

Rapport sur les résultats ministériels

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

2018-2019

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, 2019.

No de catalogue : DP2-7F-PDF

ISSN 2560-9165

Table des matières

Message de la présidente	1
Aperçu de nos résultats	3
Résultats : ce que nous avons accompli	5
Responsabilités essentielles	5
Règlement des plaintes	5
Services internes.....	10
Analyse des tendances en matière de dépenses et de ressources humaines	12
Dépenses réelles	12
Ressources humaines réelles	13
Dépenses par crédit voté.....	14
Dépenses et activités du gouvernement du Canada	14
États financiers et faits saillants des états financiers	14
États financiers	14
Faits saillants des états financiers.....	14
Renseignements supplémentaires	17
Renseignements ministériels.....	17
Profil organisationnel	17
Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités	18
Contexte opérationnel et principaux risques.....	18
Cadre de présentation de rapports.....	19
Renseignements connexes sur le Répertoire des programmes.....	20
Tableaux de renseignements supplémentaires.....	20
Dépenses fiscales fédérales	20
Coordonnées de l'organisation	20
Annexe : définitions	23
Notes en fin d'ouvrage.....	27

Message de la présidente

Je suis heureuse de présenter le Rapport sur les résultats ministériels de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada (CPPM) pour 2018-2019.

Nous venons de terminer une importante refonte de la CPPM. Nous avons transformé l'organisation pour en renforcer les mécanismes de surveillance. Il existe une nouvelle structure de direction qui supervise le processus d'étude des plaintes, et le personnel et moi sommes très optimistes quant aux avantages que tout le travail d'élaboration de la nouvelle structure est censé donner.

La CPPM avait cerné l'importance primordiale de compléter rapidement les enquêtes et a réaligné bon nombre de ses indicateurs de rendement en 2017-2018 en fonction de ce critère qu'est la rapidité de ses interventions. Le présent Rapport sur les résultats ministériels est le premier qui porte sur notre rendement relatif à ces nouveaux indicateurs, et je suis heureuse de déclarer que la Commission a dépassé tous nos nouveaux indicateurs de rendement dans l'exécution de son mandat.

Nous apprécions beaucoup les relations positives que nous entretenons avec tous les intervenants de système de justice militaire. Les visites de sensibilisation que nous faisons dans les bases des Forces armées canadiennes nous apportent une occasion d'expliquer l'importance et les avantages de la surveillance civile. Nous accueillons avec plaisir les questions et les opinions des membres de la Police militaire et nous tenons à nous renseigner sur les défis qu'ils ont à relever. Ces interactions informelles nous aident à mieux comprendre le contexte où la Police militaire travaille.

En tant qu'organisation, la Commission continue de s'efforcer de créer chez elle un environnement de travail exempt de stigmatisation, où tous et toutes peuvent discuter ouvertement des questions liées à la diversité et à la santé mentale. À titre d'employeur de choix, la CPPM est résolue à conserver un milieu où tous les membres du personnel se sentent bienvenus et en sécurité. Pour cela, elle a organisé des ateliers sur la santé mentale, elle a reconnu une gamme variée de jours fériés et d'activités et elle a veillé à ce que tous ses employés puissent participer pleinement à la Semaine nationale de la fonction publique en modifiant des activités pour tenir compte d'Aïd el-Fitr.

Il va sans dire que le personnel dévoué et très professionnel de la Commission constitue le fondement même du travail et de la progression constante de cette dernière. Je remercie chaque membre de ce personnel dont l'engagement et la persévérance sont toujours une source de fierté et d'inspiration.

Hilary C. McCormack, LL.B,
Membre du Litigation Counsel of America
Présidente



Aperçu de nos résultats

Les dépenses réelles totales de la CPPM pour 2018-2019 ont été de 4 775 505 \$.

Les équivalents temps plein réels totaux de la CPPM pour 2018-2019 ont été de 28.

