

Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada

Budget des dépenses
2005-2006

Rapport sur les plans et les priorités

Approuvé

L'honorable William Graham, C.P., député
Ministre de la Défense nationale

TABLE DES MATIERES

SECTION I : TOUR D'HORIZON.....	1
Message du président.....	1
Information sommaire.....	3
Priorités, plans et surveillance du rendement	5
SECTION II : ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME – PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE	11
Résultat stratégique 1 : Examen équitable et rapide des cas	11
Résultat stratégique 2 : Établissement/maintien de communications efficaces (à l'externe avec les intervenants et à l'interne avec les employés)	12
Résultat stratégique 3 : Amélioration des pratiques de gestion	15
SECTION III : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES	16
Déclaration de la direction	16
Organigramme – Août 2003.....	17
Organigramme – Juin 2004.....	20
Tableau 1 : Prévisions – Dépenses ministérielles et ETP	21
Tableau 2 : Coût net du programme.....	22

SECTION I : TOUR D'HORIZON

MESSAGE DU PRÉSIDENT

L'année financière qui s'annonce (2005-2006) constituera le sixième exercice complet d'activités pour la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada (la Commission). Le dernier exercice s'est assorti d'importants changements. La direction a restructuré l'organisation, remanié ses prestations de services et obtenu des résultats remarquables. Nous avons supprimé 10 équivalents temps plein (ETP), réduit nos effectifs de 47 %, accru les gains d'efficacité opérationnelle et réalisé des économies globales de 800 000 \$, soit plus de 20 % de l'ensemble de notre affectation des ressources de programme.

Désormais, notre défi consiste à continuer à remplir le mandat de la Commission d'une manière efficace tout en faisant en sorte que nos effectifs approfondissent leurs connaissances et fassent preuve de plus de cohésion et d'harmonie.

Dans le but de faciliter la réalisation de son mandat, la Commission a peaufiné deux de ses résultats stratégiques axés sur la tenue d'un examen équitable et rapide des cas qui lui sont soumis et sur l'établissement et le maintien des communications internes et externes plus efficaces. Nous nous intéresserons davantage à la mesure du rendement pour être à même de suivre les résultats et de procéder aux changements qui, au besoin, s'imposeront.

Dans le cadre des efforts permanents visant à améliorer le rendement, nous avons également adopté un nouveau résultat stratégique : nous avons décidé de mettre l'accent sur l'amélioration de nos pratiques de gestion, ce qui, au premier chef, suppose une intégration plus généralisée de la gestion du risque à notre culture organisationnelle. Le caractère adéquat de notre cadre de gestion et de l'intendance de nos ressources fera l'objet d'un examen qui s'inscrira dans une politique et un plan de vérification interne.

La Commission s'emploie constamment à bonifier ses communications internes et externes avec les employés et ses intervenants. Pour nous, il est essentiel de rendre immédiatement accessible une information claire et pertinente. Dans cette optique, nous avons mis en branle un examen des communications qui devrait aider à cerner les possibilités d'amélioration des processus et des pratiques en la matière. En misant sur cet examen et sur le plan de gestion des communications auquel il donnera lieu, la Commission continuera à consolider ses liens avec les intervenants, renforçant du même coup le rôle unique et important qu'elle joue au sein de la communauté de la défense nationale.

Pour ce qui est des ressources humaines, la Commission doit persister dans sa démarche et se doter d'un milieu de travail de choix pour ses employés actuels et futurs. Nous comptons instaurer un contexte d'apprentissage stimulant qui incitera nos employés à améliorer les compétences qu'ils ont acquises et à en acquérir de nouvelles.

Si la structure de la Commission et le niveau des ressources disponibles ont subi d'importantes modifications au cours du dernier exercice, notre principal objectif demeure d'assurer une surveillance civile efficace de la Police militaire. La Commission continuera à appuyer le professionnalisme des policiers militaires et la qualité du système de justice militaire du Canada.

Henry Kostuck
Président par intérim

INFORMATION SOMMAIRE

Mandat

Raison d'être – La Commission a été créée par le Parlement pour assurer un examen indépendant, impartial, approfondi et rapide des plaintes pour inconduite déposées contre des membres de la police militaire des Forces canadiennes, et des plaintes d'ingérence dans des enquêtes de la police militaire.

En s'acquittant de ce mandat et en misant sur les principes d'intégrité, d'équité et de transparence, la Commission contribue au professionnalisme des policiers militaires et aide à soutenir la confiance que les Forces canadiennes, le ministère de la Défense nationale et tous les Canadiens nourrissent à l'égard du système de justice militaire du Canada.

La Commission est en mesure d'appliquer son programme parce qu'elle est financée en grande partie au moyen des dépenses d'exploitation. Organisme quasi judiciaire, elle fait rapport au Parlement par l'entremise du ministre de la Défense nationale.

La Commission formule des recommandations qui reposent sur les conclusions des examens et des enquêtes auxquels les plaintes ont donné lieu. Si elles décident de ne pas donner suite à ses recommandations, les autorités compétentes doivent en fournir les raisons au président et au ministre de la Défense nationale.

