

Rapport sur les résultats ministériels

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

2016-2017

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	9
Services internes.....	11
Description	11
Résultats	11
Analyse des tendances en matière de dépenses et de ressources humaines 13	
Dépenses réelles	13
Ressources humaines réelles	14
Dépenses par crédit voté.....	14
Harmonisation des dépenses avec le cadre pangouvernemental	15
États financiers et faits saillants des états financiers	16
États financiers.....	16
Faits saillants des états financiers	16
Renseignements supplémentaires	17
Renseignements ministériels.....	17
Profil organisationnel.....	17
Cadre de présentation de rapports	17
Tableaux de renseignements supplémentaires.....	17
Dépenses fiscales fédérales	18
Coordonnées de l'organisation	18
Annexe : définitions	19
Notes en fin d'ouvrage.....	23

Message de la présidente

J'ai le plaisir de vous présenter le Rapport sur les résultats ministériels 2016-2017 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. Au cours de la dernière année, nous avons procédé à un examen interne complet du processus de règlement des plaintes. En conséquence, nous avons mis en place des modifications qui simplifieront les procédures internes dans le but d'améliorer la rapidité globale du processus d'enquête.

Afin d'accroître l'accessibilité au public, nous avons réussi à mettre en place un formulaire de plaintes en ligne. En outre, nous avons continué de renforcer l'engagement des intervenants. Il s'agissait de réunions de sensibilisation avec des groupes variés, allant de réunions formelles avec le ministre de la Défense nationale, avec le Grand prévôt des Forces canadiennes et l'Équipe d'intervention stratégique des Forces armées canadiennes sur l'inconduite sexuelle à des présentations de sensibilisation aux endroits des Forces armées canadiennes à l'échelle du Canada. Au cours de la période de trois ans de janvier 2014 à décembre 2016, nous avons observé une augmentation de 83 % de la participation au programme de sensibilisation de la CPPM et nous avons maintenu ce niveau de participation accrue. La CPPM a continué de collaborer avec le Groupe de la Police militaire des Forces canadiennes et le Grand prévôt des Forces canadiennes en se réunissant biannuelle pour discuter de questions d'intérêt commun. En ce qui concerne l'enquête d'intérêt public concernant la plainte anonyme (traitement des détendus), les enquêteurs de la CPPM ont fait des progrès significatifs dans l'examen des documents reçus sous forme de divulgation et ont continué de travailler à la prochaine phase de l'enquête.

La CPPM a continué de se concentrer sur la sensibilisation à l'importance de la santé mentale et bien-être en milieu de travail et à la maison grâce à divers activités et communiqués.

Je profite de cette occasion pour remercier tout le personnel de la CPPM pour leur travail acharné et leur dévouement et j'ai hâte de poursuivre le travail avec tous.

Hilary C. McCormack, LL. B.
Présidente

Aperçu de nos résultats

Les dépenses réelles totales de la CPPM pour 2016-2017 étaient de 4 119 530 \$.

Les équivalents temps plein réels totaux de la CPPM pour 2016-2017 étaient de 27.

La CPPM ;

- A réalisé des progrès significatifs relativement au mieux-être en matière de santé mentale. La CPPM a officiellement lancé la Stratégie pour la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail.
- A réalisé des améliorations significatives dans le renforcement de la sécurité informatique et physique.
- A émis son rapport final le 27 septembre 2016 en lien avec le dossier multi-juridictionnelle complexe.

Pour en savoir plus sur les plans, les priorités et les résultats atteints, 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 obtenir de plus amples renseignements généraux sur le 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 sur le *site Web du premier ministre du Canada*.^{vii}

Contexte opérationnel et principaux risques

Contexte opérationnel

Interne

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

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 de 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	<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre des modifications résultant d'un examen interne de notre processus des plaintes. La gestion des cas examinés, les options administratives et autres, telles que 	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.

(AIP) est impliquée (nature du dossier).	<p>l'efficacité procédurale et les applications technologiques, pour veiller à l'optimisation des ressources disponibles.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Continuer d'adapter la portée ainsi que les ressources consacrées aux enquêtes à la complexité et aux besoins de cas particuliers. 		
--	--	--	--

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 pour 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 sujets, 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

En 2016-2017, la CPPM s'est concentrée sur la simplification des procédures internes dans le processus de plaintes afin de les résoudre en moins de temps que par le passé. Les procédures sont revues de manière continue afin de veiller au respect des délais établis.

Tout au long de l'année, la CPPM a continué d'établir une relation de collaboration avec le Grand prévôt des Forces canadiennes (GPFC), le Commandant adjoint du Groupe de la Police militaire des Forces canadiennes / Normes professionnelles (CmdtA Gp PM FC/NP) et d'autres représentants des FAC ou du MDN en participant à divers groupes de travail et en assistant à une présentation de l'Équipe d'intervention stratégique des Forces armées canadiennes sur l'inconduite sexuelle. À l'automne, la CPPM a rencontré le GPFC pour discuter des questions liées au mandat principal et traiter les préoccupations particulières aux dossiers entre les bureaux.

La CPPM a continué de favoriser des relations de travail de qualité avec ses intervenants et promouvoir l'importance à son mandat grâce à ses activités de sensibilisation. Des présentations ont été données à des participants dans des bases des FAC et à l'École de la Police militaire à Borden, Ontario. Ces visites des bases et d'autres présentations permettent aux intervenants d'apprécier davantage la CPPM, sa façon de fonctionner et permet à la CPPM d'élargir ses connaissances quant aux nombreux défis auxquels sont confrontés la Police militaire et d'autres intervenants. Il y a eu une augmentation du nombre de présentations à l'École de la Police militaire en 2016-2017.

Résultats atteints

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2016-2017	Résultats réels 2015-2016	Résultats réels 2014-2015
Les recommandations découlant d'enquêtes au sujet de plaintes pour inconduite ou ingérence acceptées par le ministère de la Défense nationale et / ou les Forces armées canadiennes.	% des recommandations acceptées	70 %	31 mars 2017	94%	83%	40%*
Dans les cas d'inconduite ou d'ingérence, les membres en cause ont dû se plier à certaines mesures correctrices ou des améliorations ont été apportées aux politiques et pratiques de la police militaire par suite de l'enquête menée par la CPPM.	% d'améliorations complétées	70 %	31 mars 2017	94%	83%	33%**

* Une proportion particulièrement importante des recommandations formulées par la CPPM durant la période visée — 96/112 ou 86 % — résulte d'un seul dossier volumineux, d'une audience d'intérêt public complexe (AIP Fynes). Dans ce dossier, de nombreuses réponses du GPFC aux recommandations de la CPPM (70%) ne comportaient aucun engagement au lieu que les recommandations soient directement « acceptées » ou « rejetées ». Selon les circonstances de ce dossier, la CPPM a considéré ces réponses sans engagement comme une non-acceptation desdites recommandations. Le taux d'acceptation des recommandations formulées par la CPPM pour tous les autres dossiers a été de 100 %.

** Compte tenue de la publication tardive de certains rapports finals dans l'exercice 2014-2015, la confirmation du statut de nombreuses recommandations jugées acceptées n'était pas disponible au moment de la publication du rapport 2014-2015. C'est pourquoi, aux fins de cet indicateur,

les recommandations, dont nous avons été avisés étaient à diverses étapes de mise en œuvre, ont été considérées comme n'étant pas pleinement mis en place, à la fin de l'exercice 2014-2015.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2016-2017	Dépenses prévues 2016-2017	Autorisations totales pouvant être utilisées 2016-2017	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2016-2017	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2016-2017
2 354 280	2 354 280	2 456 179	2 056 958	(297 322)

Ressources humaines (équivalents temps plein ou ETP)

Nombre d'ETP prévus 2016-2017	Nombre d'ETP réels 2016-2017	Écart (nombre d'ETP réels moins nombre d'ETP prévus) 2016-2017
11	10	(1)

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 de programmes dans l'organisation, sans égard au modèle de prestation des Services internes du ministère. Les 10 catégories de service 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 son objectif de promouvoir la santé mentale et le mieux-être, la CPPM a organisé le 10 novembre 2016, le lancement officiel sur la sensibilisation au mieux-être en matière de santé mentale. La CPPM a aussi officiellement lancé la Stratégie pour la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail. Les conférenciers de la Commission de la santé mentale du Canada et du programme d'aide aux employés ont fait des présentations au personnel. En outre, la CPPM a mis en place un présentoir du « Mieux-être mental » où de la littérature sur ce thème est à la disposition du personnel. Diverses activités ont été complétées et des outils ont été fournis aux employés, tels que la campagne « Je ne me reconnais pas », la

campagne « Lifespeak » et la campagne « Elle prend toute la place » afin de continuer de favoriser un milieu de travail où les employés sont respectés et encouragés à atteindre leur plein potentiel.

La CPPM a aussi continué de mettre l'accent sur la planification efficace des ressources humaines en mettant à jour sa liste de vérifications des effectifs, les postes vacants prévus en commençant les processus de sélection à l'avance et en embauchant des employés occasionnels afin de répondre aux besoins opérationnels. La CPPM a progressé vers les exigences de la Commission de la fonction publique sur la nouvelle orientation en matière de dotation et a terminé les politiques en matière de ressources humaines et l'instrument de délégation pour refléter la nouvelle orientation en matière de dotation. Enfin, la CPPM a assuré le parfait passage au système de paye Phénix et a continué de travailler en collaboration avec les intervenants intergouvernementaux en vue d'anticiper les enjeux et de régler les questions soulevées.

Comme l'a indiqué le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, la CPPM s'est concentrée sur ses politiques et ses pratiques en matière de tenue de documents afin de mieux passer à son plan de mise en œuvre sur le gouvernement ouvert.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2016-2017	Dépenses prévues 2016-2017	Autorisations totales pouvant être utilisées 2016-2017	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2016-2017	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2016-2017
2 331 031	2 331 031	2 411 885	2,062 572	(268 459)

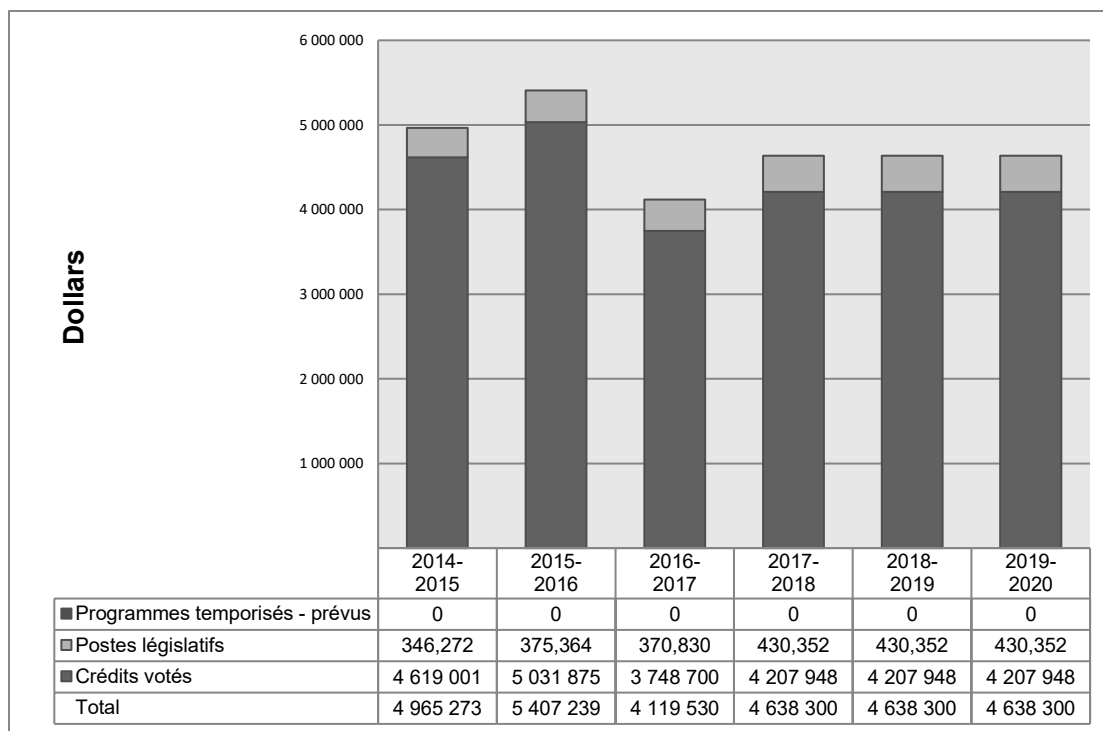
Ressources humaines (équivalents temps plein ou ETP)

Nombre d'ETP prévus 2016-2017	Nombre d'ETP réels 2016-2017	Écart (nombre d'ETP réels moins nombre d'ETP prévus) 2016-2017
19	16	(3)

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 2016-2017	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018	Dépenses prévues 2018-2019	Autorisations totales pouvant être utilisées 2016-2017	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2016-2017	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2015-2016	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2014-2015
Règlement des plaintes	2 354 280	2 354 280	2 343 627	2 343 627	2 456 179	2 056 958	2 545 782	2 754 359
Total partiel	2 354 280	2 354 280	2 343 627	2 343 627	2 456 179	2 056 958	2 545 782	2 754 359
Services internes	2 331 031	2 331 031	2 294 673	2 294 673	2 411 885	2 062 572	2 861 457	2 210 914
Total	4 685 311	4 685 311	4 638 300	4 638 300	4 868 064	4 119 530	5 407 239	4 965 273

Les dépenses globales ont été plus élevées en 2015-2016 en raison du coût de 929 000 \$ utilisés pour rénover ses bureaux. Un retour anticipé des niveaux de dépenses est attendu en 2017-2018 et les années suivantes. Cela pourrait changer, toutefois, s'il y a une augmentation des plaintes ou si la CPPM détient une autre audience d'intérêt public.

Les dépenses planifiées de la CPPM en 2016- 2017 ont été fondées sur le Budget principal des dépenses de 4 685 311 \$. Le Budget principal des dépenses de cette année est revenu à son niveau de référence en cours.

Dans l'ensemble, la variation entre les dépenses réelles et les autorités totales disponibles pour l'utilisation pour 2016- 2017 était de 748 534 \$. Il y a eu une baisse significative des services d'enquête en raison d'un nombre inférieur à la normale de cas en cours. En outre, la différence est attribuable aux postes vacants qui sont restés sans personnel toute l'année.

Ressources humaines réelles

Sommaire des ressources humaines pour les programmes et les Services internes (équivalents temps plein ou ETP)

Programmes et Services internes	Équivalents temps plein réels 2014-2015	Équivalents temps plein réels 2015-2016	Équivalents temps plein prévus 2016-2017	Équivalents temps plein réels 2016-2017	Équivalents temps plein prévus 2017-2018	Équivalents temps plein prévus 2018-2019
Règlement des plaintes	11	10	11	10	12	12
Total partiel	11	10	11	10	12	12
Services internes	15	15	19	16	19	19
Total	26	25	30	26	31	31

Les ressources humaines de la CPPM sont demeurées stables avec aucun changement significatif à l'organigramme du ministère. Aucun impact est prévu relatif aux initiatives de dépenses ultérieures.

Dépenses par crédit voté

Pour obtenir de l'information sur les dépenses votées et les dépenses législatives de la CPPM, consulter les [Comptes publics du Canada 2017](#)^{ix}.

Harmonisation des dépenses avec le cadre pangouvernemental

Harmonisation des dépenses réelles pour 2016-2017 avec le [cadre pangouvernemental](#)^x (en dollars)

Programme	Secteur de dépenses	Secteur d'activités du gouvernement du Canada	Dépenses réelles 2016-2017
Règlement des plaintes	Affaires sociales	Des collectivités sécuritaires et sécurisées	4 119 530

Total des dépenses par secteur de dépenses (en dollars)

Secteur de dépenses	Total des dépenses prévues	Total des dépenses réelles
Affaires économiques	-	-
Affaires sociales	4 685 311	4 119 530
Affaires internationales	-	-
Affaires gouvernementales	-	-

États financiers et faits saillants des états financiers

États financiers

Les états financiers^{xi} [non audités] de la CPPM pour l'exercice se terminant le 31 mars 2017 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 2017 (en dollars)

Information financière	Résultats prévus 2016-2017	Réels 2016-2017	Réels 2015-2016	Écart (réels 2016-2017 moins prévus 2016-2017)	Écart (réels 2016-2017 moins réels 2015-2016)
Total des charges	5 140 186	4 452 865	4 484 139	(687 321)	(31 274)
Total des revenus	0	0	0	0	0
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	5 140 186	4 452 865	4 484 139	(687 321)	(31 274)

État condensé de la situation financière (non audité) au 31 mars 2017 (en dollars)

Information financière	2016-2017	2015-2016	Écart (2016-2017 moins 2015-2016)
Total des passifs nets	571 307	799 487	(228 180)
Total des actifs financiers nets	477 039	714 340	(237 301)
Dette nette du ministère	94 268	85 147	9 121
Total des actifs non financiers	1 176 597	1 314 986	(138 389)
Situation financière nette du ministère	1 082 329	1 229 839	(147 510)

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](#)^{xii}.

Cadre de présentation de rapports

Voici les résultats stratégiques et l'architecture d'alignement des programmes de référence pour 2016-2017 de la CPPM :

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

Tableaux de renseignements supplémentaires

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

- ▶ Stratégie ministérielle de développement durable

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](#)^{xiv}. 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^{xii}
- Demandes de renseignements des médias :
613-947-5625 ou media@mpcc-cppm.gc.ca

Annexe : définitions

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.

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 approuvés par le Conseil du Trésor au plus tard le 1^{er} 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 dans le cadre d'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.

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 initiatives)

Initiative dans le cadre de laquelle au moins deux organisations fédérales, par l'intermédiaire d'une entente de financement approuvée, s'efforcent d'atteindre des résultats communs définis, et qui a été désignée (par exemple, par le Cabinet ou par un organisme central, entre autres) comme une initiative horizontale aux fins de gestion et de présentation de rapports.

plan (plans)

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)

Fournit les renseignements sur les plans et le rendement attendu des ministères appropriés au cours d'une période de trois ans. Les Plans ministériels sont présentés au Parlement au printemps.

priorité (priorities)

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 2016-2017, les priorités pangouvernementales sont des thèmes de haut niveau qui présentent le programme du gouvernement issu du discours du Trône de 2015, notamment : 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)

Groupe d'intrants constitué de ressources et d'activités connexes qui est géré pour répondre à des besoins précis et pour obtenir les résultats visés, et qui est traité 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)

Présente de l'information sur 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'atteindre ses résultats, mesure dans laquelle ces résultats se comparent à ceux que l'organisation souhaitait atteindre, 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 (results)

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. Ils devraient subir l'influence des résultats des programmes, mais ils échappent généralement au contrôle direct des ministères.

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

Cadre exhaustif comprenant l'inventaire des programmes, des ressources, des résultats, des indicateurs de rendement et de l'information de gouvernance d'une organisation. Les programmes et les résultats sont présentés d'après le lien hiérarchique qui les unit, et les résultats stratégiques auxquels ils contribuent. La Structure de la gestion, des ressources et des résultats découle de l'architecture d'alignement des programmes.

Notes en fin d'ouvrage

- i. *Loi sur la défense nationale*, <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/N-5/>
- ii. Le grand prévôt des Forces canadiennes , <http://www.forces.gc.ca/fr/communaute-fac-services-soutien-police-militaire/index.page>
- iii. Plaintes pour inconduite, <http://www.mpcc-cppm.gc.ca/01/200/210-fra.aspx>
- iv. Plaintes pour ingérence, <http://www.mpcc-cppm.gc.ca/01/200/220-fra.aspx>
- v. Enquêtes et des audiences d'intérêt public, <http://www.mpcc-cppm.gc.ca/01/200/230-fra.aspx>
- vi. Groupe de la police militaire des Forces canadiennes/Normes professionnelles, <http://www.forces.gc.ca/fr/communaute-fac-services-soutien-police-militaire/index.page>
- vii. Lettres de mandat, <http://pm.gc.ca/fra/lettres-de-mandat>
- viii. *Loi sur la preuve au Canada* <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-5/>
- ix. Comptes publics du Canada 2017, <http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/index-fra.html>
- x. Cadre pangouvernemental, [https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#tag-nav/~\(current_branch~'GOCO~sort_key~'name~sort_direction~'asc~open_nodes~\(~'tag_SA0001~'tag_SA9999~'tag_SA0002~'tag_SA0003~'tag_SA0004~'tag_SA0005\)\)](https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#tag-nav/~(current_branch~'GOCO~sort_key~'name~sort_direction~'asc~open_nodes~(~'tag_SA0001~'tag_SA9999~'tag_SA0002~'tag_SA0003~'tag_SA0004~'tag_SA0005)))
- xi. Les états financiers de la CPPM <http://www.mpcc-cppm.gc.ca/info/pubs/afs-efa/AfsEfa1617-fra.aspx>
- xii. Le site Web de la CPPM <http://www.mpcc-cppm.gc.ca/index-fra.aspx>
- xiii. Tableaux de renseignements supplémentaires <http://www.mpcc-cppm.gc.ca/info/pubs/drr-rrm/DrrRrm1617sup-fra.aspx>
- xiv. Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, <http://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp>