

Comité externe d'examen des griefs militaires



2020–2021

Rapport sur les résultats ministériels

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

This document is also available in English under the title: 2020–21 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 la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de la Défense nationale, 2021

N° de catalogue : DG2-7F-PDF
ISSN : 2560-953X

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
Services internes	8
Analyse des tendances en matière de dépenses et de ressources humaines	11
Dépenses réelles	11
Ressources humaines réelles	13
Dépenses par crédit voté	13
Dépenses et activités du gouvernement du Canada.....	13
États financiers et faits saillants des états financiers	14
Renseignements supplémentaires	16
Profil organisationnel	16
Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités	16
Contexte opérationnel.....	16
Cadre de présentation de rapports	16
Renseignements connexes sur le Répertoire des programmes.....	17
Tableaux de renseignements supplémentaires.....	17
Dépenses fiscales fédérales	18
Coordonnées de l'organisation.....	18
Annexe : définitions.....	19
Notes en fin d'ouvrage	23

Message de la présidente et première dirigeante

En tant que présidente et première dirigeante, j'ai le plaisir de vous présenter le Rapport sur les résultats ministériels 2020-2021 du Comité externe d'examen des griefs militaires (le Comité).

Ce fut une période sans précédent dans le monde entier qui n'a pas épargné les Canadiens ni le Comité. En effet, la pandémie de COVID-19 a redéfini notre quotidien au plan personnel comme au plan professionnel. Par ailleurs, au Comité, ce fut l'occasion non seulement de nous adapter à une nouvelle situation, mais aussi de nous dépasser.

Le présent rapport présente les réussites de la deuxième année du cadre stratégique triennal du Comité. Nous avons réalisé des investissements importants dans nos processus, nos outils et notre personnel en mettant l'accent sur la modernisation, l'amélioration continue et l'innovation.

L'équipe des opérations et celle des services corporatifs ont atteint les objectifs fixés. Notre organisation a publié 290 rapports de conclusions et recommandations et a poursuivi sa revue de la procédure d'examen des griefs pour en améliorer l'efficacité. De plus, le Comité a travaillé à la transition vers un milieu de travail dont les processus axés sur les technologies numériques sont écologiques et rationalisés, et il a aussi pourvu plusieurs postes vacants de manière innovante et rapide pour assurer la continuité des activités. Nous avons également accordé de l'importance au bien-être des employés en veillant notamment à ce que leur installation de télétravail soit efficace, sûre et saine.

Même si ce fut une année remplie de défis, je constate qu'elle fut aussi inspirante. J'ai vu les membres du Comité et les employés faire preuve d'un dévouement et d'une persévérance incroyables. Ils ont abordé leurs tâches avec ferveur et la qualité de leur travail a témoigné d'une détermination et d'une méticulosité impressionnantes.

En ce début de nouvelle année financière, je suis déjà encouragée par l'énergie, la concentration et la productivité de l'équipe. Il ne fait aucun doute que notre organisation va continuer à franchir de nouvelles étapes dans l'exécution de son mandat qui demeure de servir les Forces armées canadiennes et ses membres. Vraiment, je suis fière de diriger une équipe aussi inspirante.

Christine Guérette, CPA, CGA
Présidente et première dirigeante



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

Malgré une année pleine d'incertitudes (qui correspond à la deuxième année du plan stratégique triennal du Comité), les membres du Comité et les équipes d'examen des griefs ont réussi à produire 290 rapports de conclusions et recommandations (C et R). Il s'agit de la deuxième des meilleures années en productivité du Comité (soit le nombre de rapports de C et R produits en une année financière) durant les dix dernières années. De plus, le Comité a mis en œuvre des pratiques opérationnelles améliorées; il a notamment procédé au passage en mode numérique de l'ensemble du processus d'examen des griefs, c'est-à-dire de la réception du grief à son analyse, en passant par l'étape de la conférence de cas puis celle de l'envoi du rapport de C et R à l'autorité de dernière instance (ADI) et au plaignant.

