

Rapport sur les résultats ministériels 2021–2022

Comité externe d'examen des griefs militaires

L'honorable Anita Anand, C.P., députée
Ministre de la Défense nationale

Canada 

This document is also available in English under the title: 2021-2022 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, 9^{ième} étage
Ottawa (Ontario) K1P 5Y7
www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires.html¹

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représentée par la ministre de la Défense nationale, 2022

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

Table des matières

Message du Vice-président à temps partiel	1
Aperçu des résultats.....	2
Résultats : ce que nous avons accompli	3
Responsabilité essentielle.....	3
Services internes	7
Dépenses et ressources humaines	10
Dépenses.....	10
Ressources humaines	11
Dépenses par crédit voté	12
Dépenses et activités du gouvernement du Canada	12
États financiers et faits saillants des états financiers.....	12
États financiers	12
Faits saillants des états financiers	12
Renseignements ministériels	14
Profil organisationnel	14
Raison d'être, mandat et rôle : qui nous sommes et ce que nous faisons	14
Contexte opérationnel.....	14
Cadre de présentation de rapports	14
Renseignements à l'appui du Répertoire des programmes.....	15
Tableaux de renseignements supplémentaires	15
Dépenses fiscales fédérales	15
Coordonnées de l'organisation.....	16
Annexe : définitions	17
Notes de fin de rapport.....	21

Message du Vice-président à temps partiel

J'ai le plaisir de présenter le Rapport sur les résultats ministériels 2021-2022 du Comité externe d'examen des griefs militaires (Comité).

Ce rapport présente le dernier chapitre d'un parcours de trois ans dans le cadre duquel nous nous sommes lancés vers l'amélioration continue, l'adoption d'outils modernes et l'utilisation optimale de notre capital humain pour mener à bien le mandat de l'organisation. Pendant trois ans, nous avons concentré nos efforts et nous nous sommes investis dans ces domaines. Ainsi, nous avons établi une base solide en vue d'obtenir des résultats de manière efficace. En outre, nous sommes maintenant suffisamment flexibles pour nous adapter à des environnements en constante évolution.



La pandémie de COVID-19 était toujours présente durant la période visée par le rapport. Elle a continué à nous bouleverser profondément, mais elle a fait ressortir le meilleur de nous-mêmes, plus particulièrement notre résilience et notre capacité d'adaptation. Comme jamais auparavant, toutes les personnes travaillant au Comité ont voulu, dans un élan de solidarité et de détermination, prendre soin des autres lors de leur travail, que ce soit un membre des Forces armées canadiennes dans le cadre d'un dossier de grief ou un collègue en télétravail.

Le principal effort de l'équipe des opérations a été de réduire l'arriéré des dossiers de griefs, ce qui a donné lieu à la production de 304 rapports de conclusions et recommandations. Parallèlement, l'équipe a évalué et optimisé le processus d'examen des griefs et a embauché et formé une équipe complète d'agents de griefs. Les Services corporatifs ont terminé la transition vers un tribunal administratif axé sur les technologies numériques, ce qui a rendu notre effectif complètement mobile. De plus, ils ont veillé à ce que la haute direction collabore régulièrement avec les membres du personnel pour favoriser la santé mentale et le bien-être.

L'adoption d'une approche souple et agile dans notre travail et notre milieu de travail était essentielle, mais la clé était sans aucun doute le dévouement extraordinaire, le souci du détail et le travail acharné au quotidien du personnel, des gestionnaires et des membres du Comité.

La période visée par le rapport représente le type de succès auquel chaque organisation aspire. Notre culture de travail a évolué et notre éthique de travail est maintenant davantage fondée sur la détermination. Il va sans dire que nous profiterons énormément de cette solide base dans les prochaines années.

(original signé par)

François Malo
Vice-président à temps partiel

Aperçu des résultats

Malgré les difficultés persistantes liées aux ressources humaines, la deuxième année de la pandémie, l'arriéré des dossiers de griefs et le nombre croissant de griefs renvoyés par les Forces armées canadiennes (FAC), le Comité peut résumer en un mot la période visée : succès.

