

Comité externe d'examen des griefs militaires



2019–2020

Rapport sur les résultats ministériels

L'honorable Harjit S. Sajjan, C.P., OMM, MSM, CD, député
Ministre de la Défense nationale

No de catalogue : DG2-7F-PDF

ISSN : 2560-953X

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de la Défense nationale, 2020

Table des matières

Message de la présidente et première dirigeante	1
Coup d'œil sur les résultats ainsi que le contexte opérationnel	2
Résultats : ce que nous avons accompli	3
Responsabilité essentielle	3
Résultats atteints	3
Services internes	7
Analyse des tendances en matière de dépenses et de ressources humaines	9
Dépenses réelles	9
Ressources humaines réelles	11
Dépenses par crédit voté	12
Dépenses et activités du gouvernement du Canada	12
États financiers et faits saillants des états financiers	12
Renseignements supplémentaires	14
Profil organisationnel	14
Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités	14
Cadre de présentation de rapports	15
Renseignements connexes sur le Répertoire des programmes	15
Tableaux de renseignements supplémentaires	15
Dépenses fiscales fédérales	16
Coordonnées de l'organisation	16
Annexe : définitions	17
Notes en fin d'ouvrage	21

Message de la présidente et première dirigeante

En tant que présidente et première dirigeante, j'ai le plaisir de présenter le Rapport sur les résultats ministériels 2019-2020 du Comité externe d'examen des griefs militaires (le Comité).



Ce rapport expose les résultats du premier cadre stratégique triennal du Comité lequel démontre que notre organisation a beaucoup investi dans ses processus, ses outils et son personnel. Durant l'année financière 2019-2020, le Comité a concentré ses efforts sur la modernisation et l'amélioration continue. Grâce à l'innovation, ma vision du Comité, soit celle d'un tribunal administratif modèle axé sur le numérique et d'un centre d'excellence dans l'examen indépendant des griefs militaires, se concrétise progressivement.

L'équipe des Opérations et celle des Services corporatifs sont toutes les deux parvenues à atteindre les objectifs fixés. Entre autres, le Comité a mis en œuvre sa directive sur le télétravail, a poursuivi la révision de sa procédure d'examen des griefs en vue d'accroître son efficacité et a amélioré le système de gestion des dossiers ainsi que le modèle de production de rapports. Nous avons, par ailleurs, continué à progresser vers un milieu de travail axé sur le numérique et les approches écologiques, et doté de processus simplifiés.

Nous avons également mis l'accent sur le bien-être du personnel. À cet effet, nous avons procédé notamment à la mise à jour d'un guide sur le bien-être, à l'élaboration d'un nouveau plan d'action en matière de santé mentale et à l'organisation de plusieurs activités destinées au personnel. Soulignons la tenue d'une journée de sensibilisation à la santé mentale et des activités de plein air organisées dans l'équipe des Opérations pour promouvoir le bien-être physique. En outre, le Comité procure constamment à son personnel un environnement de travail sûr exempt de harcèlement.

Je tiens à féliciter tous les membres du Comité et les employés pour leur dévouement et leur persévérance. Ils s'acquittent de leurs fonctions avec enthousiasme et la qualité de leur travail atteste de leur détermination et de leur ténacité.

Alors que nous nous apprêtons à entreprendre la deuxième année de notre cadre triennal d'amélioration continue, je suis persuadée que nous sommes bien placés pour saisir toutes les occasions d'évoluer.