Bien que les recommandations du président puissent aboutir à la censure de la conduite des personnes visées par une plainte, elles visent d'abord et avant tout à rectifier des problèmes systémiques susceptibles d'avoir motivé le dépôt de la plainte.

La Commission n'agit pas à titre de représentant de l'une ou l'autre des parties. Son rôle consiste plutôt à mener une enquête indépendante et impartiale pour en arriver à des conclusions et à des recommandations objectives fondées sur les renseignements obtenus des plaignants, des personnes visées par la plainte, des témoins et des autres personnes pouvant aider à découvrir la vérité au sujet des événements faisant l'objet de l'enquête.

Ressources financières

2005-2006	2006-2007	2007-2008
4 176 000 \$	4 176 000 \$	4 176 000 \$

Ressources humaines

2005-2006	2006-2007	2007-2008
17 ETP	17 ETP	17 ETP

Plans et priorités ministériels

	Type	Dépenses prévues		
		2005-2006	2006-2007	2007-2008
Résultat stratégique 1 : Examen équitable et rapide des cas				
Examiner l'efficacité du processus de gestion des cas (y compris le milieu dans lequel il prend place)	Démarche antérieure et en cours	100 000 \$	75 000 \$	
Améliorer l'efficacité du processus de gestion des cas	Démarche antérieure et en cours	75 000 \$	75 000 \$	75 000 \$
Élaborer des mesures de rendement pour le processus de gestion des cas	Démarche antérieure et en cours	65 000 \$	75 000 \$	
Résultat stratégique 2 : Établissement/maintien de communications efficaces (à l'externe avec les intervenants et à l'interne avec les employés)				
Évaluer l'efficacité globale du programme des communications externes	Démarche antérieure et en cours	100 000 \$		
Continuer à améliorer et à généraliser la prestation de renseignements à l'intention des intervenants	Démarche antérieure et en cours	75 000 \$	75 000 \$	75 000 \$
Cultiver des relations de travail axées sur la collaboration et l'harmonie au sein de l'organisation	Démarche antérieure et en cours	60 000 \$	60 000 \$	60 000 \$
Résultat stratégique 3 : Amélioration des pratiques de gestion				
Mettre en œuvre une stratégie de gestion du risque	Nouvelle démarche	30 000 \$	30 000 \$	30 000 \$
Bonifier l'intendance des ressources	Nouvelle démarche	40 000 \$	40 000 \$	40 000 \$

PRIORITÉS, PLANS ET SURVEILLANCE DU RENDEMENT

Environnement opérationnel

Le processus de planification pose un certain nombre de défis à la Commission, surtout pour ce qui touche au nombre, à la complexité et à la nature des plaintes reçues. Les renseignements présentés ci-dessous devraient donner une idée du contexte au sein duquel on planifie les besoins opérationnels de la Commission et on y satisfait.

Nombre et complexité des plaintes et des enquêtes

Il est impossible de prédire le nombre de plaintes qui seront déposées pendant la période de planification, le nombre de plaignants qui demanderont à la Commission d'examiner l'enquête entourant leur plainte, ou le nombre de plaintes d'intérêt public, ces dernières nécessitant la tenue d'une enquête ou d'une audience publique (démarche plus coûteuse).

Lors de la planification des dépenses de la Commission, on doit tenir compte des frais inhabituels auxquels certaines enquêtes peuvent donner lieu. Dans certains cas, il peut arriver que l'on doive interviewer seulement deux ou trois personnes vivant dans une même localité, mais d'autres dossiers peuvent exiger qu'on interroge plus d'une douzaine de personnes disséminées un peu partout au pays.

De même, certains dossiers relativement simples peuvent être traités en quelques semaines alors que d'autres peuvent nécessiter l'examen de centaines de pages de documents et de notes d'entrevues approfondies, de sorte qu'il faut compter plusieurs mois pour traiter l'affaire. Le coût d'une enquête exhaustive d'intérêt public peut être supérieur à 200 000 \$.

On peut consulter, dans notre site Internet, les rapports d'enquêtes d'intérêt public de même que les résumés des plaintes examinées et surveillées par la Commission (http://www.mpcc-cppm.gc.ca/300/300_f.html).

Mise en œuvre de pratiques de gestion moderne

La Commission continue à progresser dans la mise en œuvre de son plan d'action élaboré en 2004-2005. Dans cette optique, comme on l'a précisé ci-dessus sous la rubrique Résultat stratégique 3, elle mettra l'accent sur l'élaboration et l'adoption de pratiques de gestion moderne qui s'inspireront du Cadre de gestion et de responsabilisation du gouvernement. Pour sa part, le plan stratégique sera mis à jour au début de l'année financière 2005-2006.

Mesure du rendement

Une autre importante mesure du rendement de la Commission réside dans la capacité, pour celle-ci, d'examiner en temps opportun les cas dont elle est saisie. À ce sujet, il importe de souligner que le président ne peut communiquer son rapport final dans une affaire donnée avant d'avoir reçu, de l'autorité concernée de l'organisation militaire ou du ministère de la Défense nationale, une réponse à son rapport intérimaire. Ainsi, la rapidité avec laquelle la Commission règle les plaintes qui lui sont soumises dépend, dans une large mesure, de la coopération d'autres personnes.

