 % pour les exercices 2022-2023, 2023-2024 et 2024-2025 respectivement.
- Le Comité a dépassé ses objectifs internes et a accordé 5,36 % de ses contrats à des entreprises autochtones en 2022-2023 et a atteint 14,15 % en 2023-2024.

Le Comité continue de montrer son engagement à l'égard de la réconciliation avec les peuples autochtones :

- Le Comité a ajouté un cours obligatoire de l'École de la fonction publique du Canada, « Survol de l'histoire des relations entre les peuples autochtones et le gouvernement du Canada », que tous les membres du personnel doivent suivre. Selon l'objectif, 50 % des membres du personnel doivent avoir suivi le cours d'ici la fin de l'exercice 2024-2025, 75 % d'ici l'exercice 2025-2026 et 100 % d'ici l'exercice 2026-2027.
- En ce qui concerne les activités de gouvernance interne, le Comité offre non seulement une reconnaissance territoriale au début de chaque réunion du personnel, mais a également commencé à inclure de courtes discussions sur l'histoire et l'expérience autochtones dans le but de sensibiliser les membres du personnel à la culture autochtone. Un événement spécial a été organisé pour commémorer la Journée de la vérité et de la réconciliation en 2023.
- Au cours de l'exercice 2023-2024, le Comité a fait la promotion de diverses activités, comme la formation sur les « traités et les ententes d'autonomie gouvernementale » et une activité sur la réconciliation et les inégalités, et a publié des billets de blogue qui font la promotion du Mois

national de l'histoire autochtone ainsi que des activités du gouvernement du Canada organisées par des groupes de fonctionnaires fédéraux concernés par ces questions.

Dépenses et ressources humaines

Dans la présente section

- Dépenses
- Financement
- Faits saillants des états financiers
- Ressources humaines

Dépenses

Cette section présente un aperçu des dépenses prévues et réelles du ministère de 2021-2022 à 2026-2027.

Sommaire du rendement budgétaire

Tableau 4 : Dépenses réelles de trois exercices pour les responsabilités essentielles et les services internes (en dollars)

Le tableau 4 indique la somme d'argent dépensée par le Comité au cours des trois derniers exercices pour s'acquitter de ses responsabilités essentielles et assurer la prestation de ses services internes.

Responsabilités essentielles et services internes	Budget principal des dépenses 2023-2024	Autorisations totales pouvant être utilisées pour 2023-2024	Dépenses réelles de trois exercices (autorisations utilisées)
Examen indépendant des griefs militaires	4 989 206 \$	5 893 934 \$	<ul style="list-style-type: none">• 2021–2022: 4 811 195 \$• 2022–2023: 4 706 492 \$• 2023–2024: 5 221 790 \$
Total partiel	4 989 206 \$	5 893 934 \$	<ul style="list-style-type: none">• 2021–2022: 4 811 195 \$• 2022–2023: 4 706 492 \$• 2023–2024: 5 221 790 \$
Services internes	2 095 437 \$	2 696 271 \$	<ul style="list-style-type: none">• 2021–2022: 2 213 866 \$• 2022–2023: 2 382 708 \$• 2023–2024: 2 540 299 \$
Total	7 084 643 \$	8 590 205 \$	<ul style="list-style-type: none">• 2021–2022: 7 025 061 \$• 2022–2023: 7 089 200 \$• 2023–2024: 7 762 089 \$

Analyse des dépenses des trois derniers exercices

Le tableau 4 met en évidence une augmentation notable des dépenses réelles en 2023-2024 par rapport aux années précédentes. Cette augmentation est principalement attribuable au paiement de rajustements de rémunération rétroactifs pour les années précédentes et aux rajustements en cours d'exercice découlant de la mise à jour de diverses conventions collectives et conditions d'emploi.

L'augmentation des autorisations totales disponibles par rapport au Budget principal des dépenses peut être attribuée principalement aux facteurs suivants :

- Des fonds supplémentaires ont été obtenus au moyen du Budget supplémentaire des dépenses pour le paiement des rajustements de rémunération mentionnés ci-dessus.
- Le Budget principal des dépenses ne comprenait aucun montant pour le report de fonds de fonctionnement, qui a par la suite été ajouté aux autorisations totales du Comité pouvant être utilisées.
- Le Comité a reçu du financement temporaire, de la part du ministère de la Défense nationale (MDN), dans le Budget supplémentaire des dépenses afin d'accroître sa capacité de produire des rapports de conclusions et recommandations en temps opportun.

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

Tableau 5 : Dépenses prévues au cours des trois prochains exercices pour les responsabilités essentielles et les services internes (en dollars)

Le tableau 5 indique la somme d'argent que le Comité prévoit dépenser au cours des trois prochains exercices pour s'acquitter de ses responsabilités essentielles et assurer la prestation de ses services internes.

Responsabilités essentielles et services internes	Dépenses prévues 2024-2025	Dépenses prévues 2025-2026	Dépenses prévues 2026-2027
Examen indépendant des griefs militaires	5 772 916 \$	5 797 908 \$	5 670 692 \$
Total partiel	5 772 916 \$	5 797 908 \$	5 670 692 \$
Services internes	2 474 107 \$	2 484 817 \$	2 430 297 \$
Total	8 247 023 \$	8 282 725 \$	8 100 989 \$

Analyse des dépenses des trois prochains exercices

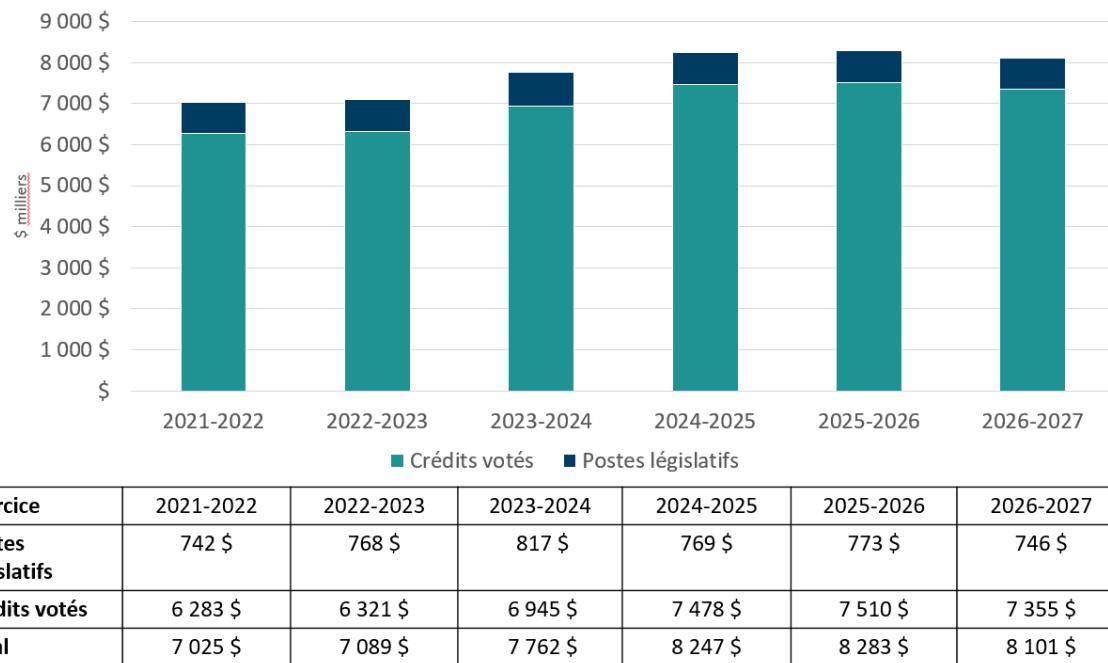
Dans le tableau 5, les dépenses prévues pour les trois prochains exercices montrent une augmentation notable, principalement en raison du financement temporaire reçu du MDN. Ce financement supplémentaire est alloué jusqu'à l'exercice 2026-2027 et vise à accroître la capacité du Comité à produire des rapports de conclusions et recommandations.

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

Financement

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

Graphique 1 : Financement approuvé (législatif et voté) pour une période de six exercices
Le graphique 1 résume le financement voté et législatif du ministère pour la période de 2021-2022 à 2026-2027.



Version texte du graphique 1

Exercise	2021–2022	2022–2023	2023–2024	2024–2025	2025–2026	2026–2027
Postes législatifs	742 \$	768 \$	817 \$	769 \$	773 \$	746 \$
Crédits votés	6 283 \$	6 321 \$	6 945 \$	7 478 \$	7 510 \$	7 355 \$
Total	7 025 \$	7 089 \$	7 762 \$	8 247 \$	8 283 \$	8 101 \$

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

Pour obtenir de plus amples renseignements sur ces résultats, consulter le sommaire du rendement budgétaire concernant les responsabilités essentielles et le tableau des services internes.

Pour en savoir plus sur les dépenses votées et législatives du Comité, consulter les [Comptes publics du Canada](#).

Faits saillants des états financiers

Les [états financiers](#) du Comité (audités ou non) pour l'exercice terminé le 31 mars 2024 sont publiés sur le site Web du ministère.

Tableau 6 : État condensé des résultats (audité ou non) terminé le 31 mars 2024 (en dollars)

Le tableau 6 résume les charges et les revenus pour 2023-2024 qui affectent le coût de fonctionnement avant le financement du gouvernement et les transferts.

Renseignements financiers	Résultats réels 2023-2024	Résultats prévus 2023-2024	Différence (réels moins prévus)
Total des charges	8 478 790 \$	7 609 000 \$	869 790 \$
Total des revenus	1 144 \$	1 000 \$	144 \$
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	8 477 646 \$	7 608 000 \$	869 646 \$

Les renseignements sur les résultats prévus pour 2023-2024 proviennent de [l'état des résultats prospectif et les notes de 2023-2024](#) du Comité.

Le tableau 7 résume les charges et les revenus réelles affectant le coût de fonctionnement avant le financement du gouvernement et les transferts.

Renseignements financiers	Résultats réels 2023-2024	Résultats réels de 2022-2023	Différence (2023- 2024 moins 2022- 2023)
Total des charges	8 478 790 \$	7 698 720 \$	780 070 \$
Total des revenus	1 144 \$	598 \$	546 \$
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	8 477 646 \$	7 698 122 \$	779 524 \$

Analyse des charges et les revenus réelles

L'augmentation importante des dépenses totales entre les résultats réels de 2022-2023 et de 2023-2024 est principalement attribuable à une augmentation des charges salariales en raison d'ajustements de rémunération. Ces ajustements étaient nécessaires à la suite de la ratification de diverses conventions collectives et des mises à jour des conditions d'emploi.

De plus, l'écart est en partie attribuable à une perte comptable notable constatée lors de la cession d'une immobilisation. Comme le Comité a réduit ses locaux à bureaux en 2023-2024, il a donc dû radier une partie importante de ses améliorations locatives dans ses livres comptables. Cette cession a entraîné une perte, ce qui a eu une incidence importante sur les dépenses totales de l'exercice.

Tableau 8 : État condensé de la situation financière (audité ou non) au 31 mars 2024 (en dollars)
Le tableau 8 fournit un résumé des passifs (ce qu'il doit) et des actifs (ce qu'il possède) du ministère, qui aident à déterminer la capacité de celui-ci à mettre en œuvre des programmes et des services.

Renseignements financiers	Exercice en cours (2023-2024)	Exercice précédent (2022-2023)	Différence (2023-2024 moins 2022-2023)
Total du passif net	1 240 163 \$	1 170 085 \$	70 078 \$
Total des actifs financiers nets	687 062 \$	653 300 \$	33 762 \$
Dette nette du ministère	553 101 \$	516 785 \$	36 316 \$
Total des actifs non financiers	138 289 \$	397 600 \$	(259 311 \$)
Situation financière nette du ministère	(414 812 \$)	(119 185 \$)	(295 627 \$)

Analyse de l'état condensé de la situation financière

Au cours de l'exercice 2023-2024, le passif net total a augmenté de 70 078 \$ par rapport à l'exercice précédent. Cette augmentation est principalement attribuable à l'augmentation des comptes créditeurs, tant avec les fournisseurs qu'avec d'autres ministères.

Le changement le plus important est observé dans le total des actifs non financiers, qui a diminué de 259 311 \$ en 2023-2024 par rapport à 2022-2023. Cet écart est principalement attribuable à la cession d'une partie des améliorations locatives associées à la réduction des locaux à bureaux.

Ressources humaines

Cette section présente un aperçu des ressources humaines réelles et prévues du ministère pour la période de 2021-2022 à 2026-2027.

Tableau 9 : Ressources humaines réelles pour les responsabilités essentielles et les services internes
Le tableau 9 fournit un résumé des ressources humaines, en équivalents temps plein, lesquels sont associés aux responsabilités essentielles et aux services internes du Comité pour les trois derniers exercices.

Responsabilités essentielles et services internes	Équivalents temps plein réels 2021-2022	Équivalents temps plein réels 2022-2023	Équivalents temps plein réels 2023-2024
Examen indépendant des griefs militaires	34	33	33
Total partiel	34	33	33
Services internes	13	15	14
Total	47	48	47

Analyse des ressources humaines des trois derniers exercices

Dans le tableau 9, le nombre total d'ETP en 2023-2024 est demeuré semblable à celui des années précédentes, ce qui indique des niveaux de dotation stables. Le Comité avait initialement prévu une augmentation de son effectif à 49 ETP en 2023-2024. Toutefois, cet objectif n'a pas été entièrement atteint, principalement en raison de postes clés vacants, y compris la présidence et la vice-présidence (temps plein).

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

Le tableau 10 présente des renseignements sur les ressources humaines, en équivalents temps plein réels (ETP), pour chaque responsabilité essentielle et les services internes du Comité au cours des trois prochains exercices. Les ressources humaines pour l'exercice en cours sont prévues en fonction des données de l'exercice à ce jour.

Responsabilités essentielles et services internes	ETP prévus en 2024-2025	ETP prévus en 2025-2026	ETP prévus en 2026-2027
Examen indépendant des griefs militaires	42	42	40
Total partiel	42	42	40
Services internes	14	14	14
Total	56	56	54

Analyse des ressources humaines pour les trois prochains exercices

Le tableau 10 démontre qu'à compter de 2024-2025, on prévoit une augmentation notable des ETP pour les trois prochains exercices. Cette augmentation sera rendue possible par le financement temporaire supplémentaire reçu du MDN, jusqu'à l'exercice 2026-2027, afin d'accroître la capacité du Comité à produire des rapports de conclusions et recommandations en temps opportun.

Renseignements ministériels

Profil du ministère

Ministre de tutelle : L'honorable Bill Blair, député

Administrateur général : Kelly Walsh, Présidente et première dirigeante par intérim

Portefeuille ministériel : Défense nationale

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

Année de constitution ou de création : 2000

Autre : [À propos du Comité - Canada.ca](#)

Coordonnées du ministère

Adresse postale : 60, rue Queen, 9^e étage, Ottawa (Ontario) K1P 5Y7, Canada

Numéro de téléphone : 343-991-2035

Numéro de télécopieur : 613-996-6491

Adresse courriel : mgerc-ceegm@mgerc-ceegm.gc.ca

Site(s) Web :

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

Tableaux de renseignements supplémentaires

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

- [Analyse comparative entre les sexes Plus](#)

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](#). 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.

Définitions

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

Outil analytique servant à soutenir l'élaboration de politiques, de programmes et d'autres initiatives et à évaluer les répercussions des politiques, des programmes et des initiatives sur divers ensembles de femmes, d'hommes et de personnes de diverses identités de genre. L'ACS Plus est un processus permettant de comprendre qui est touché par l'occasion ou l'enjeu évalué par l'initiative, d'établir comment l'initiative pourrait être adaptée pour répondre aux divers besoins des personnes les plus touchées ainsi que de déterminer et de réduire tout obstacle à l'accès ou au bénéfice de l'initiative. L'ACS Plus est une analyse intersectionnelle qui va au-delà des différences biologiques (sexe) et socioculturelles (genre) pour tenir compte d'autres facteurs, comme l'âge, les handicaps, l'éducation, l'ethnicité, la situation économique, la géographie (y compris la ruralité), la langue, la race, la religion et l'orientation sexuelle.

cadre ministériel des résultats (departmental results framework)

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

cible (target)

Niveau mesurable du rendement ou du succès qu'un ministère, un programme ou une initiative prévoit 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 ainsi que 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 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 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 au moins 5 % de la valeur totale des marchés à des entreprises autochtones, correspond à la définition et aux exigences définies dans le [Répertoire des entreprises autochtones](#).

équivalent temps plein (ETP) (full-time equivalent [FTE])

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

indicateur de rendement (performance indicator)

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

indicateur de résultat ministériel (departmental result indicator)

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

initiative horizontale (horizontal initiative)

Initiative dans le cadre de laquelle deux 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 un ministère entend respecter 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 au cours d'une période de trois ans. Les Plans ministériels sont habituellement présentés au Parlement au printemps.

priorité ministérielle (departmental priority)

Plan ou projet qu'un ministère a choisi de cibler 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, les priorités pangouvernementales correspondent aux thèmes de haut niveau qui décrivent le programme du gouvernement dans le [discours du Trône du 23 novembre 2021](#) : 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.

programme (program)

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

rappor t 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'un ministère a faite de ses ressources en vue d'obtenir ses résultats, mesure dans laquelle ces résultats se comparent à ceux que le ministère souhaitait obtenir, et mesure dans laquelle les leçons ont été dégagées.

répertoire des programmes (program Inventory)

Compilation de l'ensemble des programmes d'un 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 un ministère, une politique, un programme ou une initiative. Les résultats ne relèvent pas d'un ministère, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative unique, mais ils s'inscrivent dans la sphère d'influence du ministère.

résultat ministériel (departmental result)

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.