Nous avons réussi à produire 304 rapports de conclusions et recommandations (C et R) au moyen d'une approche stratégique, souple et sélective de la gestion des dossiers de grief. L'optimisation du processus d'examen des griefs est le fruit du travail entre les membres du Comité et la Direction générale des opérations. Les Services corporatifs ont aidé l'organisation à devenir un tribunal administratif écologique axé sur les technologies numériques. Ils ont également entrepris la migration vers un environnement infonuagique. Tout comme le gouvernement du Canada, nous avons évolué vers un milieu de travail hybride et mis sur pied un effectif mobile en dotant les membres du personnel de tous les outils, compétences et équipements nécessaires pour travailler partout au pays.

Les communications internes sont devenues plus importantes et ont permis de créer un lien encore plus pertinent et dynamique. Elles ont non seulement permis d'élargir l'échange de nouvelles internes importantes et de nouvelles courantes provenant d'ailleurs dans l'administration fédérale, mais elles ont aussi souvent été utilisées de diverses façons pour favoriser la santé mentale et le bien-être des membres du personnel, en plus d'accroître la sensibilisation et la compréhension en ce qui concerne de nombreux aspects de la diversité et de l'inclusion.

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

Description

La raison d'être du Comité externe d'examen des griefs militaires (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 tous son personnel. À la fin de l'exercice financier 2021-2022, 75 % des membres du personnel du Comité avaient terminé avec succès leur formation.

Résultats atteints

Malgré la pénurie de personnel et la difficulté à maintenir les activités en raison de la pandémie de COVID-19, les équipes d'examen des griefs et les membres du Comité ont réussi à produire 304 rapports de C et R en 2021-2022. Il s'agit du deuxième plus grand nombre de rapports publiés par le Comité au cours des 10 derniers exercices. Le Comité a accru sa productivité en produisant 5 % plus de rapports de C et R que l'an dernier. En effet, chaque fois que le Comité a reçu un dossier de grief, il est parvenu à produire un rapport de C et R dans un autre dossier. Le Comité a donc réussi à respecter le principe « si un dossier entre, un dossier sort ».

Le Comité a mis en œuvre un certain nombre de stratégies pour accomplir cet exploit. Grâce à un processus de dotation novateur, la majorité des postes clés vacants dans les équipes d'examen des griefs ont été pourvus et les nouvelles recrues ont été entièrement formées en 2021-2022. Plusieurs de ces personnes connaissaient déjà le domaine militaire et provenaient d'autres organisations fédérales. Par ailleurs, le Comité a continué à trier les dossiers de grief pour en attribuer une partie à une équipe spéciale créée temporairement pour aider à réduire l'arriéré. Le Comité a également réorganisé la distribution des dossiers pour accroître son efficacité en accordant à une seule équipe tous les dossiers traitant d'un même sujet. Enfin, le Comité a adopté une approche souple lui permettant de créer des équipes de travail spéciales pour s'occuper de questions particulières. Combinées, ces approches ont permis de mettre à profit le talent du

personnel et d'atteindre d'excellents résultats. Selon le Comité, voilà à quoi ressemble une organisation agile.

L'utilisation du capital humain à son plein potentiel et l'adoption d'approches novatrices au travail sont au cœur de notre réussite. Le Comité a mis en place un processus de dotation rigoureux qui permet de recruter des personnes talentueuses ayant un esprit d'équipe afin de pourvoir les postes clés vacants, conformément à nos stratégies de planification de la relève et de perfectionnement professionnel. Pour continuer de fournir rapidement des rapports de C et R au Chef d'état-major de la Défense (CEMD) et aux plaignants, le Comité a lancé d'autres processus de dotation en vue d'assurer la continuité des opérations et de former un bassin de candidats talentueux pour les postes qui ne peuvent pas être pourvus à l'interne. Nous avons également planifié la relève des collègues d'expérience qui prendront bientôt leur retraite ou qui pourraient s'absenter pour une période déterminée. Pendant la période du présent rapport, des membres du personnel ont pu profiter d'occasions de perfectionnement professionnel, et l'ajout d'un poste de gestion au sein de la Direction générale des opérations a permis aux équipes d'examen des griefs de se concentrer sur l'examen des griefs et la production de rapports de C et R.