La CPPM :

- a travaillé avec le Grand Prévôt des Forces canadiennes, le commandant adjoint du Groupe de la Police militaire des Forces canadiennes et d'autres officiers supérieurs de la Police militaire pour favoriser l'existence d'un environnement qui encourage l'acceptation et la mise en œuvre des recommandations de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire;
- a rédigé huit rapports finals détaillant les résultats d'enquêtes sur des allégations d'inconduite de la part de la police militaire. La CPPM a aussi formulé six recommandations à la Police militaire des Forces canadiennes pour garantir encore plus l'application des plus hautes normes de conduite chez cette dernière. Elle ajoute un autre niveau de responsabilisation et de transparence au processus d'examen des plaintes en veillant à ce que les allégations d'inconduite visant les policiers militaires et les allégations d'ingérence formulées par eux à l'égard de leurs enquêtes soient examinées et fassent l'objet d'une enquête impartiale, approfondie et juste;
- a poursuivi ses visites de sensibilisation dans les bases des Forces armées canadiennes (FAC) et à l'École de la Police militaire et a présenté des séances interactives pour expliquer l'importance de la surveillance civile et diffusé des renseignements sur les processus de la CPPM et sur les constatations et les résultats clés de ses enquêtes;
- a présenté un atelier de formation à toutes les personnes qui prennent part aux enquêtes, y compris les décideurs, le personnel des Opérations et les enquêteurs, afin de parfaire, de normaliser et d'améliorer l'exécution des enquêtes, un accent particulier étant mis sur la rapidité du processus et sur l'assurance que les ressources consacrées à un dossier donné correspondent à sa complexité;
- a accueilli en son sein deux membres à temps partiel qui agissent à titre de décideurs;
- a continué de favoriser l'existence d'un milieu de travail exempt de stigmatisation et de discrimination en présentant des ateliers sur la santé mentale, en reconnaissant une gamme variée de jours fériés et d'activités, et en offrant une formation sur l'espace positif à tous ses employés.

Pour en savoir plus sur les plans, les priorités et les résultats atteints de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada, veuillez consulter la section « Résultats : ce que nous avons accompli » du présent rapport.

Résultats : ce que nous avons accompli

Responsabilités essentielles

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

En 2018-2019, la CPPM a continué de parfaire la planification et l'exécution de ses enquêtes en cherchant à en améliorer la rapidité globale et elle a fait en sorte que les ressources consacrées à un dossier donné correspondent à sa complexité.

En 2018-2019, la CPPM a mené des activités de surveillance qui ont suscité la confiance du public dans la Police militaire des Forces armées canadiennes et elle a :

- publié huit rapports finals et formulé six recommandations à la Police militaire, qui en a accepté plus de 83 %;
- répondu à 66 demandes d'information de la part du grand public, du personnel militaire et des plaignants;
- répondu dans les 48 heures à 97 % des demandes initiales se rapportant aux plaintes;

La CPPM a continué à exécuter son programme de sensibilisation afin d'accroître et de maintenir la sensibilisation, la transparence et la responsabilisation dans le processus d'examen des plaintes. Au cours de l'année financière 2018-2019 :

- Le personnel de la CPPM a fait de multiples présentations à l'École de la Police militaire à Borden (Ontario) et dans les bases des FAC à Cold Lake (Alberta), à Shilo et à Winnipeg (Manitoba), à Meaford (Ontario) et à Gagetown (Nouveau-Brunswick).

Recommandations de la CPPM mises en œuvre par le Groupe de la PMFC en 2018-2019

- **Que les membres de la police militaire expliquent entièrement et clairement les raisons pour lesquelles ils ont exercé leur pouvoir discrétionnaire d'enquêter sur une affaire, ou décidé de ne pas le faire.**
- **Que le GPFC mette à jour la formation de ses membres pour mettre l'accent sur la documentation nécessaire quand ils exercent leur pouvoir discrétionnaire d'enquêter.**
- **Que les membres de la Police militaire s'assurent que leur trousse d'expert en reconnaissance de drogues soit complète en tout temps.**
- **Que la Police militaire garantisse l'exactitude des notes prises et que toutes les activités des policiers soient enregistrées.**

- La rétroaction des participants a été positive, car ceux-ci ont exprimé des opinions positives dans tous les cas. La rétroaction obtenue a servi à améliorer constamment le contenu et le style des présentations.

De plus, tout au long de l'année visée par le présent rapport, la CPPM a continué d'approfondir une relation de collaboration avec le Grand Prévôt des Forces canadiennes (GPFC), avec le commandant adjoint du Groupe de la Police militaire des Forces canadiennes/Normes professionnelles (cmdtA Gp PMFC/np) et avec d'autres officiers supérieurs de la Police militaire afin de favoriser l'existence d'un milieu qui encourage l'acceptation et l'application des recommandations de la Commission. Pour cela, elle a organisé des réunions semestrielles entre les deux organisations pour discuter des problèmes liés au processus, l'objectif ayant été alors d'améliorer le processus d'examen des plaintes et de mieux acquiescer aux demandes de divulgation à la CPPM.

Résultats atteints

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2018-2019	Résultats réels 2017-2018	Résultats réels 2016-2017
Les rapports finaux présentent des recommandations et des résultats judiciaires, et ils sont communiqués en temps opportun.	Pourcentage de recommandations résultant des enquêtes menées sur des plaintes liées à la conduite ou à l'ingérence qui est accepté par l'autorité responsable du ministère de la Défense nationale (habituellement le Grand Prévôt des Forces canadiennes).	70 %	31 mars 2019	83 %	Sans objet*	Sans objet*
	Pourcentage de décisions finales qui ne sont pas annulées à la suite d'un contrôle judiciaire.	70 %	31 mars 2019	100 % ¹	Sans objet*	Sans objet*

¹ Aucune décision issue d'une révision judiciaire n'a été reçue pendant la période visée par le rapport.

	Pourcentage des conclusions et des recommandations formulées dans les 18 mois suivant une affaire n'étant pas d'intérêt public, à partir du moment où la preuve a essentiellement été communiquée jusqu'à la délivrance du rapport provisoire. On admet que cet indicateur peut ne pas s'appliquer dans certaines causes d'une complexité exceptionnelle.	70 %	31 mars 2019	100 %	Sans objet*	Sans objet*
Les demandes d'information concernant des dossiers relatifs à des plaintes sont traitées en temps opportun.	Pourcentage des demandes d'information auxquelles on donne une réponse initiale dans les 48 heures.	95 %	31 mars 2019	97 %	Sans objet*	Sans objet*
La police militaire et le public ont accès à des informations à jour sur les questions traitées par la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada.	Mises à jour trimestrielles du site Web contenant les conclusions et les recommandations de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada, au moyen d'un résumé des affaires et des rapports finaux de la Commission dans le cas des affaires d'intérêt public.	4	31 mars 2019	4	Sans objet*	Sans objet*

	Nombre d'activités ou de présentations de sensibilisation tenues au sujet du mandat, des rôles et des responsabilités de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada.	6	31 mars 2019	8	Sans objet*	Sans objet*
	Pourcentage de présentations à des parties prenantes ou à des groupes cibles qui ont été accueillies favorablement.	70 %	31 mars 2019	100 %	Sans objet*	Sans objet*

*La CPPM a cerné de nouveaux indicateurs pour l'exercice 2018-2019 et a commencé à mesurer son rendement en fonction de ceux-ci à partir du 1^{er} avril 2018.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2018-2019	Dépenses prévues 2018-2019	Autorisations totales pouvant être utilisées 2018-2019	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2018-2019	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2018-2019
2 611 859	2 611 859	2 909 143	2 906 541	294 682

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2018-2019	Nombre d'équivalents temps plein réels 2018-2019	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2018-2019
15	14	(1)

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au Répertoire des programmes de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada sont accessibles dans l'[InfoBase du GC](#)ⁱ.

