

Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire

2007–2008

Rapport sur les plans et les priorités



Honorable Gordon O'Connor, P.C., député
Ministre de la Défense nationale

TABLE DES MATIÈRES

SECTION I — SURVOL	1
MESSAGE DU PRÉSIDENT	2
DÉCLARATION DE LA DIRECTION	4
TABLEAU DE CONCORDANCE DE L'ARCHITECTURE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMMES	5
RENSEIGNEMENTS SOMMAIRES	6
PLANS ET PRIORITÉS MINISTÉRIELS	9
LIENS AVEC LES SECTEURS DE RÉSULTATS DU GOUVERNEMENT DU CANADA	11
SECTION II — ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMMES PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE	12
ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMMES PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE	13
SECTION III — RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES	19
ORGANIGRAMME	20
LIENS AVEC LES SECTEURS DE RÉSULTATS DU GOUVERNEMENT DU CANADA	21
TABLEAU 1 : DÉPENSES PRÉVUES ET ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN	21
TABLEAU 2 : POSTES VOTÉS ET LÉGISLATIFS	22
TABLEAU 3 : SERVICES REÇUS SANS FRAIS	22
TABLEAU 4 : VÉRIFICATIONS ET ÉVALUATIONS INTERNES	22
RENSEIGNEMENTS ADDITIONNELS – COMMENT JOINDRE LA COMMISSION	23

SECTION I – SURVOL

MESSAGE DU PRÉSIDENT

C'est pour moi un plaisir que de présenter le *Rapport sur les plans et les priorités* de 2007-2008 de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire (la Commission). Alors que celle-ci en est maintenant à sa huitième année d'activité complète, cet exercice était mon tout premier. Il est clair pour moi que la Commission est arrivée à un stade critique de son évolution vers un organisme de surveillance civile vraiment efficace. Le travail accompli est impressionnant, mais il reste encore beaucoup à faire.

Le projet de loi C-7, *Loi modifiant la Loi sur la défense nationale*, se profile toujours à l'horizon. La Commission a réagi en proposant à son tour un certain nombre d'options que l'on pourrait envisager d'ajouter au projet de loi C-7, dans l'optique d'une surveillance renforcée. À cette fin, elle entend d'ailleurs continuer sur cette voie de concert avec les différents intervenants afin d'assurer une surveillance de la police militaire améliorée.

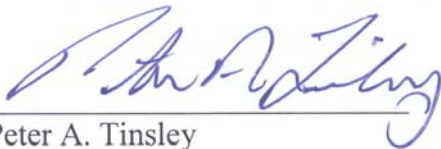
Notre volume de travail s'est accru considérablement en 2005-2006. Le nombre de plaintes en cours d'examen ou faisant l'objet d'une enquête a doublé par rapport à ce qu'il était l'année précédente, et rien ne laisse prévoir un renversement de cette tendance. Des pratiques, normes et mesures nouvelles de travail ont été adoptées. Cette année, nous procéderons à leur mise en œuvre, nous en évaluerons les incidences sur le rendement de la Commission, et nous veillerons à y apporter tous les changements qui seront jugés nécessaires afin de les mettre au point. Notre capacité de traiter de façon satisfaisante les plaintes qui nous sont soumises constitue le point de départ d'un processus pouvant avoir des effets positifs sur la conduite professionnelle de la police militaire. Cette évolution pourrait également se traduire par une confiance accrue des Canadiennes et des Canadiens dans une police militaire qui s'acquitte de ses fonctions de maintien de l'ordre conformément aux normes les plus élevées. Comme toujours, la Commission continuera d'assurer l'équilibre entre l'efficacité administrative et l'exercice d'une surveillance impartiale des activités de la police militaire des Forces canadiennes.

Des communications efficaces avec les intervenants sont essentielles à la réussite des efforts déployés par la Commission pour maintenir la confiance de la population. Nous comptons accroître encore le nombre des séances de travail avec les hauts fonctionnaires du ministère de la Défense nationale (MDN), afin de traiter les plaintes de façon plus efficace et plus efficiente. Dans le cadre de notre programme de sensibilisation, nous continuerons à visiter plusieurs bases des Forces canadiennes, et nous présenterons à des membres de la police militaire et des Forces canadiennes ainsi qu'à d'autres intervenants des exposés sur le mandat et la composition de la Commission. Nos efforts s'inscrivent dans le contexte de la priorité que le gouvernement du

Canada accorde au maintien de collectivités sécuritaires et sécurisées, que ce soit ici ou ailleurs dans le monde.

Nous devons en outre veiller à offrir à nos employés un milieu de travail agréable et stimulant. Les résultats du sondage de 2004-2005 auprès des fonctionnaires fédéraux témoignent d'un taux de satisfaction très élevé chez les employés de la Commission quand à leurs fonctions et à leur environnement de travail. Face au nombre croissant des plaintes à traiter, qui nous force à travailler au maximum de nos capacités, il nous faudra maintenant non seulement maintenir mais bien augmenter encore ce degré de satisfaction tout en continuant d'offrir à notre clientèle les meilleurs services possibles.