Le Comité a terminé l'évaluation de son processus d'examen des griefs, qui est solide et bien établi. La production de rapports de C et R de haute qualité dépend de la collaboration de tous les membres de l'équipe. En collaboration avec le vice-président à temps partiel, l'équipe des Opérations a mis en lumière certains ajustements nécessaires en ce qui concerne la tenue des conférences de cas, les demandes de renseignements supplémentaires et la rédaction des instructions des membres du Comité. Les changements entrepris se sont avérés être un succès; ils ont été bien consignés et intégrés au processus. Compte tenu du manque de documentation sur les principes de tri des dossiers de griefs, la Direction générale des opérations a élaboré un document à jour décrivant chaque étape pour veiller à ce que les dossiers soient traités de façon uniforme et rapide. Il sera mis en œuvre au cours de la prochaine année.

Résolus à produire des rapports de C et R de haute qualité, les membres du Comité et la Direction générale des opérations ont également collaboré pour élaborer et mettre en œuvre un nouveau document d'orientation sur la rédaction des rapports de C et R. Quelques améliorations ont également été apportées au système de gestion des dossiers de griefs; de nouvelles fonctions de production de rapports permettent de mieux évaluer l'efficacité opérationnelle de ce système en vue de la prise de décisions.

Compte tenu du manque de ressources et des autres pressions subies par l'organisation depuis 2018, le Comité n'avait pas été en mesure de rédiger les sommaires de ses cas (qui sont un résumé des rapports de C et R), une ressource précieuse, ni de les publier sur son site Web. Au cours du présent exercice, la Direction générale des opérations a néanmoins collaboré avec les responsables des communications en vue de recommencer à publier ces sommaires. Ainsi, les FAC, leurs membres et le grand public auront facilement accès aux C et R du Comité. En outre, la publication de ces sommaires soutient et reflète le principe du gouvernement ouvert de l'administration fédérale.

Malgré les efforts pour suivre le rythme du nombre de griefs renvoyés par les FAC, le Comité a connu une augmentation de 18 % de ce nombre (302) durant la période visée. Il est beaucoup plus élevé que le nombre moyen de griefs reçus chaque année (228) au cours des 10 dernières années. Le Comité continuera de tirer parti des améliorations apportées aux processus opérationnels et des stratégies mises en place en 2021-2022 pour faire face à ce qui semble être une tendance à la hausse quant au nombre de renvois.

Le Comité a connu l'une de ses meilleures années de production et a rendu un plus grand nombre de rapports de C et R durant les quatre mois suivant la réception d'un grief que lors des deux exercices précédents. Cependant, le Comité n'est toujours pas en mesure de respecter sa norme de service, qui consiste à produire 75 % des rapports de C et R dans les quatre mois suivant la réception d'un grief. L'augmentation du nombre de dossiers de griefs renvoyés par les FAC et l'arriéré de dossiers, qui a été généré lorsque le Comité manquait de membres, sont les principaux facteurs ayant contribué à cette situation.

Si l'on n'augmente pas le nombre de membres du Comité ni l'effectif au sein de l'équipe des opérations, il est peu probable que le Comité atteigne un jour son objectif de rendement lié à la rapidité de production. On se penchera davantage sur ce point au cours des prochaines années.

Le tableau suivant montre, en ce qui concerne l'examen indépendant des griefs militaires, les résultats obtenus, les indicateurs de rendement, les cibles et les dates cibles pour 2021-2022, ainsi que les résultats réels pour les 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 2019-2020	Résultats réels 2020-2021	Résultats réels 2021-2022
RM1 - Des conclusions et recommandations sont rendues en temps opportun pour chaque grief renvoyé au Comité	RMI1 - 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 2022	5.08 %	16.26 %	21.71 %
RM2 - Le chef d'état-major de la Défense peut se fier aux conclusions et recommandations du Comité dans le contexte	RMI2 - 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	Une note moyenne minimale cumulative de 4 points sur 5 pour chaque élément	31 mars 2022	Utilité : 4.96/5 Clarté : 5/5 Exhaustivité : :	Utilité : 4.94/5 Clarté : 5/5 Exhaustivité : :	Utilité : 4.27/5 Clarté : 4.27/5 Exhaustivité : :

du processus de prise de décision en matière de griefs militaires	suivants liés aux conclusions et recommandations du Comité : l'utilité, la clarté et l'exhaustivité			4.91/5	5/5	4.26/5
---	---	--	--	--------	-----	--------