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 des acquisitions;
- ▶ services des communications;
- ▶ services de gestion des finances;
- ▶ services de gestion des ressources humaines;
- ▶ services de gestion de l'information;
- ▶ services des technologies de l'information;
- ▶ services juridiques;
- ▶ services de gestion du matériel;
- ▶ services de gestion et de surveillance;
- ▶ services de gestion des biens.

Résultats

En 2018-2019, la CPPM a continué de favoriser le perfectionnement de ses employés grâce à des cours et à la formation en cours d'emploi. Au cours de l'an dernier, les dépenses affectés à la formation représentait plus de 1,6 % des frais de personnel. Cela a compris les cours de langue et l'accès à divers moyens d'apprentissage et de perfectionnement tels que l'encadrement. La Commission a continué de mettre en œuvre les plans de gestion des talents des employés qui avaient dépassé leurs objectifs professionnels et elle a aussi offert des postes intérimaires aux employés très performants.

Pendant la période visée par le rapport, la CPPM a sensibilisé davantage son personnel à l'importance de la santé mentale et du bien-être grâce à des conversations trimestrielles dans le cadre des réunions de l'ensemble de son effectif et à la promotion d'activités et en ajoutant des services de gestion informelle des conflits à la gamme des services offerts aux employés.

La CPPM a aussi continué à promouvoir la diversité et l'inclusion en offrant une formation sur l'espace positif à tous ses employés et en célébrant la diversité grâce à des activités clés qu'elle a mise en lumière tout au long de l'année et qui étaient représentatives de ses employés, par exemple lors des mois consacrés à l'histoire des Noirs, des Asiatiques et de l'Islam.

La migration de l'information de la Commission au nouveau Système de gestion des documents et des dossiers électroniques (SGDDE) s'est poursuivie toute l'année, de sorte que tous les documents des secteurs suivants y ont été transférés : les services de gestion financière, les services de gestion de l'information et les services de gestion du matériel. Le travail a été retardé à cause du roulement du personnel, mais il se poursuit en ce qui concerne le transfert des documents des secteurs suivants : les services de gestion des ressources humaines, les services des technologies de l'information, les services de gestion et de supervision et les services de gestion des biens immobiliers.

Pendant la période visée par le rapport, la CPPM a aussi adopté un plan de gestion des ressources pour garantir une gestion plus rigoureuse du matériel informatique et aider à planifier les investissements à venir.

Enfin, la CPPM a mis à jour ses politiques et son instrument de délégation sur les ressources humaines pour tenir compte de la nouvelle orientation en matière de dotation.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

