



National Defence

Défense nationale

Deputy Minister

Sous-ministre

National Defence Headquarters
Ottawa, Ontario
K1A 0K2

Quartier général de la Défense nationale
Ottawa, (Ontario)
K1A 0K2

APR 3 0 2018

L'honorable Kevin Sorenson
Président du Comité permanent des comptes publics
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur,

Comme promis dans la réponse du gouvernement au vingt-neuvième rapport du Comité permanent des comptes publics, intitulé *Rapport 7, Le soutien aux opérations et à la maintenance de l'équipement militaire – Défense nationale, des Rapports de l'automne 2016 du vérificateur général du Canada*, la Défense nationale envoie sa réponses aux recommandations 4, 7 et 8, dont la date d'échéance est le 30 avril 2018.

Cordialement,

Jody Thomas

Pièce jointes : 1

Canada 

Soutien aux opérations et à la maintenance de l'équipement militaire

Comme le Comité permanent sur les comptes publics l'a demandé dans son *Rapport 7 – Le soutien aux opérations et à la maintenance de l'équipement militaire – Défense nationale, dans le cadre des rapports du vérificateur général du Canada de l'automne 2016*, la Défense nationale soumet sa réponse aux recommandations 4, 7 et 8.

Recommandation 4

Que la Défense nationale soumette au Comité permanent de la Chambre des communes sur les comptes publics un rapport détaillant sa Stratégie de ressources humaines de l'Équipe de la Défense, ainsi que le plan et le calendrier de mise en œuvre.

Dans le *Rapport 7 – Le soutien aux opérations et à la maintenance de l'équipement militaire – Défense nationale, dans le cadre des rapports du vérificateur général du Canada de l'automne 2016*, le vérificateur général a recommandé à la Défense nationale de « mieux définir ses besoins en ressources et mieux les intégrer au processus décisionnel initial pour l'approbation de l'équipement et le soutien connexe. La Défense nationale doit surveiller et gérer les risques associés au soutien en matière d'équipement d'une manière exhaustive et intégrée de façon à s'assurer de disposer de suffisamment de personnel et de fonds pour répondre aux exigences opérationnelles et d'instruction. »

La Défense nationale a accepté la recommandation et a mentionné qu'elle était en train d'élaborer une stratégie exhaustive en matière de ressources humaines. Une fois signée et mise en œuvre, cette stratégie lui procurera le cadre de gouvernance voulu pour assurer que l'équilibre entre les divers éléments du personnel – Force régulière, Force de réserve, personnel civil et entrepreneur – est réalisable pour répondre aux exigences du Ministère, y compris celles qui concernent le soutien aux opérations et à la maintenance.

Stratégie de ressources humaines de l'Équipe de la Défense

La Stratégie de ressources humaines de l'Équipe de la Défense a été élaborée de concert avec la politique de défense *Protection, Sécurité, Engagement* (PSE) et en complément de celle-ci. La stratégie explique la façon dont la planification de la gestion des Ressources humaines (RH) à l'échelle de la Défense nationale sera intégrée de manière exhaustive. Elle détermine les outils nécessaires pour traiter le recrutement, l'attrition, le maintien en poste, l'utilisation et la transition; elle fournit en outre, des méthodes de gestion des problèmes en milieu de travail et au sein de l'effectif qui surgissent entre les éléments de l'Équipe de Défense. Elle englobe également l'orientation des cadres supérieurs et est informée par le profil des risques ministériels et les priorités de la Défense.

La Stratégie de ressources humaines de l'Équipe de la Défense a quatre objectifs et aidera la Défense nationale à devenir un effectif où la main-d'œuvre est intégrée, diversifiée et agile. Voici les quatre objectifs :

1. Optimiser l'effectif (aligner la taille et la composition de l'Équipe de la Défense conformément à la politique de défense);
2. Améliorer le recrutement, l'attraction, la dotation et le maintien en poste (selon la capacité);

3. Garantir un milieu de travail représentatif, inclusif et respectueux;
4. Assurer le bien-être des membres du personnel des Forces armées canadiennes (FAC)/du MDN et de leur famille.

La Stratégie de ressources humaines de l'Équipe de la Défense fera en sorte que les personnes sont bien soutenues, diversifiées et résilientes, et que les ressources humaines et financières sont en place pour exécuter le mandat et les missions que la Défense nationale a le devoir d'accomplir.

La Défense nationale a pris des mesures délibérées pour devenir un employeur de choix qui attire les personnes possédant les compétences nécessaires pour répondre aux besoins futurs et représentant la diversité et l'excellence canadiennes. Alors que le Ministère se tourne vers l'avenir, cette stratégie veillera à ce que l'ensemble de l'Équipe de la Défense continue de recevoir les soins, les services et le soutien dont elle a besoin. Ces éléments seront essentiels à l'attraction et au maintien en poste des personnes nécessaires pour assurer la protection au pays, la sécurité en Amérique du Nord et l'engagement dans le monde. Investir dans son personnel est l'engagement le plus important que le Ministère puisse prendre.

Plan d'action et calendrier

Un organisme de gouvernance au niveau des cadres supérieurs, appelé le Comité des RH de l'Équipe de la Défense, a été mis sur pied pour assurer que toutes les politiques et tous les programmes des RH sont élaborés et mis en œuvre de façon intégrée et coordonnée. Une solide gouvernance facilitera la prise de décisions et aidera à mettre en place un effectif optimisé, sain, efficace et à composantes multiples, en mesure de répondre aux défis actuels et futurs de la Défense. Le Comité est soutenu par quatre sous-comités correspondant aux quatre objectifs de la stratégie, lesquels fourniront une analyse et des recommandations détaillées.

Le Comité sollicitera l'approbation de la stratégie et du plan d'action auprès du sous-ministre et du chef d'état-major de la défense ce printemps. Voici des exemples de mesure de suivi pour chaque objectif de la stratégie :

Objectifs	Exemple de mesures de suivi
Optimiser l'effectif (alignement)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Réaligner les RH et l'effectif des FAC pour répondre à l'engagement de la politique PSE de mener des opérations simultanées et de respecter les exigences opérationnelles.
Améliorer le recrutement, l'attraction, la dotation et le maintien en poste (selon la capacité)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Offrir un modèle de parcours de carrière adaptatif ○ Opérationnaliser l'attraction et le recrutement ○ Fournir des options d'emplois continus aux conjoints ○ Simplifier les processus de RH
Garantir un milieu de travail représentatif, inclusif et respectueux	<ul style="list-style-type: none"> ○ Élaborer un cadre de gouvernance en matière de diversité et d'inclusion ○ Déterminer les orientations en matière de politiques à partir des résultats de l'Analyse comparative entre les sexes (plus) [ACS+]

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mettre en œuvre des mesures en matière de diversité et d'inclusion ainsi qu'une stratégie de mesure du rendement
Assurer le bien-être des membres du personnel des FAC/du MDN et de leur famille.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mettre en œuvre une stratégie sur la santé et le bien-être globaux ○ Mettre en pratique le Plan d'action pour la prévention du suicide des FAC ○ Instaurer un système de gestion intégrée des conflits et des plaintes

Les initiatives en cours sont améliorées à mesure qu'elles progressent. Les initiatives à moyen et long terme débiteront en hiver 2019, avec une date limite d'achèvement en 2023.

Une fois approuvée en 2018 et mise en œuvre, la Stratégie de ressources humaines de l'Équipe de la Défense aidera la Défense nationale à assurer l'équilibre entre les divers éléments du personnel (Force régulière, Force de réserve, personnel civil et entrepreneur) pour mener à bien ses responsabilités essentielles avec efficacité et en temps opportun. La Stratégie de ressources humaines aidera le Ministère à devenir un effectif où la main-d'œuvre est intégrée, diversifiée et agile, puis le plan d'action préparé à cet effet guidera sa mise en œuvre. La Défense nationale a confiance que la nouvelle stratégie aidera à la dotation du personnel dont elle a besoin pour fournir un soutien plus solide aux opérations et à la maintenance et une meilleure supervision du rendement du soutien contractuel.