L'encadrement offert à notre effectif et l'adoption de façons de travailler novatrices expliquent notre réussite. Tous les postes clés liés à l'examen des griefs ont été pourvus au cours du troisième et du quatrième trimestre de 2020-2021 après un processus de dotation rigoureux qui a permis de recruter des candidats talentueux. Ces derniers devraient être entièrement formés en 2021. Les employés actuellement en poste se sont tous qualifiés lors d'un processus concurrentiel exigeant qui est conforme à nos stratégies de planification de la relève et de développement professionnel. Par ailleurs, afin de pouvoir continuer à fournir en temps opportun des rapports de C et R au Chef d'état-major de la défense (CEMD) et aux plaignants, le Comité a entrepris des processus de dotation supplémentaires. Cela lui permettra d'assurer la continuité des opérations et de disposer d'un bassin de candidats talentueux à l'égard des postes qui ne peuvent être pourvus au sein de l'organisation. Simultanément, nous avons examiné la question de la planification de la relève dans les cas d'employés expérimentés qui risquent de prendre leur retraite dans un avenir rapproché ou qui pourraient s'absenter pendant une certaine période.

Le Comité a également entrepris un examen approfondi de ses processus opérationnels qui est encore en cours. Précisons que des consultations auprès du personnel et des membres du Comité ont déjà eu lieu. L'objectif de cet examen est d'optimiser les processus opérationnels en mettant en œuvre, en 2021, les résultats qui en ont découlé.

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 en vertu de l'article 29 de la *Loi sur la défense nationale* (LDN). L'article 29 confère le droit à un officier ou à un militaire du rang, qui a été lésé par une décision, un acte ou une omission dans l'administration des affaires des Forces armées canadiennes (FAC), de présenter un grief. Il s'agit, à quelques exceptions près, de la seule procédure officielle de plainte dont disposent les membres des FAC.

Le Comité est tenu de fournir ses conclusions et recommandations (C et R) au Chef d'état-major de la défense (CEMD) et au militaire ayant déposé le grief. Les C et R 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 :

Analyse comparative entre les sexes plus

Le Comité a inclus la formation sur l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS plus) dans son programme de formation obligatoire destiné à tous les employés. À la fin de l'année 2020-2021, 72 % des employés du Comité avaient suivi avec succès la formation.

Expérimentation

L'année de la pandémie est devenue, par la force des choses, une année d'expérimentation, car elle a obligé toutes les organisations du gouvernement du Canada (GC) à sortir des sentiers battus et à faire les choses différemment. Au Comité, cela a été particulièrement vrai à l'égard de l'embauche de personnel, de la formation et de la tenue de conférences de cas.

- Le Comité a conçu et mis en place des outils innovants (examens écrits et entrevues au moyen de Zoom) pour évaluer les candidats et pour continuer l'embauche de nouveaux employés. Le fait de pouvoir embaucher des candidats

de l'extérieur de la région de la capitale nationale (RCN) a permis non seulement d'accélérer le processus d'embauche, mais aussi d'acquérir des candidats de grande qualité. Nous avons adopté une approche d'accueil virtuel pour les nouveaux employés afin d'offrir une intégration complète et un cadre accueillant.

- Le Comité a proposé, au cours de l'année, de nouvelles formations adaptées au télétravail.
- Le Comité a organisé des conférences de cas virtuelles au moyen de Zoom. Les conférences de cas sont essentielles, car elles permettent d'échanger des idées et de poser des questions avant de produire un rapport de C et R. Durant la pandémie, le passage en mode virtuel a permis de mener des conférences de cas. Cette façon de procéder a atténué la nature impersonnelle des conférences téléphoniques (moyen de collaboration utilisé au tout début de la pandémie) et a permis au Comité de remplir son mandat.

Résultats atteints

L'année 2020-2021 a été particulièrement exigeante au Comité pour deux raisons. Premièrement, nous avons reçu un nombre accru de renvois de griefs des FAC. Cette augmentation imprévue de dossiers s'est traduite par un accroissement de l'arriéré de dossiers de griefs à examiner.

Deuxièmement, en mars 2020, le Canada a commencé à ressentir les effets de la pandémie de COVID-19 et cela a également eu un effet important sur les activités du Comité. Comme toutes les organisations du GC, nous avons une organisation dont les activités avaient lieu « au bureau » et, avant la pandémie, le télétravail était l'exception plutôt que la règle. Du jour au lendemain, le Comité a basculé vers un modèle de télétravail pour tout le monde. Bien que le Comité ait déjà étudié la possibilité d'offrir davantage de télétravail à ses employés, il n'avait pas l'infrastructure en place pour mener une telle transition aussi subite. Ne sachant pas à quelle date le Comité allait pouvoir reprendre ses activités « au bureau » (allait-il même pouvoir les reprendre?), il fallait agir rapidement et concrétiser la vision du Comité, c'est-à-dire transformer notre organisation en un tribunal en ligne axé sur les technologies numériques. Nous avons alors voulu offrir la technologie, l'équipement et l'encadrement nécessaires pour assurer une transition rapide compte tenu des nouvelles circonstances et pour veiller à ce que les employés soient bien installés et aient le soutien requis pour télétravailler de façon permanente.

Puisque le télétravail demeure la norme aujourd'hui, il est clair que le Comité a pris la bonne décision. Par contre, il y a eu un coût à cela. Afin d'assurer la continuité des opérations et afin de rattraper le retard accumulé dans le traitement des dossiers des griefs, certaines des priorités stratégiques du Comité ont dû être reportées afin de mettre en œuvre la vision plus tôt prévu. C'est dans ce contexte que les principales réalisations sont présentées dans le présent rapport.

Malgré ces difficultés, il convient de souligner à nouveau que le Comité a effectué 290 examens de griefs, ce qui représente la deuxième des meilleures années en productivité du Comité au cours des dix dernières années. En ce qui concerne la rationalisation de ses opérations, le Comité a mis en place un système permettant le transfert de fichiers électroniques volumineux. Auparavant, faute d'avoir la technologie requise, les employés du Comité devaient photocopier et imprimer d'énormes dossiers papier pour pouvoir les poster au plaignant une fois l'examen du grief terminé. En plus d'être inefficace, cette méthode n'était pas possible pendant la pandémie (les employés en télétravail n'avaient pas accès aux dossiers papier). Dorénavant, le Comité a la capacité d'envoyer des fichiers volumineux par voie électronique. Par ailleurs, rappelons que, avant la pandémie, le processus d'examen des griefs se faisait en partie à partir de documents papier. Toutefois, lors de la pandémie, pour pouvoir poursuivre ses activités, le Comité a dû rapidement passer en mode entièrement électronique à quelques exceptions près (p. ex. les dossiers contenant des informations secrètes). Ce changement a rendu le Comité beaucoup plus efficace. Enfin, en raison de la COVID-19, le Comité a adopté de nouvelles technologies (p. ex. Zoom) pour tenir des réunions qui se déroulaient auparavant en personne. Le Comité s'est extrêmement bien adapté à cette plateforme et ses opérations sont plus efficaces qu'avant la pandémie.

Le Comité a progressé dans l'examen de ses processus opérationnels. Toutes les consultations ont été menées et elles ont pris en compte le fait que, à l'avenir, le Comité adoptera probablement un modèle de travail hybride selon lequel les employés pourront travailler à domicile et au bureau. L'examen a confirmé que le Comité dispose de processus bien établis qui reposent sur la collaboration de tous les membres de l'équipe pour produire des rapports de C et R de grande qualité. Bien que l'examen ait permis de cerner des points à améliorer, les changements à apporter aux processus ne seront pas radicaux; par contre, ils permettront de réaliser des gains d'efficacité. Ces améliorations seront mises en œuvre en 2021-2022.

Compte tenu de la volonté de rationaliser les opérations du Comité et compte tenu des résultats de l'équipe spéciale formée durant la dernière année, le Comité a décidé d'élargir cette équipe afin d'accroître sa capacité à examiner des dossiers de griefs. Le Comité a aussi décidé de tirer parti des connaissances spécialisées de certaines équipes en leur confiant les dossiers nécessitant ces connaissances.

Le Comité avait prévu d'entreprendre une revue de la structure de la Division des opérations. Or, dans le but d'assurer une concordance entre les tâches à accomplir et l'effectif requis, cette revue ne pouvait être entreprise avant la fin de l'examen de l'ensemble des processus opérationnels du Comité. Néanmoins, le Comité a ajouté un poste de gestion pour offrir du soutien aux Opérations. Cela a effectivement permis à l'équipe de se concentrer davantage sur l'examen des griefs et la production de rapports de C et R.

Bien qu'elles ne figurent pas dans le plan ministériel, deux nouvelles initiatives ont exigé toute l'attention de l'équipe du Comité. À l'automne 2020, le ministre de la Défense

nationale a annoncé le lancement du 3e examen indépendant de la LDN mené par le juge Morris Fish, juge retraité de la Cour suprême. Ce dernier a rencontré le Comité à deux occasions et le Comité a ensuite dû rédiger en peu de temps deux mémoires sur des propositions de modifications à la LDN afin d'améliorer le fonctionnement du Système des griefs des Forces armées canadiennes (SGFAC). Pour le Comité, ces mémoires étaient une occasion stratégique importante de contribuer à l'amélioration du SGFAC.

La deuxième initiative concerne la dotation en personnel. Au début de la pandémie, le Comité a connu une pénurie d'agents de griefs. Afin de pourvoir ces postes et de créer un bassin de candidats qualifiés, le Comité a dû réévaluer ses exigences en matière de compétences liées aux ressources humaines, puis son processus de dotation. Ce faisant, le Comité a apporté trois changements importants à son modèle. Premièrement, il a créé un processus d'embauche en ligne reproductible. Deuxièmement, il a créé un programme de formation en ligne. Troisièmement, il a permis l'embauche, à l'égard de postes clés, de candidats résidant à l'extérieur de la RCN et a décidé qu'ils télétravailleraient sur une base permanente. Ces mesures ont eu des résultats positifs : le Comité n'est plus tributaire d'un processus d'embauche fondé sur les « rencontres en personne » et il peut élargir sa zone de sélection pour attirer des candidats diversifiés de grande qualité.

Bien que la pandémie a eu des effets profonds dans le monde entier, le Comité a réussi à se rapprocher de ses objectifs stratégiques tout en obtenant des résultats opérationnels extrêmement favorables. Le Comité est dorénavant dans une bonne posture puisqu'il ne dépend plus d'un lieu de travail physique pour mener ses activités.

Résultats atteints

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2018-2019	Résultats réels 2019-2020	Résultats réels 2020-2021
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 2021	0 %	5.08 %	16.26 %

RM2 - Le chef d'état-major de la Défense peut se fier aux conclusions et recommandations du Comité dans le contexte du processus de prise de décision en matière de griefs militaires	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 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 2021	Utilité : 5/5 Clarté : 5/5 Exhaustivité : 5/5	Utilité : 4.96/5 Clarté : 5/5 Exhaustivité : 4.91/5	Utilité : 4.94/5 Clarté : 5/5 Exhaustivité : 5/5
---	--	--	--------------	---	---	--

Note : Le Comité a actuellement un arriéré de dossiers de griefs. Par conséquent, le délai moyen pour l'examen d'un grief est souvent supérieur à quatre mois. Cette réalité apparaît dans les statistiques figurant dans le tableau ci-dessus. Malgré cette situation, notons que le CEMD estime que les rapports de C et R du Comité sont une valeur ajoutée essentielle aux FAC.

Même si le Comité a un arriéré de dossiers des années précédentes, l'équipe des Opérations a réussi, en 2020-2021, à traiter chaque grief en un délai moyen de cinq mois. Le Comité a créé une équipe spéciale pour aider à produire davantage de rapports de C et R (ce qui a permis de réduire le temps requis pour l'examen des griefs) et a réussi à rétablir un niveau optimal d'effectif lors du troisième trimestre de 2020-2021. Enfin, en produisant un nombre plus grand de rapports de C et R que le nombre de renvois obtenus, le Comité est parvenu en 2020-2021 à réduire l'arriéré de dossiers.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2020-2021	Dépenses prévues 2020-2021	Autorisations totales pouvant être utilisées 2020-2021	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2020-2021	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2020-2021
4 474 342 \$	4 474 342 \$	4 999 673 \$	4 978 501 \$	- 21 172 \$

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2020-2021	Nombre d'équivalents temps plein réels 2020-2021	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2020-2021
35	34	-1

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

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 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, et services de gestion des biens.

La pandémie et les restrictions qui en ont découlé ont poussé le Comité, comme toutes les organisations du GC, à adopter un scénario de télétravail à temps plein et à long terme. Comme jamais auparavant, cette réalité a placé l'équipe des Services corporatifs au premier plan, car elle devait prendre soin des employés et assurer la continuité et la poursuite des activités de l'organisation en période d'incertitude.

Même si, durant les dernières années, le Comité avait accordé une attention particulière à l'innovation lors de la conception de ses processus opérationnels et d'outils numériques, la transition vers le télétravail a nécessité une réponse rapide et de nouveaux investissements dans les communications, la technologie, les compétences numériques ainsi que la santé mentale et la sécurité des employés.

En pleine pandémie, l'équipe des ressources humaines a mis au point des méthodes novatrices de dotation en personnel, notamment des méthodes d'évaluation différentes, et elle a accru son utilisation des technologies. Le Comité a aussi exploré de nouvelles options pour attirer et pour retenir des membres des groupes visés par l'équité en

matière d'emploi. Le Comité a également revu ses mesures de gestion du rendement qui seront mises en œuvre au cours du présent exercice.

Compte tenu de la pandémie, la sécurité des employés était la priorité. Le Comité s'est efforcé de fournir à l'ensemble du personnel les outils et l'équipement ergonomique nécessaires, selon les besoins de chacun. Bien que l'accès au bureau ait été contrôlé, un plan de retour sur le lieu de travail et une analyse des leçons tirées de la pandémie ont été élaborés afin de cerner les lacunes potentielles en matière de préparation aux situations d'urgence.

L'investissement continu dans les outils numériques était une priorité, mais il est rapidement devenu une nécessité. En plus de voir à l'acquisition de matériel informatique pour améliorer l'installation des employés en télétravail, les Services corporatifs ont consacré beaucoup de temps, d'efforts et d'argent à la recherche et à la mise en œuvre de nouveaux outils et systèmes de télécommunications pour accroître l'efficacité et la sécurité des communications du Comité. Au début de 2020, le Comité a terminé son initiative « couper le cordon ». Le Comité a aussi mis en place un système d'autorisations et de signatures électroniques à l'égard de tous les documents officiels, ce qui a permis aux Opérations et aux Services corporatifs d'améliorer l'efficacité de leurs activités.

L'ère numérique prenant un nouveau sens dans le contexte d'une pandémie, le Comité a élaboré un programme de formation amélioré afin d'intégrer un apprentissage axé sur les compétences numériques pour aider les employés à télétravailler plus efficacement. Les services de gestion de l'information ont élaboré des guides en langage clair et ont offert des cours au personnel sur la manière d'utiliser les nouveaux outils à leur disposition.

Au début de 2020, le Comité a conçu, approuvé et commencé à mettre en œuvre un plan de communication interne qui mettait l'accent sur une participation accrue des employés. Ce plan prévoyait diverses façons de communiquer virtuellement et électroniquement avec le personnel de manière à rester présent auprès des employés, à favoriser la transparence et la collaboration, et à promouvoir la santé mentale. Les activités organisées comprenaient des réunions mensuelles virtuelles avec l'ensemble du personnel, une célébration virtuelle du 20^e anniversaire du Comité, une pause-café virtuelle pour chaque équipe avec la présidente, des sondages auprès du personnel sur la façon dont il s'adapte au télétravail, une consultation auprès du personnel concernant l'avenir du lieu de travail du Comité, et des messages réguliers des directeurs généraux et de la présidente sur leur blogue. L'équipe des communications a conçu un nouvel intranet qui offre un système de navigation convivial, une multitude d'informations détaillées sur l'organisation, et du nouveau contenu notamment sur le bien-être et sur des initiatives à l'échelle du GC.

Un des effets du passage à un environnement de travail virtuel a été de rendre plus visible la question de la santé mentale des employés. La direction a donc conçu un plan

pour s'occuper de la santé mentale de ses employés. Elle s'est notamment efforcée de respecter le règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail. D'ailleurs, un programme de prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail a été mis en place qui comprenait l'élaboration d'une politique assortie d'un programme de formation complet.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2020-2021	Dépenses prévues 2020-2021	Autorisations totales pouvant être utilisées 2020-2021	Dépenses réelles (autorisations utilisées) *	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2020-2021
2 409 261 \$	2 409 261 \$	2 651 184 \$	2 216 719 \$	- 434 465 \$