Christine Guérette, CPA, CGA
Présidente et première dirigeante

Coup d'œil sur les résultats ainsi que le contexte opérationnel

Dépenses réelles		Ressources humaines réelles	
Dépense réelles 2019-2020	6 375 884 \$	Nombre d'équivalents temps plein réels (ETP) 2019-2020	45 ETP

Le Comité a fait d'excellents progrès tout au long de la première année de son cadre stratégique triennal. Dans l'esprit de l'initiative « Au-delà de 2020 », le Comité a appliqué sa philosophie d'amélioration continue à la mobilisation des employés (le « qui »), à la mise en place d'une infrastructure favorable (les « outils ») et au renforcement des processus opérationnels et organisationnels (le « comment »). Parmi les points forts du Comité, citons notamment :

- l'accueil de sept nouveaux employés pleinement intégrés et formés au sein des Opérations;
- la création d'une équipe consacrée à l'accélération du traitement des dossiers;
- le transfert de divers outils et processus de travail vers le numérique;
- la mise en œuvre :
 - de services de téléphonie sans fil (« Couper le cordon »);
 - d'un système intégré des finances SAP;
 - d'une nouvelle directive sur le télétravail;
- l'élaboration d'un plan d'action en matière de santé mentale.

Pour en savoir plus sur les plans, les priorités et les résultats du Comité, veuillez consulter la section « Résultats : ce que nous avons accompli » du présent rapport.

Résultats : ce que nous avons accompli

Responsabilité essentielle

Description

Le Comité externe d'examen des griefs militaires, un tribunal indépendant, examine les griefs militaires qui lui sont soumis, conformément à l'article 29 de la *Loi sur la défense nationale* (LDN). L'article 29 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 Forces armées canadiennes (FAC) a le droit de déposer un grief. Il s'agit, à quelques exceptions près, de la seule procédure de plainte officielle dont disposent les membres des FAC.

Le Comité est tenu de fournir ses conclusions et recommandations (CR) au chef d'état-major de la défense (CEMD) et au militaire ayant déposé le grief. Les CR sont l'occasion de relever des problèmes liés aux politiques ou à d'autres questions d'intérêt général. Le Comité procède à l'examen avec célérité et sans formalisme dans la mesure où les circonstances et l'équité le permettent.

Le Comité rend compte des résultats de ses activités dans son rapport annuel ainsi que dans diverses publications.

Résultats

En 2019-2020, le Comité a accueilli sept nouveaux employés au sein des Opérations et a soutenu leur pleine intégration en leur offrant la formation et le contexte nécessaires pour assurer une transition en douceur dans leurs nouvelles fonctions. Toutefois, d'autres postes sont restés vacants. Le Comité a lancé des processus de dotation pour pourvoir ces postes qui sont essentiels pour formuler des CR. En parallèle, nous avons examiné la planification de la relève des employés expérimentés qui prendront leur retraite dans un avenir proche ou qui pourraient s'absenter pendant une période déterminée.

Le Comité a passé la majeure partie de l'année 2019-2020 à évaluer, à revoir et à affiner sa structure de gouvernance ainsi que son cadre opérationnel pour accroître sa capacité d'examen des dossiers de griefs. Bien entendu, nous continuerons à explorer les possibilités de gains d'efficacité. Dans l'ensemble, ces nouvelles approches renforcent la capacité du Comité à traiter l'arriéré de dossiers et pavent la voie à la réduction du temps nécessaire pour examiner les griefs dont il est saisi.

En raison d'un arriéré existant, de difficultés liées à l'embauche de personnel et d'une augmentation prévue du nombre de renvois de griefs, le Comité a créé, au cours du dernier trimestre de l'année financière, une équipe consacrée à l'accélération du traitement des dossiers. Bien que cette équipe ait augmenté la capacité globale du

Comité à produire des CR, ses résultats pour la présente période de référence sont limités en raison du caractère relativement récent de l'équipe. Néanmoins, cette stratégie s'inscrit dans le cadre d'un effort continu visant à formuler plus rapidement les CR.

Il est juste de dire que les trois actions susmentionnées ont été mises en œuvre de manière proactive afin d'atténuer le risque reconnu du Comité de ne pas être en mesure de s'acquitter de son mandat en temps voulu, notamment en ce qui concerne la prestation de services.