La Commission entend mettre l'accent sur une imputabilité accrue en matière de gestion. De meilleures pratiques à cet égard lui permettront de réaliser des gains d'efficience et des économies substantiels qui l'amèneront à mieux gérer ses dépenses et à rechercher une plus grande rentabilité. Une gestion stratégique et diligente des ressources humaines lui garantira aussi un effectif chevronné et compétent, et déterminé à faciliter la prestation de services dont bénéficient la police militaire, les Forces canadiennes et, ultimement, à l'ensemble des Canadiennes et des Canadiens.



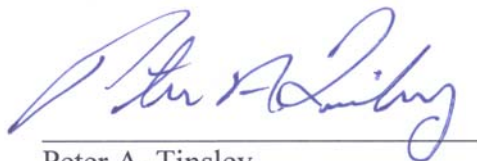
Peter A. Tinsley
Président

DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Je sou mets, aux fins de dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) 2007-2008 de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de présentation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2007-2008 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement*:

- Il est conforme aux exigences précises de déclaration figurant dans les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor.
- Il repose sur les résultats stratégiques et l'architecture des activités de programmes de la Commission qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor.
- Il présente une information cohérente, complète, équilibrée et fiable.
- Il fournit une base pour la reddition de comptes à l'égard des résultats obtenus avec les ressources et les autorisations qui lui sont confiées.
- Il rend compte de la situation financière en fonction des dépenses prévues approuvées provenant du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada dans le RPP.



Peter A. Tinsley
Président

TABLEAU DE CONCORDANCE DE L'ARCHITECTURE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMMES

ACTIVITÉ	Année 2006-2007	Année 2007-2008
Opérations	S/O	S/O
Services juridiques	S/O	S/O
Règlement des plaintes	3,4 \$	3,4 \$

La Commission a restructuré ses activités de programmes au début de l'exercice 2006-2007, avec l'approbation du Conseil du Trésor. Ce remaniement a consisté à grouper ses deux activités de programme opérationnelles, les Opérations et les Services juridiques, pour créer le Règlement des plaintes. Le tableau montre l'ancienne et la nouvelle structure ainsi que les ressources financières disponibles dans chaque cas.

RENSEIGNEMENTS SOMMAIRES

Qui nous sommes

La Commission a été constituée par le gouvernement du Canada le 1^{er} décembre 1999 afin d'assurer une surveillance civile indépendante de la police militaire canadienne. Tribunal quasi judiciaire, elle rend compte de ses activités au Parlement par l'entremise du ministre de la Défense nationale. Elle est financée par des crédits annuels.

La Commission a pour fonction de mener des enquêtes indépendantes et impartiales et d'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 l'aider à découvrir la vérité au sujet des événements faisant l'objet de l'enquête. Elle n'agit à titre de représentant d'aucune des parties au processus de plainte.

Mission

Promouvoir et assurer, chez les policiers militaires, l'application des normes déontologiques les plus élevées dans l'exercice de leurs fonctions policières, ainsi que dissuader toute forme d'ingérence dans les enquêtes de la police militaire.

Ce que nous faisons

La Commission formule des recommandations fondées sur les conclusions des enquêtes et des révisions auxquelles les plaintes ont donné lieu. Bien que ces recommandations n'aient pas force exécutoire, si les autorités chargées d'y répondre n'y donnent pas suite, elles doivent en fournir les raisons au président et au ministre de la Défense nationale. Les recommandations du président pourraient entraîner la censure de la conduite des personnes faisant l'objet d'une plainte, mais elles visent d'abord et avant tout à corriger les problèmes systémiques qui pourraient avoir motivé le dépôt de la plainte.

Raison d'être

La Commission a été créée par suite des recommandations contenues dans divers rapports, dont le *Rapport du ministre de la Défense nationale au Premier ministre*, les *Rapports Dickson I et II* ainsi que le *Rapport de la Commission d'enquête sur le déploiement des Forces canadiennes en Somalie* (juin 1997).

La Commission surveille et révisé les plaintes relatives à l'inconduite des membres de la police militaire dans l'exercice de leurs fonctions policières, et traite les plaintes d'ingérence formulées par des membres de la police militaire qui estiment qu'un autre membre des Forces canadiennes ou un haut fonctionnaire du ministère de la Défense nationale a fait montre d'ingérence dans une enquête policière ou a tenté d'influer sur le processus d'enquête.

La Commission fait preuve d'équité et d'impartialité dans l'exercice de ses fonctions d'enquête et de révision, inspire la confiance en ses décisions et contribue à établir un climat de confiance à l'égard de la police militaire.

Ressources financières

Ressources financières (en millions de dollars)

2007 – 2008	2008 – 2009	2009 - 2010
3,4 \$	3,4 \$	3,4 \$

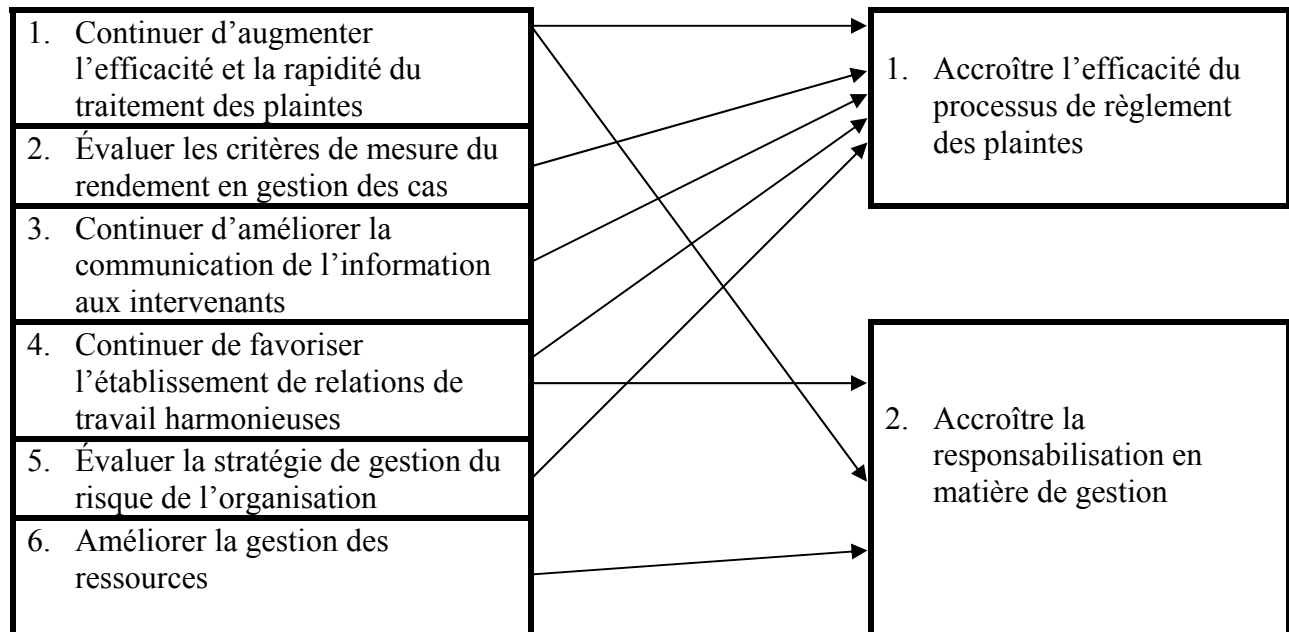
Ressources humaines (en ETP)

2007 – 2008	2008 – 2009	2009 - 2010
18	18	18

Priorités

Nom	Type
1. Accroître l'efficacité du processus de règlement des plaintes	Continue
2. Accroître la responsabilisation en matière de gestion	Continue

La Commission a regroupé en deux grandes priorités celles qui avaient été énoncées précédemment. Le tableau qui suit met en parallèle les priorités établies en 2006–2007 et celles qui vise la période de planification en cours.



Activités de programmes par résultat stratégique

La Commission vise un seul résultat stratégique : un organisme de police militaire qui s'acquitte de ses fonctions de maintien de l'ordre dans des conditions hautement professionnelles, libre de toute ingérence, et fort de la confiance et de l'appui de ceux et celles qu'il est appelé à servir.

Elle n'a aussi qu'une seule activité de programme : offrir des services de règlement des plaintes.

Activités de programmes par résultat stratégique

		Dépenses prévues (en millions de dollars)			
	Résultats prévus	2007– 2008	2008– 2009	2009– 2010	Contribue à la priorité suivante
Résultat stratégique : un organisme de police militaire qui s'acquitte de ses fonctions de maintien de l'ordre dans des conditions hautement professionnelles, libre de toute ingérence, et fort de la confiance et de l'appui de ceux et celles qu'il est appelé à servir.					
Activité de programme : Offrir des services de règlement des plaintes	Application rapide, par le MDN, de mesures correctives visant à améliorer la qualité des services de la police militaire Sensibilisation accrue chez la police militaire, les Forces canadiennes et la population à l'égard des questions touchant les activités de la police militaire, ainsi qu'une amélioration générale de ses pratiques	3,4	3,4	3,4	Priorités n ^{os} 1 et 2 Priorités n ^o 1 et 2

PLANS ET PRIORITÉS MINISTÉRIELS

Environnement opérationnel

La Commission est un organisme minuscule qui compte 18 ETP. Installée à Ottawa, elle assure une surveillance civile indépendante d'un service de police militaire regroupant plus de 1 200 membres en poste au Canada et dans les bases des Forces canadiennes partout dans le monde. Son programme et ses services s'adressent au MDN et à la population canadienne.

Nombre de plaintes et d'enquêtes et degré de complexité

Il est impossible de prévoir le nombre de plaintes qui seront déposées au cours de la période de planification, le nombre de plaignants qui demanderont à la Commission de réviser l'enquête effectuée au sujet de leur plainte, ou le nombre de plaintes qui seront considérées d'intérêt public et qui nécessiteront la tenue d'une enquête ou d'une audience publique de la Commission, une démarche plus coûteuse.

Au moment de planifier les dépenses de la Commission, on doit tenir compte des dépenses inhabituelles auxquelles certaines enquêtes peuvent donner lieu. Dans certains cas, il suffira d'interroger deux ou trois personnes qui vivent dans un même lieu, mais d'autres dossiers peuvent exiger que l'on interroge plus d'une douzaine de personnes disséminées un peu partout au pays. De même, tandis qu'il est parfois possible de régler certains dossiers assez simples en quelques semaines, il peut s'avérer nécessaire dans d'autres cas d'examiner des centaines de pages de documents et de longues notes d'entrevue, de sorte que l'enquête s'étale sur plusieurs mois.

L'efficacité et la rapidité du processus de traitement et de règlement des plaintes dépendent dans une large mesure de la capacité qu'a la Commission de gérer sa charge de travail et de bien utiliser ses maigres ressources.

On peut consulter les rapports d'enquêtes d'intérêt public ainsi que les résumés des plaintes enquêtées ou révisées par la Commission sur le site Internet de l'organisme, à l'adresse http://www.mpcc-cppm.gc.ca/300/300_f.html.

Résultats

L'obtention des résultats escomptés est une responsabilité partagée, ce qui amène la Commission à compter sur la collaboration d'autres instances. En fait, la réussite du processus de règlement des plaintes repose en grande partie sur les rapports établis avec le MDN. Il importe d'ailleurs 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. En outre, les recommandations contenues dans le rapport provisoire et le rapport final de la Commission quant aux correctifs à apporter ne lient d'aucune façon les Forces canadiennes ou le MDN, qui décideront seuls des mesures à prendre. Bien qu'indépendante, 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.

Pratiques de gestion

La Commission travaille activement à améliorer ses pratiques de gestion, une préoccupation qui se manifeste de trois façons : respect des exigences énoncées dans la loi aussi bien que dans ses propres politiques et celles établies par les organismes centraux (notamment en matière de vérification interne, de gestion des ressources humaines et de sécurité); recrutement et maintien en poste d'employés hautement qualifiés; examen du cadre de contrôle visant la gestion des biens, les finances et les technologies de l'information. Elle s'emploie à l'heure actuelle à confirmer son architecture des activités de programmes (AAP) auprès du Conseil du Trésor et consacrer les mois à venir à son cadre de mesure du rendement.

Les employés de la Commission constituent ses ressources les plus essentielles. Comme la plupart des organismes de petite taille, la Commission est « horizontale »; la plupart des postes sont occupés par le seul et unique responsable de ce type de fonction. Le renouvellement du personnel et le transfert des connaissances sont des préoccupations constantes, ce qui oblige la Commission à privilégier davantage la planification et le perfectionnement des ressources humaines. L'édification d'un milieu de travail à la fois stimulant et enrichissant continue de figurer parmi ses objectifs.

Des pratiques de gestion améliorées augmentent l'efficacité du processus de règlement des plaintes. Le respect des exigences énoncées dans la loi et les politiques permettra à la Commission de concentrer ses ressources sur son mandat véritable plutôt que sur les cas de non-conformité aux politiques des organismes centraux. La compétence de l'effectif influe directement sur la capacité qu'a la Commission de mener des enquêtes ainsi que de déposer des rapports et des recommandations qui soient exhaustifs, qui arrivent à point nommé et dont la qualité soit irréprochable, l'opportunité des changements proposés concernant les polices et les procédures de la police militaire ne faisant dès lors aucun doute.

Projet de loi C-7 – Une occasion de nous améliorer

Le projet de loi C-7, *Loi modifiant la Loi sur la défense nationale*, a franchi l'étape de la première lecture le 27 avril 2006. La Commission a déposé auprès du Comité permanent de la défense nationale un mémoire dans lequel elle justifie ses appréhensions et propose d'autres mesures possibles. On peut consulter ce document sur le site de la Commission à l'adresse www.mpcc-cppm.gc.ca.

Liens avec les secteurs de résultats du gouvernement du Canada

En concentrant ses efforts sur ces priorités, la Commission contribuera de façon certaine à accroître la confiance des Canadiennes et des Canadiens. Une force de police militaire qui applique les normes déontologiques les plus rigoureuses peut aider le gouvernement du Canada dans le contexte de la priorité qu'il accorde au maintien de collectivités sécuritaires et sécurisées, que ce soit ici ou ailleurs dans le monde.

SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMMES PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMMES PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Résultat stratégique

La Commission ne vise qu'un seul résultat stratégique : un organisme de police militaire qui s'acquitte de ses fonctions de maintien de l'ordre dans des conditions hautement professionnelles, libre de toute ingérence, et fort de la confiance et de l'appui de ceux et celles qu'il est appelé à servir.

Ce résultat cadre en soi avec la priorité que le gouvernement du Canada accorde la priorité au maintien de collectivités sécuritaires et sécurisées, que ce soit ici ou ailleurs dans le monde.

Activités de programmes

La Commission a une raison d'être : offrir des services de règlement des plaintes. Elle fait enquête sur des plaintes pour inconduite déposées contre des membres de la police militaire ainsi que sur des plaintes pour ingérence dans des enquêtes de la police militaire. Au terme de ces enquêtes, la Commission formule rapidement au MDN des recommandations équitables et impartiales permettant de cerner les besoins, les lacunes et les points faibles de la qualité des activités de la police militaire.

Une fois les rapports d'enquête produits, la Commission compte voir :

- l'application rapide, par le MDN, de mesures correctives visant à améliorer la qualité des services de la police militaire;
- une sensibilisation accrue chez la police militaire, les Forces canadiennes et la population à l'égard des questions touchant les activités de la police militaire, ainsi qu'une amélioration générale de ses pratiques.

Les deux priorités dont il a été question à la Section I permettent d'accroître la capacité de la Commission à mener des enquêtes, de formuler des recommandations pertinentes à l'égard du changement, et de communiquer des renseignements sur la qualité des activités de la police militaire.

Activités de programmes : offrir des services relatifs de règlement des plaintes

Ressources financières (en millions de dollars) :

2007–2008	2008–2009	2009–2010
3,4 \$	3,4 \$	3,4 \$

Ressources humaines (ETP) :

2007–2008	2008–2009	2009–2010
18	18	18

Description

La Commission supervise le processus de traitement des plaintes concernant la police militaire, et veille à ce que celui-ci soit accessible, transparent et équitable pour toutes les parties concernées. Il existe deux types de plaintes : celles pour inconduite et celles pour ingérence dans les enquêtes de la police militaire. La Commission détient le pouvoir exclusif de faire enquête sur les plaintes pour ingérence, alors que le Grand prévôt des Forces canadiennes, chef de la police militaire, est responsable en première instance d'enquêter sur les plaintes pour inconduite pouvant faire, à la demande du plaignant, l'objet d'un deuxième examen ou d'une nouvelle enquête par la Commission. Le président peut également décider qu'une plainte pour inconduite (traitée par le Grand prévôt des Forces canadiennes) doit faire l'objet d'une enquête dans l'intérêt public. Le cas échéant, la Commission se charge de l'enquête et peut, au besoin, tenir une audience publique.

Plaintes pour inconduite

Quiconque, y compris des civils, peut déposer une plainte pour inconduite concernant la police militaire. Le Grand prévôt est responsable en première instance de l'enquête sur la plainte. On informe alors la Commission qu'une nouvelle plainte a été reçue; elle se charge ensuite de surveiller la façon dont le Grand prévôt la traite. À tout moment durant le traitement de la plainte, le président peut déterminer que celle-ci relève de l'intérêt public; il en devient alors le responsable. En outre, advenant qu'un plaignant ne soit pas satisfait des résultats de l'enquête menée par le Grand prévôt, il peut demander à la Commission de revoir le dossier. Cet examen par la Commission devient une nouvelle enquête menée d'un autre point de vue.

La Commission produit à l'intention des hauts fonctionnaires des Forces canadiennes et du MDN un rapport provisoire qui fait état des résultats de son enquête et où elle demande de donner suite à ses recommandations. Elle reçoit par la suite une notification en réponse à ce rapport qui précise, le cas échéant, les mesures qui ont été ou qui seront prises. La Commission rédige ensuite un rapport final dans lequel elle rend compte de ses conclusions et formule ses recommandations. Celles-ci peuvent porter sur la résolution plus efficace et plus équitable de la plainte, mais elles peuvent également proposer des changements à apporter aux procédures et aux politiques de la police militaire.

Plaintes pour ingérence

Seuls les membres de la police militaire peuvent déposer une plainte pour ingérence, mais uniquement s'ils ont mené ou supervisé l'enquête pour laquelle on prétend qu'il y a eu ingérence. La Commission, qui détient le pouvoir exclusif sur ce genre de plainte, mène l'enquête.

La Commission produit à l'intention des hauts fonctionnaires des Forces canadiennes et du MDN un rapport provisoire qui renferme un résumé de son enquête ainsi que des conclusions et des recommandations. Elle reçoit par la suite une notification en réponse à son rapport provisoire qui précise, le cas échéant, les mesures qui ont été ou qui seront prises en. Elle rédige ensuite un rapport final contenant des conclusions et des recommandations.

Plans et priorités

Les priorités élaborées et les plans qui les appuient visent à accroître la capacité de la Commission à formuler rapidement au MDN des recommandations justes et impartiales. Ces recommandations contribueront à améliorer la qualité des activités de la police militaire et à accroître la confiance auprès des membres qui la composent, de la collectivité des Forces canadiennes et de l'ensemble des Canadiens à l'égard de la façon professionnelle avec laquelle on s'acquitte des fonctions relatives au maintien de l'ordre.

Priorité 1 : accroître l'efficacité du processus de règlement des plaintes

À la fin du dernier exercice, la Commission a élaboré et adopté de nouvelles normes de service ainsi qu'une nouvelle démarche concernant les enquêtes. Ces normes visent à réduire le temps requis pour régler une plainte. De plus, la Commission a revu son processus de présentation de ses rapports afin de se doter d'une méthode simplifiée et plus efficace de rendre de compte de ses conclusions et de soumettre ses recommandations. Au cours des prochains mois, la Commission aura à l'œil ses délais d'exécution et la qualité de ses rapports, et apportera les ajustements nécessaires afin de respecter les normes de qualité et les nouveaux délais qui ont été fixés concernant les enquêtes.

Le succès de la Commission repose sur un élément essentiel : elle doit mieux faire connaître son mandat et sa mission auprès des différents intervenants, c'est-à-dire la police militaire, les Forces canadiennes et la population en général. Durant la période de planification, la Commission a l'intention de renforcer ses relations de travail avec certains des principaux intervenants des Forces canadiennes, dont le Chef d'état-major de la Défense, le Vice-chef de l'état-major de la Défense et le Juge-avocat général, grâce à des rencontres plus fréquentes, au besoin. Cette démarche sera la même en ce qui concerne les représentants du bureau du Grand prévôt. L'initiative de sensibilisation se poursuivra au cours de la période de planification; la Commission se rendra dans un certain nombre de bases des Forces canadiennes pour y donner des exposés à l'intention des membres de la police militaire, des divers membres des Forces canadiennes et des autres intervenants.

La sensibilisation à l'interne concernant le mandat et la mission de la Commission représente également un aspect important. La Commission continuera de tenir des réunions hebdomadaires

du personnel au cours desquelles tant les membres de la direction que les employés peuvent soulever des problèmes et préoccupations qui sont ensuite examinés et réglés. Elle a aussi l'intention d'évaluer les commentaires reçus au sujet de ses exposés et des échanges avec les clients et les intervenants, ainsi que ceux portant sur les rapports internes sur le rendement. On surveillera également l'achalandage sur le site Web de la Commission et l'utilisation qu'on en fait pour déterminer s'il faut apporter des changements aux dossiers d'information sur la Commission.

Tel que mentionné à la Section I, la Commission n'a aucun contrôle sur le nombre, la complexité ou quand elle reçoit des plaintes. Par conséquent, afin de minimiser les coûts, de prévenir les temps morts, de s'assurer de la disponibilité et de mieux jumeler les exigences d'une enquête à l'ensemble des compétences d'un enquêteur, la Commission a recours à l'impartition de ses enquêtes. Durant la période de planification, elle continuera d'accroître son bassin d'enquêteurs qualifiés afin de lui permettre d'avoir une plus grande souplesse à l'égard de la sélection des enquêteurs et de la gestion des coûts. En outre, elle continuera d'améliorer sa méthodologie pour s'assurer que la planification et la tenue d'enquêtes soient efficaces.

À la fin du dernier exercice, la Commission a procédé à sa propre restructuration. Un des principaux aspects en a été l'inclusion du programme des communications aux activités de règlement des plaintes. Durant la période de planification, la gestion du règlement des plaintes sera assortie au besoin d'une révision des produits de communications en fonction des résultats de l'activité.

Le tableau suivant illustre les principaux plans de la Commission ainsi que les indicateurs de rendement connexes concernant l'amélioration de l'efficacité du processus de résolution des plaintes.

Plans	Indicateurs de rendement
1. Mettre en œuvre de nouvelles normes, pratiques et mesures du rendement	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Délai de traitement ➤ Coût par enquête
2. Accroître la sensibilisation concernant le mandat et la mission de la Commission	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Niveau de satisfaction des intervenants
3. Renforcer les relations de travail auprès des intervenants du MDN	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Réceptivité à l'égard des recommandations ➤ Sensibilisation des intervenants ➤ Coût par enquête
4. Impartir les enquêtes, au besoin	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Qualité des enquêtes ➤ Rapidité des enquêtes
5. Restructurer l'organisme	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Satisfaction des employés ➤ Délai de traitement

Priorité 2 : accroître la responsabilisation en matière de gestion

La Commission est déterminée à accroître la responsabilisation de sa gestion. On examinera de près le respect des normes fixées par les organismes centraux dans les domaines des approvisionnements et de la passation de marchés, des finances, des ressources humaines et de la technologie de l'information. On se chargera de finaliser les échéanciers pour l'ensemble des services ministériels. Une fois ces tâches terminées, la Commission sera en mesure d'évaluer sa capacité de respecter l'obligation qui lui est faite de rendre des comptes et pourra apporter les changements qui s'imposent.

En outre, la politique et les plans relatifs à la vérification interne seront actualisés en fonction de la Politique sur la vérification interne du Conseil du Trésor. On demandera des précisions au sujet de la vérification de sorte à ce que nous puissions nous conformer à cette politique au cours du prochain exercice. De nouvelles vérifications concernant la dotation et la technologie de l'information seront menées durant la période de planification.

La Commission continuera de miser sur le perfectionnement de ses ressources humaines. Elle continuera aussi d'exercer une planification efficace de celles-ci et de travailler sur leur intégration à la planification des activités. En raison du volume d'activités élevé et du fait qu'une seule personne est attitrée à chacune des fonctions, les plans seront axés sur la capacité, le maintien en poste, la formation, la dotation et le remplacement.

Les fournisseurs de services demeureront également une priorité. Les accords individuels et les protocoles d'entente feront l'objet d'un examen afin de s'assurer que les services requis sont obtenus selon les modalités et que les coûts ne sont pas excessifs. De plus, on explorera de nouvelles possibilités de partenariats.

Durant la période de planification, des secteurs déterminés des services ministériels feront l'objet d'améliorations. Les actifs immobilisés, dont le matériel informatique, seront assujettis à des contrôles internes plus stricts. On adoptera officiellement une gestion des actifs ainsi qu'un système de prêts pour l'utilisation du matériel à l'extérieur des lieux de travail. On renforcera la gestion du cycle de vie des biens, et la Commission lancera son programme de renouvellement des biens. Durant la période de planification, on se penchera également sur la conformité aux normes relatives à la Gestion de la sécurité des technologies de l'information, et on examinera le plan de reprise des activités après sinistre de la Commission.

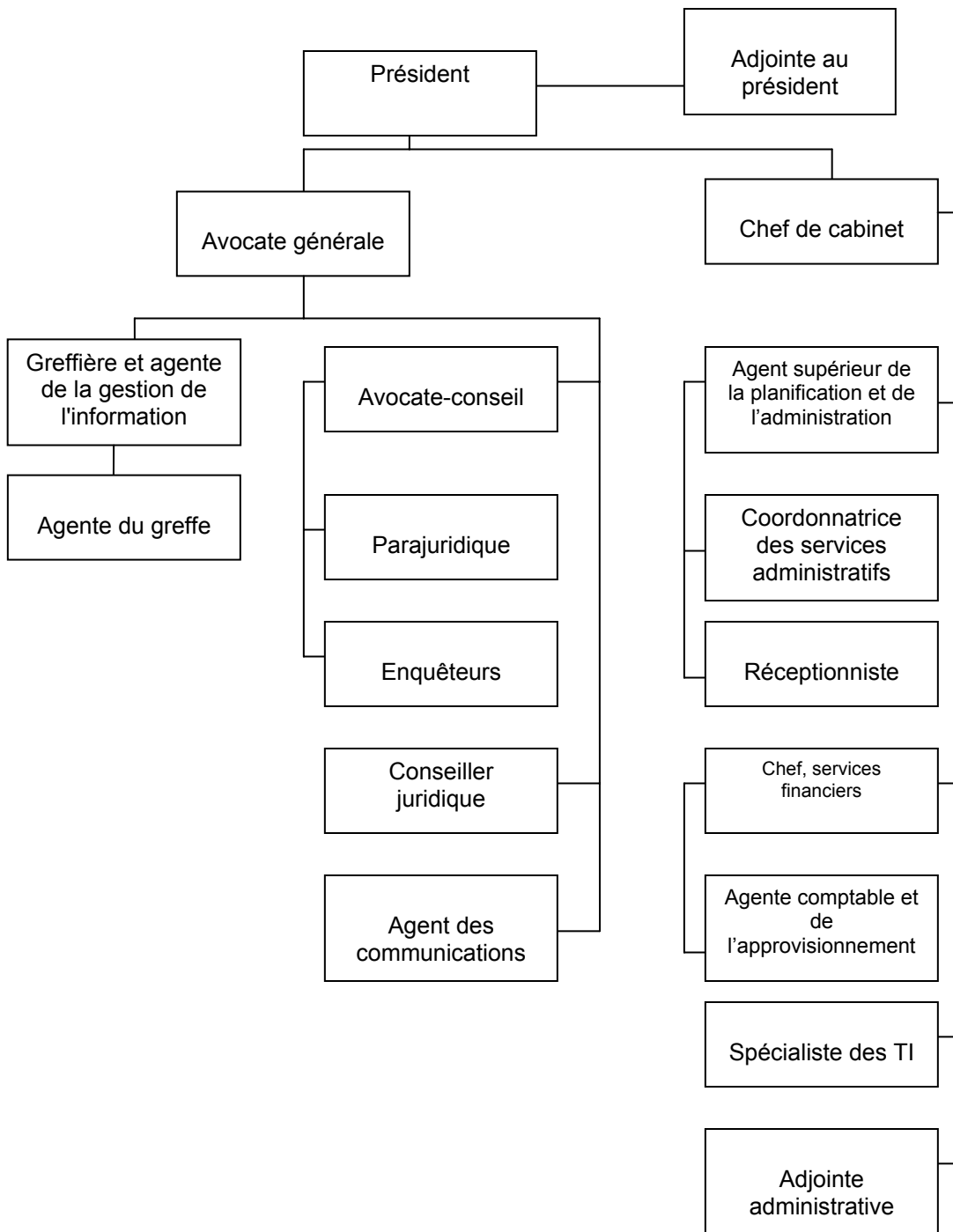
Le format et le contenu des rapports financiers internes ont connu des changements considérables. On se concentrera maintenant sur la régularisation de la génération de renseignements financiers de la manière la plus efficace possible.

Le tableau suivant illustre les principaux plans de la Commission ainsi que les indicateurs de rendement connexes concernant l'amélioration de la responsabilisation en matière de gestion.

Plans	Indicateurs de rendement
1. Se conformer aux exigences de la loi et des politiques de la Commission et des organismes centraux	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rapports de vérification ➤ Fiches de rendement des organismes centraux ➤ Rapidité de la publication de rapports par les organismes centraux
2. Attirer et maintenir en poste un effectif hautement compétent	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Satisfaction des employés ➤ Investissement en formation pour chaque employé ➤ Attrition ➤ Utilisation judicieuse des partenariats
3. Mettre en place des meilleures pratiques de gestion	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Programme de renouvellement/perte des biens ➤ Désuétude/coûts des réparations ➤ Résultats des essais sur la reprise des activités après sinistre ➤ Préoccupations soulevées à la suite de la surveillance des domaines de dotation à haut risque ➤ Publication rapide de rapports financiers internes complets

SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

ORGANIGRAMME



LIENS AVEC LES SECTEURS DE RÉSULTATS DU GOUVERNEMENT DU CANADA

2007 – 2008				
	Dépenses de fonctionnement	Dépenses budgétaires nettes	Total - Budget principal des dépenses	Total des dépenses prévues
<i>Résultat stratégique</i> : un organisme de police militaire qui s'acquitte de ses fonctions de maintien de l'ordre dans des conditions hautement professionnelles, libre de toute ingérence, et fort de la confiance et de l'appui de ceux et celles qu'il est appelé à servir.				
Activité de programmes : offrir des services de règlement des plaintes	3,4	3,4	3,4	3,4

L'activité de programme — offrir des services de règlement des plaintes — s'inscrit dans le contexte de la priorité que le gouvernement du Canada accorde à « des collectivités sécuritaires et sécurisées » et à « un monde sécuritaire grâce à la coopération internationale ».

TABLEAU 1 : DÉPENSES PRÉVUES ET ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN

(en millions de dollars)	Prévision des dépenses 2006–2007	Dépenses prévues 2007–2008	Dépenses prévues 2008–2009	Dépenses prévues 2009–2010
Fournir des services relatifs à la résolution des plaintes	3,4	3,4	3,4	3,4
Total du budget principal des dépenses	3,4	3,4	3,4	3,4
Rajustements		
Budget supplémentaire des dépenses				
Report à un exercice ultérieur	,2			
Total des rajustements	,2	
Total des dépenses prévues	3,6*	3,4	3,4	3,4
Total des dépenses prévues	3,6	3,4	3,4	3,4
Plus : coût des services reçus à titre gracieux*	,1	,1	,1	,1
Total des dépenses	3,7	3,5	3,5	3,5
Équivalents temps plein	18	18	18	18

* Pour plus de renseignements sur le coût des services reçus sans frais, veuillez consulter le Tableau 3.

TABLEAU 2 : POSTES VOTÉS ET LÉGISLATIFS

Poste voté ou législatif	Libellé tronqué pour le poste voté ou législatif	Budget principal 2007-2008	Budget principal 2006-2007
20	Dépenses de fonctionnement	3,1	3,1
(L)	Contributions aux régimes des avantages sociaux des employés	,3	,3
	Total	3,4	3,4

TABLEAU 3 : SERVICES REÇUS SANS FRAIS

(en millions de dollars)	2007-2008
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	,1
Total des services reçus sans frais en 2007-2008	,1

TABLEAU 4 : VÉRIFICATIONS ET ÉVALUATIONS INTERNES

Vérifications et évaluations internes			
Ressources humaines	Vérifications de la dotation	Planifiées	Octobre 2007
Services ministériels	Vérification de l'informatique	Planifiée	Mars 2008

RENSEIGNEMENTS ADDITIONNELS – COMMENT JOINDRE LA COMMISSION

- Ligne d'information :
 - 613-947-5625 ou sans frais au 1-800-632-0566 pour parler à un agent d'information
- Télécopieur :
 - 613-947-5713 ou sans frais au 1-877-947-5713
- Adresse postale :
 - Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire
270, rue Albert, 10^e étage
Ottawa (Ontario) K1P 5G8
 - Présentez-vous à cette adresse pour une consultation privée (on recommande de prendre rendez-vous)
- Courriel :
 - commission@mpcc-cppm.gc.ca
Avis : prière de n'envoyer aucun renseignement confidentiel par courriel; nous ne pouvons pas garantir pour le moment la sécurité des communications électroniques.
- Site Web :
 - www.mpcc-cppm.gc.ca
- Demandes médiatiques :
 - 613-947-5668 ou par courriel à l'adresse media@mpcc-cppm.gc.ca