

# **Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada**

**2006-2007**

## **Rapport sur les plans et les priorités**

---

L'honorable Stockwell Day, C.P., député  
Ministre de la sécurité publique  
(Sécurité publique et  
Protection civile Canada)



# Table des matières

<b>Section I – Vue d’ensemble</b> .....	1
Message du président .....	2
Déclaration de la direction .....	4
Renseignements sommaires .....	5
Raison d’être: vision, mission et mandat .....	5
Ressources financières .....	6
Ressources humaines .....	6
Priorités de la CPP .....	6
Plans et priorités de la CPP .....	7
Résultat stratégique .....	7
Activité de programme .....	7
Environnement de la planification .....	7
Priorités de la CPP .....	9
<b>Section II – Analyse des activités de programme selon le résultat stratégique</b> .....	13
Analyse selon l’activité de programme .....	14
Résultat stratégique .....	14
Activité de programme .....	14
Description de l’activité de programme .....	14
Résultats escomptés .....	15
Appui accordé aux priorités de la CPP .....	15
Indicateurs de rendement .....	15
<b>Section III – Renseignements supplémentaires</b> .....	17
Organisation de la CPP .....	18
Structure organisationnelle .....	18
Fondement de la structure organisationnelle – Rôles et responsabilités .....	19
Tableau 1 : Dépenses organisationnelles prévues et équivalents temps plein .....	23
Tableau 2 : Programme selon l’activité .....	24
Tableau 3 : Postes votés et législatifs énumérés dans le Budget principal des dépenses ..	25
Tableau 4 : Coût des services reçus sans frais .....	26



SECTION I  
**VUE D'ENSEMBLE**

## Message du président

La CPP traverse une période de renouveau depuis l'entrée en fonction de ses nouveaux président et vice-président le 24 octobre dernier. Cet examen de conscience vise principalement trois objectifs. Premièrement, adopter des mesures concrètes pour corriger des problèmes de longue date, notamment les longs délais d'examen des plaintes. Deuxièmement, examiner les tendances actuelles dans le monde policier à l'heure où de nouvelles menaces ne cessent d'apparaître. Troisièmement, permettre à la CPP de mieux jouer son rôle de chef de file dans le domaine de la surveillance civile de la conduite policière au Canada.

L'examen des plaintes du public contre la GRC constitue un aspect crucial du mandat de la CPP. Le mécanisme d'examen a essentiellement pour but d'établir de manière objective le bien-fondé des plaintes du public et de faire des recommandations constructives afin d'améliorer la conduite des policiers et leur responsabilisation. La longueur des délais entre le dépôt des plaintes et les décisions de la CPP enlève une certaine valeur aux recommandations, qui satisfont moins le plaignant et influent moins sur le comportement des policiers ou de la GRC que si les délais étaient plus courts. Soucieuse de remédier à la situation, la CPP a décidé de tout mettre en œuvre pour réduire ces délais en misant sur ses ressources existantes. Elle produit mensuellement quatre fois plus de rapports qu'auparavant et entend appliquer en 2006-2007 la norme de 120 jours de délai entre le dépôt d'une plainte et le moment où une décision est rendue.

La CPP compte sur un effectif de 44 personnes pour s'acquitter de la surveillance civile de la GRC dont les 22 000 employés, policiers, civils et fonctionnaires réunis, sont répartis dans 10 provinces et trois territoires. La nature et la portée de cette surveillance sont nécessairement fonction des ressources disponibles.

À l'heure actuelle, l'examen des plaintes accapare les ressources de la CPP qui se trouve ainsi incapable d'analyser les tendances et pratiques policières. Consciente qu'il lui faut affecter une petite partie de son effectif actuel à cette importante tâche, la CPP procède à un examen organisationnel pour mieux répartir les rôles et responsabilités des membres de son personnel.

Depuis le début des années 90, les responsables de la sécurité publique voient les problèmes se multiplier. Si l'on ne fait rien, le crime organisé transnational, la criminalité sur Internet, le trafic de personnes et le terrorisme mondial, autant de problèmes qui ne sont pas près de disparaître, peuvent mettre en péril l'existence même de l'État et les valeurs chères aux Canadiens. Le gouvernement et les corps policiers ont réagi en adoptant tout un éventail de nouvelles lois et techniques d'enquête. Certaines personnes et organisations se sont demandé si la réponse des autorités était satisfaisante ou équilibrée. Plutôt que de diminuer, les questions n'ont cessé d'affluer. Or, pour que les organismes d'application de la loi puissent bien s'acquitter de leurs responsabilités, il est essentiel que l'appui de tous les secteurs de la société canadienne leur soit acquis.