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2020-2021	Nombre d'équivalents temps plein réels 2020-2021	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2020-2021
15	14	-1

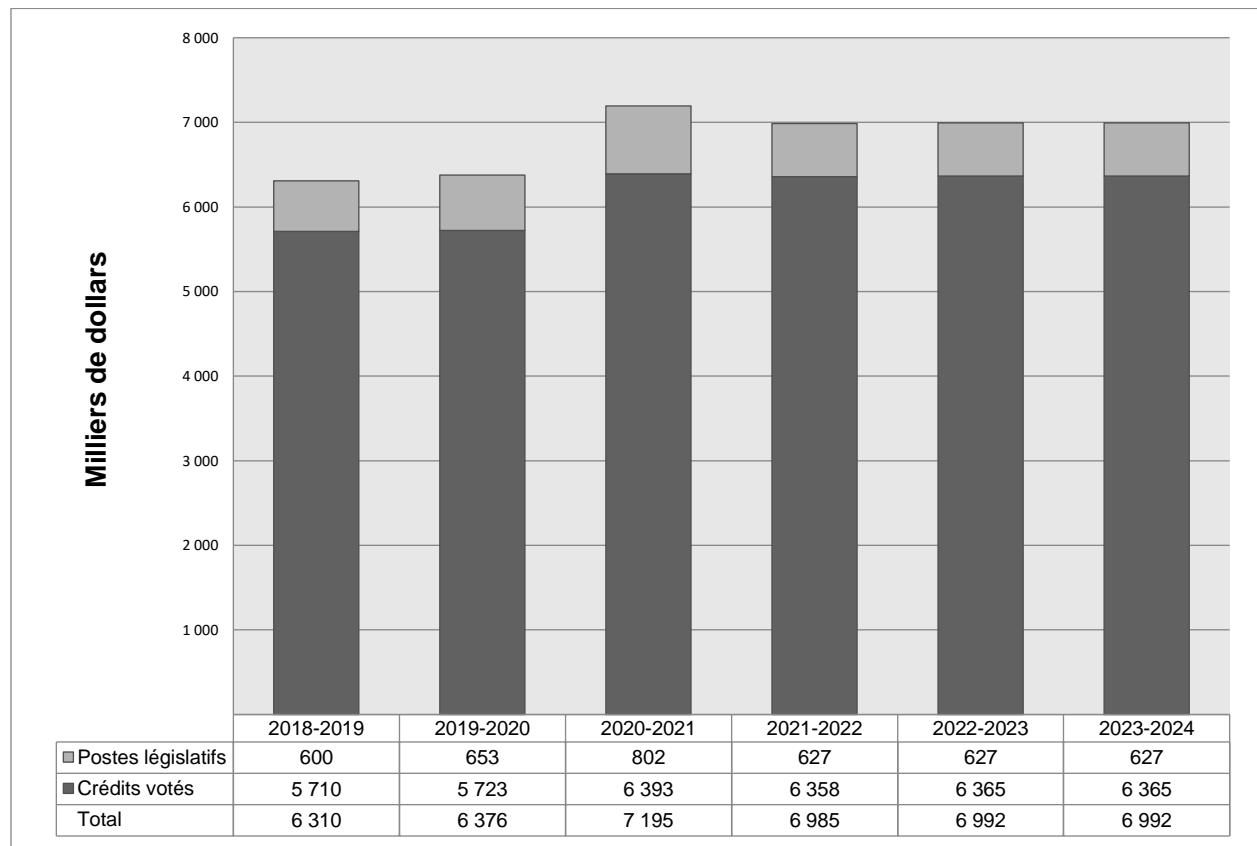
Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au Répertoire des programmes du Comité externe d'examen des griefs militaires sont accessibles dans l'[InfoBase du GCⁱⁱ](#)

Analyse des tendances en matière de dépenses et de ressources humaines

Dépenses réelles

Graphique des tendances relatives aux dépenses du Ministère

Le graphique qui suit présente les dépenses prévues (votées et obligatoires) au fil du temps.



Pour plus d'informations sur ces résultats, veuillez vous référer au tableau du Sommaire du rendement budgétaire pour les responsabilités essentielles et les services internes ci-dessous.

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

Responsabilités essentielles et services internes	Budget principal des dépenses 2020-2021	Dépenses prévues 2020-2021	Dépenses prévues 2021-2022	Dépenses prévues 2022-2023	Autorisations totales pouvant être utilisées 2020-2021	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2018-2019	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2019-2020	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2020-2021
Examen indépendant des griefs militaires	4 474 342 \$	4 474 342 \$	4 638 896 \$	4 544 705 \$	4 999 673 \$	4 053 377 \$	4 157 427 \$	4 978 501 \$
Total partiel	4 474 342 \$	4 474 342 \$	4 638 896 \$	4 544 705 \$	4,999 673 \$	4,053 377 \$	4 157 427 \$	4 978 501 \$
Services internes	2 409 261 \$	2 409 261 \$	2 346 188 \$	2 447 149 \$	2 651 184 \$	2 256 512 \$	2 218 457 \$	2 216 719 \$
Total	6 883 603 \$	6 883 603 \$	6 985 084 \$	6 991 854 \$	7 650 857 \$	6 309 889 \$	6 375 884 \$	7 195 220 \$

Les dépenses réelles de 7,195 M\$ en 2020-2021 sont nettement supérieures aux dépenses réelles de 6,376 M\$ en 2019-2020, ce qui représente une augmentation de 819 000 \$.

L'écart s'explique principalement par les ajustements rétroactifs et les ajustements en cours d'exercice liés à la ratification des conventions collectives du groupe des Services des programmes et de l'administration (groupe des PA) et du groupe des Systèmes d'ordinateurs (groupe des CS). De plus, le nombre d'équivalents temps plein a augmenté en 2020-2021. Par contre, l'augmentation des dépenses salariales a été compensée par une diminution des services professionnels en raison d'obligations contractuelles moins élevées en 2020-2021 que l'année précédente.

Les ajustements rétroactifs et les ajustements en cours d'exercice liés à la rémunération du groupe des PA et à celle du groupe des CS expliquent également l'écart entre les dépenses prévues en 2020-2021 et les dépenses réelles (augmentation de 311 000 \$).

Ressources humaines réelles

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

Responsabilités essentielles et services internes	Équivalents temps plein réels 2018-2019	Équivalents temps plein réels 2019-2020	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2020-2021	Équivalents temps plein réels 2020-2021	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023
Examen indépendant des griefs militaires	27	30	35	34	38	37
Total partiel	27	30	35	34	38	37
Services internes	12	15	15	14	12	12
Total	39	45	50	48	50	49

Les équivalents temps plein (ETP) réels en 2020-2021 (48) sont plus élevés qu'en 2019-2020 (45), car le Comité a continué à accueillir de nouveaux employés pour augmenter la production de rapports de C et R. Comme nous continuons à prévoir une augmentation du nombre de dossiers de griefs renvoyés au Comité, le fait de pourvoir les postes vacants restera une priorité en 2021-2022. Une légère réduction des ETP est prévue durant les années à venir, car il est probable que le volume de rapports de C et R demeura constant.

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 2020-2021](#)ⁱⁱⁱ.

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](#)^{iv}.

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 2021 se trouvent sur [le site Web](#)^v du Comité.

Faits saillants des états financiers

État condensé des opérations (non audité) pour l'exercice se terminant le 31 mars 2021 (en dollars)

Renseignements financiers	Résultats prévus* 2020-2021	Résultats réels 2020-2021	Résultats réels 2019-2020	Écart (résultats réels de 2020-2021 moins résultats prévus de 2020-2021)	Écart (résultats réels de 2020-2021 moins résultats réels de 2019-2020)
Total des charges	7 340 000 \$	8 033 332 \$	6 968 367 \$	693 332 \$	1 064 965 \$
Total des revenus	1 000 \$	145 \$	0 \$	-855 \$	145 \$
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	7 339 000 \$	8 033 187 \$	6 968 367 \$	694 187 \$	1 064 820 \$

La majorité des dépenses du Comité sont liées aux salaires, à la location de bureaux et aux services professionnels. Compte tenu de la ratification des conventions collectives des PA et des CS, et de l'augmentation du nombre d'ETP réels en 2020-2021, l'écart entre les résultats réels en 2019-20 et 2020-2021 est principalement attribuable à une augmentation des salaires des employés. Cette augmentation a été partiellement compensée par une réduction des dépenses liées aux services professionnels et à l'information en 2020-2021.