Remarque : Le Comité a reçu un grand nombre de renvois. Par conséquent, il arrive plus souvent que le nombre moyen de mois écoulés dans un dossier, avant son examen, soit supérieur à quatre mois. Cette réalité de travail se reflète dans le tableau ci-dessus. Malgré les difficultés actuelles, il convient de noter que le CEMD estime que les rapports de C et R du Comité sont essentiels pour les FAC.

La Direction générale des opérations a traité les griefs dans un délai moyen de 4,3 mois à compter du moment où le dossier est assigné à une équipe jusqu'à ce qu'il soit terminé. Le Comité a continué à trier les dossiers pour en attribuer une partie à l'équipe spéciale et pour accorder tous les dossiers traitant d'un même sujet à une seule équipe. Enfin, le Comité a adopté une approche souple lui permettant de créer des équipes de travail spéciales pour s'occuper de questions particulières.

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](#)ⁱⁱ.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Le tableau suivant montre, en ce qui concerne l'examen indépendant des griefs militaires, les dépenses budgétaires de 2021-2022, ainsi que les dépenses réelles pour cet exercice.

Budget principal des dépenses 2021-2022	Dépenses prévues 2021-2022	Autorisations totales pouvant être utilisées 2021-2022	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2021-2022	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2021-2022
4 638 896 \$	4 638 89 \$6	5 004 901 \$	4 811 195 \$	- 193 706 \$

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](#)ⁱⁱⁱ.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Le tableau suivant indique, en équivalents temps plein, les ressources humaines dont le ministère a besoin pour s'acquitter de cette responsabilité essentielle en 2021-2022.

Nombre d'équivalents temps plein prévus	Nombre d'équivalents temps plein réels	Écart (nombre d'équivalents temps
---	--	-----------------------------------

2021-2022	2021-2022	plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2021-2022
38	34	-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 figurent dans l'[InfoBase du GC^{iv}](#).

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

Comme le Comité doit trouver de nouveaux locaux d'ici 2026, la haute direction estime qu'il s'agit d'une occasion pour réduire non seulement ses locaux après 2026, mais aussi la superficie actuelle de ses locaux afin de générer des fonds qui pourront être consacrés à d'autres fins. Un groupe de travail a été formé pour superviser le projet du futur lieu de travail et le retour éventuel au bureau. Le groupe de travail a rédigé des lignes directrices sur le retour au lieu de travail, planifié un retour au travail sûr en septembre 2022, fait les démarches pour créer de nouveaux espaces de travail neutres et effectué des achats peu coûteux d'équipement ainsi que de mobilier pour assurer un bon aménagement des bureaux.

En début d'année, nous avons établi un plan sur 4 ans qui permettra au Comité, d'ici 2025, de fonctionner à 100 % à partir d'un service infonuagique. La première étape importante était la

configuration de l'environnement infonuagique de manière à respecter le profil des mesures de sécurité pour les services du gouvernement du Canada. De plus, nous continuons de profiter des occasions qu'offrent les technologies numériques en mettant en place des solutions automatisées, par exemple la reconnaissance optique de caractères de documents en format PDF, ce qui permet au personnel de gagner beaucoup de temps.

Le maintien de communications internes constantes et efficaces est devenu un élément central pour soutenir pleinement le personnel dans le contexte du milieu de travail de l'avenir. Depuis le lancement du nouveau site intranet, le blogue des nouvelles et le blogue de la présidente servent surtout à tenir les membres du personnel informés au sujet des protocoles liés à la COVID-19, des nouvelles du gouvernement du Canada, des événements internes et externes, des priorités et des activités importantes du Comité. L'intranet a aussi été un excellent moyen de communiquer avec le personnel à propos des difficultés que pose le télétravail sur le plan de l'activité physique et de la santé mentale.

