

Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire

2010-2011

Budget des dépenses

Rapport sur les plans et les priorités

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

Table des Matières

Mot du président intérimaire.....	1
SECTION I - APERÇU	3
1.1 Renseignements sommaires.....	5
Raison d'être.....	5
Responsabilités.....	5
Résultat stratégique.....	6
Architecture des activités de programme.....	6
1.2 Résumé de la planification.....	7
SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE	15
2.1 Résultat stratégique.....	17
SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES	23
3.1 Autres sujets d'intérêt – Organigramme.....	25
3.2 Autres sujets d'intérêt – Comment communiquer avec nous	26

Mot du président intérimaire

J'ai le plaisir de présenter le *Rapport sur les plans et les priorités de 2010-2011* de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire (la Commission). On décrit dans le présent rapport ce que la Commission prévoit entreprendre aux cours des trois prochaines années dans le cadre de l'exécution de son mandat, qui est d'assurer une surveillance civile indépendante de la police militaire des Forces canadiennes. On compte ce qui suit parmi les plans et les priorités :

- assurer une plus grande responsabilisation de la part de la police militaire et de la chaîne de commandement par rapport aux enquêtes de la police militaire;
- promouvoir et assurer les normes de conduite les plus élevées chez les policiers militaires dans l'exécution de leurs fonctions policières;
- dissuader toute ingérence dans les enquêtes de policiers militaires.

En mettant en œuvre ces plans et priorités, la Commission poursuivra sa collaboration avec le grand prévôt des Forces canadiennes (GPFC), les policiers militaires, nos partenaires et nos intervenants.

La Commission a atteint un jalon important en 2009, notamment la célébration de son 10^e anniversaire. Ses efforts au cours des dix dernières années ont permis de réaliser des progrès importants et ont donné lieu à de grandes réalisations en ce qui concerne la surveillance efficace, y compris ce qui suit :

- l'amélioration de la transparence et de l'imputabilité de la Commission;
- la simplification et la modernisation des opérations de la Commission;
- la relation de travail de la Commission avec la Défense nationale, les dirigeants de la police militaire et ses partenaires et intervenants s'est resserrée.

Au cours des dix prochaines années, le milieu fonctionnel de la Commission sera toujours complexe et rempli de défis. Les examens de dossiers en cours et de nouveaux dossiers se poursuivront selon les chemins critiques établis. La Commission poursuivra ses efforts de sensibilisation auprès de la police militaire et d'autres collectivités. Elle adoptera également des mesures pratiques visant à améliorer sa transparence, son imputabilité et sa gestion judicieuse des ressources.

En ce qui a trait à l'audience d'intérêt public sur l'Afghanistan et des plaintes au sujet du transfert de détenus déposées par Amnistie internationale Canada et l'Association des libertés civiles de la Colombie-Britannique, la Commission s'est fixée un objectif du début de 2010 pour la production de documents et du mois de mars 2010 pour la reprise des audiences.

Il faut reconnaître l'importante contribution du personnel de la Commission aux fonctions de l'organisation. Son professionnalisme et ses efforts dévoués ont permis à la Commission de concilier efficacement un nombre imprévisible de dossiers diversifiés aux priorités changeantes et d'autres charges de travail fort lourdes.

C'est un honneur pour moi d'avoir été nommé président intérimaire de la Commission le 11 décembre 2009. Dans ce rôle, je suis résolu à faire progresser le travail important de la Commission.

Glenn Stannard
Président intérimaire

Section I - Aperçu

1.1 Renseignements sommaires

Raison d'être

La Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire (la Commission) a été établie le 1^{er} décembre 1999 par le gouvernement du Canada afin d'assurer une surveillance civile autonome de la police militaire des Forces canadiennes. Elle a été créée à la suite d'une modification à la partie IV de la *Loi sur la défense nationale*. Le rôle de la Commission est d'assurer une meilleure responsabilité à l'égard du public de la part de la police militaire et de la chaîne de commandement concernant les enquêtes menées par la police militaire.

Responsabilités

Toute personne, y compris un civil, peut déposer une plainte pour inconduite d'un policier militaire, même les personnes qui ne sont pas directement touchées par l'objet de la plainte. Ces plaintes font d'abord l'objet d'une enquête de la part du GPFC, et la Commission surveille cette enquête. La Commission peut, à tout moment au cours de l'enquête du GPFC, assumer la responsabilité de l'enquête ou exiger une audience publique si la Commission estime qu'elle est dans l'intérêt public. Un plaignant peut demander que la Commission examine la plainte s'il est insatisfait des résultats de l'enquête du GPFC ou de son traitement.

Le policier militaire qui est chargé de mener ou de superviser une enquête peut également se plaindre en cas d'ingérence dans le cadre d'une de ses enquêtes. Les plaintes pour ingérence relèvent strictement de la compétence de la Commission.

La Commission veille à ce que le processus de plaintes contre la police militaire soit accessible, transparent et équitable pour toutes les parties concernées. Dans son examen des plaintes pour ingérence ou inconduite, la Commission formule des recommandations sur les améliorations possibles, que ce soit au sujet de la conduite de policiers militaires particuliers ou de questions systémiques telles que les politiques et les procédures régissant la conduite de tous les policiers. Une fois en vigueur, ces mesures contribuent à maintenir les normes d'éthique professionnelles les plus rigoureuses ainsi qu'à assurer l'intégrité des enquêtes de la police militaire. Tous les membres des Forces canadiennes, et à la limite l'ensemble des Canadiens, ont l'assurance de bénéficier du meilleur service policier militaire qui soit grâce à l'exécution efficace de l'activité de surveillance par la Commission.