Pour cette raison, entre autres, et pour éviter les retards inutiles, la Commission accorde la plus haute importance au maintien de bonnes relations de travail et à la tenue de consultations régulières avec le chef d'état-major de la Défense, le grand prévôt des Forces canadiennes et d'autres intervenants, même si elle constitue un organisme indépendant du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes. Bien que la Commission se doive de préserver son indépendance, elle est déterminée à ne pas agir isolément mais mise plutôt sur la collégialité et la coopération tout en respectant le mandat dont elle est investie de par la loi.

Ressources humaines

Désireuse d'être un employeur de choix, la Commission s'efforce d'améliorer la qualité de son milieu de travail; de la sorte, elle disposera d'un effectif toujours mieux informé et compétent et de plus en plus apte à respecter son mandat. À cette fin, on a adopté officiellement des plans d'apprentissage individuel et un système de contrôle qui aideront les employés à s'orienter vers les objectifs qu'ils se sont fixés. De même, la Commission entend élaborer une politique d'apprentissage et un cadre afférent pour aiguiller le perfectionnement professionnel de ses employés.

Toutes les organisations doivent composer avec un risque incontournable : l'éventuel départ d'employés. Il est dès lors essentiel que la Commission s'efforce de conserver sa mémoire institutionnelle et, cela étant, qu'elle continue à évaluer les divers facteurs entrant en ligne de compte dans sa dotation en personnel et qu'elle revoie les mesures entourant la planification de la relève et ce, pour mieux garantir une prestation efficace et efficiente des services.

Résultat stratégique 1 : Examen équitable et rapide des cas

Ressources nécessaires	Ressources nécessaires	Ressources nécessaires
2005-2006	2006-2007	2007-2008
3 816 000 \$	3 816 000 \$	3 816 000 \$
ETP : 13	ETP : 13	ETP : 13

Priorités

- Examiner l'efficacité du processus de gestion des cas (y compris du milieu dans lequel il prend place).
- Améliorer l'efficacité du processus de gestion des cas.
- Élaborer des mesures de rendement pour le processus de gestion des cas.

Plans

- Effectuer un examen détaillé du processus de gestion des cas en cernant, en priorisant et en réglant les problèmes qui empêchent d'améliorer la qualité et le caractère opportun des services.
- Adopter des pratiques en matière d'assurance de la qualité.
- Mettre en place un cadre de règlement informel des plaintes.
- Adopter des pratiques exemplaires à la suite de consultations internes et externes.
- Améliorer les connaissances, les capacités, le dévouement et la satisfaction des employés.
- Concevoir et adopter des pratiques exemplaires quant au processus de règlement informel.
- Mettre en place un cadre de mesure du rendement.

Surveillance du rendement

- S'assurer qu'on dispose d'un plan d'urgence efficace pour que la Commission soit à même de composer avec une augmentation importante du nombre de plaintes.
- Examiner et évaluer les commentaires formulés par les clients et les intervenants après lecture des rapports faisant suite aux enquêtes et aux révisions préparés et soumis par le président.

- Examiner et évaluer les commentaires formulés par les plaignants et les personnes visées par les plaintes ainsi que les enjeux pertinents à celles-ci.
- Assurer le suivi des résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux en effectuant un deuxième sondage auprès des employés pour quantifier les progrès.
- Évaluer le traitement de tous les cas en fonction des échéances et des extraits requis par le cadre de gestion du rendement.

Résultat stratégique 2 : Établissement/maintien de communications efficaces (à l'externe avec les intervenants et à l'interne avec les employés)

Ressources nécessaires	Ressources nécessaires	Ressources nécessaires
2005-2006	2006-2007	2007-2008
360 000 \$	360 000 \$	360 000 \$
ETP : 4	ETP : 4	ETP : 4

Priorités

- Évaluer l'efficacité globale du programme des communications externes.
- Continuer à améliorer et à généraliser la prestation de renseignements à l'intention des intervenants.
- Cultiver des relations de travail axées sur la collaboration et l'harmonie au sein de l'organisation.

Plans

- Effectuer un examen externe indépendant du programme des communications.
- Développer un nouveau plan de communication stratégique et adapter les processus et les produits de communication en fonction des résultats de l'examen des communications.
- Continuer à rendre visite et à faire des présentations aux membres de la police militaire, aux autres membres des Forces canadiennes et aux divers intervenants tels les responsables des Centres de ressources pour les familles des militaires.
- Continuer à améliorer le site Web pour garantir l'accessibilité à des renseignements exhaustifs concernant la Commission et le processus de traitement des plaintes.
- Continuer à collaborer avec les employés et avec leurs représentants à l'amélioration de la qualité des communications internes.
- Préparer un Guide à l'intention des employés.

- Concevoir et mettre en place une politique d'apprentissage, de même qu'un programme de récompenses et de reconnaissance du mérite.

Surveillance du rendement

- Recourir aux mécanismes de contrôle et de collecte des données élaborés dans le cadre du plan stratégique des communications pour évaluer la sensibilisation à la Commission et à ses activités au sein du ministère de la Défense nationale, des Forces canadiennes, de la Police militaire et de la population du Canada.
- Contrôler et évaluer les réactions suite aux présentations, aux échanges avec les clients et les intervenants et aux rapports.
- Surveiller l'achalandage dans le site Web de la Commission et les profils d'utilisation.
- Rencontrer régulièrement les représentants syndicaux pour discuter des enjeux et des progrès réalisés relativement aux relations de travail au sein de l'organisation.
- Assurer le suivi des résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux en effectuant un deuxième sondage auprès des employés pour quantifier les progrès.

Résultat stratégique 3 : Amélioration des pratiques de gestion

Dépenses prévues
2005-2006
\$*
ETP*

Dépenses prévues
2006-2007
\$*
ETP*

Dépenses prévues
2007-2008
\$*
ETP*

* Toutes les composantes de l'organisation sont parties prenantes à la démarche (meilleures pratiques de gestion). Par conséquent, les ressources ont été réparties entre les deux premiers résultats stratégiques.

Priorités

- Mettre en oeuvre une stratégie de gestion du risque.
- Bonifier l'intendance des ressources.

Plans

- Élaborer et mettre en oeuvre un cadre de gestion intégrée du risque qui incorpore le risque et la tolérance à la planification stratégique et opérationnelle.
- Mettre en oeuvre la politique et le plan de vérification interne récemment mis au point et procéder à des vérifications axées sur le risque qui y soient conformes.
- Poursuivre l'élaboration et la mise en oeuvre de pratiques de gestion moderne qui s'inscrivent dans le cadre gouvernemental de gestion et de responsabilisation.

- Explorer d'autres possibilités de partenariat et d'impartition dans le but d'améliorer le rapport coût-efficacité.

Surveillance du rendement

- Établir sur une base annuelle dans quelle mesure on a intégré la gestion du risque à la planification stratégique et opérationnelle.
- Étudier annuellement les activités de vérification interne et déterminer dans quelle mesure elles ont porté sur les domaines présentant le plus de risque pour la Commission.
- Examiner sur une base annuelle les progrès réalisés en matière d'élaboration et de mise en œuvre de pratiques de gestion moderne.
- Revoir les mécanismes de partenariat dans le but d'établir le rapport coût-efficacité et de cerner les possibilités d'autres économies.

SECTION II : ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME – PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

RÉSULTAT STRATÉGIQUE 1 : EXAMEN ÉQUITABLE ET RAPIDE DES CAS

Les activités de programme de la Commission sont réparties entre deux pôles : les Opérations et les Services juridiques. Les Opérations surveillent et révisent les plaintes portant sur la conduite de policiers militaires et font enquête sur les plaintes d'ingérence dans les enquêtes de la police militaire. Les Services juridiques fournissent des avis juridiques sur toute question présentant un intérêt pour la Commission, procèdent aux analyses juridiques des rapports ainsi que conseillent et représentent la Commission lors des audiences, des enquêtes d'intérêt public et dans le cadre de l'examen législatif quinquennal.

L'atteinte de l'objectif stratégique dépend du succès combiné des deux types d'activités. La Commission entend procéder à une fusion de ces activités au début de l'exercice 2005-2006. La répartition des ressources figurant ci-dessus est fonction des ressources prévues pour les deux types d'activités.

Selon la Commission, les trois priorités qui suivent devraient l'aider à traiter les plaintes et à produire des rapports rapidement et de manière équitable.

- Examiner l'efficacité du processus de gestion des cas (y compris le milieu dans lequel il prend place).
- Améliorer l'efficacité du processus de gestion des cas.
- Élaborer des mesures de rendement pour le processus de gestion des cas.

Priorité 1 : Examiner l'efficacité du processus de gestion des cas (y compris le milieu dans lequel il prend place)

Activités prévues	Résultats escomptés/échéances
1. Effectuer un examen détaillé du processus de gestion des cas en cernant, en priorisant et en réglant les problèmes qui empêchent d'améliorer la qualité et le caractère opportun des services	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Efficacité et efficacité accrues du processus de gestion des cas – troisième trimestre de l'exercice 2005-2006 <ul style="list-style-type: none"> ● Meilleure satisfaction des clients ● Traitement plus rapide des cas
2. Adopter des pratiques en matière d'assurance de la qualité	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Contrôle plus efficace du processus de gestion des cas et meilleure satisfaction des clients – dernier trimestre de 2005-2006
3. Mettre en place un cadre de règlement informel des plaintes	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Traitement plus rapide des cas appropriés à la satisfaction de toutes les parties intéressées – au cours de l'exercice 2005-2006

Priorité 2 : Améliorer l'efficacité du processus de gestion des cas

Activités prévues	Résultats escomptés/échéances
1. Adopter des pratiques exemplaires à la suite de consultations internes et externes	➤ Amélioration de la satisfaction des clients et des relations à l'interne et à l'externe – l'activité s'étalera sur les trois prochaines années financières
2. Améliorer les connaissances, les capacités, le dévouement et la satisfaction des employés	➤ Effectif plus averti et plus expérimenté évoluant dans un milieu de travail de choix – l'activité s'étalera sur les trois prochaines années financières
3. Concevoir et adopter des pratiques exemplaires au regard du processus de règlement informel	➤ Efficacité et efficacité accrues du processus de gestion des cas – l'activité s'étalera sur les trois prochaines années financières <ul style="list-style-type: none"> ● Amélioration de la satisfaction des clients et des relations à l'interne et à l'externe

Priorité 3 : Élaborer des mesures de rendement pour le processus de gestion des cas

Activités prévues	Résultats escomptés/échéances
1. Mettre en place un cadre de mesure de rendement	➤ Adoption d'objectifs et de mesures précis – deux premiers trimestres de l'exercice 2006-2007

RÉSULTAT STRATÉGIQUE 2 : ÉTABLISSEMENT/MAINTIEN DE COMMUNICATIONS EFFICACES (À L'EXTERNE AVEC LES INTERVENANTS ET À L'INTERNE AVEC LES EMPLOYÉS)

La Commission a cerné trois priorités qui devraient l'aider à améliorer l'efficacité de ses communications externes et internes :

- Évaluer l'efficacité globale du programme des communications externes.
- Continuer à améliorer et à généraliser la prestation de renseignements à l'intention des intervenants.
- Cultiver des relations de travail axées sur la collaboration et l'harmonie au sein de l'organisation.

Priorité 1 : Évaluer l'efficacité globale du programme des communications externes

Activités prévues	Résultats escomptés/échéances
1. Effectuer un examen externe indépendant du programme des communications	➤ Identification des possibilités d'amélioration et mise en œuvre d'un plan pertinent de gestion des communications – fin du premier trimestre de l'exercice 2005-2006
2. Développer un nouveau plan de communication stratégique et adapter les processus et les produits de communication en fonction des résultats de l'examen des communications	➤ Meilleure sensibilisation au rôle / mandat et approche des communications axée sur les besoins des clients – fin du premier trimestre de l'exercice 2005-2006

Priorité 2 : Continuer à améliorer et à généraliser la prestation de renseignements à l'intention des intervenants

Activités prévues	Résultats escomptés/échéances
1. Continuer à rendre visite et à faire des présentations aux membres de la Police militaire, aux autres membres des Forces canadiennes et aux divers intervenants tels les responsables des Centres de ressources pour les familles des militaires	➤ Meilleure sensibilisation au rôle / mandat et réduction possible du nombre de plaintes – l'activité s'étalera sur les trois prochaines années financières
2. Continuer à améliorer le site Web pour garantir l'accessibilité à des renseignements exhaustifs relatifs à la Commission et au processus de traitement des plaintes	➤ Meilleure sensibilisation au rôle / mandat et réduction possible du nombre de plaintes – l'activité s'étalera sur les trois prochaines années financières

Priorité 3 : Cultiver des relations de travail axées sur la collaboration et l'harmonie au sein de l'organisation

Activités prévues	Résultats escomptés/échéances
1. Continuer à collaborer avec les employés et avec leurs représentants à l'amélioration de la qualité des communications internes	➤ Amélioration des opérations quotidiennes et de la qualité des extrants et milieu de travail de plus en plus privilégié – la démarche s'étalera sur les trois prochaines années financières
2. Préparer un Guide à l'intention des employés	➤ Meilleure compréhension du mandat, des objectifs, des politiques et des procédures de la Commission, et des rôles et responsabilités afférentes du personnel – la démarche s'étalera sur les trois prochaines années financières
3. Concevoir et mettre en place une politique d'apprentissage, de même qu'un programme de récompenses et de reconnaissance du mérite	➤ Effectif bien formé, motivé et déterminé dont les efforts sont adéquatement reconnus – la démarche s'étalera sur les trois prochaines années financières

RÉSULTAT STRATÉGIQUE 3 : AMÉLIORATION DES PRATIQUES DE GESTION

En plus de continuer à renforcer la gestion et la mesure du rendement global, la Commission a retenu les deux priorités suivantes pour ce qui concerne de saines pratiques de gestion.

- Mettre en œuvre une stratégie de gestion du risque.
- Bonifier l'intendance des ressources.

Priorité 1 : Mettre en œuvre une stratégie de gestion du risque

Activités prévues	Résultats escomptés/échéances
1. Élaborer et mettre en œuvre un cadre de gestion intégrée du risque qui incorpore le risque et la tolérance à la planification stratégique et opérationnelle	➤ Cadre de gestion intégrée du risque – la démarche s'étalera sur les trois prochaines années financières
2. Mettre en œuvre la politique et le plan de vérification interne récemment mis au point et procéder à des vérifications axées sur le risque qui y soient conformes	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Amélioration du rendement général – la démarche s'étalera sur les trois prochaines années financières ➤ Parachèvement des vérifications fondées sur le risque en conformité avec la politique de vérification et le cadre de gestion intégrée du risque – la démarche s'étalera sur les trois prochaines années financières.

Priorité 2 : Bonifier l'intendance des ressources

Activités prévues	Résultats escomptés/échéances
1. Poursuivre l'élaboration et la mise en œuvre de pratiques de gestion moderne qui s'inscrivent dans le cadre gouvernemental de gestion et de responsabilisation	➤ Meilleures pratiques de gestion – la démarche s'étalera sur les trois prochaines années financières.
2. Explorer d'autres possibilités de partenariat et d'impartition dans le but d'améliorer le rapport coût-efficacité	➤ Amélioration au chapitre du rapport coût-efficacité et des économies – la démarche s'étalera sur les trois prochaines années financières.

SECTION III : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

DÉCLARATION DE LA DIRECTION

J'ai l'honneur de soumettre, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités de 2005-2006 de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada.

Ce document a été préparé en fonction des principes de reddition de comptes contenu dans le Guide *pour la préparation de la partie III du Budget des dépenses : Rapport sur les plans et priorités*.

- Il est conforme aux exigences particulières de reddition de comptes décrites dans les lignes directrices du SCT.
- Il est fondé sur la structure de responsabilisation approuvée du ministère, telle qu'elle est indiquée dans sa Structure des ressources et des résultats de gestion.
- Il présente des renseignements uniformes, complets, équilibrés et précis.
- Il offre un modèle de responsabilisation pour les résultats atteints avec les ressources et les autorités allouées.
- Il fait état des sommes qui ont été allouées en fonction des dépenses prévues approuvées par le Secrétariat du Conseil du Trésor selon le RPP.

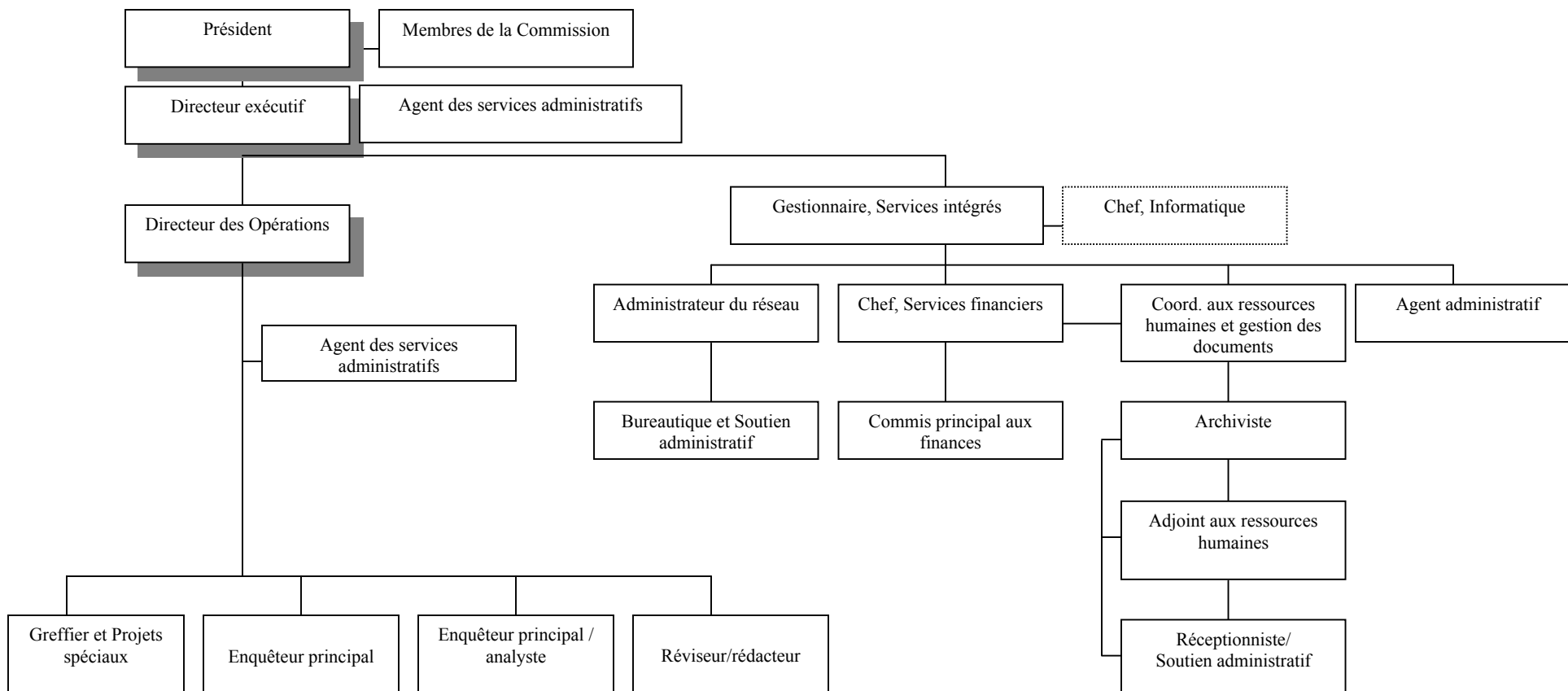
Johanne Gauthier
Avocate générale et secrétaire

Date : _____

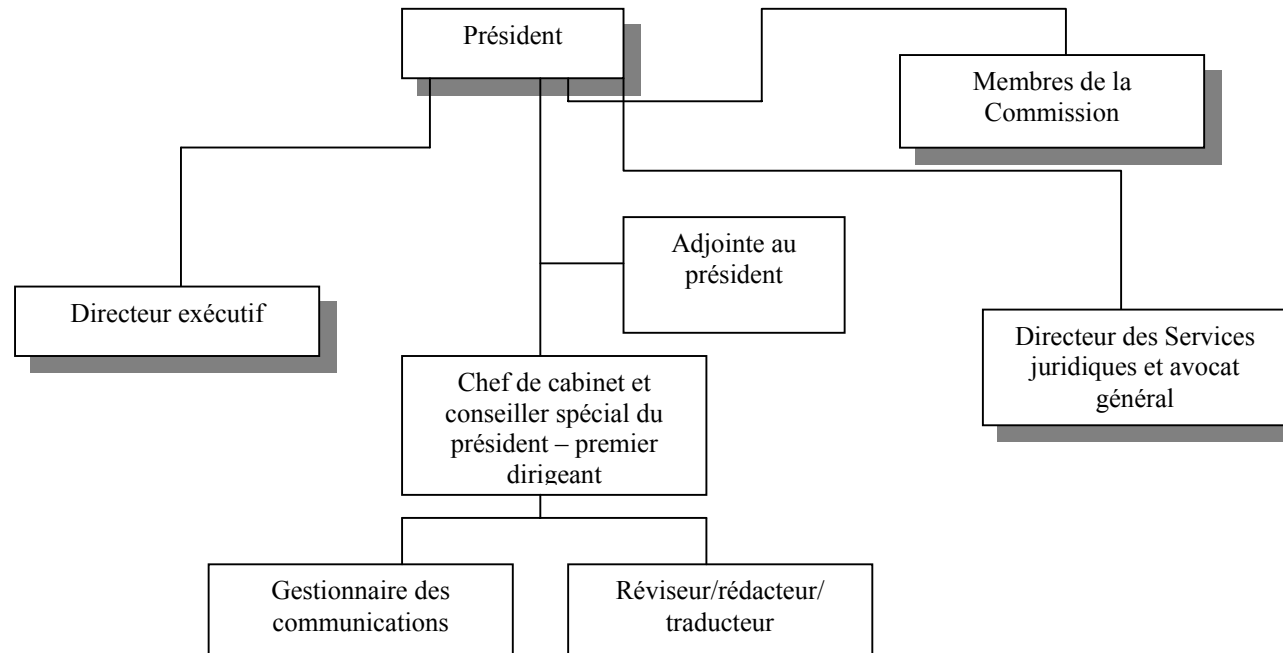
Les organigrammes qui suivent donnent une idée de la structure de la Commission avant et après les importantes démarches de réorganisation et de remaniement

ORGANIGRAMME – AOÛT 2003

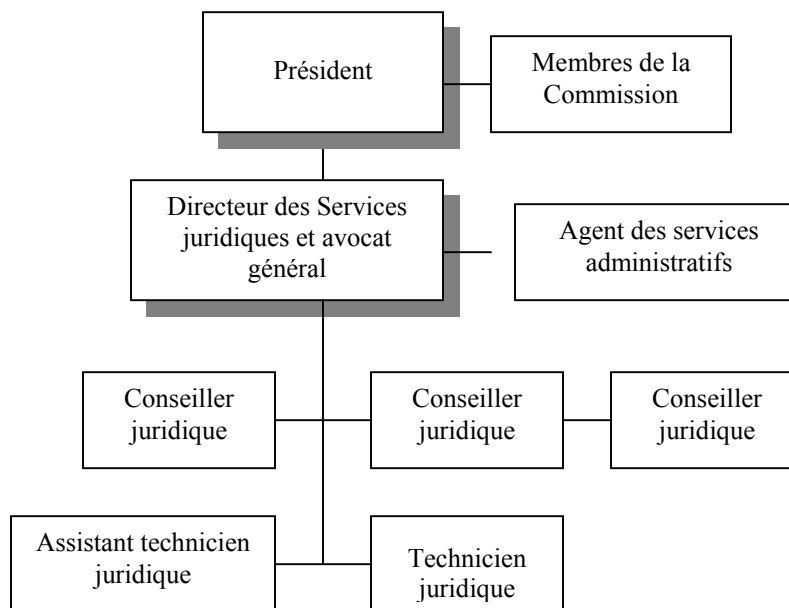
Opérations et Services intégrés – Organigramme de 2003



Président – Organigramme de 2003



Services juridiques – Organigramme de 2003



ORGANIGRAMME – JUIN 2004

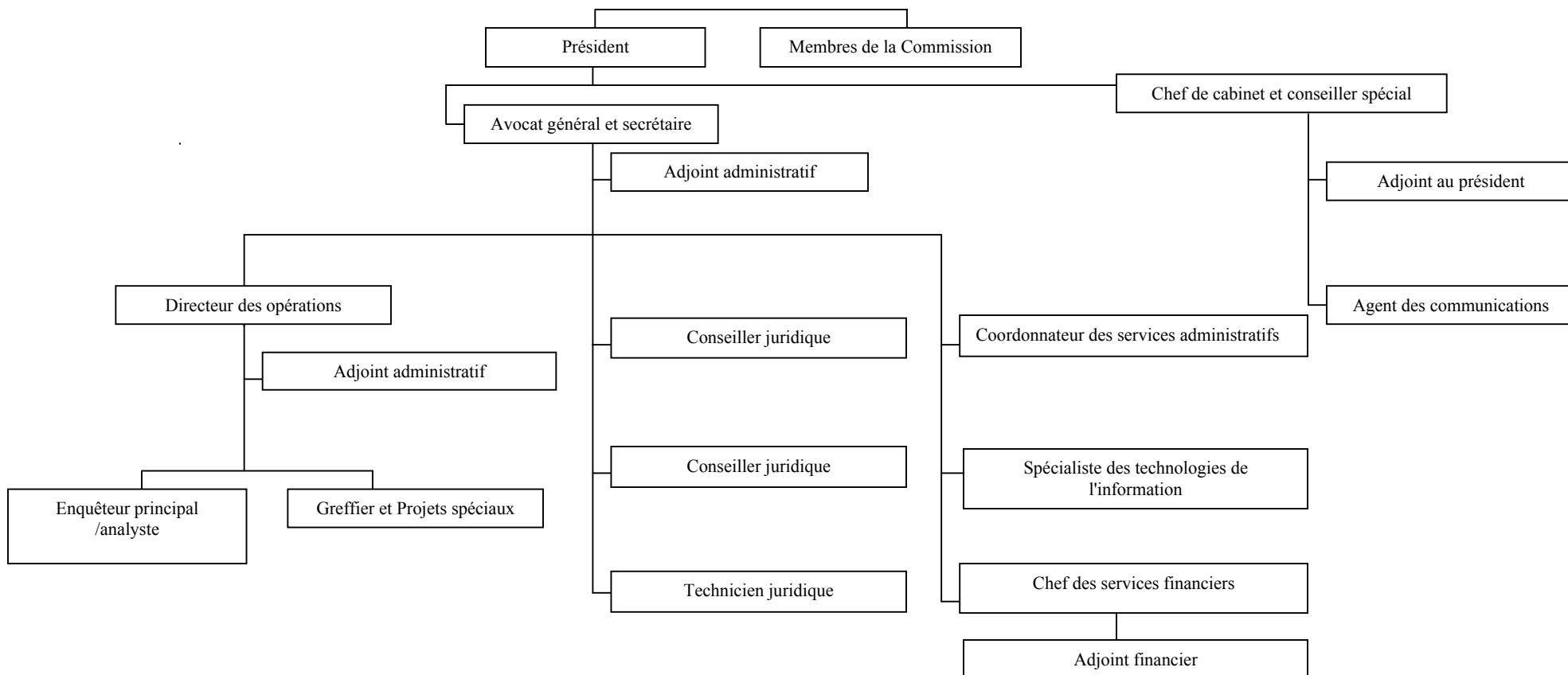


TABLEAU 1 : PRÉVISIONS – DÉPENSES MINISTÉRIELLES ET ETP

Le tableau suivant donne un aperçu des dépenses prévues pour la Commission au cours des trois prochains exercices financiers. Les dépenses seront réparties entre deux des activités de programme de la Commission. Les Opérations disposeront d'un budget de 2 447 000 \$ et les Services juridiques de 1 729 000 \$ au cours des trois prochains exercices financiers.

(en milliers de dollars)	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses projetées 2005- 2006**	Dépenses projetées 2006- 2007**	Dépenses projetées 2007- 2008**
Opérations	2 070	2 447	2 447	2 447
Services juridiques	2 141	1 729	1 729	1 729
Budget principal des dépenses	4 211	4 176	4 176	4 176
Moins : Recettes disponibles	-			
Budget total des dépenses	4 211	4 176	4 176	4 176
Ajustements :				
Péremption prévue	-1 061			
Annonces du budget :				
Épargnes pour les acquisitions		-10		
Autre :				
Crédit 15 du CT	20			
Régime d'avantages sociaux	4			
Total des ajustements	24	-10		
Dépenses projetées totales	3 174*	4 166	4 176	4 176
Plus : Coût des services reçus sans frais	154	153	153	153
Coût net du programme	3 328	4 319	4 329	4 329
Équivalents temps plein	17	17	17	17

* Les dépenses prévues correspondent aux meilleures prévisions des décaissements (2004-2005)

** Des mesures pour réduire considérablement les ressources nécessaires au cours des périodes de dépenses ont été prises.

TABLEAU 2 : COÛT NET DU PROGRAMME

(en milliers de dollars)	Total
Dépenses prévues nettes	4 166
<i>Plus : Services reçus sans frais</i>	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	-
Contributions représentant les cotisations patronales au Régime d'assurance-chômage et dépenses payées par le SCT	153
Indemnisation des accidents du travail (Ressources Humaines Canada)	-
Rémunération et dépenses afférentes (services juridiques fournis par le ministère de la Justice)	-
	153
<i>Moins : recettes non disponibles</i>	-
Coût net du programme pour 2005-2006	4 319