

Rapport sur les résultats ministériels

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

2017-2018

L'honorable Harjit S. Sajjan
Ministre de la Défense nationale

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada, 2017.

No de catalogue : DP2-7F-PDF

ISSN 2560-9165

Table des matières

Message de la présidente	1
Aperçu de nos résultats	3
Raison d’être , mandat et rôle : composition et responsabilités	5
Raison d’être	5
Mandat et rôle	5
Contexte opérationnel et principaux risques	7
Contexte opérationnel.....	7
Principaux risques	7
Résultats : ce que nous avons accompli	9
Programmes	9
Règlement des plaintes	1
Services internes	11
Analyse des tendances en matière de dépenses et de ressources humaines	15
Dépenses réelles	15
Ressources humaines réelles	16
Dépenses par crédit voté.....	16
Dépenses et activités du gouvernement du Canada	16
États financiers et faits saillants des états financiers	17
États financiers.....	17
Faits saillants des états financiers	17
Renseignements supplémentaires	19
Renseignements ministériels.....	19
Profil organisationnel.....	19
Cadre de présentation de rapports	19
Renseignements connexes sur les programmes de niveau inférieur	19
Tableaux de renseignements supplémentaires.....	19
Dépenses fiscales fédérales	20
Coordonnées de l’organisation	20
Annexe : définitions	21
Notes en fin d’ouvrage	25

Message de la présidente

J'ai le plaisir de vous présenter le Rapport sur les résultats ministériels 2017-2018 de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada (CPPM).

Un objectif clé est de mener des enquêtes et de produire des rapports de haute qualité en temps opportun. Compte tenu de la mise en œuvre de procédures internes simplifiées au cours de l'année dernière, nous avons continué de revoir nos procédures dans le but d'améliorer la rapidité d'exécution des enquêtes, tout en répondant à une augmentation marquée du nombre de plaintes, ainsi que l'enquête d'intérêt public en cours.

Le programme de sensibilisation de la CPPM a continué d'être un contributeur essentiel pour établir et entretenir des liens avec les groupes d'intervenants principaux, y compris la police militaire, la communauté qu'elle sert et les Forces armées canadiennes en général. Au cours de l'exercice 2017-2018, la CPPM a maintenu le taux élevé d'engagement des années précédentes grâce à des visites de sensibilisation à des bases et à l'École de la police militaire. Conjointement avec le grand prévôt des Forces canadiennes, j'ai eu le privilège de visiter la base aérienne Ali Al Salem au Koweït en février 2018.

La CPPM a continué de collaborer avec le Groupe de la Police militaire des Forces canadiennes et le Grand prévôt des Forces canadiennes en tenant des réunions semestrielles pour discuter de questions d'intérêt commun. En ce qui concerne l'enquête d'intérêt public sur une plainte anonyme (traitement de détenus), 58 entrevues de témoins ont été menées, et les enquêteurs et le personnel de la CPPM ont fait d'importants progrès dans l'examen continu des documents. La CPPM a aussi eu à traiter 133 plaintes en cours, et a répondu à 37 demandes de renseignements généraux.

La santé mentale et physique de notre personnel reste une priorité pour la CPPM, comme c'est le cas au sein de la fonction publique en général. Au cours de la dernière année, nous avons diffusé des communiqués et nous avons organisé des ateliers et des discussions informelles connexes. Nous avons également lancé l'outil d'apprentissage en ligne *LifeSpeak*, qui est accessible en tout temps, et nous avons participé au programme *Je ne me reconnais pas*.

Je profite de cette occasion pour remercier tout le personnel de la CPPM pour son travail acharné et son dévouement et j'ai hâte de collaborer avec tous afin de promouvoir le mandat de la CPPM.

Hilary C. McCormack, LL. B.

Présidente

Aperçu de nos résultats

Les dépenses réelles totales de la CPPM pour 2017-2018 étaient de 4 535 698 \$.

Les équivalents temps plein réels totaux de la CPPM pour 2017-2018 étaient de 23.

La CPPM :

- a mis en œuvre un processus de résolution des plaintes de manière à simplifier ses procédures pour améliorer la rapidité d'exécution des processus d'enquête et de résolution. Ces processus sont contrôlés au moyen d'un suivi minutieux de chaque étape du processus de résolution des plaintes afin de mieux déterminer les améliorations qui pourraient être apportées.
- a offert au personnel de l'information, des outils et des ressources pour mieux comprendre la santé mentale, réduire les préjugés et bâtir un milieu de travail psychologiquement sain.
- a veillé à ce que des plans de gestion des compétences soient en place et a continué à investir dans les employés qui dépassaient leurs objectifs de travail.
- a continué à améliorer son programme de sensibilisation et a reçu des commentaires favorables concernant les séances de plus en plus interactives qui ont eu lieu.

Pour en savoir plus sur les plans, les priorités et les résultats atteints de la CPPM, consulter la section « Résultats : ce que nous avons accompli » du présent rapport.

Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités

Raison d'être

Au nom de tous les Canadiens, la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada (CPPM) a pour but d'aider la police militaire (PM) et la chaîne de commandement à mieux rendre compte à la population des activités militaires de nature policière. Le mandat de la CPPM a été formulé en vertu de la partie IV de la *Loi sur la défense nationale*ⁱ(LDN).

Mandat et rôle

Le mandat de la CPPM est de :

- réviser et faire enquête sur les plaintes pour inconduite de la PM; et
- faire enquête sur les plaintes pour ingérence dans les enquêtes de la PM.

La mission de la CPPM consiste à assurer l'application des normes déontologiques les plus élevées chez les policiers militaires et à dissuader toute forme d'ingérence dans les enquêtes.

La CPPM s'acquitte de son mandat et de sa mission en assumant les responsabilités suivantes :

- surveiller les enquêtes menées par le *grand prévôt des Forces canadiennes (GPFC)*ⁱⁱ concernant les *plaintes pour inconduite*ⁱⁱⁱ des policiers militaires;
- examiner le traitement de ces plaintes à la demande du plaignant;
- faire enquête sur les *plaintes pour ingérence*^{iv}; et
- mener des *enquêtes et des audiences d'intérêt public*^v.

Dans l'exécution de ses responsabilités de surveillance civile indépendante, la CPPM a noué une relation de travail d'importance cruciale et axée sur la collaboration avec le GPFC et le commandant adjoint du *Groupe de la police militaire des Forces canadiennes/Normes professionnelles*^{vi} (CmdtA Gp PM FC/NP).

En établissant avec le GPFC et le CmdtA Gp PM FC/NP des relations de travail fondées sur le respect mutuel, la CPPM instaure un contexte plus propice aux enquêtes sur les plaintes et favorise l'acceptation de ses recommandations et leur mise en œuvre.

Pour de plus amples renseignements généraux au sujet du Ministère, consulter la section « Renseignements supplémentaires » du présent rapport. Pour plus de renseignements sur les engagements organisationnels formulés dans la lettre de mandat du Ministère, consulter la *lettre de mandat du ministre*^{vii}.

Contexte opérationnel et principaux risques

Contexte opérationnel

L'efficacité de la CPPM dépend, en grande partie, de sa main-d'œuvre qualifiée et stable. Toutefois, comme dans tous les micro-organismes, il est difficile de retenir les employés lorsque la taille et la planéité de l'organisation ont une incidence sur les possibilités d'avancement. Un employé de la CPPM peut superviser plusieurs programmes et services. La CPPM a continué d'insister sur la planification efficace des ressources humaines : Anticiper la rotation du personnel potentielle; élaborer des stratégies de dotation pour veiller à la rétention de la connaissance (par exemple, au moyen de plans d'apprentissage pour les employés); veiller à ce que les postes vacants soient remplis aussi rapidement que possible ne sont que quelques-unes des mesures de planification mises en œuvre.

Externe

La CPPM a poursuivi ses efforts dans le but d'être ajoutée à l'Annexe des entités désignées en vertu de la *Loi sur la preuve au Canada*^{viii} afin d'accéder aux documents non expurgés pour mener des enquêtes ou en vue de la préparation à ses audiences. L'inscription à l'Annexe permet à une organisation de recevoir des dossiers contenant des renseignements sensibles relatifs aux affaires internationales ou à la défense ou à la sécurité nationale sans passer par les procédures encombrantes et fastidieuses de notification et de contestation devant la Cour fédérale.

Principaux risques

Risques	Stratégie d'atténuation et efficacité	Lien aux programmes du Ministère	Lien aux engagements de la lettre de mandat et aux priorités pangouvernementales et ministérielles
Demandes opérationnelles telles que l'augmentation du volume ou de la complexité des plaintes et la question de savoir si une enquête d'intérêt public (EIP) ou une audience d'intérêt public (AIP) est impliquée (nature du dossier).	<ul style="list-style-type: none"> • La CPPM suivra son chemin critique pour résoudre les plaintes. • La CPPM restera ouverte à l'amélioration et au perfectionnement de son chemin critique afin de tenir compte des circonstances particulières. • La CPPM se penchera sur la gestion des dossiers, sur des options administratives 	Règlement des plaintes Services internes	Sans objet ¹

¹ La CPPM est une institution autonome du gouvernement fédéral, selon la définition donnée à l'annexe I.1 de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP). À titre d'organisme indépendant de surveillance, la CPPM doit maintenir une distance opérationnelle et conserver une certaine autonomie par rapport au gouvernement, y compris le MDN et les FAC.

	<p>et autres, comme l'efficacité de la procédure et l'utilisation de la technologie en vue d'optimiser l'utilisation des ressources disponibles.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La CPPM améliorera ses pratiques en matière de tenue de documents pour mieux soutenir la planification et la collecte des données. 		
--	---	--	--

Les dossiers de plaintes complexes de la CPPM peuvent parfois nécessiter des recherches dans de nouveaux domaines. Cela augmente le degré d'efforts exigé pour déterminer et collecter de nouvelles informations et créer une nouvelle base de connaissance. Dans d'autres cas, le volume de matériel reçu prend énormément de temps à examiner et analyser. En conséquence, les processus, les ressources et le temps exigé pour la préparation de rapports peuvent augmenter la durée de la réception d'une plainte à la publication d'un rapport final. Les risques augmentent chaque fois qu'une enquête d'intérêt public (EIP) ou qu'une audience d'intérêt public (AIP) est lancée. De tels dossiers nécessitent une augmentation significative non seulement du soutien opérationnel mais aussi du soutien logistique en raison de la grande notoriété et du caractère public de ces dossiers. Lorsqu'une EIP ou une AIP est déclarée, il est souvent nécessaire de rechercher des fonds additionnels ainsi que de répondre aux demandes du public. Cela laisse moins de ressources pour les dossiers ordinaires à moins qu'un nouveau financement temporaire soit recherché. Par conséquent, les exigences opérationnelles en termes de volume, de complexité ou de nature (EIP ou AIP) représentent tous un risque important. En raison de ces défis, la CPPM continue d'examiner régulièrement ses directives et ses processus d'enquête afin d'améliorer la rapidité et d'assurer un processus efficace de traitement des plaintes.

L'achèvement des enquêtes dans un délai raisonnable est important afin de réduire les répercussions potentielles qu'il pourrait causer aux intervenants et aux partenaires, tels que la PM, les personnes visées par la plainte, les partenaires au sein du portefeuille du MDN et le grand public.

Résultats : ce que nous avons accompli

Programmes

Règlement des plaintes

Description

Ce programme vise à régler de façon satisfaisante les plaintes pour inconduite concernant les membres de la police militaire ainsi que les plaintes pour ingérence dans une enquête de la police militaire grâce à la supervision et à l'examen de toutes les plaintes reçues. Il permet aux policiers militaires d'être aussi efficaces et professionnels que possible dans leurs fonctions de nature policières.

Résultats

Au cours de l'exercice 2017-2018, la CPPM a apporté des modifications de manière à simplifier ses procédures pour améliorer la rapidité d'exécution des processus d'enquête et de résolution. Ces processus sont contrôlés au moyen d'un suivi minutieux de chaque étape du processus de résolution des plaintes afin de mieux déterminer les améliorations qui pourraient être apportées. Tout au long de l'année, la CPPM a poursuivi la révision de ses directives et de ses processus d'enquête pour améliorer la rapidité d'exécution et pour renforcer l'efficacité et l'équité du processus de traitement des plaintes.

Tout au long de l'année de référence, la CPPM a continué à entretenir une relation de collaboration avec le grand prévôt des Forces canadiennes et le commandant adjoint, Groupe de la police militaire des Forces canadiennes / Normes professionnelles (CmtdA Gp PM FC/NP) et la direction des FAC. Ceci favorise un environnement qui supporte l'acceptation et la mise en œuvre des recommandations de la CPPM.

Au cours de l'exercice 2017-2018, la CPPM a continué la mise en œuvre de son programme de sensibilisation afin d'accroître et de maintenir la sensibilisation, la transparence et la reddition de comptes dans le processus de résolution des plaintes. Le personnel de la CPPM a présenté de nombreux exposés à l'École de la police militaire à Borden, en Ontario, et à des bases des FAC partout au Canada. La présidente a ensuite présenté un exposé à la base aérienne Ali Al Salem au Koweït. La rétroaction des participants est restée positive, et elle sert à améliorer de façon continue le contenu et le style des exposés.

La CPPM a établi avec succès un appel d'offres pour renforcer le bassin d'enquêteurs de la CPPM. Un nouveau membre à temps partiel a été nommé en 2017-2018 et le terme d'un membre actuel de Commission a été renouvelé. Plusieurs processus de dotation ont été entrepris au sein de l'unité de résolution des plaintes. De nouveaux agents du greffe ont été engagés de façon permanente et occasionnelle, et un nouvel avocat s'est joint à l'organisation.

Résultats atteints

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2017-2018	Résultats réels 2016-2017	Résultats réels 2015-2016
Les recommandations découlant d'enquêtes sur des plaintes pour inconduite ou ingérence acceptées par le ministère de la Défense nationale et / ou les Forces armées canadiennes (FAC).	% des recommandations acceptées	70 %	31 mars 2018	86%	89%*	100%*
Dans le cas d'enquêtes sur des plaintes pour inconduite ou ingérence, les membres en cause ont fait l'objet de certaines mesures correctrices ou des améliorations ont été apportées aux politiques et pratiques de la police militaire.	% d'améliorations apportées	70 %	31 mars 2018	100%	100%*	100%*

*Les résultats réels des exercices 2015-2016 et 2016-2017 du nombre de recommandations acceptées diffèrent du Rapport sur les résultats ministériels déposé en raison de l'inclusion erronée d'une recommandation dans les résultats de 2015-2016 plutôt que dans ceux de 2016-2017.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2017-2018	Dépenses prévues 2017-2018	Autorisations totales pouvant être utilisées 2017-2018	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2017-2018	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2017-2018
2 343 627	2 343 627	2 482 754	2 465 292	121 665

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2017-2018	Nombre d'équivalents temps plein réels 2017-2018	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2017-2018
12	10	(2)

Les renseignements sur les programmes de niveau inférieur de la CPPM sont accessibles dans l'[InfoBase du GC](#)^{ix}.

Services internes

Description

On entend par services internes les groupes d'activités et de ressources connexes que le gouvernement fédéral considère comme des services de soutien aux programmes ou qui sont requis pour respecter les obligations d'une organisation. Les services internes renvoient aux activités et aux ressources de 10 catégories de services distinctes qui soutiennent l'exécution des programmes au sein de l'organisation, sans égard au modèle de prestation des services internes du ministère. Les 10 catégories de services sont : services de gestion et de surveillance, services des communications, services juridiques, services de gestion des ressources humaines, services de gestion des finances, services de gestion de l'information, services des technologies de l'information, services de gestion des biens, services de gestion du matériel et services de gestion des acquisitions.

Résultats

Conformément à l'objectif de favoriser le bien-être et la santé mentale, le personnel de la CPPM a participé à un atelier sur la résilience et la gestion du stress. Cette formation couvrait différents sujets, y compris la reconnaissance des causes de stress et une vue d'ensemble du trouble de stress post-traumatique (TSPT) ainsi que de la dépression et du suicide. La CPPM a également lancé *LifeSpeak*, qui assure un accès mobile, en tout temps, à une plate-forme confidentielle et bilingue d'apprentissage en ligne à l'usage des employés et de leur famille, qui peuvent y trouver des renseignements sur la santé physique et mentale, la santé financière, les relations familiales et le perfectionnement des compétences professionnelles. La CPPM a participé, d'autre part, au programme *Je ne me reconnais pas*. Cette initiative, mise sur pied par l'organisme national de bienfaisance *Partenaires pour la santé mentale*, incite les milieux de travail de l'ensemble du Canada à favoriser la santé mentale et à soutenir les personnes aux prises avec des difficultés. Elle offre au personnel de l'information, des outils et des ressources pour mieux comprendre la santé mentale, réduire les préjugés et bâtir un milieu de travail psychologiquement sain. La

CPPM a continué de faire participer les employés à l'initiative Objectif 2020 grâce à des communications internes

L'année a été difficile du point de vue de la gestion des ressources humaines, mais nous avons travaillé avec diligence pour doter des postes vacants, y compris au sein des ressources humaines, tout en améliorant notre structure organisationnelle en fonction des résultats de l'examen interne approfondi sur la rapidité du processus de résolution des plaintes, qui a été rapporté au cours de l'année financière antérieure. Les plans de gestion des talents pour les employés qui ont dépassé leurs objectifs de travail pour l'année ont été mis en œuvre.

La CPPM a continué à progresser vers les exigences de la Commission de la fonction publique sur la *Nouvelle orientation en dotation* en mettant en œuvre de nouvelles politiques en matière de ressources humaines et de nouveaux instruments de délégation. Enfin, après être passée au système de paye Phénix au cours de l'année financière précédente, la CPPM a continué de travailler en collaboration avec les intervenants intergouvernementaux en vue d'anticiper et de résoudre les problèmes survenus.

La CPPM continuera de concentrer ses efforts sur ses politiques et ses pratiques en matière de tenue de documents afin de faciliter la transition vers son plan de mise en œuvre pour un gouvernement ouvert. Le Secrétariat du Conseil du Trésor a informé la CPPM qu'il n'est plus nécessaire d'intégrer son site Web à Canada.ca. Toutefois, la CPPM continuera à mettre à jour la présentation interne de son site Web conformément aux normes et exigences du gouvernement du Canada.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2017-2018	Dépenses prévues 2017-2018	Autorisations totales pouvant être utilisées 2017-2018	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2017-2018	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2017-2018
2 294 673	2 294 673	2 331 248	2 070 406	(224 267)

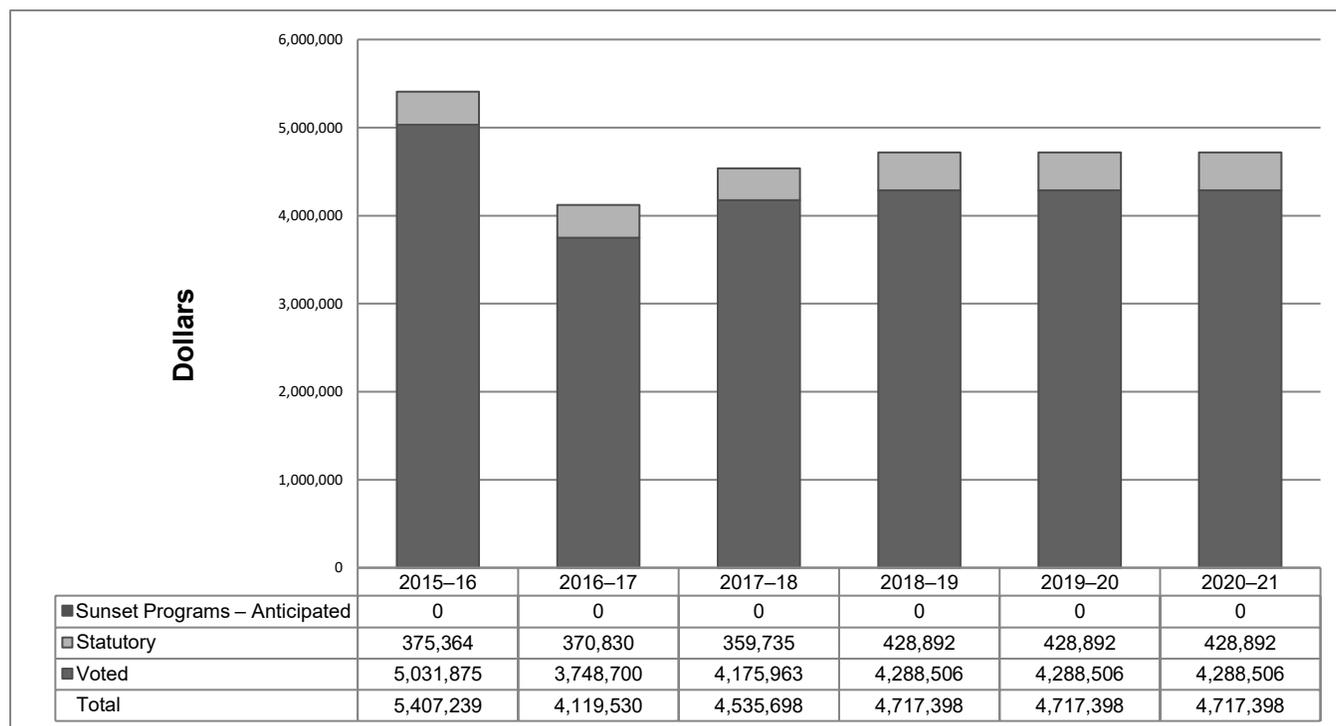
Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2017-2018	Nombre d'équivalents temps plein réels 2017-2018	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2017-2018
19	13	(6)

Analyse des tendances en matière de dépenses et de ressources humaines

Dépenses réelles

Graphique des tendances relatives aux dépenses du Ministère



Sommaire du rendement budgétaire pour les programmes et les services internes (en dollars)

Programmes et services internes	Budget principal des dépenses 2017-2018	Dépenses prévues 2017-2018	Dépenses prévues 2018-2019	Dépenses prévues 2019-2020	Autorisations totales pouvant être utilisées 2017-2018	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2017-2018	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2016-2017	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2015-2016
Règlement des plaintes	2 343 627	2 343 627	2 611 859	2 611 859	2 482 754	2 465 292	2 056 958	2 545 782
Total partiel	2 343 627	2 343 627	2 611 859	2 611 859	2 482 754	2 465 292	2 056 958	2 454 782
Services internes	2 294 673	2 294 673	2 105 539	2 105 539	2 331 248	2 070 406	2 062 572	2 861 457
Total	4 638 300	4 638 300	4 717 398	4 717 398	4 814 002	4 535 698	4 119 530	5 407 239

Le total des dépenses de l'exercice 2017-2018 a été supérieur à celui des exercices précédents en raison d'une augmentation importante au niveau des enquêtes sur les plaintes, qui découle

principalement d'une enquête d'intérêt public en cours. Un autre facteur important était des dépenses salariales supplémentaires en raison de paiements rétroactifs suivant la signature de plusieurs conventions collectives.

Les dépenses planifiées de la CPPM en 2017-2018 ont été fondées sur le Budget principal des dépenses de 4 638 300 \$. Les dépenses planifiées des deux années subséquentes ont augmenté légèrement en raison des montants de rémunération.

Dans l'ensemble, la variation entre les dépenses réelles et les autorisations totales disponibles pour l'utilisation pour 2017-2018 était de 278 304 \$, ce qui représente un écart de 5,8 %.

Ressources humaines réelles

Sommaire des ressources humaines pour les programmes et les services internes (équivalents temps plein)

Programmes et services internes	Équivalents temps plein réels 2015-2016	Équivalents temps plein réels 2016-2017	Équivalents temps plein prévus 2017-2018	Équivalents temps plein réels 2017-2018	Équivalents temps plein prévus 2018-2019	Équivalents temps plein prévus 2019-2020
Règlement des plaintes	10	10	12	10	15	15
Total partiel	10	10	12	10	15	15
Services internes	15	16	19	13	14	14
Total	25	26	31	23	29	29

Dépenses par crédit voté

Pour obtenir des renseignements sur les dépenses votées et les dépenses législatives de la CPPM, veuillez consulter les [Comptes publics du Canada de 2017-2018](#)^x.

Dépenses et activités du gouvernement du Canada

Des renseignements sur l'harmonisation des dépenses de la CPPM avec les activités et dépenses du gouvernement du Canada sont accessibles dans l'[InfoBase du GC](#)^{ix}.

États financiers et faits saillants des états financiers

États financiers

Les états financiers (non audités) de la CPPM pour l'exercice se terminant le 31 mars 2018 se trouvent sur le [site Web de la CPPM](#).

Faits saillants des états financiers

État condensé des opérations (non audité) pour l'exercice se terminant le 31 mars 2018 (en dollars)

Renseignements financiers	Résultats prévus 2017-2018	Résultats réels 2017-2018	Résultats réels 2016-2017	Écart (résultats réels 2017-2018 moins résultats prévus 2017-2018)	Écart (résultats réels 2017-2018 moins résultats réels 2016-2017)
Total des charges	5 088 579	4 815 784	4 452 865	(272 795)	362 919
Total des revenus	0	0	0	0	0
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	5 088 579	4 815 784	4 452 865	(272 795)	362 919

État condensé de la situation financière (non audité) au 31 mars 2018 (en dollars)

Renseignements financiers	2017-2018	2016-2017	Écart (2017-2018 moins 2016-2017)
Total des passifs nets	577 202	571 307	5 895
Total des actifs financiers nets	474 526	477 039	(2 513)
Dette nette du Ministère	102 676	94 268	8 408
Total des actifs non financiers	1 112 414	1 176 597	(64 183)
Situation financière nette du Ministère	1 009 738	1 082 329	(72 591)

Renseignements supplémentaires

Renseignements ministériels

Profil organisationnel

Ministre de tutelle : L'Honorable Harjit S. Sajjan, Ministre de la Défense nationale

Administrateur général : Hilary C. McCormack, Présidente

Portefeuille ministériel : Portefeuille de la Défense

Instruments habilitants : *Loi sur la défense nationale*ⁱ, Partie IV

Année d'incorporation ou de création : 1998

Autres : Pour plus de renseignements, s'il vous plaît visitez le [site Web de la CPPM](#)^{xi}.

Cadre de présentation de rapports

Le résultat stratégique et l'architecture d'alignement des programmes officiels de la CPPM pour 2017-2018 est présenté ci-dessous.

1. Résultat stratégique : La Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada (CPPM) assure que la police militaire des Forces canadiennes applique les normes déontologiques les plus élevées, conformément au droit et aux meilleures pratiques de la police, et soit libre de toute forme d'ingérence dans ses enquêtes

1.1 Programme : Règlement des plaintes

Services internes

Renseignements connexes sur les programmes de niveau inférieur

Des renseignements sur les programmes de niveau inférieur sont accessibles dans l'[InfoBase du GC](#)^{ix}.

Tableaux de renseignements supplémentaires

Les [tableaux de renseignements supplémentaires](#)^{xii} qui suivent sont disponibles dans le [site Web de la CPPM](#)^{xi} :

- ▶ Rapport sur les frais (sera disponible d'ici la fin de l'année financière)

Dépenses fiscales fédérales

Il est possible de recourir au régime fiscal pour atteindre des objectifs de la politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'impôt, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie chaque année des estimations et des projections du coût de ces mesures dans le [Rapport sur les dépenses fiscales fédérales](#)^{xiii}. Ce rapport donne aussi des renseignements généraux détaillés sur les dépenses fiscales, y compris les descriptions, les objectifs, les renseignements historiques et les renvois aux programmes des dépenses fédéraux connexes. Les mesures fiscales présentées dans ce rapport relèvent du ministre des Finances.

Coordonnées de l'organisation

Pour communiquer avec la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada :

- Composez le numéro de notre ligne d'information :
613-947-5625 ou 1-800-632-0566 (sans frais)
- Transmettez-nous une télécopie :
613-947-5713 ou 1-877-947-5713 (sans frais)
- Envoyez-nous une lettre :
Commission d'examen des plaintes concernant
la police militaire du Canada
270 rue Albert, 10^e étage
Ottawa (Ontario) K1P 5G8
- Visitez notre bureau à l'adresse ci-dessus pour une consultation privée – il est recommandé de prendre rendez-vous.
- Envoyez-nous un courriel :
commission@mpcc-cppm.gc.ca
- Visitez notre site Web :
mpcc-cppm.gc.ca
- Demandes de renseignements des médias :
613-947-5625 ou media@mpcc-cppm.gc.ca

Annexe : définitions

analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) (gender-based analysis plus [GBA+])

Approche analytique qui sert à évaluer les répercussions potentielles des politiques, des programmes ou des initiatives sur divers ensembles de personnes (femmes, hommes ou autres). L'identité individuelle est déterminée par une multitude de facteurs en plus du sexe, par exemple la race, l'origine ethnique, la religion, l'âge ou le fait de vivre avec un handicap de nature physique ou intellectuelle. D'où l'ajout du mot « plus », signifiant que l'analyse ne se limite pas au sexe (différences biologiques) ou au genre (la construction sociale du sexe), mais considère aussi les autres facteurs qui les recourent. Un processus d'ACS+ pourrait être, à titre d'exemple, le recours à des données ventilées selon le sexe, le genre et d'autres facteurs identitaires pour les analyses du rendement, et la détermination de toute répercussion du programme sur divers groupes de personnes dans l'optique de modifier les initiatives pour les rendre plus inclusives.

architecture d'alignement des programmes (Program Alignment Architecture)

Répertoire structuré de tous les programmes d'un ministère ou organisme qui décrit les liens hiérarchiques entre les programmes et les liens aux résultats stratégiques auxquels ils contribuent.

cible (target)

Niveau mesurable du rendement ou du succès qu'une organisation, un programme ou une initiative prévoit atteindre dans un délai précis. Une cible peut être quantitative ou qualitative.

crédit (appropriation)

Autorisation donnée par le Parlement d'effectuer des paiements sur le Trésor.

dépenses budgétaires (budgetary expenditures)

Dépenses de fonctionnement et en capital; paiements de transfert à d'autres ordres de gouvernement, à des organisations ou à des particuliers; et paiements à des sociétés d'État.

dépenses législatives (statutory expenditures)

Dépenses approuvées par le Parlement à la suite de l'adoption d'une loi autre qu'une loi de crédits. La loi précise les fins auxquelles peuvent servir les dépenses et les conditions dans lesquelles elles peuvent être effectuées.

dépenses non budgétaires (non budgetary expenditures)

Recettes et décaissements nets au titre de prêts, de placements et d'avances, qui modifient la composition des actifs financiers du gouvernement du Canada.

dépenses prévues (planned spending)

En ce qui a trait aux plans ministériels et aux rapports sur les résultats ministériels, les dépenses prévues s'entendent des montants approuvés par le Conseil du Trésor au plus tard le 1er février. Elles peuvent donc comprendre des montants qui s'ajoutent aux dépenses prévues indiquées dans le budget principal des dépenses.

Un ministère est censé être au courant des autorisations qu'il a demandées et obtenues. La détermination des dépenses prévues relève du ministère, et ce dernier doit être en mesure de justifier les dépenses et les augmentations présentées dans son plan ministériel et son rapport sur les résultats ministériels.

dépenses votées (voted expenditures)

Dépenses approuvées annuellement par le Parlement par une loi de crédits. Le libellé de chaque crédit énonce les conditions selon lesquelles les dépenses peuvent être effectuées.

équivalent temps plein (full time equivalent)

Mesure utilisée pour représenter une année-personne complète d'un employé dans le budget ministériel. Les équivalents temps plein sont calculés par un rapport entre les heures de travail assignées et les heures de travail prévues. Les heures normales sont établies dans les conventions collectives.

évaluation (evaluation)

Au sein du gouvernement du Canada, collecte et analyse systématiques et neutres de données probantes en vue d'évaluer le bien-fondé, le mérite ou la valeur. L'évaluation guide la prise de décisions, les améliorations, l'innovation et la reddition de comptes. Elle porte habituellement sur les programmes, les politiques et les priorités et examine des questions se rapportant à la pertinence, à l'efficacité et à l'efficience. Toutefois, selon les besoins de l'utilisateur, l'évaluation peut aussi examiner d'autres unités, thèmes et enjeux, notamment des solutions de rechange aux interventions existantes. L'évaluation utilise généralement des méthodes de recherche des sciences sociales.

expérimentation (experimentation)

Activités visant à étudier, mettre à l'essai et comparer les effets et les répercussions de politiques, d'interventions et d'approches pour savoir ce qui fonctionne et ne fonctionne pas, et à étayer la prise de décision sur des éléments probants.

indicateur de rendement (performance indicator)

Moyen qualitatif ou quantitatif de mesurer un extrant ou un résultat en vue de déterminer le rendement d'une organisation, d'un programme, d'une politique ou d'une initiative par rapport aux résultats attendus.

initiative horizontale (horizontal initiative)

Initiative dans le cadre de laquelle deux organisations fédérales ou plus reçoivent du financement dans le but d'atteindre un résultat commun, souvent associé à une priorité du gouvernement.

plan (plan)

Exposé des choix stratégiques qui montre comment une organisation entend réaliser ses priorités et obtenir les résultats connexes. De façon générale, un plan explique la logique qui sous-tend les stratégies retenues et tend à mettre l'accent sur des mesures qui se traduisent par des résultats attendus.

plan ministériel (Departmental Plan)

Exposé des plans et du rendement attendu d'un ministère qui reçoit des crédits parlementaires. Les plans ministériels couvrent une période de trois ans et sont présentés au Parlement au printemps.

priorité (priority)

Plan ou projet qu'une organisation a choisi de cibler et dont elle rendra compte au cours de la période de planification. Il s'agit de ce qui importe le plus ou qui doit être fait en premier pour appuyer la réalisation du ou des résultats stratégiques souhaités.

priorités pangouvernementales (government-wide priorities)

Aux fins du Rapport sur les résultats ministériels 2017-2018, les thèmes de haut niveau qui présentent le programme du gouvernement issu du discours du Trône de 2015 (c'est-à-dire la croissance de la classe moyenne, un gouvernement ouvert et transparent, un environnement sain et une économie forte, la diversité en tant que force du Canada, ainsi que la sécurité et les possibilités).

production de rapports sur le rendement (performance reporting)

Processus de communication d'information sur le rendement fondée sur des éléments probants. La production de rapports sur le rendement appuie la prise de décisions, la responsabilisation et la transparence.

programme (program) (s'applique aux ministères dont le rapport est fondé sur l'architecture d'alignement des programmes)

Groupe de ressources et d'activités connexes géré de manière à répondre à des besoins précis et à atteindre les résultats visés; ces ressources et activités sont traitées comme une unité budgétaire.

programme temporisé (sunset program)

Programme ayant une durée fixe et dont le financement et l'autorisation politique ne sont pas permanents. Lorsqu'un tel programme arrive à échéance, une décision doit être prise quant à son

maintien. Dans le cas d'un renouvellement, la décision précise la portée, le niveau de financement et la durée.

rapport sur les résultats ministériels (Departmental Results Report)

Rapport d'un ministère recevant des crédits parlementaires qui présente les réalisations réelles par rapport aux plans, aux priorités et aux résultats attendus énoncés dans le plan ministériel correspondant.

rendement (performance)

Utilisation qu'une organisation a faite de ses ressources en vue d'obtenir ses résultats, mesure dans laquelle ces résultats se comparent à ceux que l'organisation souhaitait obtenir, et mesure dans laquelle les leçons apprises ont été cernées.

résultat (result)

Conséquence externe attribuable en partie aux activités d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative. Les résultats ne relèvent pas d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative unique, mais ils s'inscrivent dans la sphère d'influence de l'organisation.

résultat stratégique (Strategic Outcome)

Avantage durable et à long terme pour les Canadiens qui est rattaché au mandat, à la vision et aux fonctions de base d'une organisation.

structure de gestion, des ressources et des résultats (Management, Resources and Results Structure)

Cadre global qui consiste en un répertoire des programmes, des ressources, des résultats, des indicateurs de rendement et de l'information sur la gouvernance d'une organisation. Les programmes et les résultats sont décrits en fonction du lien hiérarchique qui les unit, ainsi que du ou des résultats stratégiques auxquels ils contribuent. La structure de gestion, des ressources et des résultats est élaborée à partir de l'architecture d'alignement des programmes.

Notes en fin d'ouvrage

- i. <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/N-5/>
- ii. Le grand prévôt des Forces canadiennes ,
- iii. Plaintes pour inconduite,
- iv. Plaintes pour ingérence,
- v. Enquêtes et des audiences d'intérêt public,
- vi. Groupe de la police militaire des Forces canadiennes/Normes professionnelles,
- vii. Lettre de mandat du ministre,
- viii. Loi sur la preuve au Canada,
- ix. InfoBase du GC,
- x. Comptes publics du Canada de 2017-2018,
- xi. Le site Web de la CPPM,
- xii. Tableaux de renseignements supplémentaires
- xiii. Rapport sur les dépenses fiscales fédérales,