Le Comité a continué de favoriser un milieu de travail sain et sûr, notamment à l'aide de courtes sessions de méditation virtuelle les lundis et de sondages qui évaluent les besoins des membres du personnel ainsi que leur santé mentale et leur bien-être. L'organisation a également souligné l'importance d'un milieu de travail sain et veillera à ce que tous les membres du personnel et les gestionnaires aient suivi les cours obligatoires sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail d'ici la fin de septembre 2022. En outre, la présidente a lancé un défi au personnel en octobre, le « Défi de la santé au travail », et a invité une conférencière de Santé Canada pour animer une séance d'information sur les services offerts en matière de santé mentale.

Le Comité a souhaité informer son personnel à propos des difficultés vécues par les personnes appartenant à des groupes visés par l'équité en emploi. Pour ce faire, il a publié sur son site intranet une série de billets de blogue destinés à encourager les membres du personnel à réfléchir à leurs croyances et à leurs préjugés. Le but était de rendre plus concrets les problèmes que doivent surmonter les groupes ostracisés, notamment les groupes visés par l'équité en emploi et la communauté LGBTQ2+, et d'expliquer les façons de contribuer à atténuer ces difficultés. Durant une séance en ligne organisée par la Direction des ressources humaines, une conférencière, qui est une fonctionnaire fédérale qui a souffert de problèmes de santé mentale en raison du racisme subi, a fait part de son expérience personnelle et de son parcours en tant que membre d'un groupe visé par l'équité en emploi. Pour approfondir la démarche, des membres du personnel ont plus tard discuté de leurs réflexions, questions et observations sur la société actuelle et sur eux-mêmes.

La haute direction a choisi une approche inclusive lorsqu'elle a cherché des champions et des championnes dans les domaines suivants : équité et inclusion; santé mentale et bien-être; langues officielles; et initiative « Au-delà de 2020 ». Ailleurs dans l'administration fédérale, ce genre de poste est normalement réservé à des cadres supérieurs. Par contre, le Comité a décidé d'offrir ces postes à toute personne intéressée. L'idée était simple : attirer des personnes passionnées et dévouées, de tous les groupes et de tous les niveaux, et leur permettre de diriger des initiatives pangouvernementales. En effet, les champions et championnes ont la chance de réseauter hors de

l'organisation, d'acquérir de riches expériences grâce à des rencontres interministérielles et de conseiller la haute direction.

Le Comité a entrepris l'examen de son système de dotation pour cerner les obstacles auxquels sont confrontés les membres des groupes visés par l'équité en emploi. L'objectif est d'éliminer ces obstacles et ainsi continuer à améliorer et à favoriser l'inclusion au sein de l'organisation.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Le tableau suivant présente, pour les services internes, les dépenses budgétaires en 2021-2022, ainsi que les dépenses pour cet exercice.

Budget principal des dépenses 2021-2022	Dépenses prévues 2021-2022	Autorisations totales pouvant être utilisées 2021-2022	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2021-2022	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2021-2022
2 346 188 \$	2 346 188 \$	2 449 420 \$	2 213 866 \$	-235 554 \$

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Le tableau suivant présente, en équivalents temps plein, les ressources humaines dont le ministère a besoin pour fournir ses services internes en 2021-2022.

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022	Nombre d'équivalents temps plein réels 2021-2022	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2021-2022
12	13	1

					2021-2022			2021-2022
Examen indépendant des griefs militaires	4 638 896 \$	4 638 896 \$	4 656 488 \$	4 629 499 \$	5 004 901 \$	4 157 427 \$	4 978 501 \$	4 811 195 \$
Total partiel	4 638 896 \$	4 638 896 \$	4 656 488 \$	4 629 499 \$	5 004 901 \$	4 157 427 \$	4 978 501 \$	4 811 195 \$
Services internes	2 346 188 \$	2 346 188 \$	2 357 904 \$	2 384 893 \$	2 449 420 \$	2 218 457 \$	2 216 719 \$	2 213 866 \$
Total	6 985 084 \$	6 985 084 \$	7 014 392 \$	7 014 392 \$	7 454 321 \$	6 375 884 \$	7 195 220 \$	7 025 061 \$

Les dépenses réelles, totalisant 7,025 millions de dollars en 2021-2022, sont inférieures à celles de 2020-2021 (7,195 millions de dollars), ce qui représente une diminution de 170 000 dollars. L'écart s'explique principalement par les ajustements rétroactifs et les ajustements en cours d'année financière liés à la ratification en 2020-2021 des conventions collectives du groupe « Services des programmes et de l'administration » (groupe PA) et du groupe « Systèmes d'ordinateurs » (groupe CS). La baisse des dépenses salariales a été compensée par une augmentation des services professionnels découlant des investissements annoncés en 2021-2022 pour le développement d'une infrastructure infonuagique et l'élaboration d'une stratégie connexe. Les dépenses prévues pour 2021-2022 représentent le Budget principal des dépenses du Comité, tandis que les dépenses prévues pour 2022-2023 et pour 2023-2024 sont fondées sur les mises à jour annuelles des niveaux de référence.

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 externe d'examen des griefs militaires.

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

Responsabilités essentielles et services internes	Équivalent s temps plein réels 2019-2020	Équivalent s temps plein réels 2020-2021	Nombre d'équivalen ts temps plein prévus 2021-2022	Équivalent s temps plein réels 2021-2022	Nombre d'équivalen ts temps plein prévus 2022-2023	Nombre d'équivalen ts temps plein prévus 2023-2024
Examen indépendant des griefs militaires	30	34	38	34	36	36
Total partiel	30	34	38	34	36	36
Services internes	15	14	12	13	13	13
Total	45	48	50	47	49	49

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 2021](#)^v.

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](#)^{vi}.

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 2022 sont affichés sur le [site Web ministériel](#)^{vii}.

Faits saillants des états financiers

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

Renseignements financiers	Résultats prévus 2021-2022	Résultats réels 2021-2022	Résultats réels 2020-2021	Écart (résultats réels de 2021-2022 moins résultats prévus de 2021-2022)	Écart (résultats réels de 2021-2022 moins résultats réels de 2020-2021)

Total des charges	7 598 000 \$	7 599 243 \$	8 033 332 \$	1 243 \$	-434 089 \$
Total des recettes	0	4	145	4	-141
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	7 598 000 \$	7 599 239 \$	8 033 187 \$	1 239 \$	-433 948 \$

État condensé de la situation financière (non audité) au 31 mars 2022 (en dollars)

Renseignements financiers	2021-2022	2020-2021	Écart (2021-2022 moins 2020-2021)
Total du passif net	1 122 773 \$	1 203 633 \$	-80 860 \$
Total des actifs financiers nets	592 624	611 223	-18 599
Dette nette du ministère	530 149	592 410	-62 261
Total des actifs non financiers	572 469	749 056	-176 587
Situation financière nette du ministère	42 320 \$	156 646 \$	-114 326 \$

Les renseignements sur les résultats prévus pour 2021-2022 sont fournis dans l'[État des résultats prospectif et les notes de 2021-2022](#)^{viii} du Comité externe d'examen des griefs militaires.

Renseignements ministériels

Profil organisationnel

Ministre de tutelle : L'honorable Anita Anand, C.P., députée

Administrateur général : François Malo, Vice-président à temps partiel

Portefeuille ministériel : Défense nationale

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

Année de constitution ou de création : 2000

Autres : [À propos du Comité^x](#)

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

Pour plus de renseignements sur les engagements organisationnels formulés dans la lettre de mandat du ministère, consultez la [lettre de mandat de la ministre^{xii}](#).

Contexte opérationnel

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

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 2021-2022 sont présentés ci-dessous.

Cadre ministériel des résultats	RE1 – Examen indépendant des griefs militaires		Services internes
	Résultat ministériel 1: Des conclusions et recommandations sont rendues en temps opportun pour chaque grief renvoyé au Comité	Indicateur de résultat ministériel 1: Pourcentage des conclusions et recommandations qui sont rendues dans les quatre mois suivant la réception du grief (norme de service)	
	Résultat ministériel 2: 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	Indicateur de résultat ministériel 2: 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)	
Répertoire des programmes	Examen indépendant des griefs militaires		

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](#)^{xiv}.

Tableaux de renseignements supplémentaires

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

- ▶ [Stratégie ministérielle de développement durable](#)^{xvi}
- ▶ [Analyse comparative entre les sexes plus](#)^{xvii} (ACS 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](#)^{xviii}. Ce rapport donne 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

60, rue Queen, 9ième 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^{xix}

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

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.

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.

expérimentation (*experimentation*)

Réalisation 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'orienter la prise de décisions fondée sur des éléments probants et d'améliorer les résultats pour les Canadiens, et à prendre connaissance de 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.

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 2021-2022, thèmes de haut niveau qui présentent le programme du gouvernement issu du discours du Trône de 2020 (c'est-à-dire protéger les Canadiens de la COVID-19; aider les Canadiens durant la pandémie; rebâtir en mieux : une stratégie pour améliorer la résilience de la classe moyenne; le pays pour lequel nous menons ce combat).

production de rapports sur le rendement (*performance reporting*)

Processus de communication d'information sur le rendement fondée sur des éléments probants. La production de rapports sur le rendement appuie la prise de décisions, la responsabilisation et la transparence.

programme (*program*)

Services et activités, pris séparément ou en groupe, ou une combinaison des deux, qui sont gérés ensemble au sein du ministère et qui portent sur un ensemble déterminé d'extrants, de résultats ou de niveaux de 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, [Comité externe d'examen des griefs militaires - Canada.ca](#)
- ⁱⁱ InfoBase du GC, [L'InfoBase du GC \(canada.ca\)](#)
- ⁱⁱⁱ InfoBase du GC, [L'InfoBase du GC \(canada.ca\)](#)
- ^{iv} InfoBase du GC, [L'InfoBase du GC \(canada.ca\)](#)
- ^v Comptes publics du Canada, [Comptes publics du Canada - Établissement de rapports sur les dépenses du gouvernement - Finances publiques - SPAC \(tpsgc-pwgsc.gc.ca\)](#)
- ^{vi} InfoBase du GC, [L'InfoBase du GC \(canada.ca\)](#)
- ^{vii} États financiers, [États financiers - Canada.ca](#)
- ^{viii} État des résultats prospectif 2021-2022 (non audité), [État des résultats prospectif 2021-2022 \(non audité\) - Canada.ca](#)
- ^{ix} *Loi sur la défense nationale*, L.R.C., 1985, ch. N-5, [Loi sur la défense nationale \(justice.gc.ca\)](#)
- ^x À propos du Comité, [À propos du Comité - Canada.ca](#)
- ^{xi} Mandat, raison d'être, énoncé de mission, vision et valeurs, [Mandat, raison d'être, énoncé de mission, vision et valeurs - Canada.ca](#)
- ^{xii} La lettre de mandate du ministre, [Lettre de mandat de la ministre de la Défense nationale \(pm.gc.ca\)](#)
- ^{xiii} Fonctionnement de l'organisation, [À propos du Comité - Canada.ca](#)
- ^{xiv} InfoBase du GC, [L'InfoBase du GC \(canada.ca\)](#)
- ^{xv} Rapports du Comité, [Rapports - Canada.ca](#)
- ^{xvi} Stratégie ministérielle de développement durable, [Stratégie ministérielle de développement durable - Canada.ca](#)
- ^{xvii} Analyse comparative entre les sexes plus, [Analyse comparative entre les sexes plus - Canada.ca](#)
- ^{xviii} Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, [Rapport sur les dépenses fiscales fédérales - Canada.ca](#)
- ^{xix} Coordonnées de l'organisation, <mailto:mgerc-ceegm@mgerc-ceegm.gc.ca>
- ^{xx} Site web du Comité externe d'examen des griefs militaires, [Comité externe d'examen des griefs militaires - Canada.ca](#)