

Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire

2008-2009

Rapport sur les plans et les priorités

L'honorable Peter Gordon MacKay, C.P., député
Ministre de la Défense nationale

TABLE DES MATIÈRES

SECTION I - APERÇU.....	1
Message du président.....	2
Déclaration de la direction.....	3
Raison d’être.....	4
Renseignements sur la Commission.....	4
Crédit voté ou législatif inscrit dans le budget principal des dépenses.....	5
Dépenses prévues et équivalents temps plein.....	5
Renseignements sommaires.....	6
Plans et priorités de la Commission.....	8
Priorité 1 – Accroître l’efficacité du processus de règlement des plaintes.....	8
Priorité 2 – Améliorer son mode de gouvernance.....	8
SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE.....	17
Analyse des activités de programme par résultat stratégique.....	18
SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES.....	23
Tableau 1: Liens de la Commission avec les résultats du gouvernement du Canada.....	24
SECTION IV – AUTRES SUJETS D’INTÉRÊT.....	25
Renseignements sur la Commission.....	26
Renseignements additionnels – Comment joindre la Commission.....	27

Section I - Aperçu

Message du président

Je suis heureux de vous soumettre le *Rapport sur les plans et les priorités 2008-2009* de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire (ci-après la CPPM ou la Commission). L'année qui vient s'annonce riche en défis de toutes sortes pour la CPPM, mais je crois pouvoir affirmer qu'elle sera en mesure de les relever.

Le présent rapport souligne les plans dont la Commission s'est dotée et les priorités qu'elle s'est fixées afin de mieux contribuer à améliorer les services offerts par la police militaire et d'aider la direction de celle-ci, de même que la chaîne de commandement des Forces canadiennes, à remplir d'une façon plus responsable leurs obligations relatives à la prestation de services policiers à la collectivité militaire et à faire en sorte que ces services correspondent aux normes les plus élevées au pays. Comme toujours, le plus difficile pour la CPPM sera de bien jouer son rôle de surveillance dans un environnement où une collaboration de tous les instants de la part du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes est de rigueur, sans quoi elle est incapable d'exercer une surveillance adéquate et de s'acquitter de sa mission. On pourra d'ailleurs compter sur sa participation aux efforts déployés pour faire évoluer le modèle canadien de surveillance militaire au gré des attentes croissantes du grand public.

La Commission devra en outre travailler à mieux s'adapter à une charge de travail dont le volume, de même que la complexité des cas qui lui sont soumis, s'accroît sans cesse. Elle continuera donc d'adopter les pratiques exemplaires que doivent appliquer les organismes de surveillance civile ainsi que de peaufiner le processus d'examen des plaintes. Par ailleurs, la stabilisation de l'effectif observée ces derniers mois ainsi que l'importance que la Commission accorde de plus en plus aux activités d'apprentissage l'aideront à offrir au chapitre du règlement des plaintes des services de meilleure qualité.

La CPPM s'emploiera à utiliser d'une façon plus efficace et plus économique les ressources dont elle dispose. Au cours de la période visée par le présent rapport, les systèmes opérationnels seront examinés en vue d'éliminer les pratiques non efficaces et de réaliser des économies de temps et d'argent. Le recours continu aux offres permanentes contribuera à réduire encore les dépenses. L'établissement de nouveaux partenariats au niveau des services généraux favorisera aussi la réduction des coûts.

Enfin, la Commission continuera d'axer ses services de surveillance sur les mesures à prendre pour que la police militaire s'acquittere de ses fonctions de maintien de l'ordre conformément aux normes les plus élevées au pays, et ce, dans son propre intérêt aussi bien que dans celui des Forces canadiennes et, en définitive, de 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) 2008-2009 de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de préparation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2008-2009 : rapports sur les plans et les priorités et rapports ministériels sur le rendement* :

- il est conforme aux exigences précises d'établissement de rapports figurant dans les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada;
- il repose sur les résultats stratégiques et les activités de programme 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 par le Secrétariat du Conseil du Trésor.

Peter A. Tinsley
Président

Raison d'être

La Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire a pour but d'aider la police militaire et la chaîne de commandement à mieux rendre compte à la population des activités militaires de nature policière. Quiconque peut se plaindre du comportement d'un policier militaire en faisant appel à ses services. Les membres de la police militaire qui sont chargés de mener ou de superviser une enquête peuvent le faire aussi dans les cas d'ingérence, lesquels relèvent strictement de la compétence de la Commission. Le fait que son effectif se compose de personnes qui n'appartiennent pas aux Forces canadiennes et qu'elle soit, financièrement parlant, indépendante du ministère de la Défense nationale, renforce ses capacités de surveillance. Le mandat de la Commission a été formulé en vertu de la partie IV de la *Loi sur la défense nationale*.

La Commission surveille le processus de règlement des plaintes concernant la police militaire afin d'en assurer l'accessibilité, la transparence et une juste application à toutes les parties en cause. Dès qu'elle a repéré des possibilités d'amélioration, que ce soit au niveau du comportement des policiers militaires ou encore des politiques et procédures qui régissent ce comportement, elle recommande certaines mesures correctives. Une fois en vigueur, ces mesures contribuent à faire appliquer les normes d'éthique professionnelles les plus rigoureuses ainsi qu'à préserver l'intégrité des enquêtes. Tous les membres de la police militaire, et en définitive l'ensemble des Canadiennes et des Canadiens, ont ainsi l'assurance de bénéficier du meilleur service de maintien de l'ordre qui soit.

Renseignements sur la Commission

La Commission est un petit organisme qui s'appuie sur un budget d'environ 3,4 millions de dollars et sur un effectif de 19 ETP (voir l'organigramme à la section IV). Malgré sa petite taille, elle s'est dotée d'une structure de gouvernance, dans sa tâche de la résolution des plaintes, très stricte dont voici l'aperçu.

Président	En qualité d'administrateur général, le président est responsable en dernier ressort de la prestation du programme. Ses entretiens quotidiens avec l'avocate générale et le chef de cabinet lui permettent de bien suivre les opérations.
Avocate générale	Elle veille au quotidien à la bonne marche du programme de règlement des plaintes.
Comité exécutif	Il conseille le président sur tous les aspects du mandat de la Commission. Dirigé par le président de la CPPM lui-même, il est composé notamment de l'avocate générale, du chef de cabinet et de l'agent financier principal. Il se réunit une fois par mois.
Groupe des opérations	Il conseille le président et l'avocate générale relativement au programme de règlement des plaintes. Dirigé par le président

de la CPPM lui-même, il est composé notamment de l'avocate générale, des membres du personnel juridique, de la greffière ainsi que des membres du personnel de soutien. À ses réunions hebdomadaires, on rend compte de l'état d'avancement des différents dossiers et des directives sont données.

Équipe responsable
des dossiers

Ce groupe conseille le président et l'avocate générale relativement à certains dossiers. Il se réunit au besoin (jusqu'à ce que la plainte ait été réglée). Dirigé par le président de la CPPM lui-même, il est composé notamment de l'avocate générale, des membres du personnel juridique qui ont été affectés au dossier, ainsi que des enquêteurs désignés. À ses réunions, on rend compte de l'état d'avancement du dossier et des directives sont données.

Crédit voté ou législatif inscrit dans le budget principal des dépenses
(en millions de dollars)

Crédit voté ou législatif	Libellé tronqué pour le crédit voté ou législatif	Budget principal des dépenses 2008 - 2009	Budget principal des dépenses 2007 - 2008
20	Dépenses du programme	3,1	3,1
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	,3	,3
	Total pour la Commission	3,4	3,4

Dépenses prévues et équivalents temps plein

(en millions de dollars)	Prévisions des dépenses 2007-2008	Dépenses prévues 2008-2009	Dépenses prévues 2009-2010	Dépenses prévues 2010-2011
Traitement et règlement 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				
Total des rajustements	-	-	-	-
Total des dépenses prévues	3,4	3,4	3,4	3,4
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	,1	,1	,1	,1
Total des dépenses pour la Commission	3,5	3,5	3,5	3,5
Équivalents temps plein	18	19	19	19

Renseignements sommaires

Ressources financières (en millions de dollars)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
3,4 \$	3,4 \$	3,4 \$

Ressources humaines (ETP)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
19	19	19

Priorités de la Commission

Nom	Type
1. Accroître l'efficacité du processus de règlement des plaintes	Continue
2. Améliorer son mode de gouvernance	Continue

Activités de programme par résultat stratégique

Dépenses prévues					
(en millions de dollars)	Résultats escomptés	2008 - 2009	2009 - 2010	2010 – 2011	Contribue à la priorité suivante
<p>Résultat stratégique : Les plaintes pour inconduite concernant des membres de la police militaire et les plaintes pour ingérence déposées par des membres de la police militaire sont réglées rapidement et en toute équité, et les recommandations qui ont été soumises sont mises en œuvre par le ministère de la Défense nationale et/ou les Forces canadiennes.</p>					
<p>Activité de programme : Règlement des plaintes Régler les plaintes pour inconduite concernant des membres de la police militaire et les plaintes pour ingérence déposées par des membres de la police militaire, et ce, en effectuant dans tous les cas des fonctions de surveillance et d'examen. Ce programme contribue largement à l'efficacité et au professionnalisme de la police militaire dans l'exercice de ses fonctions de maintien de l'ordre.</p>	<p>70 % des recommandations découlant d'une enquête sur une affaire d'inconduite ou d'ingérence sont acceptées par le ministère de la Défense nationale et/ou les Forces canadiennes.</p> <p>70 % des enquêtes menées par suite d'une plainte pour inconduite ou ingérence respectent le délai prescrit par le président de la Commission.</p> <p>Dans 70 % des cas d'inconduite ou d'ingérence, les membres en cause ont dû se plier à certaines mesures correctrices et/ou des améliorations ont été apportées aux politiques et procédures de la police militaire par suite de l'enquête menée par la Commission.</p>	3,4	3,4	3,4	Priorités 1 et 2

PLANS ET PRIORITÉS DE LA COMMISSION

La Commission est un organisme minuscule qui s'appuie sur un effectif de 19 équivalents temps plein. Installée à Ottawa, elle assure une surveillance civile indépendante d'un service de police militaire regroupant plus de 1 200 membres en poste avec les Forces canadiennes partout au Canada et dans le monde. Son programme et ses services s'adressent au MDN et à la population canadienne en général.

Elle n'a qu'une seule activité de programme – le règlement des plaintes. Tout au long de la période visée, les activités de la Commission s'articuleront autour de deux grandes priorités.

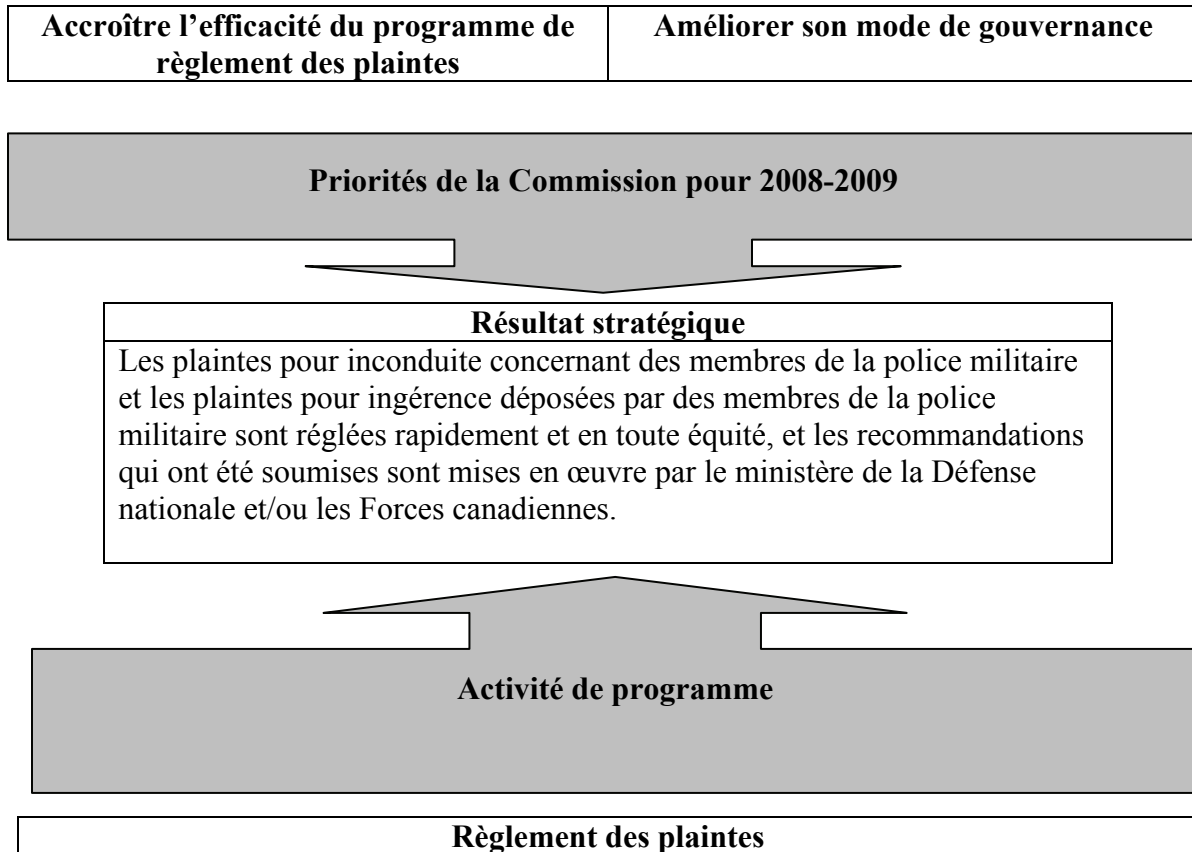
Priorité 1 – Accroître l'efficacité du processus de règlement des plaintes

Il s'agit là d'une priorité continue. Les efforts déployés en ce sens aideront la Commission à régler les plaintes plus rapidement et en toute équité, et faciliteront la mise en œuvre de ses recommandations par le ministère de la Défense nationale et/ou les Forces canadiennes, ce qui contribuera à accroître la qualité des services de police militaire au Canada aussi bien qu'à l'étranger. La Commission participe également aux efforts déployés par le gouvernement du Canada en vue d'atteindre l'objectif qu'il s'est donné de garantir la sécurité des collectivités.

Priorité 2 – Améliorer son mode de gouvernance

Il s'agit aussi d'une priorité continue. Les enjeux de gestion à cet égard sont nombreux : établir un cadre de mesure du rendement et en maintenir la qualité; respecter les exigences législatives ainsi que celles que prévoient les politiques de la Commission et celles des organismes centraux (notamment aux chapitres des évaluations internes, de la gestion des ressources humaines et de la sécurité); attirer et maintenir en poste des personnes de haut calibre; passer en revue et renforcer le cadre de contrôle visant la gestion des biens, les finances et les technologies de l'information.

Le diagramme suivant illustre les liens existant entre l'activité de programme, les priorités et le résultat stratégique.



La Commission s'est dotée d'une série de plans en fonction de ses priorités, mais il convient tout d'abord d'en exposer le contexte opérationnel et ses composantes externes aussi bien qu'internes. Voici donc les facteurs qui influencent les priorités et les plans de la Commission ainsi que les modalités de ses services. De la gestion de ces facteurs dépend tout le succès de ses opérations.

Facteurs externes

Nombre et complexité des plaintes et des enquêtes

La CPPM ne contrôle ni le nombre ou la complexité des plaintes qui lui sont soumises ni le moment où elle les reçoit. Il lui est également impossible d'établir à l'avance la mesure dans laquelle le président jugera nécessaire d'exercer son pouvoir discrétionnaire, de même que la nécessité de procéder à une enquête ou de tenir des audiences dans l'intérêt public, ce qui risque toujours de mettre à rude épreuve les maigres ressources dont dispose la Commission. L'une des difficultés auxquelles elle doit constamment faire face est liée aux fluctuations de sa charge de travail, qu'elle doit gérer dans les limites de ses ressources, les dépenses devant être couvertes par le budget prévu et demeurer relativement au même niveau d'un exercice à l'autre.

Faire des prévisions n'a rien de facile. Les enquêtes peuvent varier considérablement en termes de complexité. Par exemple, tandis qu'une enquête pourra nécessiter que l'on rencontre deux ou trois personnes en poste au même endroit, une autre obligera les enquêteurs à aller rencontrer des douzaines de personnes en poste dans plusieurs bases, au Canada aussi bien qu'à l'étranger. De même, alors qu'une affaire relativement simple pourra être réglée en quelques semaines seulement, une autre amènera les enquêteurs à prendre connaissance d'un dossier de preuve comptant plusieurs milliers de pages ainsi qu'à multiplier les notes d'entrevue et les enregistrements audios/vidéos, et s'échelonnera sur plusieurs mois.

L'efficacité du processus de règlement des plaintes dépend dans une large mesure de la façon dont la Commission gère sa charge de travail et utilise les ressources limitées dont elle dispose.

Il est possible de consulter certains rapports découlant des enquêtes d'intérêt public ainsi que des résumés des plaintes dont la Commission a été saisie et qui ont fait l'objet d'une enquête sur son site Web (en cours d'actualisation) à l'adresse http://www.mpcc-cppm.gc.ca/300/300_f.aspx.

Collaboration

Pour mener à bien sa mission, la Commission doit également pouvoir compter sur la collaboration des parties en cause. Avant de tenir des audiences publiques, elle doit obtenir qu'on lui remette volontairement les documents et autres éléments de preuve dont elle a besoin. Par ailleurs, le président est incapable de déposer son rapport final tant que l'autorité compétente, militaire ou ministérielle, n'a pas réagi à son rapport intérimaire. En outre, les recommandations que renferment l'un et l'autres rapports n'ont aucune force exécutoire pour les Forces canadiennes ou pour le MDN. Les relations établies entre la Commission et le chef d'état-major de la Défense, le grand prévôt des Forces canadiennes et les autres parties en cause ont également des répercussions directes sur les activités de la CPPM.

Sensibilisation

La Commission est relativement jeune, sa création ne remontant en fait qu'au 1^{er} décembre 1999. La police militaire, de son côté, est un organisme dynamique dont l'effectif change au fil des ans. À moins que tous les intervenants aient été dûment informés du mandat, de la mission et du fonctionnement de la Commission, il y a peu de chances que les plaintes soient formulées, déposées et réglées d'une façon acceptable.

Normes de surveillance de la police

Les normes régissant la surveillance de la police n'ont rien de statique : elles évoluent et s'améliorent au fil des ans. La difficulté réside dans le fait qu'il faut constamment s'assurer que les normes en vigueur répondent aux attentes des Canadiennes et des Canadiens au chapitre du maintien de l'ordre et de la surveillance des services qui en sont chargés.

Facteurs internes

Qualité de l'information appuyant le processus décisionnel

La Commission doit continuer de peaufiner son processus de règlement des plaintes de façon à en préserver l'efficacité et la rentabilité. La qualité de l'information utilisée joue à cet égard un rôle essentiel.

Capacités opérationnelles

La question des capacités opérationnelles est préoccupante. En effet, la complexité et le volume de sa charge de travail échappent totalement au contrôle de la Commission, un micro-organisme qui ne dispose d'aucune réserve pouvant lui permettre de faire face à un afflux soudain de plaintes difficiles à résoudre. Elle n'a pas non plus cette marge de manœuvre qui permet à un plus gros organisme de réaffecter ses ressources au gré des circonstances. Une saine gestion de sa charge de travail et de ses maigres ressources est une condition essentielle à la réussite de ses entreprises.

Effectif

Un effectif stable formé de personnes compétentes est la clé du succès de la CPPM. C'est là un enjeu de taille pour la Commission, car, de même que la plupart des organisations de petite taille, sa structure est horizontale. La majorité des postes sont occupés par le seul et unique responsable de toute la fonction. Les roulements de personnel et la préservation des compétences sont des préoccupations constantes. Une bonne planification des ressources humaines est essentielle à la prestation de services de haut calibre.

Priorités pangouvernementales

Un bon nombre d'initiatives gouvernementales ont déjà ou auront un impact sur les activités de la Commission, dont le renouvellement des politiques entrepris par le Conseil du Trésor, notamment au chapitre des vérifications et évaluations internes, l'entrée en vigueur et l'application de la Politique sur la Structure de gestion des ressources et des résultats (SGRR), ainsi que la conformité à la nouvelle version de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, aux politiques et à l'instrument de délégation de la CFP, et au Cadre de responsabilisation de la gestion. La Commission devra donc s'acquitter de son

mandat à l'aide de ressources relativement stables tout en s'employant à respecter les exigences croissantes des organismes centraux.

Plans et priorités

Les deux priorités continues de la Commission ainsi que les plans d'action dont elle s'est dotée ont pour objet de l'aider à régler plus efficacement, rapidement et en toute équité, les plaintes pour inconduite ou pour ingérence qu'elle reçoit, et à amener le ministère de la Défense nationale et/ou les Forces canadiennes à mettre en œuvre ses recommandations. C'est ainsi qu'elle contribuera à une responsabilisation accrue à l'égard du public de la police militaire et de la chaîne de commandement.

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

La mise au point des normes, des pratiques et des mesures du rendement.

Il y a un peu plus d'un an, la Commission appliquait une nouvelle norme de prestation des services et changeait ses méthodes de travail afin que ses enquêtes donnent de meilleurs résultats et prennent moins de temps. Elle procédait également à l'examen et au rajustement de son processus d'élaboration des rapports faisant état de ses conclusions et de ses recommandations. Tout au long de la dernière année, la Commission a pris les mesures nécessaires pour respecter les nouvelles normes visant un resserrement des délais et la production de rapports de meilleure qualité. Elle continuera d'ailleurs à revoir ses méthodes et procédures ainsi qu'à prendre toutes les mesures qu'elle jugera utiles pour améliorer la qualité de ses enquêtes et la rentabilité en termes de temps et de coûts, et pour assurer que ses recommandations puissent être mises en œuvre.

Une transparence accrue des opérations de la Commission

Afin que le processus de règlement des plaintes fonctionne comme il le doit, la Commission doit veiller à ce que tous les intervenants connaissent son mandat et sa mission ainsi que les modalités de ce processus et les mesures qu'elle prend pour en assurer une application équitable. Ces intervenants sont la police militaire, les Forces canadiennes et la population canadienne en général. La Commission entend s'employer, pendant toute la période visée, à maintenir en place son programme de rayonnement (visite d'au moins 5 bases chaque année), ainsi qu'à accroître la somme et la qualité des renseignements fournis à chaque visite. Elle enrichira l'information que renferme son site Web et apportera les changements que dicteront les rapports d'utilisation. Elle procédera en outre, dans le cadre de l'examen qu'elle projette de son programme de communication, à une série de consultations des divers intervenants dans le but d'évaluer la qualité, l'accessibilité et l'utilité de l'information diffusée.

Un rehaussement des relations avec les intervenants

La Commission doit pouvoir compter sur la coopération des parties en cause. Comme nous l'avons déjà signalé, le président ne peut déposer son rapport final qu'après que l'hierarchie militaire ou ministérielle a réagi à son rapport intérimaire. De même, aucune des améliorations recommandées dans l'un rapport intérimaire ou final n'a aucune force exécutoire pour les Forces canadiennes et le MDN. De bonnes relations de travail avec ces intervenants augmenteront les chances que l'enquête se déroule correctement et que les recommandations qui seront faites soient acceptées, puis mises en œuvre.

Perfectionner les capacités opérationnelles

Cet élément de planification demeure inchangé par rapport au précédent exercice. Parce que la Commission ne peut prévoir ni le volume ou la complexité des dossiers ni le moment où elle reçoit les plaintes, elle doit être en mesure d'accroître ses capacités opérationnelles sans grand préavis et sans jamais perdre le contrôle des dépenses engagées pour une enquête. C'est dans cette optique qu'elle recourt à l'impartition pour l'équipe d'enquêteurs. Elle s'est dotée de procédures de facturation et d'un système d'honoraires qui lui permettent de réduire les coûts au maximum et d'éviter les périodes d'indisponibilité. L'impartition l'aide également à arriver à un plus juste équilibre entre les exigences de l'enquête et les compétences de l'enquêteur. Cette année, la Commission mettra en place une Offre à commandes individuelle et nationale (OCIN) grâce à laquelle elle pourra accroître son bassin d'enquêteurs chevronnés, et disposer d'une plus grande marge de manœuvre relativement au choix de l'enquêteur et à la gestion des coûts.

La Commission compte sur des fournisseurs externes pour un nombre de services corporatifs divers. Au cours de la prochaine année, elle passera en revue les ententes conclues avec ces fournisseurs afin d'en vérifier le degré de rentabilité.

Contribution aux efforts déployés par le gouvernement pour s'assurer que le cadre législatif répond bien aux attentes des Canadiennes et des Canadiens en matière de surveillance des services de police

Les normes de surveillance des services de police sont en constante évolution, tout comme les attentes du grand public. Le statu quo n'est pas un objectif en soi. La Commission met son savoir-faire et son expérience au service des instances chargées de faire évoluer les normes en vigueur et à mettre en application les pratiques exemplaires.

Le tableau qui suit donne un aperçu des principaux plans d'action de la Commission ainsi que des indicateurs de l'efficacité du processus de règlement des plaintes.

Plans	Indicateurs de rendement
1. La mise au point des normes, des pratiques et des mesures du rendement	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Durée de traitement ➤ Coût des enquêtes ➤ Qualité de l'information appuyant le processus décisionnel
2. Une transparence accrue des opérations de la Commission	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sensibilisation des intervenants et sentiment que le processus est équitable
3. Un rehaussement des relations avec les intervenants	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bon accueil fait aux recommandations ➤ Coopération tout au long de l'enquête ➤ Dialogue avec les intervenants ➤ Coût des enquêtes ➤ Adoption des pratiques exemplaires
4. Perfectionner les capacités opérationnelles	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Qualité et durée raisonnable des enquêtes
5. Contribution aux efforts déployés par le gouvernement pour s'assurer que le cadre législatif répond bien aux attentes des Canadiennes et des Canadiens en matière de surveillance des services de police	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Adoption des pratiques exemplaires ➤ Coût des enquêtes ➤ Évolution des normes

Priorité 2 : Améliorer le mode de gouvernance

La Commission doit trouver des moyens de travailler plus efficacement, conformément aux exigences prévues dans ses propres politiques et dans celles des organismes centraux, tout en poursuivant les meilleurs résultats que ses maigres ressources peuvent lui permettre d'obtenir.

Recrutement et maintien en poste des meilleurs éléments possibles

Pour bien s'acquitter de sa mission, la Commission doit s'appuyer dans une large mesure sur le professionnalisme et la stabilité de son effectif. La planification des ressources humaines, à court aussi bien qu'à long terme, joue un rôle essentiel dans la qualité des services fournis. À la lumière de l'importance croissante qui est accordée à cette planification, le recrutement deviendra davantage proactif. La Commission reconnaît que les roulements de personnel sont inévitables dans un micro-organisme où, du fait que la plupart des postes sont occupés le seul et unique responsable de la fonction, les possibilités d'avancement demeurent limitées. C'est pourquoi elle s'emploie à créer un environnement tout à la fois stimulant et enrichissant qui contribuera à attirer des candidats de haut calibre. Le maintien en poste est important, d'où les efforts déployés en vue de mettre en place un programme de récompenses et de reconnaissance. Des plans d'apprentissage permettront à chaque employé d'actualiser ses connaissances et ses compétences, une démarche qui devrait aboutir à une culture de l'apprentissage continu.

La Commission continuera de recourir à des fournisseurs externes. Comme par le passé, chaque entente individuelle et chaque protocole d'entente seront examinés afin que les services nécessaires soient fournis aux meilleurs coûts possibles. D'autres partenariats seront également envisagés.

Conformité aux exigences législatives et à celles que prévoient les politiques de la Commission elle-même et des organismes centraux

Nous continuerons de travailler à bien respecter les exigences prévues dans les politiques de la Commission et dans celles des organismes centraux. Nous poursuivrons nos efforts dans les secteurs de la gestion des ressources humaines, des finances, des approvisionnements et contrats, de la gestion de l'information ainsi que des technologies de l'information. L'examen que nous entreprendrons sera conçu à la lumière du profil de risque de l'organisation en cours d'actualisation.

La Commission mettra à jour aussi sa politique et ses plans de vérification interne après consultation du Bureau du contrôleur général, la nouvelle politique devant être appliquée au plus tard en 2009, comme prévu. Des précisions seront nécessaires concernant la politique d'évaluation ainsi que les conditions de son application à la Commission.

Amélioration des pratiques de gestion et mise à jour des politiques

La Commission passe actuellement en revue son Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) en vue de repérer les problèmes de gestion et d'établir les priorités. Le CRG définit les principes de gestion ainsi que les résultats que requiert une saine gestion. Une fois terminé, l'exercice aura permis de cerner les secteurs les mieux administrés et ceux où des améliorations devront être apportées.

Des processus plus efficaces et de meilleurs outils d'évaluation contribueront à accroître le rendement de la Commission. Il lui faudra pour cela continuer de pouvoir compter sur la collaboration du Conseil du Trésor.

La Commission officialisera son cadre de gestion des biens durant la période visée. Ses biens d'équipement, y compris son bassin d'ordinateurs, seront administrés conformément à son programme de renouvellement perpétuel. Un système de prêts sera mis en place et mis à jour relativement aux biens utilisés à l'extérieur des locaux de la Commission. Une politique gestion des actifs sera élaborée à cet égard.

Le volet approvisionnements et contrats fait actuellement l'objet d'un examen externe. Les recommandations qui en découleront contribueront à une plus saine gestion de ce volet.

Tout au long de la période visée, la Commission se penchera sur l'ensemble de ses politiques (une combinaison de ses propres politiques et de celles du Conseil du Trésor, appliquées sans modification). L'intention est de s'assurer que ces politiques sont claires

et qu'il n'y manque aucun élément. Un cadre de conformité sera élaboré afin de repérer et de combler les lacunes.

Le tableau qui suit donne un aperçu des principaux plans d'action dont s'est dotée la Commission ainsi que des indicateurs de rendement concernant les améliorations à apporter au chapitre de la responsabilité de gestion.

Plans	Indicateurs de rendement
1. Recrutement et maintien en poste des meilleurs éléments possibles	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Programme de récompenses et de reconnaissance ➤ Plans d'apprentissage et investissement dans le perfectionnement de chaque employé ➤ Taux d'attrition ➤ Satisfaction des employés
2. Conformité aux exigences législatives et à celles que prévoient les politiques de la Commission elle-même et des organismes centraux	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rapports de vérification ➤ « Bulletins » pour les organismes centraux
3. Amélioration des pratiques de gestion et mise à jour des politiques	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Examen des politiques/Plans de mise en œuvre ➤ Application du cadre de conformité

SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMMES PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Résultat stratégique

La Commission compte un seul résultat stratégique : Les plaintes pour inconduite concernant des membres de la police militaire et les plaintes pour ingérence déposées par des membres de la police militaire sont réglées rapidement et en toute équité, et les recommandations qui ont été soumises sont mises en œuvre par le ministère de la Défense nationale et/ou les Forces canadiennes.

La Commission participe ainsi aux efforts déployés par le gouvernement du Canada en vue d'atteindre l'objectif qu'il s'est donné d'offrir aux Canadiennes et aux Canadiens la possibilité de vivre en toute sécurité dans leurs collectivités, au pays comme à l'étranger.

Activité de programme

La Commission ne compte qu'une seule activité de programme : régler les plaintes pour inconduite concernant des membres de la police militaire et les plaintes pour ingérence déposées par des membres de la police militaire, et ce, en effectuant des fonctions de surveillance et d'examen de toutes les plaintes. Ce programme contribue largement à l'efficacité et au professionnalisme de la police militaire dans l'exercice de ses fonctions de maintien de l'ordre.

La Commission effectue des enquêtes sur des plaintes relatives à la conduite d'un policier militaire et de traiter les plaintes d'ingérence dans le cours d'une enquête policière. Au terme de ses enquêtes, elle soumet au MDN des recommandations justes, impartiales et opportunes concernant les besoins et les lacunes relevés au niveau des services offerts par la police militaire.

Processus de règlement des plaintes concernant la police militaire

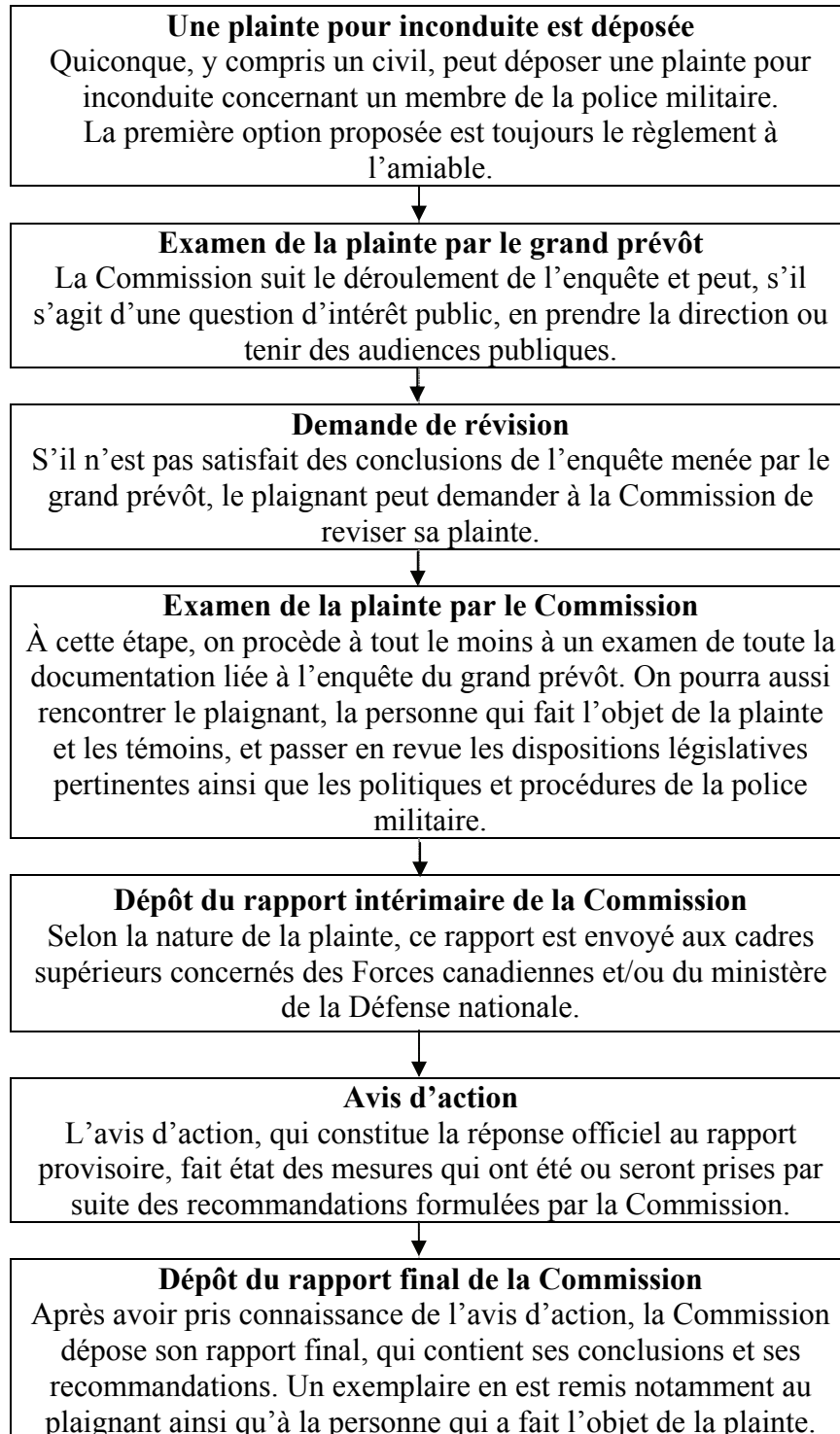
Pour juger du rendement du processus, il faut d'abord en comprendre le fonctionnement, La Commission a pour mandat de suivre le déroulement des enquêtes menées par le grand prévôt des Forces canadiennes relativement aux plaintes pour inconduite qui ont été portées contre des membres de la police militaire, d'examiner elle-même ces plaintes au besoin et de faire sa propre enquête sur les allégations d'ingérence dans les enquêtes de la police militaire. On trouvera plus loin un aperçu des différentes étapes.

En sa qualité de chef de la police militaire, le grand prévôt des Forces canadiennes (GPFC) est responsable au premier chef de l'examen des plaintes pour inconduite concernant les policiers. La Commission est mandatée à surveiller la façon dont le GPFC traite ces plaintes, puis, au besoin, à faire sa propre enquête à la demande du plaignant.

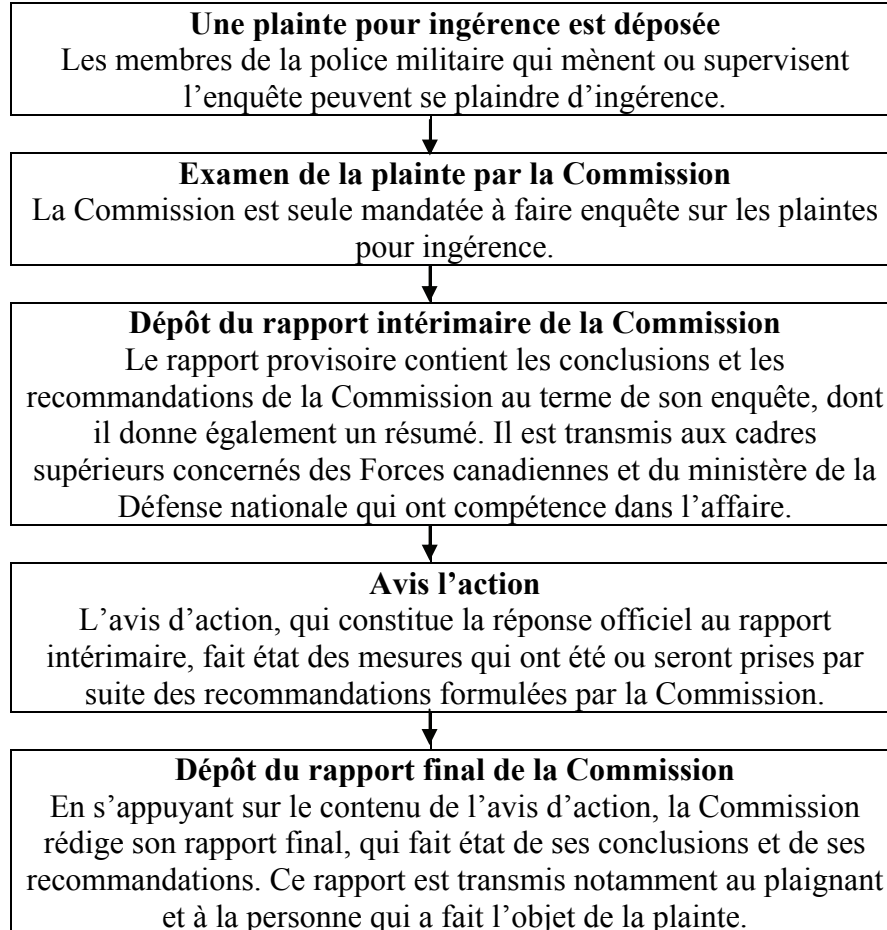
La Commission a le pouvoir exclusif de faire enquête sur les plaintes pour ingérence concernant les enquêtes de la police militaire.

Après que le président a établi qu'il s'agit d'une question d'intérêt public, la Commission peut exercer son pouvoir de prendre sans plus tarder la direction de l'enquête et, au besoin, de tenir des audiences publiques.

Plaintes pour inconduite



Plaintes pour ingérence



Après que la Commission a mené sa propre enquête sur une plainte pour inconduite ou pour ingérence, le président rédige deux rapports, l'un intérimaire et l'autre final, qui font état de ses conclusions et de ses recommandations. Une fois déposé le rapport intérimaire, un porte-parole désigné du ministère de la Défense nationale ou des Forces canadiennes doit y répondre en faisant connaître les mesures déjà prises ou à venir concernant chacune des recommandations. Celles-ci, de même que les mesures qu'elles suscitent, renforcent le professionnalisme de la police militaire au Canada et contribuent à assurer son intégrité et son indépendance.

Après que les rapports d'enquête ont été déposés, la Commission s'attend à ce qui suit :

- la mise en œuvre rapide, par le MDN, de mesures correctives visant à améliorer la qualité des services offerts par la police militaire; une sensibilisation accrue, au sein même de la police militaire aussi bien que chez les Forces canadiennes et le grand public, aux différents aspects de ces services; une amélioration générale des pratiques de la police militaire;
- la confirmation de la bonne conduite des membres de la police militaire ainsi que de la qualité des systèmes policiers

Les deux priorités dont il a été question à la section I permettent d'accroître la capacité de la Commission de mener des enquêtes, de recommander des changements pertinents et de fournir de l'information sur la qualité des services offerts par la police militaire.

SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Tableau 1 : Liens de la Commission avec les résultats du gouvernement du Canada

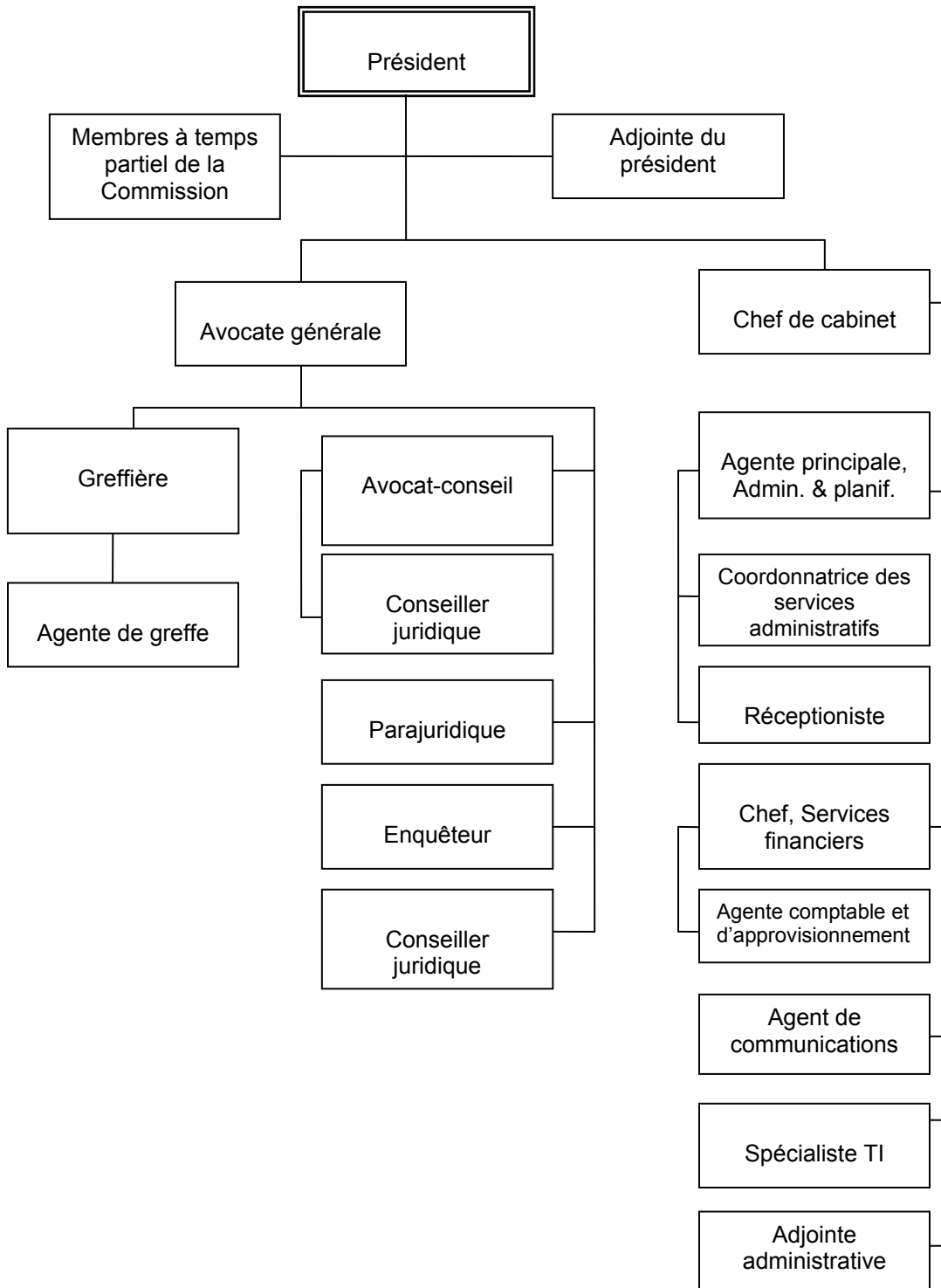
Résultat stratégique : Les plaintes pour inconduite concernant des membres de la police militaire et les plaintes pour ingérence déposées par des membres de la police militaire sont réglées rapidement et en toute équité, et les recommandations qui ont été soumises sont mises en œuvre par le ministère de la Défense nationale et/ou les Forces canadiennes.					
	Résultats escomptés	Dépenses prévues (en millions de dollars)			Correspondance avec les résultats du gouvernement du Canada
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	
Activité de programme : Règlement des plaintes	Mise en œuvre rapide, par le MDN, des mesures recommandées pour accroître la qualité des services offerts par la police militaire Confirmation de la bonne conduite de la police militaire et de la qualité des systèmes policiers	3,4	3,4	3,4	Des collectivités sécuritaires au Canada et à l'étranger

Les tableaux qui suivent sont disponible sur le site Internet du Secrétariat du Conseil du Trésor : http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20082009/p3a_f.asp

1. Approvisionnement écologique
2. Vérifications internes
3. Services reçus à titre gracieux
4. Total des dépenses en capital par activité de programme

SECTION IV – AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT

ORGANIGRAMME



RENSEIGNEMENTS ADDITIONNELS – COMMENT JOINDRE LA COMMISSION

- Par téléphone :
 - 613-947-5625 ou sans frais au 1-800-632-0566 afin de parler à un préposé
- Par télécopieur :
 - 613-947-5713 ou sans frais au 1-877-947-5713
- Par la poste :
 - Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire
270, rue Albert, 10^e étage
Ottawa (ON) K1P 5G8
 - Possibilité de consultation privée – il est recommandé de prendre rendez-vous
- Par courriel :
 - commission@mpcc-cppm.gc.ca
Nota : Veuillez n'envoyer aucun renseignement confidentiel; nous ne pouvons garantir pour l'instant la sécurité des communications électroniques
- Consultation de notre site Web :
 - www.mpcc-cppm.gc.ca
- Médias :
 - 613-947-5668 ou à l'adresse media@mpcc-cppm.gc.ca