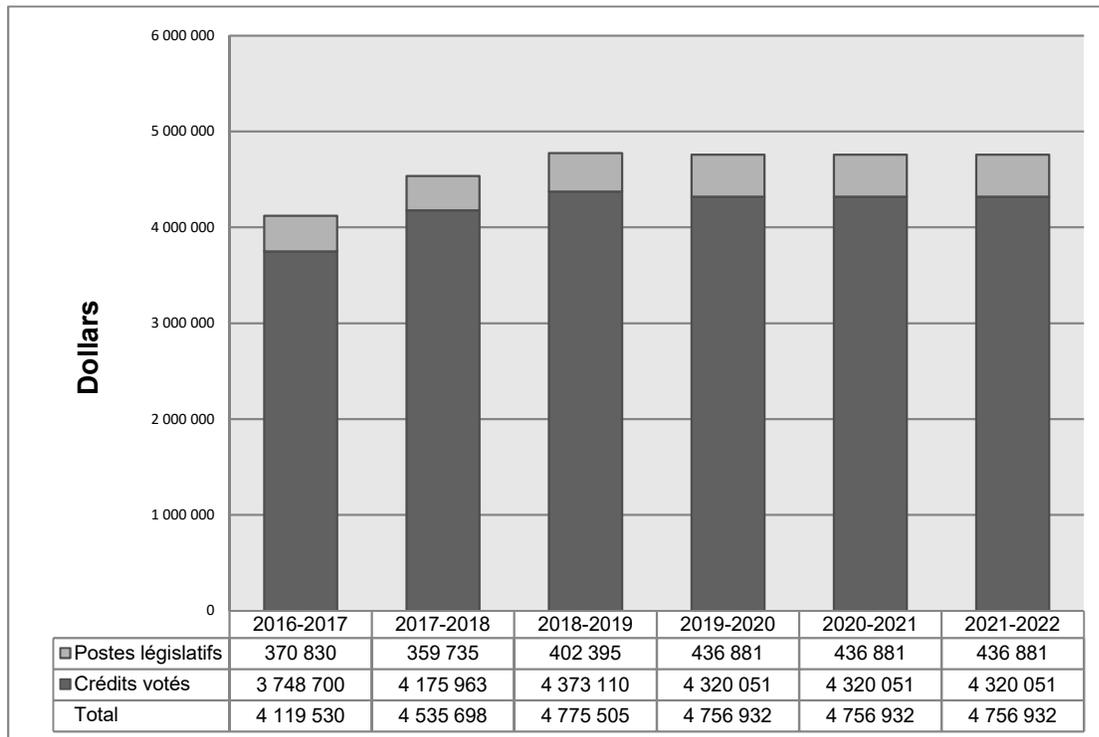
Budget principal des dépenses 2018-2019	Dépenses prévues 2018-2019	Autorisations totales pouvant être utilisées 2018-2019	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2018-2019	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2018-2019
2 105 539	2 105 539	2 079 157	1 868 964	(236 575)

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2018-2019	Nombre d'équivalents temps plein réels 2018-2019	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2018-2019
14	14	0

Analyse des tendances en matière de dépenses et de ressources humaines

Dépenses réelles



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

Responsabilités essentielles et services internes	Budget principal des dépenses 2018-2019	Dépenses prévues 2018-2019	Dépenses prévues 2019-2020	Dépenses prévues 2020-2021	Autorisations totales pouvant être utilisées 2018-2019	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2018-2019	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2017-2018	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2016-2017
Surveillance indépendante de la police militaire	2 611 859	2 611 859	2 915 308	2 915 308	2 909 143	2 906 541	2 465 292	2 056 958
Total partiel	2 611 859	2 611 859	2 915 308	2 915 308	2 909 143	2 906 541	2 465 292	2 056 958
Services internes	2 105 539	2 105 539	1 841 624	1 841 624	2 079 157	1 868 964	2 070 406	2 062 572
Total	4 717 398	4 717 398	4 756 932	4 756 932	4 988 300	4 775 505	4 535 698	4 119 530

Les dépenses globales de la CPPM ont augmenté en 2018-2019, par rapport à l'exercice précédent, par suite de l'importante hausse des frais de personnel après la restructuration organisationnelle de 2017-2018 et du fait que, pendant une partie de l'année, la Commission a disposé d'un effectif complet. Il y a aussi eu d'autres dépenses salariales dues aux paiements rétroactifs liés à la signature de plusieurs conventions collectives. Cela a été manifeste en 2018-2019, les frais de personnel ayant augmenté de 336 000 \$ comparativement à l'année précédente. Les chiffres concernant les ETP sont fournis dans le tableau sommaire sur les ressources humaines, présenté ci-dessous.

Par ailleurs, les dépenses ont crû sensiblement en 2018-2019 au titre des services d'enquête : la hausse a été de 95 000 \$ et a été due surtout à deux enquêtes d'intérêt public qui se poursuivent.

De plus, en 2018-2019, la CPPM a enregistré une diminution de ses dépenses aux titres de l'amélioration des propriétés à bail (68 000 \$) et de l'acquisition d'équipement (56 000 \$), et cela s'est expliqué surtout par les dépenses plus élevées subies en 2017-2018 par suite de la rénovation des bureaux.

Ressources humaines réelles

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

Responsabilités essentielles et services internes	Équivalents temps plein réels 2016-2017	Équivalents temps plein réels 2017-2018	Équivalents temps plein prévus 2018-2019	Équivalents temps plein réels 2018-2019	Équivalents temps plein prévus 2019-2020	Équivalents temps plein prévus 2020-2021
Surveillance indépendante de la police militaire	10	10	15	14	15	15
Total partiel	10	10	15	14	15	15
Services internes	16	13	14	14	14	14
Total	26	23	29	28	29	29

Après la structuration organisationnelle de 2017-2018, qui a été exécutée dans le cadre de l'exercice d'examen des échéanciers, la CPPM a affecté ses ressources à ses programmes plutôt qu'à ses services internes afin de mieux remplir son mandat. Cela a entraîné une augmentation des ETP du côté des programmes et une réduction du nombre de postes vacants dans le domaine des services internes.

Dépenses par crédit voté

Pour obtenir des renseignements sur les dépenses votées et les dépenses législatives de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada, consulter les [Comptes publics du Canada de 2018-2019](#)ⁱⁱ.

Dépenses et activités du gouvernement du Canada

Des renseignements sur l'harmonisation des dépenses de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada avec les activités et dépenses du gouvernement du Canada sont accessibles dans l'[InfoBase du GC](#)ⁱⁱⁱ.

États financiers et faits saillants des états financiers

États financiers

Les états financiers (non audités) de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada pour l'exercice se terminant le 31 mars 2019 se trouvent sur le [site Web du Ministère](#).

Faits saillants des états financiers

État condensé des opérations (non audité) pour l'exercice se terminant le 31 mars 2019
(en dollars)

Renseignements financiers	Résultats prévus 2018-2019	Résultats réels 2018-2019	Résultats réels 2017-2018	Écart (résultats réels 2018-2019 moins résultats prévus 2018-2019)	Écart (résultats réels 2018-2019 moins résultats réels 2017-2018)
Total des charges	5 098 407	5 236 147	4 815 784	137 740	420 363
Total des revenus	0	0	0	0	0
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	5 098 407	5 236 147	4 815 784	137 740	420 363

Les dépenses totales de la CPPM en 2018-2019 ont été plus élevées que celles prévues à l'origine. Le chiffre fourni ici au sujet des résultats prévus est issu du budget principal des dépenses qui ne comprend pas les fonds supplémentaires reçus tout au long de l'année,

notamment à cause du report du budget de fonctionnement et du financement lié aux conventions collectives. Le montant correspondant aux résultats prévus est surveillé et mis à jour tout au long de l'année, à mesure que les fonds sont reçus.

Une comparaison entre les résultats réels de 2018-2019 et ceux de l'exercice précédent révèle que les dépenses de la CPPM ont augmenté considérablement. Les deux principaux facteurs ayant contribué à cela ont été :

- une hausse des frais de personnel due au fait que la CPPM a disposé d'un effectif complet pendant une partie de l'année après sa réorganisation organisationnelle, et les paiements rétroactifs dus à la signature de plusieurs conventions collectives;
- une augmentation des dépenses liées aux services d'enquête, par suite de deux enquêtes d'intérêt public complexes qui se poursuivent, mais dont la CPPM a pu gérer la trésorerie sans demander de fonds supplémentaires au SCT.

État condensé de la situation financière (non audité) au 31 mars 2019 (en dollars)

Renseignements financiers	2018-2019	2017-2018	Écart (2018-2019 moins 2017-2018)
Total des passifs nets	686 914	577 202	109 712
Total des actifs financiers nets	537 495	474 526	62 969
Dette nette du Ministère	149 419	102 676	62 969
Total des actifs non financiers	919 836	1 112 414	(192 578)
Situation financière nette du Ministère	770 417	1 009 738	(239 321)

Le total des passifs nets a augmenté au cours des deux dernières années, ce qui a entraîné une légère hausse des comptes fournisseurs courants et de la provision pour paie de vacances. Le total des actifs financiers net a lui aussi crû par suite de la hausse du montant dû par le Fonds du revenu consolidé. Cela se solde par une légère hausse de la dette nette du Ministère.

Le principal écart figure dans le total des actifs non financiers, qui a diminué par rapport à l'année précédente. Une baisse des acquisitions d'immobilisations et une hausse de la dépréciation liée aux améliorations apportées aux propriétés à bail en 2017-2018 contribuent à ce résultat.

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

Instrument habilitant : *Loi sur la défense nationale*, Partie IV

Année d'incorporation ou de création : 1998

Autres : Pour plus de renseignements, veuillez consulter le [site Web de la CPPM](#).

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

La section « Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités » est accessible sur le [site Web de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada](#).

Pour plus de renseignements sur les engagements organisationnels formulés dans la lettre de mandat du Ministère, consulter la [lettre de mandat du ministre](#).

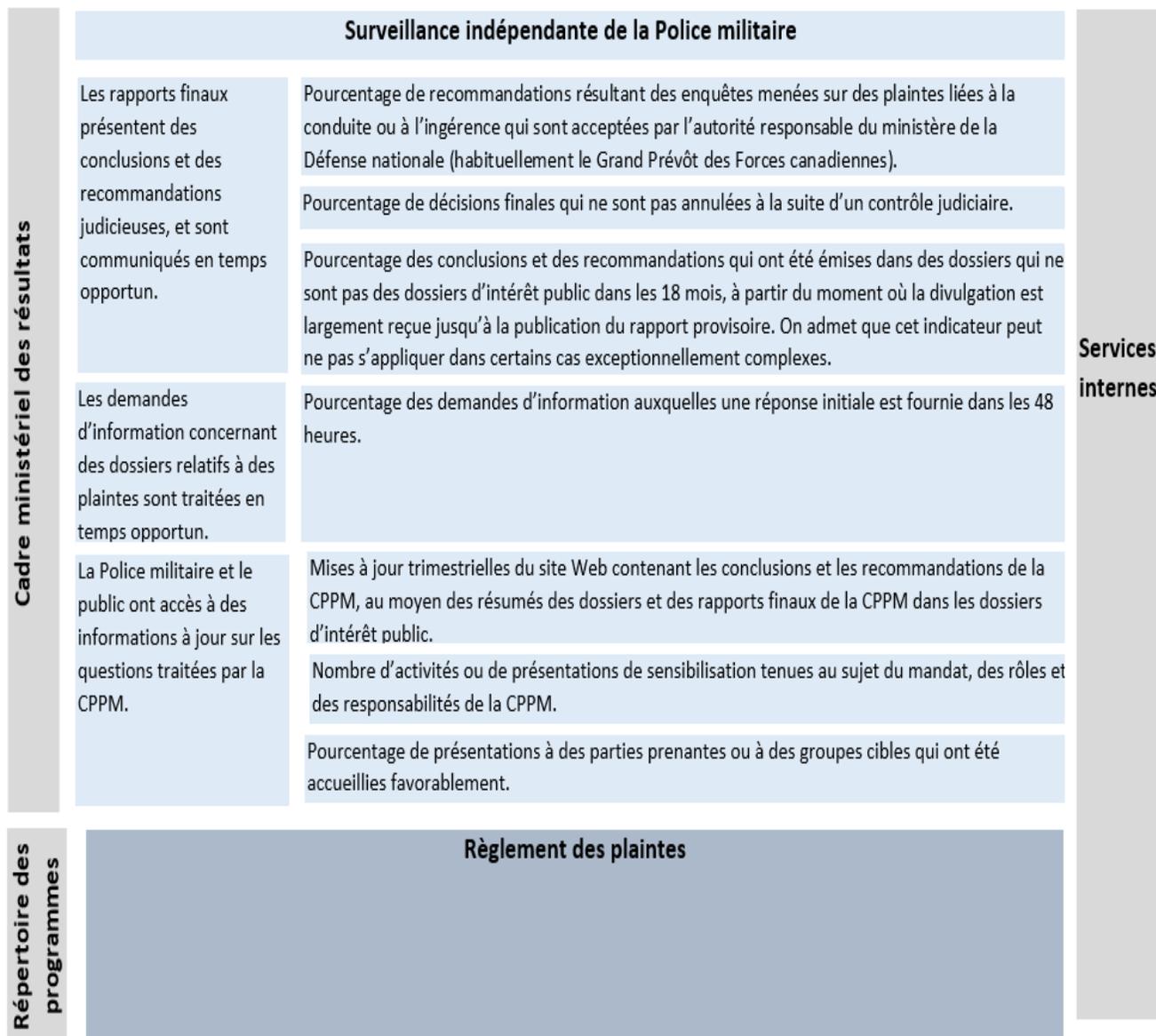
Contexte opérationnel et principaux risques