Recommandation 7

Que, d'ici le 30 avril 2018, la Défense fournisse au Comité un rapport détaillant les progrès relatifs à la simplification des processus de gouvernance internes pour s'aligner sur la réinitialisation de l'ensemble des politiques du Conseil du Trésor du Canada.

Dans le *Rapport 7 – Le soutien aux opérations et à la maintenance de l'équipement militaire – Défense nationale, dans le cadre des rapports du vérificateur général du Canada de l'automne 2016*, le vérificateur général a recommandé à la Défense nationale de « prendre des mesures pour simplifier les processus de gouvernance et mieux intégrer la planification des ressources pour le soutien en matière d'équipement ».

La Défense nationale a accepté la recommandation et s'est engagée (1) à simplifier les processus internes pour s'aligner sur la réinitialisation de l'ensemble des politiques du Conseil du Trésor et (2) à procéder à la mise en œuvre du Renouveau du processus d'approbation des projets (RPAP).

Simplification des processus internes pour les aligner sur la réinitialisation de l'ensemble de politiques du Conseil du Trésor

Avant le rapport du vérificateur général, la Défense nationale avait reconnu son besoin d'améliorer ses processus d'approvisionnement internes pour favoriser l'efficacité de la gouvernance et de la discipline des programmes. Plus précisément, elle avait besoin de réaligner sa gouvernance interne et de simplifier ses prises de décisions pour protéger la responsabilité et la conformité aux politiques de tous ses preneurs de décisions. Le Ministère a travaillé à concevoir et à mettre en œuvre les réformes nécessaires de ses processus, en consultation avec le Secrétariat du Conseil du Trésor qui, en parallèle, était en train d'élaborer de nouvelles lignes directrices sur la façon dont les ministères devraient gérer leurs opérations. Un objectif essentiel de cet effort du Conseil du Trésor, connu sous le nom de Réinitialisation de l'ensemble de politiques, était de changer le point de vue de la fonction publique afin de passer d'une culture axée sur le respect des règlements et des processus visant à se protéger de tout risque à une culture qui encourage une prise de risque raisonnable dans l'intérêt d'une plus grande efficacité opérationnelle¹.

Changements au Conseil de gestion du programme et au Comité de gestion des investissements et des ressources

Entre 2015 et 2017, avec la Réinitialisation de l'ensemble de politiques à l'esprit, les mandats des deux principaux organismes de gouvernance de programme – le Conseil de gestion du programme (CGP) et le Comité de gestion des investissements et des ressources (CGIR) – ont été examinés pour s'assurer que leurs objectifs étaient complémentaires. En conséquence, les mandats ont été repensés de façon à ce que le principal objectif du CGP soit de soutenir le CGIR.

Depuis 2017, le CGP est coprésidé par le vice-chef d'état-major de la défense, le sous-ministre délégué principal et le dirigeant principal des finances qui assureront une supervision plus efficace et étendue de la viabilité, de la faisabilité, de l'établissement des priorités et de la synchronisation dans tous les

¹ Au moment de mettre sous presse, le 16 avril 2018, la Réinitialisation de l'ensemble des politiques n'a pas encore été publiée. Des consultations sont en cours et il est attendu qu'elle soit publiée à la fin de juin 2018.

domaines d'activité du Ministère, notamment l'approvisionnement. Le CGP a également bénéficié d'un pouvoir délégué allant jusqu'à 50 millions de dollars pour les projets à faible risque et à complexité moindre. Plus précisément, comme l'a proposé le Secrétariat du Conseil du Trésor, on a délégué au CGP la responsabilité de l'évaluation des nouvelles propositions d'investissement de crédit 5 évaluées entre 5 et 50 millions de dollars, et des nouvelles propositions de crédit 1 évaluées entre 20 et 50 millions de dollars. Dernièrement, le CGP s'est vu accorder l'autorisation de prendre des décisions sur ces catégories de projets également, ce qui signifie qu'il a maintenant le pouvoir de décider si un projet devrait être poursuivi tel que proposé ou s'il devrait être modifié.