Pour appuyer l'amélioration continue et s'engager à créer un milieu de travail doté de processus simplifiés et écologiques, le Comité a achevé la transition de toutes les lettres types opérationnelles vers des formats numériques, y compris l'adoption de signatures électroniques sur papier à en-tête des lettres destinées à la formulation des CR ainsi que de toutes les autres lettres de transmission au CEMD et aux plaignants. De plus, le Comité a investi dans un logiciel de révision de documents en format PDF, car il poursuit son évolution vers un environnement sans papier. Enfin, le Comité a mis en place un système amélioré de gestion des dossiers au début de 2019 ce qui a permis d'accroître le processus d'examen des griefs. Soulignons que cette innovation a permis l'utilisation de nouveaux outils de production de rapports et l'amélioration des rapports existants. Ces initiatives, en plus d'appuyer la mobilité de la main-d'œuvre, s'alignent sur les priorités de l'organisation consistant à devenir moderne, à reposer sur le numérique et à être plus consciente de l'environnement.

Dans un effort pour mesurer régulièrement son rendement, le Comité accompagne chaque rapport de CR produit par un sondage au lieu de compter sur le DGAGFC pour transmettre le sondage au nom du Comité. Le retour d'information est important pour le Comité, il permet d'évaluer si les rapports de CR remis à l'autorité de dernière instance (ADI) sont utiles, clairs et complets. Des sondages similaires sont envoyés aux plaignants.

Résultats atteints

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2019-2020	Résultats réels 2018-2019	Résultats réels 2017-2018
RM1 - Des conclusions et recommandations sont rendues en temps opportun pour chaque grief renvoyé au Comité	RM11 - 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 2020	5.08%	0 %	Non disponible
	RM12 - Délai écoulé depuis la date de réception (lors de griefs pour lesquels aucun rapport de conclusions et recommandations n'a été rendu dans les quatre mois suivant leur réception)	75 % des dossiers de grief ont été reçus depuis moins de 4 mois	31 mars 2020	26.22% des griefs actifs ont été reçus depuis 4 mois ou moins	59.2 % des griefs actifs ont été reçus depuis 4 mois ou moins	Non disponible
RM2 - Le chef d'état-major de la Défense peut se fier sur les conclusions et recommandations du Comité dans le contexte du processus de prise de décision en matière de griefs militaires	RM13 - 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 2020	Utilité : 4.96/5 Clarté : 5/5 Exhaustivité : 4.91/5	Utilité : 5/5 Clarté : 5/5 Exhaustivité : 5/5	Non disponible

Note : Pour diverses raisons, le Comité a en ce moment un arriéré de 250 dossiers. Le délai écoulé depuis la réception d'un grief et la fin de son examen est plus souvent

qu'autrement supérieur à quatre mois. Cette réalité est illustrée dans les résultats affichés dans le tableau ci-dessus. Le Comité est en train de revoir activement ses processus opérationnels et ses ressources humaines en vue d'accroître sa productivité et de mettre en place un système qui soutient sa vision d'avenir.

Malgré les difficultés à surmonter, il faut souligner que le CEMD estime que les CR fournies par le Comité sont d'une grande valeur pour les FAC.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2019–2020	Dépenses prévues 2019–2020	Autorisations totales pouvant être utilisées 2019–2020	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2019-2020	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2019-2020
4 421 251 \$	4 421 251 \$	4 489 099 \$	4 157 427 \$	- 263 824 \$

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2019-2020	Nombre d'équivalents temps plein réels 2019-2020	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2019-2020
34	30	-4

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

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 du ministère. Les 10 catégories de services sont : 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; et les services de gestion des biens.

Résultats atteints

En 2019-2020, le Comité a adopté une stratégie de gestion du changement ainsi qu'une philosophie d'amélioration continue qui a permis aux employés et à la direction de réaffirmer leur engagement à l'égard de l'examen systématique et continu des processus de l'organisation afin d'assurer un rendement durable et optimal. Si l'on associe cette stratégie et cette philosophie à la mise en œuvre d'une nouvelle directive sur le télétravail ainsi qu'à la transition vers des services de téléphonie sans fil (initiative « Couper le cordon »), tout cela appuie la vision de notre organisation qui souhaite être un tribunal administratif efficace et moderne.

Grâce à la mise en œuvre du système intégré de gestion des finances SAP et à la modernisation de sa fonction de gestion financière et matérielle, le Comité est plus à même de fournir en temps utile des informations et des conseils précis en matière de gestion des ressources humaines et financières aux programmes et aux responsables de la prise de décisions.

Parmi les efforts assidus déployés pour soutenir le bien-être au travail et promouvoir un environnement de travail sain, le Comité a approuvé un guide du bien-être au travail qui contient, entre autres, des ressources spécialisées dans la gestion des conflits pour aider les employés à gérer les situations difficiles au travail, ainsi qu'un plan d'action en matière de santé mentale. À cette fin, diverses activités relatives à la santé mentale ont été régulièrement organisées lors des réunions mensuelles du personnel, comme la journée d'activité plein air.

À la suite du Plan stratégique et des initiatives pour un gouvernement ouvert du gouvernement du Canada, le Comité a poursuivi la modernisation de son système et de

ses processus de gestion de l'information. Parmi les réalisations, on peut citer la révision complète de la structure du plan de classement du Comité dans GCDocs, la transformation de documents physiques en format numérique ainsi que les séances d'information du personnel en matière de protocoles de gestion appropriée de l'information. Il en a découlé une utilisation plus efficace des ressources d'information, un système de recherche d'informations amélioré et une bonne protection des ressources d'information utilisées par le Comité.

Les indicateurs du cadre de résultats du Comité ainsi que tous les objectifs de travail des employés ont été reformulés afin de concorder plus étroitement avec les objectifs SMART (spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporels). Tout indique que cela entraînera une amélioration significative et notable de la capacité du Comité à rendre compte de son rendement.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2019-2020	Dépenses prévues 2019-2020	Autorisations totales pouvant être utilisées 2019-2020	Dépenses réelles (autorisations utilisées)* 2019-2020	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2019-2020
2 380 673 \$	2 380 673 \$	2 726 507 \$	2 218 457 \$	-162 216 \$

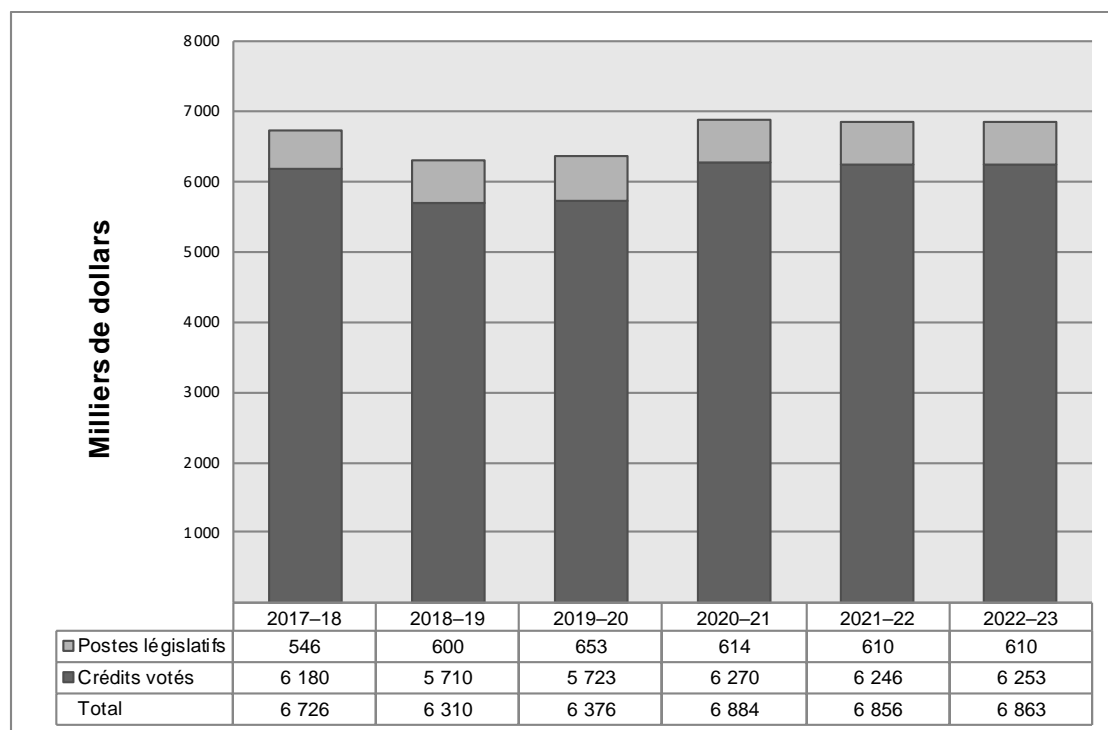
Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2019-2020	Nombre d'équivalents temps plein réels 2019-2020	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2019-2020
14	15	1

Analyse des tendances en matière de dépenses et de ressources humaines

Dépenses réelles

Graphique des tendances relatives aux dépenses du Ministère



Pour plus de renseignements sur ces résultats, veuillez consulter le tableau du Sommaire du rendement budgétaire pour les programmes et les services internes ci-dessous.

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

Responsabilités essentielles et Services internes	Budget principal des dépenses 2019-2020	Dépenses prévues 2019-2020	Dépenses prévues 2020-2021	Dépenses prévues 2021-2022	Autorisations totales pouvant être utilisées 2019-2020	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2019-2020	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2018-2019	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2017-2018
Examen indépendant des griefs militaires	4 421 251 \$	4 421 251 \$	4 474 342 \$	4 456 425 \$	4 489 099 \$	4 157 427 \$	4 053 377 \$	3 922 563 \$
Total partiel	4 421 251 \$	4 421 251 \$	4 474 342 \$	4 456 425 \$	4 489 099 \$	4 157 427 \$	4 053 377 \$	3 922 563 \$
Services internes	2 380 673 \$	2 380 673 \$	2 409 261 \$	2 399 613 \$	2 726 507 \$	2 218 457 \$	2 256 512 \$	2 803 894 \$
Total	6 801 924 \$	6 801 924 \$	6 883 603 \$	6 856 038 \$	7 215 606 \$	6 375 884 \$	6 309 889 \$	6 726 457 \$

Les dépenses réelles de 6,375 millions de dollars pour l'année 2019-2020 sont comparables aux dépenses réelles de 6,309 millions de dollars pour l'année 2018-2019, soit une augmentation de 66 000 dollars.

L'écart entre les dépenses prévues pour 2019-2020 et les dépenses réelles (426 000 \$) est largement imputable à une diminution des dépenses en services professionnels qui s'explique par une baisse du coût des services de sécurité et de communication.

Ressources humaines réelles

Sommaire des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les Services internes

Responsabilités essentielles et Services internes	2017-2018 Équivalent s temps plein réels	2018- 2019 Équiv alents temps plein réels	Nombre d'équivalen ts temps plein prévus 2019-2020	Équivalent s temps plein réels 2019-2020	Nombre d'équivalen ts temps plein prévus 2020-2021	Nombre d'équivalen ts temps plein prévus 2021-2022
Examen indépendant des griefs militaires	26	27	34	30	35	37
Total partiel	26	27	34	30	35	37
Services internes	10	12	14	15	15	14
Total	36	39	48	45	50	51

Les équivalents temps plein (ETP) réels en 2019-2020 (45) sont plus élevés qu'en 2018-2019 (39) et sont principalement dus au fait que le Comité a accueilli plusieurs nouveaux employés dans le programme des Opérations et des Services internes afin d'accroître la production de conclusions et de recommandations. Dans la mesure où nous prévoyons une augmentation du nombre de dossiers de griefs qui seront soumis au Comité, la dotation des postes restera une priorité dans les années à venir, ce qui explique la future augmentation des ETP.

Dépenses par crédit voté

Pour obtenir des renseignements sur les dépenses votées et les dépenses législatives du Comité externe d'examen des griefs militaires, consulter les [Comptes publics du Canada de 2019-2020](#)ⁱⁱ.

Dépenses et activités du gouvernement du Canada

Des renseignements sur l'harmonisation des dépenses du Comité externe d'examen des griefs militaires avec les activités et dépenses du gouvernement du Canada sont accessibles dans l'[InfoBase du GC](#)ⁱⁱⁱ.

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 2020 se trouvent sur le [site Web du Comité](#)^{iv}.

Faits saillants des états financiers

État condensé des opérations (non audité) pour l'exercice se terminant le 31 mars 2020 (en dollars)

Renseignements financiers	Résultats prévus* 2019-2020	Résultats réels 2019-2020	Résultats réels 2018-2019	Écart (résultats réels de 2019-2020 moins résultats prévus de 2019-2020)	Écart (résultats réels de 2019-2020 moins résultats réels de 2018-2019)
Total des charges	7 317 000 \$	6 968 367 \$	6 673 446 \$	-348 633 \$	294 921 \$
Total des revenus	1 000 \$	0 \$	214 \$	-1 000 \$	-214 \$
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	7 316 000 \$	6 968 367 \$	6 673 232 \$	-347 633 \$	295 135 \$

La majorité des dépenses du Comité concernent les salaires, la location des bureaux et les services professionnels. Comme pour l'augmentation des ETP réels en 2019-2020, l'écart entre les résultats réels de 2018-2019 et ceux de 2019-2020 est principalement

attribuable à une augmentation des salaires des employés. L'augmentation a été partiellement compensée par une importante réduction des dépenses en services professionnels en 2019-2020 liés aux services informatiques et au conseil en gestion.

État condensé de la situation financière (non audité) au 31 mars 2020 (en dollars)

Renseignements financiers	2019-2020	2018-2019	Écart (2019-2020 moins 2018-2019)
Total des passifs nets	985 553 \$	881 185 \$	104 368 \$
Total des actifs financiers nets	623 469 \$	589 417 \$	34 052 \$
Dette nette du Ministère	362 084 \$	291 768 \$	70 316 \$
Total des actifs non financiers	894 180 \$	1 004 826 \$	-110 646 \$
Situation financière nette du Ministère	532 096 \$	713 058 \$	-180 962 \$

L'écart de la dette nette du Ministère s'explique principalement par une augmentation des indemnités de congés payés des employés.

L'écart des actifs non financiers est attribuable à l'amortissement et à la diminution des acquisitions d'immobilisations en 2019-2020.

Renseignements supplémentaires

Profil organisationnel

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

Administrateur général : Christine Guérette, Présidente et première dirigeante

Portefeuille ministériel : Défense nationale

Instrument habilitant : [Loi sur la défense nationale, L.R.C., 1985, ch. N-5^v](#)

Année d'incorporation ou de création : 2000

Autres : [À propos du Comité^{vi}](#)

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

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

Raison d'être

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

Mandat

Le Comité externe d'examen des griefs militaires (CEEGM) est un tribunal administratif indépendant qui fait rapport au Parlement par l'entremise du ministre de la Défense nationale.

Le CEEGM examine les griefs militaires qui lui sont renvoyés, conformément à l'article 29 de la *Loi sur la défense nationale*, et rend des conclusions et recommandations au [chef d'état-major de la Défense](#) et au militaire qui a déposé le grief.

Pour des renseignements plus général sur organisation, consultez la section « renseignements supplémentaires » de ce rapport.

Pour plus de renseignements sur les engagements organisationnels formulés dans la lettre de mandat du Ministère, consulter la [lettre de mandat du ministre](#).

Cadre de présentation de rapports

Le Cadre ministériel des résultats et le Répertoire des programmes officiels du Comité externe d'examen des griefs militaires pour 2019-2020 sont illustrés ci-dessous.

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

1.1 Programme: Examen indépendant des griefs militaires Services internes



Renseignements connexes sur le 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 sont accessibles dans l'[InfoBase du GC](#)^{vii}.

Tableaux de renseignements supplémentaires

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

- ▶ [Stratégie ministérielle de développement durable](#)
- ▶ [Analyse comparative entre les sexes plus](#)

Dépenses fiscales fédérales

Il est possible de recourir au régime fiscal pour atteindre des objectifs de la politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'impôt, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie chaque année des estimations et des projections du coût de ces mesures dans le [Rapport sur les dépenses fiscales fédérales](#)^{ix}. Ce rapport donne aussi des renseignements généraux détaillés sur les dépenses fiscales, y compris les descriptions, les objectifs, les renseignements historiques et les renvois aux programmes des dépenses fédéraux connexes. Les mesures fiscales présentées dans ce rapport relèvent du ministre des Finances.

Coordonnées de l'organisation

60, rue Queen, 10^{ième} étage

Ottawa, Ontario K1P 5Y7

Canada

Téléphone (613) 996-8529

Sans frais : 877-276-4193

Télécopie : (613) 996-6491

Courriel: mgerc-ceegm@mgerc-ceegm.gc.ca

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

Annexe : définitions

crédit (appropriation)

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

dépenses budgétaires (budgetary expenditures)

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

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.

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 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 fait en premier pour appuyer la réalisation des résultats ministériels souhaités.

résultat ministériel (departmental result)

Une conséquence ou un 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.

Indicateur de résultat ministériel (departmental result indicator)

Une mesure quantitative du progrès réalisé par rapport à un résultat ministériel.

cadre ministériel des résultats (departmental results framework)

Un cadre qui relie les responsabilités essentielles du ministère à ses résultats ministériels et à ses indicateurs de résultats ministériels.

rapport sur les résultats ministériels (Departmental Results Report)

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

expérimentation (experimentation)

La tenue d'activités visant à étudier, à mettre à l'essai et à comparer les effets et les répercussions de politiques et d'interventions afin d'étayer la prise de décisions fondée sur des éléments probants, et à améliorer les résultats pour les Canadiens en apprenant ce qui fonctionne, pour qui et dans quelles circonstances. L'expérimentation est liée à l'innovation (l'essai de nouvelles approches), mais en est différente, car elle comporte une comparaison rigoureuse des résultats. À titre d'exemple, le fait d'utiliser un nouveau site Web pour communiquer avec les Canadiens peut être un cas d'innovation; le fait de conduire des essais systématiques du nouveau site Web par rapport aux outils existants de sensibilisation ou un ancien site Web pour voir celui qui permet une mobilisation plus efficace est une expérimentation.

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.

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

Processus analytique utilisé pour évaluer l'effet des politiques, des programmes et des services sur divers groupes de femmes, d'hommes et de personnes allosexuelles en fonction de multiples facteurs, notamment la race, l'ethnie, la religion, l'âge et l'incapacité physique ou mentale.

priorités pangouvernementales (government-wide priorities)

Aux fins du Rapport sur les résultats ministériels 2019-2020, les thèmes de haut niveau qui présentent le programme du gouvernement issu du discours du Trône de 2019 (c'est-à-dire lutter contre les changements climatiques, renforcer la classe moyenne, parcourir le chemin de la réconciliation, assurer la santé et la sécurité des Canadiens et placer le Canada en position favorable pour assurer sa réussite dans un monde incertain.

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.

dépenses non budgétaires (non-budgetary expenditures)

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

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.

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.

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.

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.

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.

programme (program)

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

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.

résultat (result)

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

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.

cible (target)

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

dépenses votées (voted expenditures)

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

Notes en fin d'ouvrage

ⁱ Infobase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>

ⁱⁱ Comptes publics du Canada, <http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/index-fra.html>

ⁱⁱⁱ Infobase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>

^{iv} Site Web du Comité, <https://www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires.html>

^v 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>

^{vi} Site Web du Comité, À propos du Comité, <https://www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires/organisation/a-propos.html>

^{vii} Infobase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>

^{viii} Site Web du Comité, <https://www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires.html>

^{ix} Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/services/publications/depenses-fiscales.html>