La Commission est un micro-organisme. Située à Ottawa, la Commission compte actuellement 19 employés à temps plein (ETP) planifiés et jouit d'un budget de programme de 3,4 millions de dollars. En raison de l'audience d'intérêt public et de la demande de la Cour fédérale, la Commission a demandé et reçu cinq millions de dollars supplémentaires (1,2 million de dollars au cours de l'année financière 2008-2009; 2,6 millions de dollars en 2009-2010; 1,2 million en 2010-2011) et une allocation de trois ETP pour 2009-2010 et de deux autres pour 2010-2011.

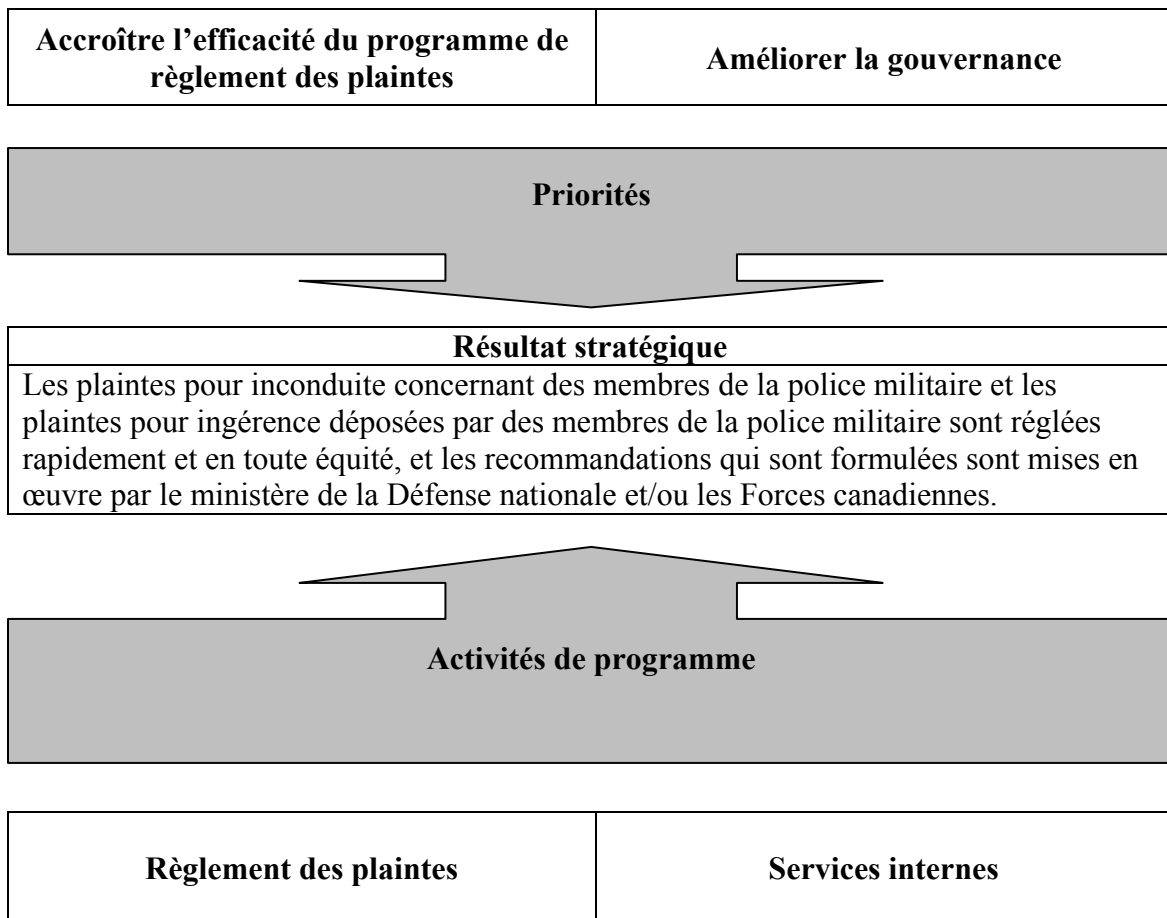
La Commission est redevable au Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Défense nationale.

Résultat stratégique

Pour réaliser efficacement son mandat, la Commission alignera ses activités sur le résultat stratégique suivant : 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 sont formulées sont mises en œuvre par le ministère de la Défense nationale et/ou les Forces canadiennes.

Architecture des activités de programme

Le diagramme suivant illustre les liens existants entre les activités de programme, les priorités et le résultat stratégique.



1.2 Résumé de la planification

Ressources financières (en millions de dollars)

On retrouve au tableau des ressources financières ci-dessous un résumé des dépenses prévues de la Commission au cours des trois prochaines années financières.

2010-11	2011-12	2012-13
4,7 \$	3,5 \$	3,5 \$

Les dépenses prévues sont présentées dans le tableau ci-dessous de manière à mieux indiquer la façon dont les sommes seront déboursées.

	2010-11	2011-12	2012-13
Programme permanent	3,5 \$	3,5 \$	3,5 \$
Dépenses liées à l'audience d'intérêt public et aux actions en justice concernant le transfert de détenus en Afghanistan	1,2 \$	0,0 \$	0,0 \$

Ressources humaines (ETP)

On retrouve au tableau des ressources humaines ci-dessous un résumé des ressources humaines prévues pour la Commission au cours des trois prochaines années financières.

2010-11	2011-12	2012-13
21	19	19

Les ETP prévus sont présentés dans le tableau ci-dessous de manière à mieux indiquer la façon dont on prévoit s'en servir.

	2010-11	2011-12	2012-13
Programme permanent	19	19	19
ETP liés à l'audience d'intérêt public et aux actions en justice concernant le transfert de détenus en Afghanistan	2	0	0

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 sont formulées sont mises en œuvre par le ministère de la Défense nationale ou les Forces canadiennes.

Indicateurs de rendement	Cibles
Pourcentage de recommandations découlant d'une enquête sur une affaire d'inconduite ou d'ingérence acceptées par le ministère de la Défense nationale ou les Forces canadiennes.	70 %
Pourcentage d'enquêtes concernant des plaintes pour inconduite ou pour ingérence réglées dans les délais prévus fixés par le président de la Commission	70 %
Pourcentage de membres ayant fait l'objet de mesures correctrices ou d'améliorations apportées aux politiques et aux procédures de la police militaire par suite d'enquêtes menées par la Commission pour inconduite ou ingérence.	70 %
Nombre de présentations données sur le mandat, le rôle et les responsabilités de la Commission	10

Activité de programme	Dépenses prévues * 2009-10 (millions de dollars)	Dépenses planifiées (millions de dollars)			Harmonisation avec les résultats du gouvernement du Canada
		2010-11	2011-12	2012-13	
Programme de règlement des plaintes	3,1	2,7	1,5	1,5	Un Canada en sécurité
Services internes	2,0	2,0	2,0	2,0	Un Canada en sécurité
Total	5,1	4,7	3,5	3,5	

*Il s'agit d'une estimation des coûts jusqu'à la fin de l'exercice et comprend le financement de programme permanent, notamment les sommes reportées à un exercice ultérieur et les fonds supplémentaires reçus pour acquitter les frais liés à l'audience d'intérêt public et les actions en justice connexes relativement au transfert de détenus en Afghanistan.

Les priorités demeurent inchangées par rapport à l'exercice précédent. Assurer l'exécution plus efficace du programme de règlement des plaintes aura pour effet de mener à bien plus rapidement des enquêtes qui confirment la bonne conduite de la police militaire ou qui permettront de formuler des recommandations qui seront acceptées et adoptées par le ministère de la Défense nationale ou les Forces canadiennes afin d'apporter des améliorations. Il peut s'agir de recommandations sur les occasions d'améliorer la conduite des policiers militaires en répondant aux besoins de divers dossiers ou des questions

systémiques plus larges, telles que la nécessité d'établir de nouvelles politiques, procédures, plans de formation ou mesures de supervision ou d'améliorer ceux-ci. Un processus de règlement des plaintes efficace et l'adoption des recommandations pour les améliorations, le cas échéant, contribueront à promouvoir et à assurer les normes de conduite professionnelle les plus rigoureuses de la part de la police militaire.

Contribution des priorités aux résultats stratégiques

Priorités fonctionnelles	Type	Liens au résultat stratégique	Description
Accroître l'efficacité du programme de règlement des plaintes	Permanent	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 sont formulées sont mises en œuvre par le ministère de la Défense nationale ou les Forces canadiennes.	<p>La Commission n'a aucune prise sur les plaintes qu'elle reçoit ni sur la quantité de plaintes qui lui sont présentées, leur complexité et la taille de l'enquête qui s'ensuit. Par conséquent, la Commission doit continuer de peaufiner la planification et l'exécution de ses enquêtes. Des enquêtes menées rapidement et à fond donneront, au besoin, des recommandations utiles de changements à la conduite de la police militaire (y compris le règlement de questions stratégiques) qui sont acceptées et adoptées.</p> <p>De plus, la Commission collaborera toujours avec le chef d'état-major, le grand prévôt des Forces canadiennes, le grand prévôt adjoint (Normes professionnelles) et d'autres intervenants afin de favoriser un milieu qui soutient l'acceptation et la mise en œuvre de recommandations.</p> <p>Pour promouvoir une</p>

Priorités fonctionnelles	Type	Liens au résultat stratégique	Description
			meilleure appréciation et compréhension de son mandat et du processus de règlement des plaintes, la Commission poursuivra son programme de sensibilisation dans les bases des Forces canadiennes. Ces visites des bases permettent aux intervenants de mieux apprécier la Commission et son fonctionnement et permettent à la Commission de mieux comprendre les nombreux défis de la police militaire.
Priorités en matière de gestion			
Améliorer la gouvernance	Permanent	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 sont formulées sont mises en œuvre par le ministère de la Défense nationale ou les Forces canadiennes.	<p>La Commission veillera à assurer la gestion judicieuse des ressources qui lui ont été confiées, y compris les fonds supplémentaires qu'elle a reçus pour mener l'audience d'intérêt public sur l'Afghanistan et donner suite aux contestations en Cour fédérale.</p> <p>La planification et la divulgation de comptes seront davantage alignées sur l'architecture des activités de programme. Il sera question avant tout de mettre la dernière main au cadre d'évaluation du rendement afin de permettre la bonne évaluation des enquêtes qui ont eu lieu et des résultats obtenus.</p>

Analyse des risques

Capacité et rapidité d'exécution

La Commission s'attaque toujours à des dossiers de plus en plus complexes et bien souvent de nature unique dans le cadre de ses enquêtes sur des plaintes diversifiées au nombre imprévisible pour inconduite et ingérence. Ces enquêtes exigent d'effectuer de longues recherches ardues, de recueillir des données et d'effectuer une analyse détaillée d'éléments de preuve volumineux présentés par écrit et de vive voix par des personnes se trouvant au Canada et à l'étranger. Ces activités ont une incidence sur la durée des enquêtes, les ressources et les délais requis pour préparer les rapports intérimaires et finales, de même que sur les coûts généraux. Lorsque les enquêtes mènent à la décision de tenir une audience publique, le processus est davantage compliqué et coûteux. La Commission compte peaufiner davantage son chemin critique et trouver d'autres applications technologiques éventuelles et d'autres options de gestion et d'administration de dossiers afin d'utiliser encore plus efficacement les ressources et de simplifier les processus.

Ressources

La Commission n'a pas les ressources nécessaires lui permettant de mener des audiences d'intérêt public à grande échelle. Avant 2008-2009, la Commission avait mené une audience d'intérêt public qui avait coûté environ 100 000 \$, somme qui a été acquittée à même les ressources existantes. Le coût estimatif de l'audience d'intérêt public concernant le traitement des détenus en Afghanistan dépassait toutefois les ressources existantes de la Commission. Par conséquent, la Commission a demandé et obtenu des fonds supplémentaires qui s'échelonnaient sur trois années, soit jusqu'à 2010-2011 afin de s'acquitter des coûts ponctuels de l'audience d'intérêt public et des contestations en Cour fédérale qui en découlaient. Si la Commission devait s'occuper d'autres audiences d'intérêt public d'envergure à l'avenir, elle devrait, une fois de plus, obtenir des fonds supplémentaires. Si cette tendance se maintenait, il faudrait envisager un jour de revoir ses niveaux de référence.

Collaboration

La Commission poursuivra ses discussions sur une base régulière avec le grand prévôt des Forces canadiennes et des cadres dirigeants de la police militaire afin d'examiner des dossiers, y donner suite et les régler, de même que pour renforcer davantage le processus de règlement des plaintes. Les recommandations contenues dans les rapports intérimaire et final sur les enquêtes de la Commission n'ont aucune force exécutoire pour les Forces canadiennes et le MDN. La Commission compte toujours favoriser de bonnes relations de travail afin de faciliter la réalisation d'enquêtes et d'accroître les chances de voir les recommandations se faire accepter et appliquer.

La Commission maintiendra aussi ses relations de travail mutuellement bénéfiques avec d'autres ministères et organismes gouvernementaux, des associations professionnelles et des affiliations intra-gouvernementales afin de trouver des solutions pratiques à des questions fonctionnelles et administratives communes.

Concilier droits à la vie privée et intérêt public

En 2009, la Commission est devenue membre d'un groupe de travail comptant un certain nombre de représentants d'autres tribunaux administratifs. Ce groupe de travail a établi des protocoles approuvés par le Forum pour les présidents des tribunaux administratifs fédéraux au sujet de l'affichage de décisions sur les sites Web et de la protection des renseignements personnels qui s'y trouvent. La mise en œuvre de ces protocoles assurera une plus grande uniformité dans les démarches que préconisent les tribunaux, ce qui donne suite à une observation antérieure du bureau du Commissaire à la protection de la vie privée au sujet du manque d'uniformité.

La Commission s'est également jointe à trois autres tribunaux et a obtenu le statut d'intervenant dans un dossier devant la Cour fédérale. Ce dossier met en cause d'importantes questions juridiques. Un particulier conteste le droit d'un tribunal indépendant et prescrit par la loi (en l'occurrence la Commission de la fonction publique) de divulguer des renseignements personnels dans le cadre d'une enquête ou en rendant un rapport public. À titre d'intervenants, la Commission et les trois autres tribunaux pourront offrir un appui et une perspective précieuse à la cour dans son évaluation et ses décisions touchant les questions soulevées dans le cadre de cette demande; ils aideront aussi à évaluer les conséquences plus générales des présentations des parties et du Commissaire à la protection de la vie privée.

Planification des ressources humaines

L'efficacité de la Commission est attribuable, en grande partie, à son personnel chevronné et stable. Mais à l'instar d'autres micro-organismes, il est difficile de maintenir ses employés en poste, car dans l'ensemble, la taille et l'horizontalité de l'organisation n'offrent pas beaucoup d'occasions de promotion. La Commission continuera d'accorder une grande importance à une planification efficace des ressources humaines, à prévoir le roulement éventuel du personnel et à formuler des stratégies de dotation pour faire en sorte que les connaissances soient conservées et que les postes vacants soient adéquatement comblés, le plus rapidement possible.

La Commission compte déjà un plan de ressources humaines viable qui tient compte des impératifs en matière de fonctionnement et de ressources humaines de la Commission en sa qualité de micro-organisme au sein de l'appareil gouvernemental fédéral. Elle mettra toutefois à jour ce plan en 2010-2011 et veillera à ce qu'il s'aligne sur les priorités du renouvellement de la fonction publique. Voici quelques-unes des priorités : se doter d'un effectif représentatif, favoriser les occasions d'apprentissage et de perfectionnement, respecter l'usage des langues officielles dans le lieu de travail et dans la prestation de services au public et assurer un régime de gestion des ressources humaines convenable afin d'appuyer toutes les étapes, notamment le recrutement, la dotation, l'apprentissage, la promotion et le développement des aptitudes au leadership.

Profil des dépenses

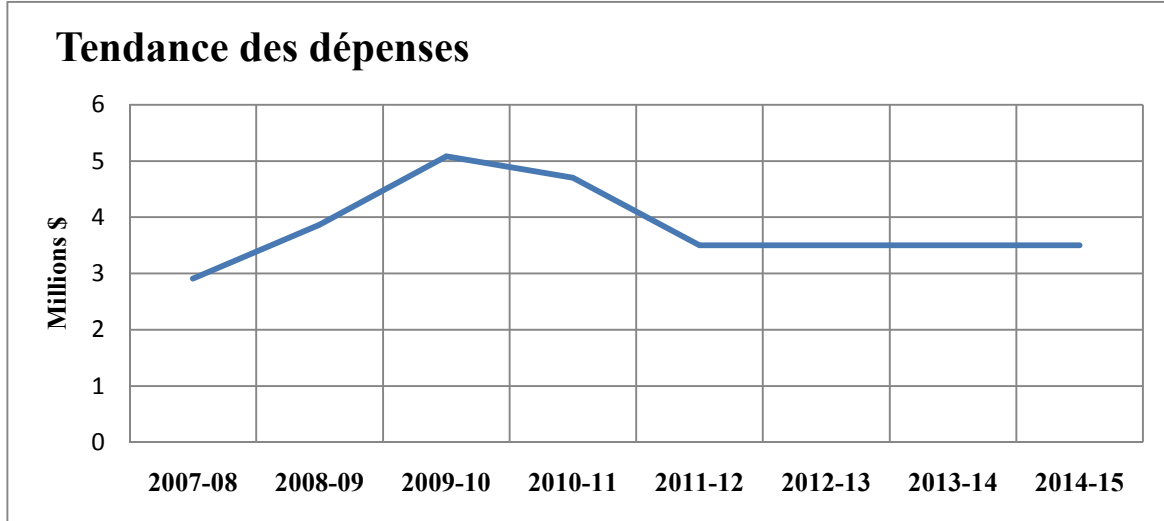
Les ressources financières de la Commission pour son niveau de référence sont demeurées inchangées depuis 2006-2007. Comme on l'a indiqué auparavant, la Commission a demandé et a reçu des fonds supplémentaires pour s'acquitter de l'audience d'intérêt public concernant l'Afghanistan et donner suite aux demandes connexes en Cour fédérale.

Le tableau des tendances en matière de dépenses du ministère ci-dessous illustre bien les tendances liées aux dépenses de la Commission de 2007-2008 à 2014-2015. Pour la période 2007-2008 à 2009-2010, les dépenses totales comprennent les dépenses réelles au cours de la période depuis l'ensemble des crédits parlementaires, y compris les ajustements liés aux reports. Pour les périodes 2010-2011 à 2014-2015, les dépenses totales correspondent aux dépenses planifiées. L'augmentation des dépenses au cours de la période 2008-2009 à 2010-2011 est attribuable aux frais supplémentaires qu'il a fallu prévoir pour mener l'audience d'intérêt public et pour donner suite aux demandes en Cour fédérale.

Plan d'action économique du Canada

La Commission n'a pas reçu de financement dans le cadre du Plan d'action économique du Canada.

Tendances en matière de dépenses du ministère



2010-11 Affectation des fonds par activités de programme

Le financement servira à l'activité de programme touchant le règlement des plaintes et aux services internes.

Postes votés et législatifs

Postes votés et législatifs inscrits dans le Budget principal des dépenses (millions \$)

Poste voté ou législatif (L)	Libellé tronqué pour le poste voté ou législatif	Budget principal des dépenses 2009 - 2010	Budget principal des dépenses 2010 - 2011
20	Dépenses de programme	5,7	4,4
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	0,3	0,3
	Total pour la Commission	6,0	4,7

Section II – Analyse des Activités de Programme par Résultat Stratégique

2.1 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 sont formulées sont mises en œuvre par le ministère de la Défense nationale et/ou les Forces canadiennes.

La section ci-dessous fournit des détails sur :

- l'activité de programme pour le règlement des plaintes et les résultats attendus de cette activité;
- la façon dont la Commission compte obtenir les résultats attendus et on y présente les ressources financières et non financières qui seront consacrées à l'activité de programme;
- les activités liées aux services internes;
- les avantages que tirent les Canadiens des activités de programme de la Commission.

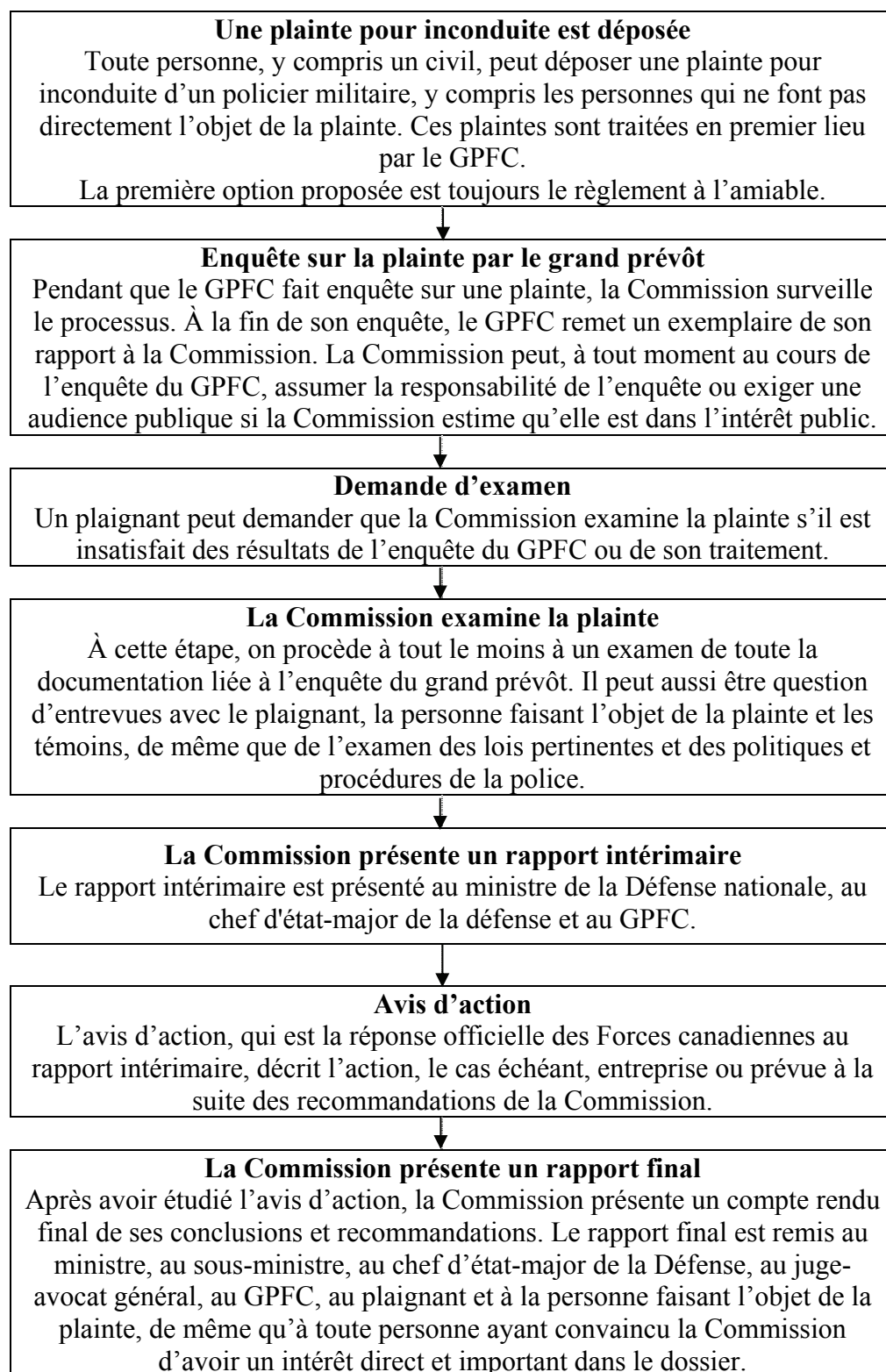
2.1.1 Activité de programme – Programme de règlement des plaintes

Activité de programme 1 : Règlement des plaintes					
Ressources humaines (ETP) et dépenses planifiées (millions \$)					
2010–11		2011–12		2012–13	
ETP	Dépenses planifiées	ETP	Dépenses planifiées	ETP	Dépenses planifiées
10	2,7	8	1,5	8	1,5

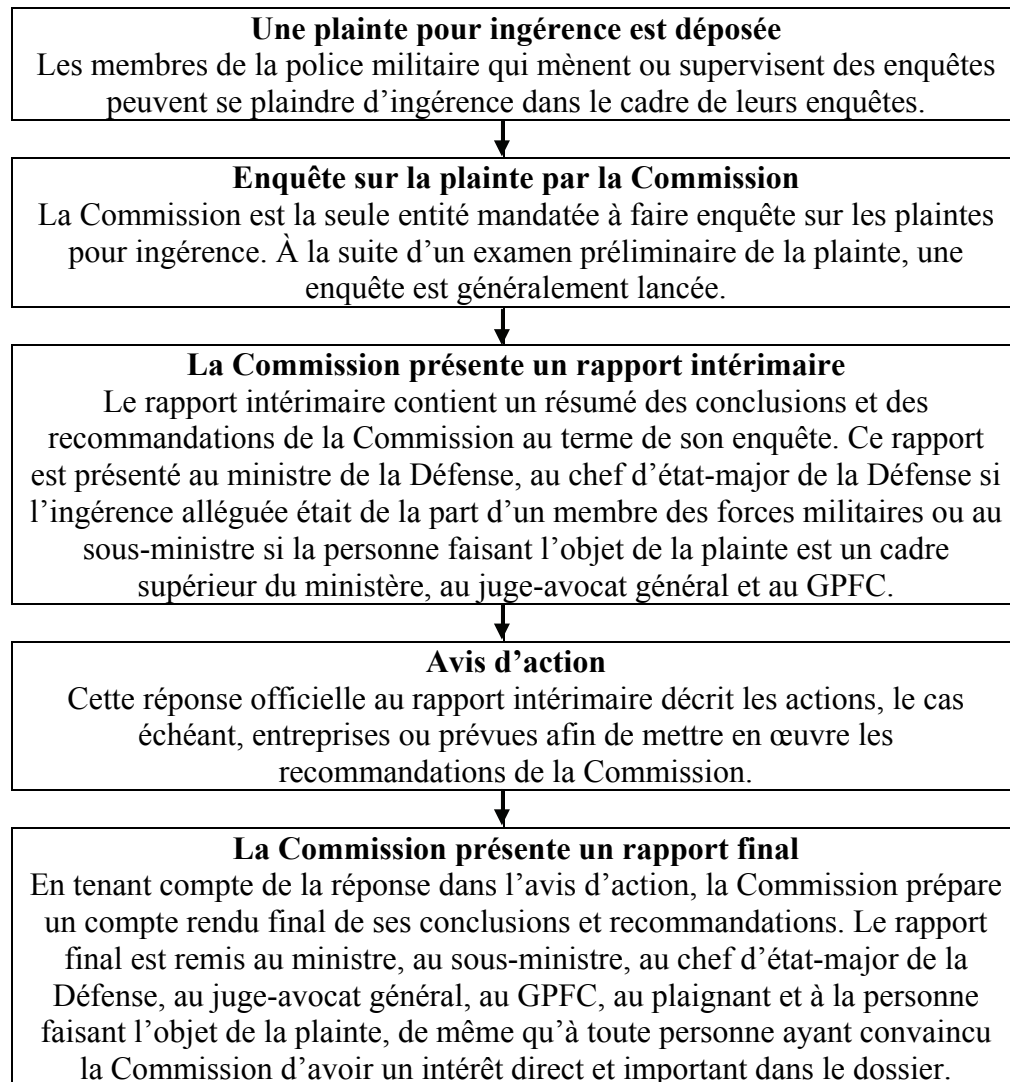
Résultats escomptés de l'activité de programme	Indicateurs de rendement	Cibles
Les recommandations découlant d'une enquête sur une plainte d'inconduite ou d'ingérence sont acceptées par le ministère de la Défense nationale ou les Forces canadiennes.	% de recommandations adoptées	70 %
Les enquêtes concernant des plaintes pour inconduite ou ingérence sont menées à bien dans les délais prévus fixés par le président de la Commission	% d'enquêtes menées à bien dans les délais prescrits	70 %
Les membres font l'objet de mesures correctives ou des améliorations sont apportées aux politiques et aux procédures de la police militaire par suite d'une enquête pour inconduite ou ingérence.	% de membres ayant fait l'objet de mesures correctives ou d'améliorations aux politiques et aux pratiques	70 %
Présentations données sur le mandat, le rôle et les responsabilités de la Commission	Nombre de présentations données	10

Le règlement des plaintes comprend la recherche, la surveillance, la planification et la réalisation des enquêtes et la présentation de rapports sur les résultats obtenus.

Plaintes pour inconduite contre la police militaire



Plaintes pour ingérence dans les enquêtes de la police militaire



Grandes lignes de la planification

Pour obtenir les résultats escomptés, la Commission prévoit entreprendre ce qui suit :

- **Planifier et mener ses enquêtes et faire état de ses conclusions** : La Commission poursuivra ses enquêtes conformément au chemin critique établi pour chacune d'elles. On peaufinera continuellement le chemin critique afin de tenir compte de la nature complexe, des demandes et des conséquences de mégadossiers de très grande envergure.
- **Fonctionner efficacement** : La Commission apportera les derniers détails à son cadre d'évaluation du rendement et continuera d'ajuster ses objectifs de rendement pour qu'ils reflètent fidèlement la portée, la taille et la complexité changeantes des enquêtes entreprises. Fixer les bons objectifs est toujours difficile à cause des grandes différences entre les enquêtes.

- **Contrôle des coûts** : La Commission continuera d'examiner le processus de règlement des plaintes afin de trouver des occasions de réaliser des économies. Confier les services d'enquête à des sous-traitants et accroître le nombre d'enquêteurs, au besoin, permettra à la Commission d'assurer un meilleur appariement des compétences des enquêteurs et des exigences des enquêtes. On examinera également les options qui permettraient d'améliorer la capacité d'enquête afin de renforcer la durabilité organisationnelle.
- **Transparence accrue des opérations de la Commission** : La Commission poursuivra son programme de sensibilisation et veillera à faire augmenter le nombre d'intervenants qui sont au courant de la raison d'être, de l'impartialité et de l'équité des processus de règlement des plaintes pour inconduite et ingérence.
- **Coopération** : La Commission doit pouvoir compter sur la coopération des autres pour réussir. Il s'agit notamment de maintenir une bonne relation de travail avec le GPFC et d'autres représentants des FC/MDN, ce qui facilitera la conduite des enquêtes et fera augmenter la probabilité de voir les recommandations acceptées et adoptées. Il s'agira aussi d'entretenir des relations de travail mutuellement bénéfiques avec d'autres ministères et organismes gouvernementaux, des associations professionnelles et des affiliations intra-gouvernementales afin de trouver des solutions pratiques à des questions fonctionnelles et administratives communes.

2.1.2 Activité de programme – Services internes

Activité de programme 2 : Services internes					
Ressources humaines (ETP) et dépenses planifiées (millions \$)					
2010–11		2011–12		2012–13	
ETP	Dépenses planifiées	ETP	Dépenses planifiées	ETP	Dépenses planifiées
11	2,0	11	2,0	11	2,0

Résultats escomptés de l'activité de programme	Indicateurs de rendement	Cibles
Mise en œuvre du plan d'action à la suite de l'examen de la gestion de la technologie d'information de 2009	Mise en œuvre accomplie	100 %
Les examens de la gestion planifiés sont menés à bien	Nombre d'examens de la gestion menés à bien	2 par année
Examen et mise à jour de l'ensemble des politiques menés à bien	% de l'ensemble des politiques examinées et mises à jour	50 %
Stratégie sur les ressources humaines et plans d'apprentissage	Nombre d'employés ayant des plans d'apprentissage	100 %

Pour appuyer entièrement le programme de règlement des plaintes, la Commission prévoit entreprendre ce qui suit :

- Planification et présentation de rapports : La Commission compte toujours recourir à des ressources des secteurs public et privé pour assurer une prestation économique de ses services de ressources humaines, d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels et de gestion de dossiers et d'informatique, de même que de ses services Web.
- Programme de renouvellement continu – Le programme de renouvellement continu de la Commission, lequel vise les biens de technologie de l'information (TI) sera toujours géré et entretenu pour veiller à ce que les biens soient achetés et disposés de manière planifiée, afin de niveler ses besoins en investissement d'une année à l'autre. De plus, le programme de renouvellement continu sera élargi et s'étendra à tous les autres avoirs physiques de la Commission.
- Plan de poursuite des activités : La Commission peaufinera davantage son plan de poursuite des activités au cours de la prochaine année financière pour qu'il compte un volet d'intervention en cas de pandémie.
- Ressources humaines : La Commission mettra à jour son plan de ressources humaines pour qu'il s'aligne sur les priorités du programme de renouvellement de la fonction publique et automatisera ses services de ressources humaines, conformément aux consignes à l'échelle du gouvernement à cet égard.
- Gestion des risques et examens par la gestion : La Commission conservera son cadre de gestion des risques et réalisera des examens de la gestion ou des examens des activités fondés sur les éléments de risque élevé relevés dans le cadre.

Avantages pour les Canadiens

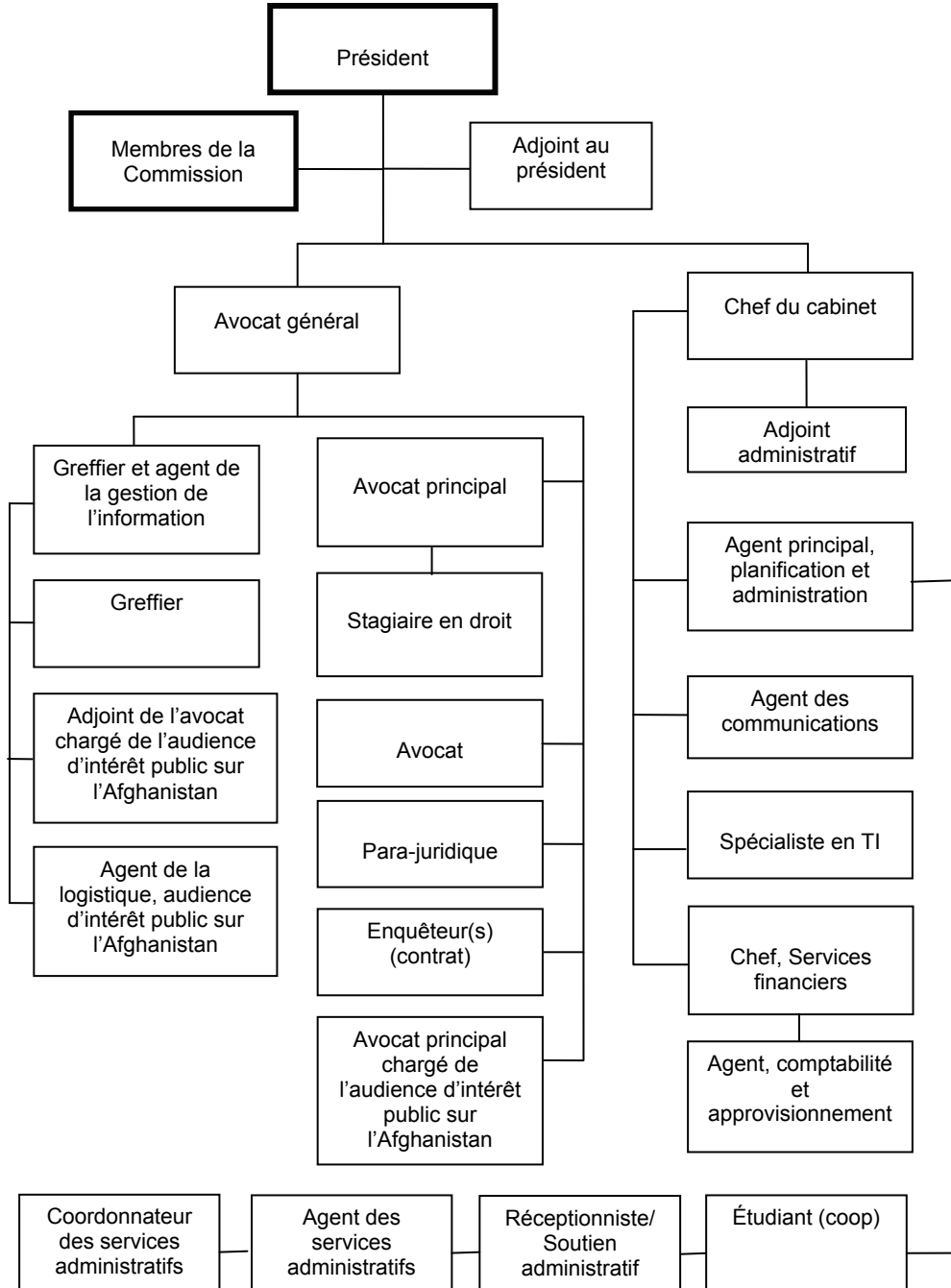
Le résultat stratégique de la Commission est le suivant : Les plaintes pour inconduite concernant des membres de la police militaire et les plaintes pour ingérence déposées par des membres de la police militaire sont réglées rapidement et en toute équité, et les recommandations qui sont formulées sont mises en œuvre par le ministère de la Défense nationale ou les Forces canadiennes.

Les activités de programme menées par la Commission à l'appui de ce résultat stratégique offrent des avantages importants aux Canadiens et sont, en plus, conformes et complémentaires à l'objectif du gouvernement du Canada : un Canada en sécurité. La police joue un rôle primordial dans toute société démocratique. Pour les Canadiens, la valeur sociale importante de la Commission ne se limite pas qu'à sa surveillance transparente et imputable des enquêtes sur les plaintes pour inconduite de policiers militaires et pour ingérence. Elle a trait également à la défense des intérêts publics et au maintien de la confiance que portent les Canadiens au processus selon lequel on traite en vertu du principe de la primauté du droit tout cas d'inconduite. La confiance du public est essentielle à l'efficacité des fonctions policières.

Section III – Renseignements Supplémentaires

3.1 Autres sujets d'intérêt – Organigramme

DÉTAILS ORGANISATIONNELS



3.2 Autres sujets d'intérêt – Comment communiquer avec nous

- Composez notre numéro de renseignements :
 - 613-947-5625 ou sans frais au 1-800-632-0566 afin de parler à un préposé
- Transmettez-nous une télécopie :
 - 613-947-5713 ou sans frais au 1-877-947-5713
- Transmettez-nous une lettre :
 - Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire
270, rue Albert, 10^e étage
Ottawa (Ontario) K1P 5G8
 - Visitez notre bureau à l'adresse ci-dessus pour organiser une consultation privée – on recommande de fixer un rendez-vous
- Envoyez-nous un message électronique :
 - commission@mpcc-cppm.gc.ca
Nota : Veuillez n'envoyer aucun renseignement confidentiel par courrier électronique; nous ne pouvons garantir pour l'instant la sécurité des communications électroniques.
- Visitez notre site Web :
 - www.mpcc-cppm.gc.ca
- Demandes de renseignements des médias :
 - 613-947-5668 ou à l'adresse électronique media@mpcc-cppm.gc.ca