Le CGIR conserve sa fonction de remise en question au niveau stratégique concernant (1) les nouvelles propositions d'investissement et (2) les modifications d'investissements proposés préalablement dans le plan d'investissement. La délégation des pouvoirs au CGP, telle qu'elle est décrite, permet au CGIR de mieux se concentrer sur des niveaux plus élevés de risque et de complexité (p. ex., des projets évalués à plus de 50 millions de dollars).

Amélioration du pouvoir de passation des marchés de la Défense nationale

Grâce à un engagement positif auprès du Secrétariat du Conseil du Trésor et de Services publics et Approvisionnement Canada, la Défense nationale poursuit toujours une augmentation de son pouvoir de passation des marchés à 5 millions de dollars selon l'initiative 95 de *Protection, Sécurité, Engagement*. Le processus comporte trois phases : La phase 2 a déjà été mise en œuvre et a fait passer le pouvoir de passation des marchés du Ministère de 400 000 dollars à un million de dollars. La mise en œuvre de la phase finale, devant culminer à 5 millions de dollars, est prévue pour 2019. Ce changement permettra au Ministère de gérer directement plus de 80 p. 100 des contrats d'approvisionnement de la Défense sans avoir à engager Services publics et Approvisionnement Canada, ce qui simplifie grandement le processus d'approvisionnement relatif aux contrats.

Mise en œuvre de l'initiative de renouvellement sur le processus d'approbation des projets

L'initiative de renouvellement sur le processus d'approbation des projets (RPAP) a été lancée en 2012 en réponse à l'importante insatisfaction générée par le processus d'approbation des projets du Ministère et le sentiment qu'il a souvent perturbé les délais, la portée et le budget prévus pour la prestation des acquisitions de capital et des capacités essentielles en matière d'infrastructure. Le rapport final du RPAP a conclu qu'il y avait des lacunes au niveau de l'établissement des priorités de programmes et de la synchronisation du Ministère. Ses recommandations ont été reçues favorablement; elles ont servi de tremplin à plusieurs changements positifs dans le processus de simplification et ont aidé la Défense nationale à traiter les domaines qui préoccupaient le vérificateur général.

Le Ministère a lancé la première phase de l'initiative en février 2017. L'approbation ministérielle d'un projet sur le point d'entrer dans sa phase de définition peut maintenant être accompagnée d'approbations conditionnelles pour qu'il puisse passer à la phase de mise en œuvre, à condition que son budget demeure à +/- 20 p. 100 du coût total prévu. En d'autres mots, toutes les approbations ministérielles subséquentes à l'approbation initiale ont été déléguées au CGP et au CGIR, conditionnellement à une saine gestion des ressources financières affectées. Cela signifie que les projets peuvent évoluer avec plus de souplesse et de rapidité que lorsqu'il fallait l'approbation récurrente du ministre lui-même.

L'initiative, conjointement avec une gamme d'autres mesures prises par le Ministère, a également permis à la Défense nationale de recueillir la preuve nécessaire à la démonstration du niveau élevé de sa capacité de gestion du programme. Par conséquent, il a obtenu la note de 3 du Conseil du Trésor en matière de capacité organisationnelle de gestion de projet. Les évaluations notées à cet égard de la note 1 à la note 4 indiquent le niveau de risque et de complexité de projet qu'un ministère est en mesure de gérer. Plus la note est élevée, plus importante est la part de programmation qu'un ministère peut approuver « à l'interne » – par l'entremise d'un ministre ou de comités délégués. La Défense nationale est l'un des rares ministères ayant obtenu le niveau 3, ce qui signifie qu'elle a le pouvoir d'approuver 93 p. 100 de sa programmation sans avoir à obtenir l'assentiment du Conseil du Trésor pour aller de l'avant. Les améliorations dans la façon dont le Ministère traite les évaluations de la complexité et du risque de ses projets – découlant de son engagement auprès du Secrétariat du Conseil du Trésor en vertu de l'initiative RPAP – pourraient faire économiser jusqu'à 3 000 jours de travail par année.

L'initiative a également amélioré la capacité de la Défense nationale à gérer le soutien aux opérations et à la maintenance. D'une part, le financement approuvé pour la mise en œuvre de l'initiative a rendu possible l'instauration du centre d'excellence en matière de coûts qui, en retour, a permis d'établir un coût plus exhaustif du cycle de vie des projets. D'autre part, l'Examen du Plan de programme d'investissements en immobilisations, déclenché par l'initiative, a contribué à assurer la viabilité des projets dans l'ensemble du portefeuille de défense, et a également mis en place de meilleurs automatismes régulateurs, entre autres, pour les contrats d'opérations et de maintenance.

La Défense nationale a franchi des étapes concrètes pour simplifier ses processus de gouvernance internes et les aligner sur l'orientation du Conseil du Trésor. Ces étapes ont consisté à redéfinir les rôles et responsabilités du CGP ce qui, en retour, a permis au CGIR de fonctionner plus efficacement. Cela a également entraîné la simplification d'une gamme de processus d'approbation pour gagner du temps tout au long du cycle de développement des projets. Le Ministère collaborera avec le Secrétariat du Conseil du Trésor pour mettre en œuvre d'autres mesures de simplification une fois que la Réinitialisation de l'ensemble des politiques sera promulguée en juin.

Recommandation 8

Que d'ici au 30 avril 2018, la Défense nationale remette au Comité un rapport détaillant les progrès réalisés quant au Cadre ministériel des résultats – y compris les raisons justifiant la sélection des indicateurs de rendement clés concernant le soutien et la disponibilité de l'équipement – ainsi que la façon dont le Ministère fait état de ses résultats internes auprès du Parlement et des Canadiens.

Dans le *Rapport 7 – Le soutien aux opérations et à la maintenance de l'équipement militaire – Défense nationale, dans le cadre des rapports du vérificateur général du Canada de l'automne 2016*, le vérificateur général recommandait ceci : « La Défense nationale devrait mettre en œuvre un processus pour mesurer et communiquer la disponibilité de l'équipement et l'appliquer de manière cohérente pour les rapports internes et pour les rapports publics. » Le rapport du vérificateur général soulignait également que la Défense nationale a établi des mesures du rendement dans les contrats de soutien conclus avec des entreprises du secteur privé, mais qu'elle n'a pas mis au point de mesures semblables pour la maintenance qu'elle effectue elle-même. On recommandait dans le rapport que la Défense nationale corrige cette situation.

La Défense nationale a accepté cette recommandation et a indiqué que son nouveau Cadre ministériel des résultats contiendrait des mesures de rendement pour l'ensemble des responsabilités essentielles du Ministère et qu'il comporterait des indicateurs se rapportant à l'état de fonctionnement et à la disponibilité de l'équipement militaire.

Cadre ministériel des résultats

À la suite de son approbation par le Conseil du Trésor le 29 janvier 2018, le Cadre ministériel des résultats a été intégré au Plan ministériel de la Défense nationale pour l'année financière 2018-2019. Les indicateurs de rendement ont été mis en œuvre au plus tard le 1^{er} avril pour permettre à la Défense nationale de surveiller, de rassembler et de communiquer les résultats de la nouvelle année financière.

Le Cadre ministériel des résultats comprend les responsabilités essentielles, les résultats ministériels et les indicateurs de résultat ministériel. Ensemble, les responsabilités essentielles, les résultats ministériels et les indicateurs de résultats ministériels visent à aider la Défense nationale, le Parlement et le public à comprendre clairement et de façon fiable la chaîne d'activités du Ministère ainsi que les résultats qu'il cherche à réaliser. La Défense nationale s'engage à assurer l'amélioration continue de ses résultats ministériels et de ses indicateurs de programmes, et à accorder une attention particulière à la présentation d'explications plus accessibles quant à la façon dont ses fonctions et ses indicateurs témoignent de sa capacité à exécuter son mandat.

Responsabilités essentielles

Les responsabilités essentielles s'entendent des fonctions et des rôles durables qu'exécute le Ministère. Collectivement, elles reflètent le mandat du Ministère. La Défense nationale compte cinq responsabilités essentielles, qui comportent toutes un aspect axé sur l'équipement :

- Concept de force de l'avenir : Concevoir une force qui peut exécuter une suite définie d'opérations concomitantes.

- Équipe de la Défense : Mettre sur pied et perfectionner la bonne force militaire à former et à préparer pour les opérations.
- Acquisition des capacités : Obtenir le bon équipement à utiliser dans les activités d’instruction et de disponibilité opérationnelle, et en assurer la disponibilité.
- Forces prêtes au combat : Préparer les forces du Canada à l’exécution d’opérations.
- Opérations : Exécuter des opérations.

Résultats ministériels

Les résultats ministériels sont le deuxième élément clé du Cadre. Ces résultats illustrent les objectifs que la Défense nationale s’efforce d’atteindre pour exécuter son mandat. En définissant ses objectifs en fonction de responsabilités essentielles et de résultats ministériels, la Défense nationale peut non seulement améliorer la transparence quant à ses activités, mais aussi mieux illustrer les nombreuses étapes à accomplir pour passer de la planification des forces au déploiement de forces prêtes au combat pour les opérations.

Indicateurs de résultats ministériels

Enfin, les indicateurs de résultats ministériels sont des mesures qui indiquent si un résultat ministériel a été atteint. Des indicateurs plus détaillés qui complètent les indicateurs stratégiques du Cadre sont inclus dans l’inventaire des programmes de la Défense nationale, qui énumère les programmes généraux par lesquels la Défense nationale exécute son mandat et atteint ses résultats.

Raisons justifiant la sélection des indicateurs de résultats ministériels

Parmi tous les indicateurs que le Cadre ministériel des résultats offre pour évaluer le rendement de la Défense nationale, plusieurs portent directement sur l’acquisition et la maintenance de l’équipement militaire – les indicateurs de résultats ministériels mesurent en effet la disponibilité et l’état de fonctionnement.

La disponibilité et l’état de fonctionnement sont mesurés en fonction de la « disponibilité opérationnelle » attribuée que le chef d’état-major de la défense établit respectivement pour l’Armée canadienne (AC), l’Aviation royale canadienne (ARC), la Marine royale canadienne (MRC) et les Forces d’opérations spéciales du Canada. La disponibilité opérationnelle s’entend de la capacité des forces à exécuter les missions qui leur ont été assignées et correspond à chaque type de mission pour lesquelles elles peuvent être déployées. Les types de missions pour lesquelles les forces armées se préparent déterminent l’équipement requis et, par le fait même, le nombre de flottes d’équipement clé pour lesquelles une maintenance doit être assurée.

Indicateurs de disponibilité

Comme l’équipement doit d’abord être fourni et disponible aux fins de l’instruction, le Cadre mesure l’exécution réussie des activités d’acquisition d’équipement de la Défense nationale. La responsabilité essentielle « Acquisition de capacités » comporte des indicateurs qui déterminent si l’attribution des projets et des contrats de service respecte les cibles de rendement établies et qui mesurent le rendement de la Défense nationale quant au respect des délais dans le développement et l’approbation de projets. Ces indicateurs, conjugués aux trois indicateurs relatifs à l’acquisition d’équipement (dans le respect de la portée, dans le respect des délais, et dans le respect du pouvoir de dépenser approuvé),

visent à mesurer l'efficacité de la prestation de l'équipement et accordent une attention particulière aux grands projets d'immobilisations.

Il convient de noter que l'équipement ne sera pas toujours disponible, particulièrement lorsqu'il fait l'objet d'importants travaux de maintenance ou de mise à niveau. À titre d'exemple, un navire peut être mis hors service et placé en cale sèche pour d'importants travaux de maintenance à sa coque. Ce type de maintenance est largement planifié en fonction d'un calendrier strict et prévisible. Les services militaires peuvent donc intégrer ces activités à leurs plans de formation et de disponibilité opérationnelle. Ainsi, la disponibilité vise à déterminer si l'équipement clé est disponible à une utilisation comme prévu.

Indicateurs de l'état de fonctionnement

Il est nécessaire d'assurer l'état de fonctionnement de l'équipement pour former et préparer les forces; cela signifie qu'il doit régulièrement faire l'objet d'une maintenance et de réparations mineures. Une pièce d'équipement est jugée en état de fonctionnement si elle est dans un état qui permet son utilisation efficace dans le cadre d'activités de formation et de préparation. Sous la responsabilité essentielle « Forces prêtes au combat », le Cadre offre donc un indicateur pour l'AC, l'ARC et la MRC qui témoigne de l'état de fonctionnement de l'équipement militaire disponible.

Les critères visant à déterminer l'état de fonctionnement d'une pièce d'équipement diffèrent d'une flotte à l'autre. L'AC, l'ARC et la MRC doivent déterminer si l'état de fonctionnement d'une pièce d'équipement reflète la nature unique de ladite pièce ainsi que son utilisation en fonction des exigences établies pour chaque type de mission.

Pour les flottes de l'AC, aux termes de la politique de maintenance de l'équipement terrestre, un véhicule est jugé être en état de fonctionnement s'il peut être opéré par un soldat sans restriction. Le véhicule ne doit donc faire l'objet d'aucun type de maintenance et tous ses sous-systèmes doivent être sécuritaires et n'avoir aucun problème mécanique. Ainsi, même si un char d'assaut est sécuritaire pour la conduite, il ne sera considéré comme en état de fonctionnement que si son système de conduite du tir et son équipement de communication fonctionnent normalement.

L'évaluation de l'état de fonctionnement est différente pour la MRC. Compte tenu de l'ensemble complexe de systèmes et des types d'interactions observés dans des navires, il faut prendre en considération dans l'évaluation de l'état de fonctionnement la contribution d'un navire, même si certains de ces systèmes ne fonctionnent pas. À titre d'exemple, un navire dont les systèmes de combat ne sont pas entièrement fonctionnels peut malgré tout être considéré comme entièrement en « état de fonctionnement » s'il peut entreprendre les tâches qui lui sont assignées.

État de fonctionnement : facteurs à prendre en considération

Dans l'établissement des cibles liées à l'état de fonctionnement, il faut garder à l'esprit qu'une partie de toute flotte sera toujours assujettie à des travaux de maintenance et de réparation. Il serait irréaliste d'établir une cible exigeant qu'un équipement soit en parfait état de fonctionnement en tout temps. Une flotte d'équipement en santé ne devrait comprendre qu'une petite partie de la flotte qui n'est pas utilisable afin de s'assurer qu'un niveau approprié d'instruction et de préparation peut être atteint. Comme la proportion de l'équipement inutilisable augmente avec le nombre de pannes de système qui

survient, des indicateurs suffisamment détaillés pour faire état d'exigences de maintenance mineure permettent de dresser un portrait juste de la santé réelle d'une flotte.

Les indicateurs liés à l'état de fonctionnement sont également importants parce qu'ils aident à exprimer l'ampleur du risque assumé par les forces : les forces peuvent s'entraîner suffisamment pour être prêtes au combat, mais si des contraintes quant à l'état de fonctionnement les empêchent de suivre assez fréquemment l'instruction sur l'équipement nécessaire, le risque qu'elles assument pendant les opérations augmente.

Rapports sur les résultats internes destinés au Parlement et aux Canadiens

La conception du Cadre ministériel des résultats se poursuit tandis que la Défense nationale termine la conception de son premier ensemble d'indicateurs de programmes. Dans le cadre de ce processus, le Ministère continuera de travailler à la conception d'indicateurs qui abordent et clarifient la question de l'état de fonctionnement et de la disponibilité de l'équipement militaire et destinés à une consultation publique et interne. Le Ministère continuera également de concevoir davantage d'indicateurs internes à l'échelon de la direction pour améliorer le suivi et l'utilisation des renseignements sur le rendement dans la prise de décisions concernant les besoins en ressources et l'allocation de celles-ci.

À mesure que de nouvelles données, de nouveaux systèmes et de nouvelles mesures de rendement sont conçus, le Ministère cherchera d'autres occasions de faire état publiquement de son rendement dans la prestation de ses programmes sur l'Infobase du GC, le portail Internet public du gouvernement du Canada pour la reddition de compte sur les résultats pour tous les ministères fédéraux. Le Ministère continuera également à faire état d'analyses particulières dans son rapport de résultats ministériels afin de mieux définir ses activités pour les Canadiens et les parlementaires.