État condensé de la situation financière (non audité) au 31 mars 2021 (en dollars)

Renseignements financiers	2020-2021	2019-2020	Écart (2020-2021 moins 2019-2020)
Total des passifs nets	1 203 633 \$	985 553 \$	218 080 \$
Total des actifs financiers nets	611 223 \$	623 469 \$	-12 246 \$
Dette nette du Ministère	592 410 \$	362 084 \$	230 326 \$
Total des actifs non financiers	749 056 \$	894 180 \$	-145 124 \$
Situation financière nette du Ministère	156 646 \$	532 096 \$	-375 450 \$

La variation de la « dette nette du ministère » est principalement attribuable à une augmentation significative des montants alloués pour les congés payés des employés en raison de la pandémie. La dette nette du ministère a aussi augmenté à cause du changement de méthode de calcul des indemnités de départ versées aux employés qui n'avaient pas retiré les montants accumulés.

La variation des actifs non financiers découle d'un amortissement et d'une diminution des acquisitions d'immobilisations en 2020-2021.

Renseignements supplémentaires

Profil organisationnel

Ministre de tutelle : L'honorable Anita Anand

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](#)^{vi}

Année d'incorporation ou de création : 2000

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

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

La section « Raison d'être, mandat et rôle : Qui nous sommes et ce que nous faisons » est accessible sur [le site Web](#)^{viii} du Comité externe d'examen des griefs militaires.

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

Contexte opérationnel

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

Cadre de présentation de rapports

Le cadre ministériel des résultats et le répertoire des programmes, approuvés par le Comité externe d'examen des griefs militaires relativement à 2020-2021, sont illustrés 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)	
	Examen indépendant des griefs militaires		
Répertoire des programmes			

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](#)^{xi}.

Tableaux de renseignements supplémentaires

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

- ▶ [Stratégie ministérielle de développement durable](#)^{xiii}

- ▶ [Analyse comparative entre les sexes plus](#)^{xiv}

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](#)^{xv}. Ce rapport donne aussi des renseignements généraux 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 à l'ACS Plus reliées aux dépenses fiscales.

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^{xvi}

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

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 plus) (*gender-based analysis plus [GBA plus]*)

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 2020-2021, 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 Infobase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- ⁱⁱⁱ Comptes publics du Canada, <http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/index-fra.html>
- ^{iv} Infobase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- ^v Site Web du Comité, [Comité externe d'examen des griefs militaires - Canada.ca](https://www.canada.ca/comite-externe-examen-griefs-militaires)
- ^{vi} *Loi sur la défense nationale*, L.R.C., 1985, ch. N-5, [Loi sur la défense nationale \(justice.gc.ca\)](https://www.justice.gc.ca/lois/la-defense-nationale)
- ^{vii} Site Web du Comité, [À propos du Comité - Canada.ca](https://www.canada.ca/rapport-comite)
- ^{viii} Site Web du Comité, [Mandat, raison d'être, énoncé de mission, vision et valeurs - Canada.ca](https://www.canada.ca/mandat-comite)
- ^{ix} Lettre de mandat du Ministre, [Lettre de mandat du ministre de la Défense nationale | Premier ministre du Canada \(pm.gc.ca\)](https://www.canada.ca/lettre-mandat-ministre-defense)
- ^x Site Web du Comité, [À propos du Comité - Canada.ca](https://www.canada.ca/rapport-comite)
- ^{xi} Infobase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- ^{xii} Site Web du Comité, [Rapports - Canada.ca](https://www.canada.ca/rapports)
- ^{xiii} Site Web du Comité, [Stratégie ministérielle de développement durable - Canada.ca](https://www.canada.ca/strategie-ministerielle-developpement-durable)
- ^{xiv} Site Web du Comité, [Analyse comparative entre les sexes plus - Canada.ca](https://www.canada.ca/analyse-comparative-sexes-plus)
- ^{xv} Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/services/publications/depenses-fiscales.html>
- ^{xvi} Coordonnées de l'organisation, mgerc-ceegm@mgerc-ceegm.gc.ca
- ^{xvii} Site Web du Comité, <https://www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires.html>