La création de la CPP remonte à 1988. Outre qu'il convenait aux techniques et pratiques policières de l'époque, le mandat que la loi confère à la CPP répondait alors aux attentes du public en matière de surveillance civile de la conduite policière. L'efficacité de la surveillance a été remise en question dans le cadre de différentes enquêtes publiques à l'échelon tant provincial que fédéral. Partout au Canada, des provinces ont adopté des lois pour accroître les pouvoirs de leurs organismes de surveillance de la conduite policière. Au niveau fédéral, le Bureau du vérificateur général a noté que les différents organismes de surveillance fédéraux n'ont pas tous les mêmes pouvoirs. Dans son rapport de novembre 2003, la Vérificatrice générale, en parlant des disparités entre les organismes de sécurité et de renseignement en matière d'examen des activités et d'accès à l'information, fait l'observation suivante : « ... nous nous serions attendus à ce que les activités des organismes qui jouissent de pouvoirs d'intrusion fassent l'objet d'une surveillance proportionnelle au degré d'intrusion ». En comparant le mandat actuel de la CPP à ceux d'autres organismes d'examen, elle note qu'en matière d'accès aux renseignements dont dispose la GRC, les pouvoirs que la loi confère à la CPP sont moindres que les pouvoirs explicitement donnés à l'Inspecteur général et au Comité de surveillance des activités de renseignement de sécurité, habilités à avoir accès à tous les renseignements que le Service canadien du renseignement de sécurité a en sa possession et à demander des explications à son personnel. Conformément aux exigences inscrites dans la loi, la GRC s'est employée à fournir à la CPP les renseignements que celle-ci lui demandait. Il y a néanmoins lieu de s'inquiéter de l'absence d'un mandat clair à cet égard, d'où mon appui sans réserve à la conclusion de la Vérificatrice générale qu'un examen approfondi de la situation serait de mise.

En ma qualité de président de la CPP, j'ai comparu en novembre dernier devant la Commission d'enquête sur les actions des responsables canadiens relativement à Maher Arar. J'ai alors expliqué au juge O'Connor l'utilité d'une recommandation que le mandat de la CPP soit élargi eu égard non seulement aux activités de sécurité nationale de la GRC mais aussi à ses activités de maintien de l'ordre en général de façon à ce que le public fasse davantage confiance aux policiers.

Dans le but de mieux s'acquitter de son mandat, la CPP réduira considérablement le nombre de plaintes non réglées, se fixera et appliquera des normes de service axées sur le rendement, et déterminera quelles ressources seront affectées à l'analyse des tendances et pratiques policières. La CPP et son personnel se proposent d'aider le gouvernement à donner suite aux recommandations énoncées dans le rapport final du juge O'Connor. Enfin, la CPP cherchera de nouveaux moyens de répondre aux attentes du public concernant le maintien d'un mécanisme crédible, accessible et objectif garantissant la reddition de comptes par les corps policiers et un bon équilibre entre les pouvoirs de la police et les droits individuels.

Le Président,

**Paul E. Kennedy**

# Déclaration de la direction

Je sou mets, en vue de son dépôt au Parlement, le rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2006-2007 de la Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada (CPP).

Le document a été préparé conformément aux principes de présentation et aux exigences de déclaration énoncés dans le *Guide pour la préparation de la partie III du budget des dépenses de 2006-2007 : Rapports sur les plans et priorités et Rapports ministériels sur le rendement*.

- Il est conforme aux exigences particulières de reddition de comptes décrites dans les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT);
- Il est axé sur la structure d'Architecture d'activités de programmes approuvée de l'organisation, représentée dans sa Structure des ressources et des résultats de gestion (SRRG);
- Il présente des renseignements cohérents, complets, équilibrés et exacts;
- Il sert de base de reddition de comptes pour les résultats obtenus avec les ressources et les pouvoirs accordés;
- Les sommes indiquées reposent sur des montants approuvés par le Secrétariat du Conseil du Trésor en matière de dépenses prévues.

Le Président,

**Paul E. Kennedy**

# Renseignements sommaires

## Raison d'être

### Vision, mission et mandat

La CPP est un organisme autonome qui ne fait pas partie de la Gendarmerie royale du Canada (GRC). La CPP traite les plaintes déposées par le public au sujet de la conduite des membres de la GRC dans l'exercice de leurs fonctions. Les membres du public peuvent également déposer une plainte concernant toute autre personne nommée ou employée sous le régime de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* (ci-après la *Loi sur la GRC*). Une personne peut déposer une plainte même si elle n'est pas liée directement à l'incident.

La CPP a le pouvoir de formuler des conclusions et des recommandations, mais ne peut ni imposer de mesures disciplinaires ni adjuger de compensations monétaires aux plaignants.

Les énoncés de vision et de mission de la CPP expliquent clairement sa raison d'être, son travail et les moyens qui lui permettent d'atteindre ses objectifs :

### Vision

L'excellence des services de police grâce à la redevabilité.

### Mission

Effectuer une surveillance civile de la conduite des membres de la GRC dans l'exercice de leurs fonctions, afin d'assurer que la GRC est redevable au public.

### Mandat

Le mandat de la CPP est défini dans la partie VII de la *Loi sur la GRC*. Ses activités principales consistent à :

- recevoir les plaintes du public concernant la conduite des membres de la GRC;
- procéder à un examen lorsque les plaignants sont insatisfaits du règlement de leur plainte par la GRC;
- convoquer des audiences et mener des enquêtes;
- énoncer des conclusions et formuler des recommandations.

## Ressources financières (en milliers de dollars)

2006-2007	2007-2008	2008-2009
6 466	5 614	5 119

## Ressources humaines

2006-2007	2007-2008	2008-2009
44	44	44

## Priorités de la CPP

	Type	Dépenses prévues (en milliers de dollars)		
		2006-2007	2007-2008	2008-2009
Réorientation des activités	Nouvelle	50	50	0
Amélioration des activités	Continue	60	50	0
Activités de relations externes	Continue	15	10	10
Amélioration de la gestion des technologies de l'information/ de la gestion de l'information (TI/GI)	Continue	250	30	20
Amélioration de la gestion des ressources humaines et de l'intégration à la planification des activités	Continue	30	20	10
Enquête Kingsclear	Continue	1 510	574	0

# Plans et priorités de la CPP

## Résultat stratégique

Assurer le maintien des collectivités sûres en appuyant les valeurs canadiennes telles que le respect des droits de la personne et des droits civils, le multiculturalisme et le respect de la diversité, l'égalité et la justice, ainsi que le respect de la primauté du droit.

## Activité de programme

Surveillance civile de la conduite des membres de la GRC dans l'exercice de leurs fonctions.

## Environnement de la planification

La CPP est un organisme gouvernemental objectif et autonome. Elle reçoit les plaintes du public et les envoie à la GRC aux fins d'enquête tel que l'exige la *Loi sur la GRC*. Elle peut également examiner le règlement de la plainte fait par la GRC si le plaignant n'en est pas satisfait. En outre, la CPP peut déposer des plaintes, mener des enquêtes, convoquer des audiences publiques et formuler des conclusions et des recommandations à l'intention du Commissaire de la GRC et du ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile.

La Commission est une petite organisation qui compte 44 équivalents temps plein. Le Conseil du Trésor assure le financement de la Commission grâce à un crédit du Parlement. Le financement est tiré du Trésor et les dépenses de la Commission sont notées dans les Comptes publics.

L'environnement de la planification de la CPP, tout comme celui du gouvernement dans son ensemble, a évolué d'une façon substantielle depuis que la CPP a déposé son Rapport sur les plans et les priorités 2005-2006. À cette époque, la CPP traversait une période de transition manifeste. Les changements ont pris de l'ampleur depuis la nomination d'un président et d'un vice-président, la réorganisation du comité de gestion et le remaniement de l'organisation afin de simplifier et de rendre plus flexible l'exécution de programmes.

La CPP doit maintenant confronter les résultats d'une vérification de la dotation et d'un examen du système de contrôle de la classification, lesquels ont posé un défi significatif pour la CPP, notamment en ce qui concerne le contexte patronal-syndical dans lequel elle se situe. Les organismes centraux ainsi que le personnel ont accueilli favorablement les mesures qui ont été prises pour régler ces questions.

La CPP a achevé une évaluation des menaces et des risques quant à la sécurité de niveau élevé de l'organisation, de même qu'une évaluation de la capacité de la gestion d'information qui permettront à la CPP de se concentrer sur la gestion de l'information et de la technologie en vue d'améliorer l'organisation.

Nous devons aussi nous adapter à l'évolution de l'environnement externe, notamment une sensibilisation accrue apparente à la surveillance civile des questions liées à la sécurité publique. La CPP entend se porter garante de la confiance. À ce titre, nous appuyons le gouvernement en stimulant la confiance que les Canadiens manifestent à l'égard de leur force de police nationale alors que les bonnes œuvres et les améliorations de la GRC sont mises au jour au moyen des systèmes publics de responsabilisation. Les recommandations qui proviendront de l'enquête O'Connor nous permettront de réorienter notre rôle et nos responsabilités en conséquence. Ces développements, quoiqu'ils suscitent l'incertitude, favorisent une impatience grandissante à la CPP quant aux responsabilités nouvelles et importantes que nous exercerons. Mais nous devons nous y préparer.

La CPP devra répondre à plusieurs défis au cours de la prochaine période de planification, notamment les limites constantes en matière de ressources financières et d'effectif possédant les compétences requises, l'augmentation des dossiers d'examen, l'adoption de normes de service de base et l'évaluation de la satisfaction de la clientèle, le respect des exigences de déclaration des organismes centraux et, par-dessus tout, le renforcement des capacités d'entreprendre de nouvelles responsabilités et la possibilité d'aller de l'avant rapidement lorsqu'on a identifié le besoin d'exercer un mandat élargi.

Les priorités du RPP de cette année permettront à la CPP d'accomplir de nouvelles épreuves, de donner suite à ses activités fondamentales de programme de manière plus efficace et d'élargir son mandat dans la forme et au moment prévus.

## Priorités de la CPP

Priorité	Description et contribution au résultat stratégique	Activités prévues	Indicateurs de rendement
Réorientation des activités	Rationaliser les activités et l'identification des gains de productivité et l'intérêt qu'on y témoigne, en assurant le maintien de divers répertoires de compétences fondamentales pour permettre l'évolution des rôles et des responsabilités.	<p>Achever la modélisation des processus d'exploitation de base.</p> <p>Trouver les occasions d'exercer les activités différemment et établir un plan d'action pour le changement.</p> <p>Compléter les manuels des méthodes en ce qui concerne les processus d'exploitation de base.</p> <p>Identifier les compétences fondamentales de haut niveau nécessaires aux processus d'exploitation de base.</p>	<p>Amélioration du service à la clientèle et de la satisfaction de la clientèle.</p> <p>Moins de fonctions auxiliaires administratives.</p> <p>Appui concret des services administratifs dans le cadre d'un recrutement adapté à l'organisation.</p>
Amélioration des activités	<p>Gérer notre rôle suivant tout nouveau projet de loi qui découle du rapport O'Connor et appuyer ce nouveau projet de loi.</p> <p>Gérer l'arriéré des dossiers.</p> <p>Améliorer le cycle de planification de l'organisation et la façon d'élaborer un plan stratégique.</p>	<p>Étudier les recommandations du juge O'Connor et développer une stratégie.</p> <p>Mener une analyse de rentabilisation et préparer une présentation au CT dans le cadre d'un nouveau mandat.</p> <p>Achever le Projet 200.</p> <p>Faire un exercice de planification stratégique avec la nouvelle équipe de gestion.</p> <p>Achever et introduire sans réserve le modèle de planification de l'organisation soulignant une nouvelle orientation stratégique.</p>	<p>Organisation mieux placée pour remplir le mandat qui lui est conféré par la loi.</p> <p>Mise en place d'un plan stratégique axé sur une meilleure orientation à long terme pour la CPP.</p> <p>Établissement de rapports au Parlement et aux organismes centraux en temps opportun.</p> <p>Une méthode qui permet l'intégration complète de la planification des ressources humaines, de la GI/TI et de l'organisation.</p>

## Priorités de la CPP

Priorité	Description et contribution au résultat stratégique	Activités prévues	Indicateurs de rendement
Activités de relations externes	<p>Dresser un plan en vue d'évaluer la satisfaction de la clientèle et l'opinion à l'égard de la surveillance civile afin de mieux répondre aux besoins des clients et de donner l'occasion au public canadien et aux parties intéressées d'influer sur la politique et les programmes.</p> <p>Promouvoir la CPP et son mandat afin d'être en mesure de fournir un large éventail de services.</p>	<p>Concevoir une stratégie pour évaluer la satisfaction de la clientèle.</p> <p>Établir une stratégie de sensibilisation ainsi qu'un plan de mise en œuvre (au niveau de la direction et de l'exploitation).</p>	<p>Capacité d'évaluer l'opinion des Canadiens et des plaignants quant à l'efficacité des services offerts par la CPP.</p> <p>Capacité d'évaluer l'appui des Canadiens à l'égard de la surveillance civile de la conduite de la GRC.</p> <p>Plus grande conscience de la CPP chez les Canadiens et d'autres parties intéressées.</p> <p>Compréhension approfondie du mandat de la CPP chez les Canadiens et les parties intéressées.</p> <p>Collaboration soutenue du public en ce qui concerne le rôle de la CPP qui consiste à exercer une surveillance civile des membres de la GRC.</p> <p>Reconnaissance à titre de chef en matière de surveillance civile de la conduite policière.</p>

## Priorités de la CPP

Priorité	Description et contribution au résultat stratégique	Activités prévues	Indicateurs de rendement
Amélioration de la gestion des TI/GI	Respecter les normes établies par le CT en ce qui concerne la Gestion de la sécurité des technologies de l'information (GSTI) en adoptant une approche planifiée.	Souscrire aux recommandations en ce qui concerne la GSTI/l'EMR.	Adhésion aux normes de l'ensemble du gouvernement pour faire en sorte que les actifs en TI sont compris dans un cadre de gestion du risque convenable.
	Améliorer la prestation des services de TI en collaboration avec SPPCC.	Développer et signer un protocole d'accord avec notre fournisseur de services de TI.	Bonne capacité de répondre aux besoins de la CPP en matière de TI en adoptant une approche planifiée et systémique.
	Poursuivre le développement de l'espace de travail électronique afin de respecter les obligations aux termes de notre présentation au CT et d'accroître l'usage davantage que les premiers engagements.	Faciliter le plan de stabilisation et obtenir les ressources nécessaires en matière de HW/SW. Préciser et satisfaire tous les besoins fonctionnels. Introduire le concept de l'espace de travail électronique.	Stabilité de l'environnement du système de synthèse d'analyses de gestion des plaintes. Augmentation de la dépendance à l'égard du système de gestion des dossiers (SGD) et de son usage. Usage accru du SGD par l'ensemble des employés de la CPP.
Identifier les améliorations apportées aux produits de TI/GI actuels ou demander la création de nouveaux produits et services afin de faciliter l'exécution de programmes.	Adopter un processus de lettre d'appel annuel afin d'identifier et de prioriser d'autres projets ou activités entrepris par la CPP.	Développement d'une approche planifiée afin que la CPP exerce son travail avec efficacité.	

## Priorités de la CPP

Priorité	Description et contribution au résultat stratégique	Activités prévues	Indicateurs de rendement
Amélioration de la gestion des ressources humaines et de l'intégration à la planification des activités	<p>Créer un environnement dans lequel les ressources humaines et la planification opérationnelle vont de pair.</p> <p>Créer un milieu de travail de premier choix et satisfaire les exigences de la LMFP et s'en faire le champion.</p>	<p>Récupérer les connaissances et les compétences fondamentales actuelles.</p> <p>Identifier les écarts actuels et futurs et développer un état souhaité en vue d'établir une approche progressive pour réaliser les améliorations.</p> <p>Adopter la nouvelle conception organisationnelle.</p> <p>Soigner les relations patronales-syndicales en surveillant l'application des politiques de dotation et de la LEFP, en se faisant champion du PIRC et en s'assurant que les gestionnaires ont reçu une formation quant aux activités de la LEFP, à la dotation, etc.</p>	<p>Plans d'apprentissage pour tous les employés.</p> <p>Connaissance des compétences et de l'expertise internes.</p> <p>Un milieu de travail de premier choix.</p>
Enquête Kingsclear	Établir les faits et formuler, au besoin, des recommandations appropriées par le biais d'une enquête menée concernant l'enquête que la GRC a entreprise au sujet d'allégations de violence sexuelle présumée au Centre de formation pour jeunes de Kingsclear, au Nouveau-Brunswick, et les enquêtes connexes que la GRC a menées sur la conduite de l'un de ses membres.	<p>Interviewer les témoins.</p> <p>Analyser.</p> <p>Faire la recherche de données primaires.</p> <p>Préparer une première rétroaction au rapport final.</p>	<p>Progresser selon le plan approuvé.</p> <p>Soumettre des rapports d'étape régulièrement.</p> <p>Développement et remise de produits selon les jalons.</p>

SECTION II

**ANALYSE DES ACTIVITÉS  
DE PROGRAMME SELON  
LE RÉSULTAT STRATÉGIQUE**

# **Analyse selon l'activité de programme**

## **Résultat stratégique**

Assurer le maintien des collectivités sûres en appuyant les valeurs canadiennes telles que le respect des droits de la personne et des droits civils, le multiculturalisme et le respect de la diversité, l'égalité et la justice, ainsi que le respect de la primauté du droit.

## **Activité de programme**

Surveillance civile de la conduite des membres de la GRC dans l'exercice de leurs fonctions.

## **Description de l'activité de programme :**

La CPP est un organisme fédéral autonome qui fut créé en 1988 et qui a pour responsabilité d'examiner les plaintes du public concernant la conduite des membres de la GRC de façon équitable et objective.

Le rôle principal de la CPP consiste à effectuer un examen civil de la conduite des membres de la GRC dans l'exercice de leurs fonctions. La CPP s'assure que la GRC est redevable au public en procédant, à la demande des plaignants, à un examen indépendant du règlement des plaintes fait par la GRC et en formulant des recommandations au Commissaire de la GRC.

Les citoyens peuvent déposer une plainte concernant la conduite des membres de la GRC directement auprès de la GRC, à la CPP ou à une autorité policière provinciale. D'ordinaire, les plaintes sont d'abord envoyées à la GRC. Le Commissaire de la GRC doit faire part des résultats des enquêtes aux plaignants. Si les plaignants ne sont pas satisfaits de la façon dont la GRC a traité la plainte, ils peuvent demander à la CPP d'examiner leur dossier. Le président de la CPP peut également déposer une plainte s'il est convaincu qu'il existe des motifs raisonnables justifiant le dépôt d'une plainte. Lorsque la CPP examine le règlement d'une plainte, elle n'agit pas à titre d'avocat du plaignant ou des membres de la GRC. Son rôle est d'enquêter sur les plaintes de façon indépendante pour en arriver à ses propres conclusions, à la suite d'un examen objectif des renseignements dont elle dispose.

Lorsque la CPP procède à un examen, elle tient compte de tous les renseignements pertinents que les plaignants et la GRC lui fournissent. Si elle juge l'information incomplète, elle demande à la GRC de lui fournir des documents supplémentaires ou, lorsqu'il y a lieu, elle mène sa propre enquête indépendante. Le Président est également autorisé à convoquer une audience publique pour enquêter sur une plainte. Si le Président ou le Vice-président n'est pas satisfait de la façon dont la GRC a traité une plainte, la CPP établit un rapport intérimaire énonçant ses conclusions et ses recommandations. Dès que le Commissaire de la GRC donne suite au rapport intérimaire, un rapport final est envoyé au ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile, au Commissaire de la GRC et aux autres parties. Par ailleurs, si le Président

ou le Vice-président décide que la GRC a donné suite aux préoccupations d'un plaignant de manière satisfaisante, un rapport final est établi indiquant que le règlement de la plainte par la GRC était satisfaisant.

### **Résultats escomptés**

1. Le Commissaire de la GRC souscrit aux conclusions et aux recommandations de la CPP.
2. Les recommandations de la CPP exercent une influence sur la conduite de la GRC et sur la politique nationale du maintien de l'ordre.

### **Appui accordé aux priorités de la CPP**

L'activité de programme appuie sans réserve les priorités de la CPP pendant la période visée de sorte que le programme de la CPP doit être adapté à l'étendue la plus vaste des activités de la GRC qui relèvent de son mandat, doit être exécuté auprès d'un grand nombre de parties intéressées, et doit avoir accès aux moyens les plus efficaces et efficaces dans le cadre de ses capacités et de ses ressources. La Commission compte une activité de programme, mentionnée ci-dessus, et cinq sous-activités de base : la réception des plaintes, la tenue d'examens et d'appels, les activités d'intérêt public, les communications et la surveillance de la sécurité publique et de l'antiterrorisme (SPAT).

### **Indicateurs de rendement**

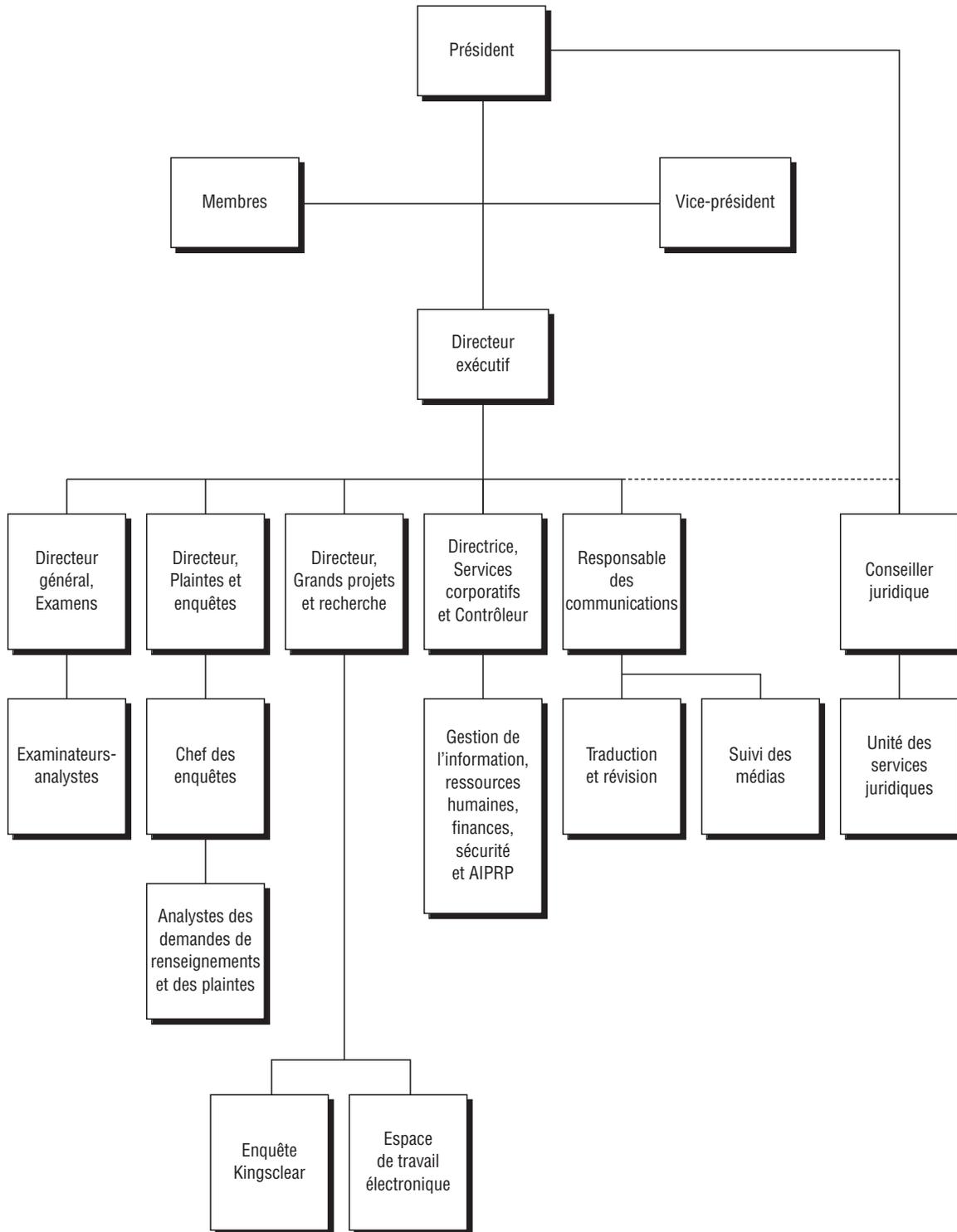
1. Nombre et qualité des interactions entre un plaignant, la GRC et la CPP qui permettent au plaignant d'exprimer ses préoccupations pour qu'on les prenne en note et y donne suite;
2. Le Commissaire de la GRC souscrit aux conclusions et aux recommandations [court terme];
3. Modifications apportées à la politique et aux pratiques de formation de la GRC par suite des examens, des enquêtes et des audiences de la CPP [moyen terme];
4. Nouvelle perception du public face au rôle de la GRC [long terme].



SECTION III  
**RENSEIGNEMENTS  
SUPPLÉMENTAIRES**

# Organisation de la CPP

## Structure organisationnelle



## **Fondement de la structure organisationnelle – Rôles et responsabilités**

La structure du plus haut échelon administratif, c'est-à-dire le Président, le Vice-président, les membres, le Directeur exécutif et le Conseiller juridique, existent depuis la création de la CPP. Par contre, les postes de cadres supérieurs ont été modifiés et se sont développés au cours des 10 dernières années. Ils ont finalement été mis en place au début 2005 afin d'assurer une responsabilisation efficace, du moins à moyen terme. On a revu l'aménagement organisationnel récemment et la CPP étudie présentement la mise en œuvre possible de recommandations qui ont été formulées à cet égard.

### **Président**

Le Président est le chef de la direction générale et est membre de la CPP à temps plein. Il est nommé par le gouverneur en conseil. Le Président supervise les membres du personnel de la CPP et gère le travail que ceux-ci effectuent. Le Président actuel fut nommé en octobre 2005.

Le Vice-président s'acquiesce de ses fonctions à temps plein et relève du Président. Ce dernier peut déléguer au Vice-président tout pouvoir, obligation ou tâche qui lui est conféré, à l'exception du pouvoir de déléguer et de l'obligation de déposer un rapport annuel au Parlement.

Le Président peut avoir un personnel de 27 membres nommés à temps plein ou à temps partiel qui peuvent être appelés à présider des audiences. Le Directeur exécutif et le Conseiller juridique relèvent également du Président.

### **Vice-président**

Le Vice-président fournit un appui au Président. Il peut être appelé à régler des plaintes grâce au mode de règlement des différends à l'amiable, s'il y a lieu. Le Président peut lui déléguer certaines tâches, dont la préparation et la soumission de tous les rapports intérimaires et finals à la suite d'un examen, d'une enquête et d'une audience, y compris les conclusions et les recommandations qui y figurent. Le poste de Vice-président, vacant pendant un an, fut doté en octobre 2005.

### **Membres**

Les membres de la CPP, qui proviennent de chaque province ou territoire utilisant par contrat les services de police de la GRC, sont nommés à temps partiel par le gouverneur en conseil, à l'issue de consultations avec le Ministre ou d'autres représentants responsables des questions policières de la province ou du territoire visé. Actuellement, la CPP ne comprend aucun membre nommé à temps partiel.

## Directeur exécutif

Le poste de Directeur exécutif est un poste permanent, classé au niveau EX, qui relève du Président. Le titulaire du poste est chargé de fournir un appui au Président; il doit faire preuve de leadership et doit assurer une orientation stratégique et un contrôle des ressources, des opérations, de la gestion et de l'infrastructure administrative de la CPP; il est en outre responsable de l'examen, de l'évaluation, de la rationalisation et de l'évolution des politiques et procédures sur une base continue. Le Directeur exécutif s'occupe du cadre de gestion et de la stratégie de prestation des services; du développement et de la mise en œuvre d'une stratégie de communication; des liens constructifs avec la GRC et les provinces et territoires; et de l'élaboration des protocoles d'entente. Enfin, il fournit des conseils au Président au sujet de questions d'ordre administratif. En tant qu'agent principal des finances, le Directeur exécutif doit fournir des justifications et défendre son point de vue au Conseil du Trésor en ce qui concerne un financement supplémentaire et il doit analyser des accords de collaboration en ce qui concerne des dispositions en matière de financement.

Les postes suivants relèvent directement du Directeur exécutif :

- Directeur général, Examens
- Directeur, Plaintes et enquêtes
- Directeur, Grands projets et recherche
- Directrice, Services corporatifs et Contrôleur
- Responsable des communications

## Conseiller juridique

Le poste de Conseiller juridique est un poste permanent classé au niveau LA, qui relève du Président. Le titulaire du poste est responsable de la gestion de l'Unité des services juridiques et de la prestation de conseils juridiques, d'opinions et d'expertise à la CPP. Il représente la CPP dans le cadre de diverses catégories d'appels, y compris la Cour suprême du Canada. Il doit également fournir des conseils au sujet de l'élaboration de politiques et de procédures et au sujet des règles et des méthodes à suivre au cours des audiences tenues par la CPP.

Le conseiller juridique gère l'Unité des services juridiques, dont le personnel permanent et les conseillers embauchés à temps partiel. Il délègue des tâches juridiques selon l'expertise et la spécialisation des membres du personnel; il fournit des conseils préalables au sujet des affaires juridiques, d'interprétation ou concernant des instruments de pouvoir législatif contradictoires; il identifie le besoin de recourir à un conseiller de l'extérieur et vérifie la qualité de tous les travaux de nature juridique de la CPP.

## POSTES QUI RELÈVENT DU DIRECTEUR EXÉCUTIF

### Directeur général, Examens

Le poste de Directeur général, Examens est un poste permanent, classé au niveau EX, qui relève du directeur exécutif. Le titulaire du poste est chargé de coordonner les examens et les enquêtes en ce qui concerne les plaintes déposées par les plaignants qui ne sont pas satisfaits de la façon dont la GRC a traité leur plainte. Il développe et met en œuvre des stratégies visant à éliminer le nombre de cas non réglés. Il crée un procédé simplifié servant à augmenter la production; et il examine, évalue et négocie des modifications à apporter aux stratégies de la GRC dans le but de donner suite aux recommandations et formule des recommandations aux fins d'orientation de la CPP.

### Directeur, Plaintes et enquêtes

Le Directeur, Plaintes et enquêtes est un poste permanent classé au niveau EX, qui relève du Directeur exécutif. Le titulaire du poste est responsable de la gestion du mécanisme de règlement des plaintes, du développement d'outils, de normes, de lignes directrices, de méthodes de suivi et de mécanismes de contrôle en vue d'accélérer l'analyse et le règlement des plaintes. De plus, la personne est chargée du développement et de la diffusion de méthodes de règlement des différends à l'amiable, de la conception, de la mise en œuvre et de la gestion d'un régime d'enquête sur les plaintes, de la gestion d'un programme de sensibilisation communautaire et du développement et de la gestion d'un groupement de médiateurs indépendants. La mise en valeur auprès de la GRC des fonctions liées au règlement des plaintes et aux enquêtes ainsi que la promotion de changements d'attitudes à cet égard de la part des simples agents de la GRC font également partie des tâches du Directeur, Plaintes et enquêtes.

### Directeur, Grands projets et recherche

Ce poste classé au niveau EX relève du Directeur exécutif. Le Directeur, Grands projets et recherche est à l'affût des développements actuels et en évolution en matière d'administration de la justice et de programmes du maintien de l'ordre. Le titulaire du poste doit également constituer des critères destinés à la mise en œuvre de grands projets; fixer des cadres de gestion de projets, y compris justifier l'aide financière; gérer les grands projets; organiser et convoquer des audiences publiques d'envergure; mettre au point et gérer des cadres et des outils d'analyse novateurs; créer et gérer des systèmes d'information et fournir des conseils à la CPP.

## **Directrice, Services corporatifs et Contrôleur**

Le poste de Directeur, services corporatifs est un poste permanent classé au niveau AS présentement qui sera transformé en poste FI-04, intitulé Directrice, Services corporatifs et Contrôleur lorsque le titulaire du poste prendra sa retraite. Ce poste relève du Directeur exécutif. Le titulaire du poste doit fournir des conseils et une expertise au Président et aux membres au sujet des besoins, de la planification et de la gestion en ce qui concerne tous les services corporatifs qui sont offerts à la CPP. Il gère la planification opérationnelle, le financement, l'attribution des ressources, les stratégies organisationnelles et la prestation des services. Le titulaire du poste fournit des conseils et une expertise et assure des services en matière de sécurité, de locaux, de gestion de l'information et de matériel.

Les services corporatifs comprennent la planification financière et les services financiers, la planification opérationnelle, la gestion de l'information, les ressources humaines, l'AIPRP, les systèmes, la sécurité, la gestion des locaux, l'approvisionnement, la prestation extérieure de services et les services de bibliothèque.

La fonction de contrôleur comprend les responsabilités liées à la conception, à la gestion, à la mise en œuvre et à la promotion du cadre de planification stratégique, d'entreprise et opérationnelle de la CPP. Le contrôleur planifie et gère la préparation et le regroupement de documents tels que l'architecture d'activités de programmes, le plan d'activités, la mise à jour annuelle des niveaux de référence, le budget, le rapport sur les plans et les priorités et le rapport ministériel sur le rendement. Le contrôleur gère la préparation des rapports et des états financiers obligatoires qui sont envoyés aux organismes centraux.

Le titulaire du poste fournit des conseils et un encadrement d'ordre professionnel à tous les gestionnaires et au personnel en matière de planification, d'opérations et d'administration financières et en matière de planification, de lois, de politiques, de pratiques et de procédures gouvernementales connexes et de méthodes comptables généralement admises.

Le contrôleur effectue des examens financiers et propose une appréciation des présentations envoyées au Conseil du Trésor, des projets de budget et de l'exactitude des modèles financiers.

## **Responsable des communications**

Le poste de Responsable des communications est un poste permanent classé au niveau IS, qui relève du Directeur exécutif. Le titulaire du poste est responsable des stratégies, des plans, des conseils, des produits et des services qui traitent du domaine de la communication, et de l'Unité des services de traduction et de révision. Il ou elle fournit un soutien au Président, au Vice-président, au Directeur exécutif, aux cadres supérieurs et au personnel de la CPP. La personne est responsable du rapport annuel de la CPP et de tous les documents publiés à l'interne et à l'externe.

**Tableau 1 : Dépenses organisationnelles prévues et équivalents temps plein**

(en milliers de dollars)	Prévision de dépenses 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008	Dépenses prévues 2008-2009
Surveillance civile de la conduite des membres de la GRC dans l'exercice de leurs fonctions	4 685	6 303	5 240	5 119
Budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)	4 685	6 303	5 240	5 119
Non budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Moins : Recettes disponibles				
<b>Total du Budget principal des dépenses</b>	4 685	6 303	5 240	5 119
<i>Ajustements</i>				
Budget supplémentaire des dépenses				
Report	209			
Commission Arar	33			
Écart salarial	263			
Enquête d'intérêt public Kingsclear	995	163	374	
Financement en vue de moderniser la gestion des ressources humaines dans la fonction publique fédérale ( <i>Loi sur     la modernisation de la fonction publique</i> )	50			
Autres				
Crédit 15 du Conseil du Trésor	153			
Régime d'avantages sociaux des employés (RASE)*				
<i>Total des rajustements</i>	1 703			
<b>Total des dépenses prévues</b>	6 388	6 466	5 614	5 119
Total des dépenses prévues	6 388	6 466	5 614	5 119
Moins : Recettes non disponibles				
Plus : Coût des services reçus sans frais	681	870	825	819
<b>Coût net de l'organisation</b>	7 069	7 336	6 439	5 938
<b>Équivalents temps plein</b>	44	44	44	44

Les redressements englobent les crédits additionnels obtenus par le biais de mandats spéciaux du gouverneur général. La CPP a reçu 1 428 770 \$ du mandat spécial du GG n° 1, 144 692 \$ du mandat spécial du GG n° 2 et 129 761 \$ du mandat spécial du GG n° 3, totalisant 1 703 223 \$.

**Tableau 2 : Programme selon l'activité**

2006-2007 (en milliers de dollars)						
Activité de programme	Budgétaire			Total du Budget principal des dépenses	Ajustements (dépenses prévues non énumérées dans le Budget principal des dépenses)	Total des dépenses prévues
	Fonctionnement	Brut	Net			
Surveillance civile de la conduite des membres de la GRC dans l'exercice de leurs fonctions	6 303	6 303	6 303	6 303	163	6 466
<b>Total</b>	<b>6 303</b>	<b>6 303</b>	<b>6 303</b>	<b>6 303</b>	<b>163</b>	<b>6 466</b>

**Tableau 3 : Postes votés et législatifs énumérés dans le Budget principal des dépenses**

2006-2007			
Poste voté ou législatif	Libellé tronqué pour le poste voté ou législatif	Budget principal des dépenses 2006-2007	Budget principal des dépenses 2005-2006
80	Dépenses du Programme	5 615 000	4 164 000
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	688 000	521 000
<b>Total de l'organisme</b>		<b>6 303 000</b>	<b>4 685 000</b>

**Tableau 4 : Coûts des services reçus sans frais**

(en milliers de dollars)	2006-2007
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	580
Contributions couvrant la part d'employeur des primes et coûts d'assurance des employés, payés par le SCT (sauf les fonds renouvelables)	290
Indemnisation des accidentés du travail, assurée par Développement social Canada	—
Traitements et dépenses liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	—
<b>Total des coûts des services reçus sans frais</b>	<b>870</b>