L'information sur le contexte opérationnel et les risques principaux est accessible sur le [site Web de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada](#).

Cadre de présentation de rapports

Le Cadre ministériel des résultats et le Répertoire des programmes officiels de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada pour 2018-2019 sont illustrés ci-dessous.

Représentation graphique du Cadre ministériel des résultats et du Répertoire des programmes



Renseignements connexes sur le Répertoire des programmes

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au Répertoire des programmes de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire sont accessibles dans l'[InfoBase du GC](#).^{iv}

Tableaux de renseignements supplémentaires

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

- ▶ Stratégie ministérielle de développement durable
- ▶ Analyse comparative entre les sexes plus

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](#)^v. 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 fédérales 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

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 et des initiatives sur les femmes, les hommes et les personnes de divers genres. Le « plus » dans ACS+ met en relief le fait que l'analyse va au-delà des différences biologiques (sexe) et socioculturelles (genre). L'identité de chacun est déterminée par de multiples facteurs qui se recoupent; l'ACS+ tient compte de ces facteurs, qui incluent la race, l'ethnicité, la religion, l'âge ainsi que les déficiences physiques et intellectuelles.

cadre ministériel des résultats (Departmental Results Framework)

Comprend les responsabilités essentielles, les résultats ministériels et les indicateurs de résultat ministériel.

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 présentés 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.

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.

indicateur de résultat ministériel (Departmental Result Indicator)

Facteur ou variable qui présente une façon valide et fiable de mesurer ou de décrire les progrès réalisés par rapport à un résultat ministériel.

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 2018-2019, 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)

Services et activités, pris séparément ou en groupe, ou une combinaison des deux, qui sont gérés ensemble au sein du ministère et qui portent sur un ensemble déterminé d'extrants, de résultats ou de niveaux de services.

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.

responsabilité essentielle (Core Responsibility)

Fonction ou rôle permanent exercé par un ministère. Les intentions du ministère concernant une responsabilité essentielle se traduisent par un ou plusieurs résultats ministériels auxquels le ministère cherche à contribuer ou sur lesquels il veut avoir une influence.

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 ministériel (Departmental Result)

Changements sur lesquels les ministères veulent exercer une influence. Un résultat ministériel échappe généralement au contrôle direct des ministères, mais il devrait être influencé par les résultats des programmes.

Notes en fin d'ouvrage

- i. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html>
- ii. Comptes publics du Canada de 2018-2019, <http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/index-fra.html>
- iii. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html>
- iv. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html>
- v. Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, <https://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp>