

# **La Commission des plaintes du public contre la GRC**

**2004-2005**

## **Rapport ministériel sur le rendement**

---

L'honorable Anne McLellan, C.P., députée  
Vice-première ministre et  
Solliciteur général du Canada  
(ministre de la Sécurité publique  
et de la Protection civile)



# Table des matières

<b>SECTION I – VUE D’ENSEMBLE</b> .....	1
Message de la Présidente .....	2
Déclaration de la direction.....	4
Sommaire des renseignements .....	5
Raison d’être.....	5
Vision, mission et mandat .....	5
Ressources financières totales .....	6
Total des effectifs.....	6
Sommaire du rendement selon les résultats stratégiques, les priorités et les engagements de la CPP.....	6
Rendement global de la CPP.....	7
Cadre d’établissement de rapports .....	7
Contexte et cadre de fonctionnement .....	7
Aperçu du rendement.....	7
<b>SECTION II – ANALYSE DU RENDEMENT SELON LES RÉSULTATS STRATÉGIQUES</b> ...	9
1. Créer une culture axée sur les résultats, au profit de tous les Canadiens, grâce à la reddition de comptes, à l’innovation, à la transparence et à la gestion du risque .....	11
2. La CPP continuera à faire usage de ses procédures de règlement à l’amiable pour répondre aux préoccupations des Canadiens concernant la conduite des membres de la GRC .....	12
3. La CPP améliorera les services qu’elle offre aux Canadiens grâce à l’application de principes de la gestion du risque au moment de la rédaction des rapports d’examen.....	13
4. Les cadres de la CPP soulignent l’importance des valeurs et de l’éthique au regard de la présentation des résultats aux Canadiens.....	14
5. La CPP élaborera des politiques précises en matière de ressources humaines pour favoriser un effectif durable.....	15
6. La CPP prendra des décisions proactives en s’appuyant sur un examen des risques internes et externes .....	16
7. La CPP s’assure que le contexte organisationnel, les mécanismes de contrôle et l’intégration des politiques gouvernementales vont de pair dans le but de faciliter la réalisation des objectifs organisationnels.....	17
8. La CPP accroîtra le niveau de responsabilité de chaque membre de l’équipe de gestion.....	18
9. La CPP compose avec une culture d’innovation continue en fixant des priorités et en assurant une planification, et en intégrant la méthode des « leçons retenues » lorsqu’elle évalue le rendement de ses politiques et de ses programmes .....	19
10. La CPP recueillera des données quant aux résultats et au rendement, qui serviront dans le cadre des processus décisionnels et aux obligations en matière de rapports publics .....	20

<b>SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES</b> .....	21
Organigramme de la CPP .....	22
Fondement de la structure organisationnelle .....	22
<b>SECTION IV – RENDEMENT FINANCIER</b> .....	27
Aperçu du rendement financier .....	28
Tableau 1 : Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles (y compris les ETP) .....	29
Tableau 2 : Utilisation des ressources selon les secteurs d'activités (ou les activités de programme) .....	30
Tableau 3 : Postes votés et législatifs .....	31
Tableau 4 : Coût net de la CPP .....	31
Tableau 5 : Politiques sur les voyages .....	32
<b>SECTION V – RENSEIGNEMENTS DIVERS</b> .....	33
Contacts et site Web .....	34
Dispositions législatives administrées par la CPP .....	34
Liste de rapports et d'exposés récents .....	34

SECTION I  
**VUE D'ENSEMBLE**

## Message de la Présidente

L'exercice financier 2004-2005 s'est avéré remarquable pour la Commission des plaintes du public contre la GRC (CPP). Nous avons connu de grands progrès en ce qui concerne la modernisation de nos pratiques de gestion et le maintien de l'ordre en général.

Je me réjouis d'avoir formé une équipe de gestion solide qui a pour mandat le traitement des activités principales et des responsabilités de gestion ministérielle au sein de l'organisme. L'équipe de gestion a pris de l'avancement en ce qui concerne la mise en œuvre de pratiques de gestion moderne, appliquées dans un milieu de travail d'équipe renouvelé et axé sur la collaboration et la prise de décision collégiale.

La CPP a conçu et approuvé son premier cadre de gouvernance afin de rendre la prise de décision des gestionnaires davantage transparente en ayant recours à un cadre stratégique et planifié. L'organisme a développé son premier plan d'activités annuel afin de garantir que les activités professionnelles appuyant le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) sont identifiées, planifiées et qu'elles disposent de bonnes ressources. Nous avons consolidé la gestion du rendement en établissant un lien entre les responsabilités personnelles de la dernière phase du plan d'activités et les objectifs de rendement des membres du comité de gestion, ainsi que les engagements en matière de rendement, les pourparlers et les évaluations de l'ensemble des employés.

Nous avons élaboré, à titre d'actifs stratégiques et ministériels, un plan des ressources humaines, un plan pour la mise en œuvre de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP) ainsi qu'un plan pour la gestion de la technologie de l'information. Aussi, les activités de ces plans ont été complétées dans le délai prévu.

Nous dénotons parmi nos employés et nos intervenants une meilleure compréhension de nos objectifs. Certes, nous devons améliorer notre façon de les communiquer, mais notre situation s'est grandement améliorée; nous pouvons communiquer des comptes rendus positifs et consulter au sujet des étapes à venir.

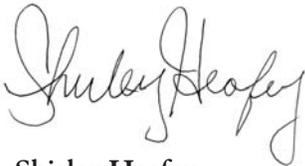
Nous avons franchi une étape importante cette année avec l'enquête d'intérêt public que j'ai entreprise au mois de mai 2004 au sujet de plaintes contre la GRC au regard de son enquête sur des cas présumés de violence sexuelle survenus au Centre de formation pour jeunes de Kingsclear au Nouveau-Brunswick. Il s'agit de l'enquête la plus importante jamais menée par la CPP, qui couvre près de 15 ans de travail d'enquête entrepris par la GRC. Nous avons créé une équipe cadre, nous avons rassemblé une grande quantité de documents à examiner, nous avons obtenu un financement et nous ajustons nos systèmes afin de faciliter l'analyse et la rédaction de rapports.

Au cours de l'année, j'ai rencontré plusieurs responsables provinciaux et municipaux, ainsi que des représentants des collectivités en situation minoritaire et des professionnels du maintien de l'ordre et de la surveillance afin de sensibiliser le public envers la CPP, son mandat et ses objectifs. La réticence à déposer des plaintes, une réticence exprimée par des citoyens arabes et musulmans et les collectivités autochtones, me préoccupe beaucoup. La CPP doit miser sur une prise de contact soutenue envers ces collectivités et envisager des solutions novatrices en vue d'intégrer notre rôle d'examiner le maintien de l'ordre à celui qu'exercent les responsables provinciaux.

Au mois de février 2005, j'ai proposé des mesures afin de garantir un examen civil efficace des activités de la GRC en matière de sécurité nationale. Parmi ces légères modifications, j'ai soumis la proposition de clarifier la loi afin que le (la) président(e) de la CPP, et non la GRC, puisse établir la pertinence des documents aux fins d'examen selon le cas. J'ai également soumis une deuxième proposition inspirée de la Commission Arar, soit la création d'un nouveau mécanisme d'examen, la Commission d'examen de la sécurité nationale (CESN), qui serait dotée de pouvoirs suffisants afin d'examiner, non seulement la conduite de la GRC, mais également l'ensemble des organismes fédéraux qui travaillent dans le domaine de la sécurité nationale. J'ose espérer que ces propositions aideront la Commission Arar à formuler ses recommandations au Parlement.

Je serais ravie de travailler en 2005-2006 avec le personnel de la CPP, la GRC et les collectivités à travers le Canada en vue de renforcer davantage la gestion de l'organisme et d'améliorer le maintien de l'ordre grâce à la surveillance que nous exerçons.

La présidente,



**Shirley Heafey**

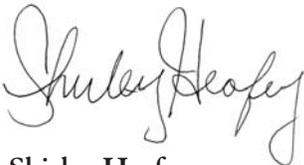
## Déclaration de la direction

Je sou mets, en vue de son dépôt au Parlement, le rapport ministériel sur le rendement (RMR) de 2004-2005 de la Commission des plaintes du public contre la GRC.

Le document a été préparé conformément aux principes de présentation et aux exigences de déclaration énoncés dans les *Lignes directrices pour la préparation des Rapports ministériels sur le rendement de 2004-2005* du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT).

- Il satisfait aux exigences précises en matière de rapports;
- Il se fonde sur une structure des secteurs d'activités approuvés;
- Il présente des renseignements uniformes, complets, équilibrés et exacts;
- Il fournit une base de reddition de comptes quant aux résultats recherchés ou obtenus avec les ressources et les autorisations qui lui sont accordées;
- Il fait état de la situation financière d'après les dépenses prévues dans le Budget des dépenses et les Comptes publics du Canada.

La présidente,



**Shirley Heafey**

# Sommaire des renseignements

## Raison d'être

La CPP est un organisme autonome qui ne fait pas partie de la GRC. En créant la CPP, le Parlement l'a investie du mandat d'assurer que les plaintes déposées par les citoyens au sujet de la conduite des membres de la GRC dans l'exercice de leurs fonctions sont examinées de façon équitable et objective.

Les rapports de la CPP comprennent des conclusions et des recommandations visant à identifier et à corriger des problèmes qui relèvent du maintien de l'ordre, et à empêcher qu'ils ne se reproduisent. Toutefois, la CPP ne peut ni imposer de mesures disciplinaires ni adjuger de compensations monétaires aux plaignants.

## Vision, mission et mandat

### Vision

L'excellence des services de police grâce à la reddition de comptes.

### Mission

Effectuer un examen civil de la conduite des membres de la GRC dans l'exercice de leurs fonctions afin d'assurer que la GRC est redevable au public.

### Mandat

Le mandat de la Commission est défini dans la partie VII de la Loi sur la GRC. Ses activités principales consistent à :

- recevoir les plaintes du public concernant la conduite des membres de la GRC;
- procéder à un examen lorsque les plaignants sont insatisfaits du règlement de leur plainte par la GRC;
- convoquer des audiences et mener des enquêtes;
- énoncer des conclusions et formuler des recommandations.

Ressources financières totales (en milliers de \$)

Dépenses prévues	Autorisations	Dépenses réelles
4 735,0	5 252,0	4 820,0

Total des effectifs

Nombre prévu	Nombre réel	Différence
42	44	2

Sommaire du rendement selon les résultats stratégiques, les priorités et les engagements de la CPP (en milliers de \$)

Résultats stratégiques	Priorités/engagements 2004-2005	Type	Dépenses prévues	Dépenses réelles	Résultats escomptés et obtenus à ce jour
Réception et examen des plaintes du public	1. Recourir au mode de règlement des différends à l'amiable pour répondre aux préoccupations du public quant à la conduite des membres de la GRC.	En cours	87,0	79,3	Atteint
	2. Recevoir et donner suite aux plaintes officielles.	En cours	463,0	423,0	Atteint
	3. Mener des enquêtes et convoquer des audiences d'intérêt public.	En cours	113,4	164,8	Atteint
	4. Recevoir, traiter et rédiger des actes quasi-judiciaires en réponse aux demandes d'examen des plaignants.	En cours	1 343,0	951,6	Atteint

## **Rendement global de la CPP**

### **Cadre d'établissement de rapports**

Cette année, la CPP rendra compte de ses données relatives au rendement et aux finances en se servant du cadre de travail adapté selon les résultats stratégiques de la CPP et de ses secteurs d'activités en regard de l'Architecture d'activités de programmes (AAP). À l'avenir, la CPP mettra en œuvre cet outil de gestion dans tous ses rapports. La CPP exploite un secteur d'activités, soit « la réception et l'examen des plaintes du public ». Par ailleurs, elle gère une seule activité de programme, « l'examen civil de la conduite des membres de la GRC dans l'exercice de leurs fonctions », dans le cadre du nouveau système d'AAP.

### **Contexte et cadre de fonctionnement**

Le gouvernement du Canada est voué au développement de collectivités solides qui reflètent et appuient les valeurs importantes des Canadiens. Ces valeurs comprennent le respect de la paix et de la primauté du droit, le respect des droits de la personne et des droits individuels; et le respect de la diversité. La CPP veille au respect de ces engagements en effectuant un examen civil de la conduite des membres de la GRC dans l'exercice de leurs fonctions et, par le fait même, en promouvant l'excellence des services de police. La CPP est un organisme autonome qui ne fait pas partie de la GRC.

Les citoyens canadiens exercent la fonction d'intervenants principaux auprès de la CPP. Celle-ci reçoit les plaintes du public et les communique à la GRC aux fins d'enquête conformément à la *Loi sur la GRC*. Par ailleurs, la CPP peut examiner la façon dont la GRC a réglé ces plaintes si le plaignant n'en est pas satisfait. Elle peut également déposer une plainte, mener une enquête, tenir une audience publique et formuler des conclusions et des recommandations au commissaire de la GRC.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) assure le financement de la CPP grâce à un crédit budgétaire provenant du Parlement. La CPP compte 44 employés à temps plein et elle est dotée d'un budget de 4 694 000 \$.

### **Aperçu du rendement**

Cette année, la CPP s'est acquittée de ses engagements fondamentaux avec brio malgré de nombreux défis marqués auxquels elle a dû répondre. Notamment, la question des postes à pourvoir depuis longtemps déjà au sein de son cadre de gestion; la clarification du mandat de la CPP quant à l'examen des activités liées à la sécurité nationale auxquelles s'adonne la GRC et la sollicitation d'appuis à cet effet; la vérification de la dotation et l'examen de la classification auxquels la CPP a été soumise; et l'affectation de temps et de ressources à l'obtention de fonds dans le but d'entreprendre l'enquête la plus importante que la CPP ait jamais menée.

Ont été pourvus en 2004 les postes de directeur exécutif (juin), de responsable des communications (août), de contrôleur (octobre) et de directeur, Plaintes et enquêtes (novembre). Par ailleurs, le directeur général, Examens et politiques a réintégré dans sa fonction à la suite d'une formation linguistique prolongée.

Au cours de l'exercice 2004-2005, la CPP a reçu plus de 1 100 demandes de renseignements généraux, 825 plaintes et 151 demandes d'examen. La CPP a eu recours au mode de règlement des différends à l'amiable dans 471 cas.

S'ajoute à ces activités de base un programme de changement ambitieux présenté par la CPP dans son Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2004-2005 dont le but est de permettre à l'organisme d'améliorer ses capacités d'exercer une saine gestion au sein de la fonction publique fédérale. La CPP s'engage à mettre en œuvre le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) pour mener à bien ce programme de changement. Le RPP de 2004-2005 relate d'importants plans et priorités fondés sur les principes et les éléments du CRG, auxquels on donnera suite plus loin dans le rapport. Voici un aperçu des réalisations :

- Postes de cadre pourvus et restructuration organisationnelle;
- Mise à jour des postes, des rapports de subordination et des responsabilités;
- Révision et mise à jour du cadre de gouvernance de la CPP;
- Conception d'un plan de gestion de l'information/technologie de l'information et de plans de communications interne et externe;
- Création et mise en œuvre d'une politique d'apprentissage;
- Élaboration et adoption d'un plan des ressources humaines;
- Conception d'un plan d'activités ambitieux par suite de consultations, en tenant compte des influences de l'environnement et d'une évaluation du risque;
- Mise au point d'engagements en matière de rendement et adoption d'un procédé de mesure des résultats à tous les niveaux de gestion, connexe aux engagements individuels du personnel et aux plans d'apprentissage;
- Développement et communication de l'AAP en respectant les délais prescrits;
- Création d'un comité directeur et conception d'un plan en vue de la mise en œuvre de la LMFP;
- Obtention du financement pour la tenue de l'enquête Kingsclear ainsi que la création d'un système de gestion d'enquêtes intégré à un espace de travail électronique.

Les mesures que nous avons prises et qui figurent ci-dessus aident aussi à répondre au rapport de vérification de la dotation de la Commission de la fonction publique diffusé le 6 octobre 2005 et font ressortir les progrès positifs importants obtenus en gestion, non seulement dans le domaine de la dotation, mais encore dans celui des ressources humaines en général.

SECTION II

**ANALYSE DU RENDEMENT  
SELON LES RÉSULTATS  
STRATÉGIQUES**

Dans le RPP de l'exercice financier 2004-2005, la CPP a choisi un format quelque peu différent de celui recommandé par le SCT. La CPP a utilisé le CRG à titre de modèle pour le développement de ses priorités de l'exercice financier en cours ainsi que pour les deux prochaines années. Nous avons identifié les résultats stratégiques des diverses composantes du CRG et nous avons précisé les activités et les mesures de rendement pour l'ensemble des objectifs.

Compte tenu que l'objectif du RMR est de présenter un rapport fidèle par rapport aux plans et aux priorités, la CPP a décidé d'aborder les engagements annoncés dans le RPP de l'exercice financier 2004-2005 et ainsi miser davantage sur les engagements de gestion plutôt que sur les activités essentielles décrites dans le *Sommaire des renseignements*. Tel qu'on l'a mentionné précédemment, la CPP exploite un seul secteur d'activités, celui de « recevoir et d'examiner les plaintes du public ». Ce secteur sous-tend l'ensemble des résultats stratégiques de la CPP, ses plans et ses priorités. Le RMR de 2004-2005 démontre clairement la façon dont les priorités annoncées par la CPP contribuent à l'ensemble de ses résultats stratégiques ainsi qu'aux engagements du gouvernement qui figurent dans le rapport *Le rendement du Canada 2004*.

Pour l'ensemble des résultats stratégiques et des activités, nous avons estimé l'attribution de ressources d'après le temps consacré par les gestionnaires pour entreprendre chacune de ces activités. Compte tenu de la taille modeste de la CPP et du budget restreint dans lequel elle opère, la diminution des composantes de ressources en vue de contrebalancer chacune des nombreuses activités décrites dans les tableaux subséquents ne brossera pas un tableau significatif de la répartition des ressources de la CPP. Le tableau qui figure au *Sommaire des renseignements* ainsi que les tableaux financiers subséquents représentent davantage les opérations financières de la CPP.

## **Résultat stratégique n° 1**

Créer une culture axée sur les résultats, au profit de tous les Canadiens, grâce à la reddition de comptes, à l'innovation, à la transparence et à la gestion du risque.

---

### Résultats escomptés :

#### **Résultats intermédiaires**

- Entente entre les gestionnaires en ce qui concerne l'application de méthodes en vue de redéfinir les activités de la CPP pour s'assurer qu'elles correspondent aux priorités du gouvernement dans son ensemble. 05/06
- Délai et examen suffisants pour rendre compte des activités, ce qui permet ainsi à la CPP de gérer les priorités concurrentes. 05/06

#### **Résultats immédiats**

- Les postes n'étant plus occupés ne figurent pas à la structure de l'organisation.
- La structure de l'organisation reflète les activités menées par la CPP.
- Les descriptions de tâches correspondent aux tâches effectuées par les employés.

---

### Plans, priorités et engagements

- Revoir la structure de gouvernance et actualiser les rôles, les responsabilités et les rapports de subordination.
- Créer un cadre global comprenant un cycle de planification, une fixation des priorités et l'établissement de rapports.
- Harmoniser les activités de la CPP et les priorités du gouvernement dans son ensemble.

---

### *Situation et résultats*

- La CPP a rempli tous les objectifs qu'elle s'était fixés dans ce domaine en réorganisant les rapports de subordination et en redéfinissant les responsabilités du titulaire d'un poste au sein de l'organisation afin d'améliorer la prestation de services. La CPP a créé un cadre de planification et de présentation de rapports grâce auquel elle peut gérer ses activités et ses ressources conformément aux priorités et aux méthodes établies par le gouvernement fédéral en matière de gestion.
- Tous les résultats immédiats ont été atteints et la CPP est en avance sur le plan triennal en ce qui concerne les résultats intermédiaires.

## Résultat stratégique n° 2

La CPP continuera à faire usage de ses procédures de règlement à l'amiable pour répondre aux préoccupations des Canadiens concernant la conduite des membres de la GRC.

Le mode de règlement des différends à l'amiable est une méthode avantageuse à biens des niveaux. La plainte est réglée plus rapidement et les parties concernées se rendent compte qu'ils ont exercé une influence directe sur le résultat du règlement de la plainte. On évite de recourir au processus d'examen qui s'avère long et on économise ainsi des ressources.

---

### Résultats escomptés :

#### Résultats intermédiaires

- Recours au mode de règlement à l'amiable pour traiter cinquante pour cent des plaintes. 06/07
- Entente entre la CPP et la GRC quant à la valeur du développement du processus de règlement à l'amiable afin d'y intégrer l'étape de l'examen d'une plainte. 06/07
- Entente entre la CPP et la GRC quant aux catégories d'allégations jugées convenables pour l'application automatique du processus de règlement à l'amiable. 05/06

#### Résultats immédiats

- Consensus à la CPP en ce qui concerne les catégories d'allégations pouvant faire l'objet d'un règlement à l'amiable.

---

### Plans, priorités et engagements

- Mise à jour des politiques et des méthodes en ce qui concerne le recours au mode de règlement à l'amiable.

---

### Situation et résultats

- En 2004-2005, la CPP a réglé 471 cas grâce au mode de règlement des différends à l'amiable et elle a reçu 825 plaintes.
- La CPP continue d'offrir aux plaignants et à la GRC l'occasion de régler un différend à l'amiable. Nous connaissons une hausse substantielle du nombre de cas réglés grâce au mode de règlement à l'amiable à l'échelle nationale. Toutefois, nous intensifions nos efforts pour stimuler la confiance des divisions susceptibles d'améliorations. De fait, la CPP continuera les démarches entreprises avec la GRC en vue d'établir un protocole sur le règlement des différends à l'amiable.

### **Résultat stratégique n° 3**

La CPP améliorera les services qu'elle offre aux Canadiens grâce à l'application de principes de la gestion du risque au moment de la rédaction des rapports d'examen.

Ainsi, on s'assurera que les demandes d'examen dont l'enjeu est davantage considérable seront classées par ordre de priorité tout en examinant l'ensemble des demandes d'examen dans un délai raisonnable.

Dépenses prévues : 29K \$

---

#### **Résultats escomptés :**

##### **Résultats intermédiaires**

##### **Résultats immédiats**

- Mise en œuvre uniforme des indicateurs de risque de l'organisation pour chaque rapport d'examen.
- Définition de ce que représente une charge de travail raisonnable (nombre de dossiers).
- À l'échelle organisationnelle, les indicatifs de productions annuels, mensuels et individuels sont bien définis.

---

#### **Plans, priorités et engagements**

- Développer une méthode précise et structurée pour gérer la charge de travail en ayant recours aux outils de la gestion du risque.

---

#### ***Situation et résultats***

- La CPP a respecté ses engagements et elle a atteint tous les résultats immédiats et intermédiaires qu'elle a présentés. La CPP organise des réunions de triage régulièrement pour classer les demandes d'examen selon leur niveau de risque et leur priorité. Elle a développé un plan triennal dont l'objectif est d'établir un niveau raisonnable de dossiers en inventaire et d'y arriver en fixant des objectifs de production, qui se rapportent directement aux ressources humaines et aux plans de rendement.

#### **Résultat stratégique n° 4**

Les cadres de la CPP soulignent l'importance des valeurs et de l'éthique au regard de la présentation des résultats aux Canadiens.

---

Résultats escomptés :

Résultats intermédiaires

Résultats immédiats

- Convocation de réunions du personnel au cours desquelles les valeurs seront exposées et évaluées.
- 

Plans, priorités et engagements

- Convoquer deux réunions par année dans le but d'évaluer de manière non officielle le rendement de la CPP en ce qui concerne le respect des valeurs et de l'éthique de la fonction publique.
- 

*Situation et résultats*

- La CPP a organisé une réunion de tout le personnel à laquelle un expert des valeurs et de l'éthique a participé. La politique gouvernementale fut présentée, à la suite de quoi les membres du personnel ont amorcé une discussion libre, leur donnant ainsi l'occasion de faire part de leur point de vue et de poser des questions.
- À ce jour, aucune réunion de suivi n'a été organisée.
- La CPP a ajouté des valeurs de la dotation à son cadre de gouvernance, qui fut adopté par le comité de gestion.

## **Résultat stratégique n° 5**

La CPP élaborera des politiques précises en matière de ressources humaines pour favoriser un effectif durable.

---

### Résultats escomptés :

#### Résultats intermédiaires

- Niveaux de classification correspondant aux activités et aux pouvoirs délégués. 05/06
- Reconnaissance et récompenses intégrées aux stratégies de recrutement et de maintien en fonction. 06/07

#### Résultats immédiats

- Les priorités en dotation se fondent sur les activités qui reflètent les priorités de la CPP.
  - Des plans de formation sont mis en place pour les employés.
- 

### Plans, priorités et engagements

- Établir un plan annuel des ressources humaines qui donne un aperçu des stratégies en matière de dotation, de recrutement, de classification, de formation et de relations de travail.
- 

### *Situation et résultats*

- La CPP a fixé trois priorités dans son plan des ressources humaines : renforcer le leadership; se focaliser sur les employés pour attirer, perfectionner et maintenir l'effectif; et constituer une capacité de gestion des ressources humaines.
- La CPP a adopté un plan d'apprentissage continu et a préparé des plans d'apprentissage pour l'ensemble du personnel selon les objectifs de rendement.
- Le cadre de gouvernance de la CPP comprend désormais des valeurs de la dotation.
- On a effectué un Examen des services administratifs afin d'évaluer le besoin global d'un soutien administratif dans l'organisme et d'évaluer les besoins en postes, les niveaux et les stratégies de dotation.

## **Résultat stratégique n° 6**

La CPP prendra des décisions proactives en s'appuyant sur un examen des risques internes et externes.

---

### Résultats escomptés :

#### Résultats intermédiaires

#### Résultats immédiats

- Intégration des considérations liées au risque aux processus de planification stratégique et aux processus décisionnels.
  - Démonstration d'une révision du profil de risque de l'organisation effectuée de façon périodique.
- 

### Plans, priorités et engagements

- Établir un cadre afin d'intégrer les analyses des forces, des faiblesses, des possibilités et des menaces (FFPM) aux processus de planification et de décisions.
  - Revoir régulièrement le profil de risque de l'organisation.
- 

### *Situation et résultats*

- La CPP a créé un Cadre de gestion du risque pour identifier et évaluer les risques en fonction de leur degré et de leur probabilité. Elle a également développé un plan de vérification axé sur les risques. Cependant, ces outils n'ont pas encore été adoptés. Le nouveau comité de gestion s'engage à revoir et à actualiser ce cadre selon les changements importants qui surviendront dans les contextes opérationnels de la CPP, tant à l'interne qu'à l'externe.
- On a développé le plan d'activités courant en tenant compte des facteurs de risque.

## Résultat stratégique n° 7

La CPP s'assure que le contexte organisationnel, les mécanismes de contrôle et l'intégration des politiques gouvernementales vont de pair dans le but de faciliter la réalisation des objectifs organisationnels.

### Résultats escomptés :

#### Résultats intermédiaires

- Établissement d'une stratégie en vue d'appliquer correctement la politique qui se rapporte aux besoins et affectations des ressources. 05/06
- Intégration de la politique de gestion de l'information gouvernementale aux activités de la CPP. 06/07

#### Résultats immédiats

- Tous les intervenants saisissent bien la structure organisationnelle et des interactions ont lieu au niveau approprié.
- Les conclusions formulées à la suite de la vérification axée sur les risques et les pertes de contrôle sont examinées.
- L'impact qu'aura la politique de gestion de l'information gouvernementale sur la CPP est mesuré.

### Plans, priorités et engagements

- Mettre en place la nouvelle structure et introduire les modifications apportées aux procédés de la CPP, et en faire part aux intervenants.
- Réviser périodiquement le plan de vérification de la CPP axé sur les risques.
- Évaluer et intégrer de nouvelles politiques gouvernementales qui s'appliquent à la CPP.

### Situation et résultats

- Au cours de la dernière année, la présidente de la CPP a participé à une vaste campagne de sensibilisation. Elle a rencontré plusieurs groupes d'intervenants, a prononcé diverses allocutions, etc. La CPP a élaboré et mis à exécution un plan ambitieux de communications internes et externes. De même, le rapport annuel que la CPP a publié à l'été 2004 présente des renseignements sur les processus, les activités et les changements qui s'opèrent à la CPP.
- Le plan de vérification de la CPP a été reporté en attendant que des décisions et une directive soient annoncées par le Bureau du contrôleur général du SCT en ce qui concerne la fonction de vérification interne des petits ministères et organismes. La CPP participe activement à des consultations au sujet de ces modifications. Par ailleurs, au cours du dernier exercice financier, la Commission de la fonction publique a procédé à une vérification de la dotation et à un examen de la classification à la CPP.
- La CPP se montre également très proactive dans ses démarches visant à intégrer de nouvelles politiques à la structure de gouvernance et à la structure stratégique de l'organisme. Le CRG sert d'outil principal pour la mesure et la reddition de comptes de la gestion et du rendement; les gestionnaires de la CPP sont à l'avant-garde du développement de la GIG dans les petits organismes gouvernementaux et sont soumis à leur propre révision exhaustive de la gestion de l'information; la CPP était l'un des premiers organismes à achever son cadre d'AAP; la CPP a créé un comité directeur pour la mise en œuvre de la LMFP et elle a conçu un plan d'action afin d'assurer que les politiques sont adoptées et que les méthodes sont mises en place en vue de respecter toutes les échéances.

### **Résultat stratégique n° 8**

La CPP accroîtra le niveau de responsabilité de chaque membre de l'équipe de gestion.

---

#### Résultats escomptés :

##### **Résultats intermédiaires**

- Surveiller le rendement de l'équipe de gestion et veiller à ce que les activités cadrent avec les objectifs stratégiques.
- Surveiller et examiner de façon périodique le rendement des gestionnaires.

##### **Résultats immédiats**

- L'entente de gestion du rendement de tous les gestionnaires correspond aux engagements de l'organisme.
- 

#### Plans, priorités et engagements

- Des objectifs précis sont fixés pour tenir compte des ententes de gestion du rendement.
  - Les délégations se veulent le reflet des compétences de chaque gestionnaire.
- 

#### *Situation et résultats*

- Les engagements en matière de rendement de chaque gestionnaire découlent directement des priorités et des engagements qui figurent au Plan d'activités et au RPP. On suivra la mesure du rendement et l'atteinte des objectifs pour en faire la divulgation dans le prochain RMR. La réalisation des engagements est signalée au comité de gestion à intervalles réguliers dans le cadre de réunions du comité de gestion ou par le biais de rapports périodiques.

## Résultat stratégique n° 9

La CPP compose avec une culture d'innovation continue en fixant des priorités et en assurant une planification, et en intégrant la méthode des « leçons retenues » lorsqu'elle évalue le rendement de ses politiques et de ses programmes.

---

### Résultats escomptés :

#### Résultats intermédiaires

#### Résultats immédiats

- Les niveaux de production récents sont maintenus ou accrus et les délais d'exécution sont écourtés.
- Les progrès en matière de productivité sont suivis.

---

### Plans, priorités et engagement

- Poursuivre la rédaction de rapports trimestriels sur les indicateurs de l'organisme, tels que la productivité et les délais d'exécution dans les secteurs clés du mécanisme de traitement et d'examen des plaintes.
- Effectuer un examen mensuel de la production de rapports d'examen pour faire en sorte que les objectifs internes sont atteints.

---

### *Situation et résultats*

- Des rapports de rendement trimestriels sont préparés pour l'Unité des examens et sont comparés aux plans en ce qui touche le nombre d'examens terminés. On fait enquête sur les écarts et on fournit des explications à cet effet.
- On conserve des statistiques sur les demandes de renseignements, sur la réception des plaintes et sur les plaintes réglées grâce au mode de règlement des différends à l'amiable, à la suite de quoi on en fait rapport. Il reste encore du travail à faire quant aux mesures de productivité telles que les délais d'exécution, et les modèles pour déterminer ces résultats feront l'objet d'une recherche et seront établis par la suite.

## Résultat stratégique n° 10

La CPP recueillera des données quant aux résultats et au rendement, qui serviront dans le cadre des processus décisionnels et aux obligations en matière de rapports publics.

### Résultats escomptés :

#### Résultats intermédiaires

- Identifier les recommandations auxquelles le commissaire de la GRC a souscrit pour chaque exercice financier et par lieu géographique. 05/06
- Montrer que les résultats prévues ont été atteints.

#### Résultats immédiats

- Le renforcement des résultats des programmes et des résultats financiers avance.
- Le taux d'acceptation des conclusions et des recommandations de la CPP par le commissaire de la GRC est vérifié.
- Qualité du rapport sur les plans et les priorités, du rapport annuel et du rapport ministériel sur le rendement.

### Plans, priorités et engagements

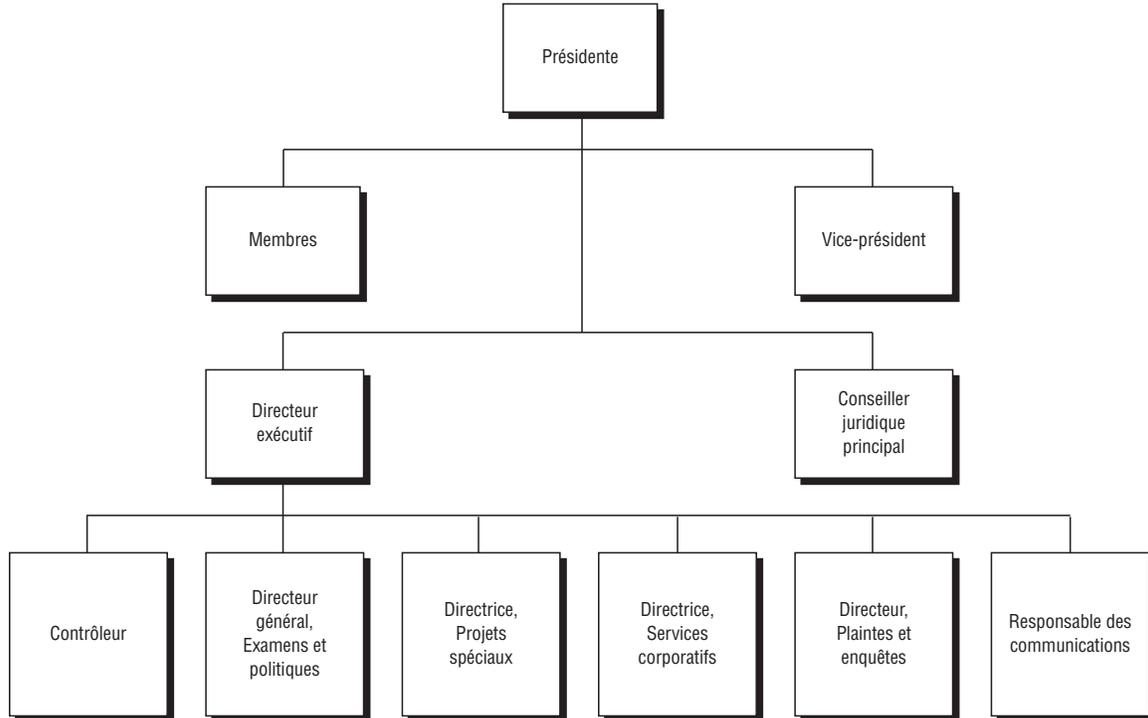
- Intégrer des données financières et non financières aux processus décisionnels.
- Préparer un plan d'évaluation dont l'objectif consiste à tenir compte des retombées que produit l'examen des plaintes à la CPP.
- Rendre compte des résultats des programmes et des résultats financiers (gestionnaires).
- Informer les citoyens et les parlementaires des activités de la CPP et des dispositions qui sont prises pour améliorer ses mesures de rendement et ses résultats.

### *Situation et résultats*

- Les données financières et non financières font partie intégrante des processus décisionnels. En étant un petit organisme dont le budget est assez restreint, la CPP peut facilement dresser un tableau complet de sa situation financière. Elle tient toujours compte des limites financières lorsqu'elle fixe ses priorités et assure une planification. Toutefois, en ce qui concerne la planification en matière de politique, de rendement et de gestion, la CPP considère tous les facteurs pertinents.
- Au cours des prochains mois, la CPP s'engagera dans une fonction d'évaluation. Comme elle ne disposait d'aucune capacité en ressources avant cette année, la CPP ne pouvait accomplir cette tâche. Le contrôleur qu'elle a embauché récemment assurera désormais l'évaluation au sein de l'organisme.
- La CPP rend compte au Parlement et aux citoyens par le biais de son RPP, de son RMR et de son rapport annuel. Le site Web de la CPP s'avère également une source d'information à jour sur les activités de la CPP.

SECTION III  
**RENSEIGNEMENTS  
SUPPLÉMENTAIRES**

# Organigramme de la CPP



## Fondement de la structure organisationnelle

Les postes de dirigeants, c'est-à-dire le président, le vice-président, les membres, le directeur exécutif et le conseiller juridique principal, existent depuis la création de la CPP et s'avèrent un arrangement judiciaire et efficace.

Par contre, les postes de cadres supérieurs ont été modifiés et se sont développés au cours des dix dernières années. Cependant, la structure de la haute direction a été mise en place au cours du dernier exercice financier en vue de garantir une meilleure reddition de comptes à moyen terme à tout le moins.

### Président

Le président est le chef de la direction générale et est membre de la CPP à temps plein. Il est nommé par le gouverneur en conseil. Le président supervise les membres du personnel de la CPP et gère le travail que ceux-ci effectuent.

Le vice-président s'acquitte de ses fonctions à temps plein et relève du président. Celui-ci peut déléguer au vice-président tout pouvoir, obligation ou tâche qui lui sont conférés, à l'exception du pouvoir de déléguer et de l'obligation de déposer un rapport annuel au Parlement.

Le Président peut nommer 27 autres membres à temps plein ou à temps partiel qui peuvent être appelés à présider des audiences. Le directeur exécutif et le conseiller juridique principal relèvent également du président.

### **Vice-président**

Le vice-président fournit un appui au président. Il peut être appelé à régler des plaintes grâce au mode de règlement des différends à l'amiable, s'il y a lieu. Le président peut lui déléguer certaines tâches, dont la préparation et la soumission de tous les rapports intérimaires et finals à la suite d'un examen, d'une enquête et d'une audience, de même que les conclusions et les recommandations qui y figurent. Ce poste est demeuré vacant au cours de la dernière année.

### **Membres**

Les membres de la CPP, qui proviennent de chaque province ou territoire utilisant par contrat les services de police de la GRC, sont nommés à temps partiel par le gouverneur en conseil, à l'issue de consultations avec le ministre ou d'autres représentants responsables des questions policières de la province ou du territoire visé. Actuellement, la CPP ne comprend aucun membre nommé à temps partiel.

### **Directeur exécutif**

Le poste de directeur exécutif est un poste permanent, classé au niveau EX, qui relève du président. Le titulaire du poste est chargé de fournir un appui au président; il doit faire preuve de leadership et doit assurer une orientation stratégique et un contrôle des ressources, des opérations, de la gestion et de l'infrastructure administrative de la CPP; il est en outre responsable de l'examen, de l'évaluation, de la rationalisation et de l'évolution des politiques et procédures sur une base continue. Le directeur exécutif s'occupe du cadre de gestion et de la stratégie de prestation des services; du développement et de la mise en œuvre d'une stratégie de communication et des liens constructifs avec la GRC et les provinces et territoires. Enfin, il fournit des conseils au président quant aux questions d'ordre administratif. En tant qu'agent principal des finances, le directeur exécutif doit fournir des justifications et défendre son point de vue au CT en ce qui concerne un financement supplémentaire et il doit analyser des accords de collaboration en ce qui concerne des dispositions en matière de financement.

Les postes suivants relèvent du directeur exécutif :

Directeur général, Examens et politiques

Directeur, Plaintes et enquêtes

Directeur, Projets spéciaux

Directeur, Services corporatifs

Contrôleur

Responsable des communications

## **Conseiller juridique principal**

Le poste de conseiller juridique principal est un poste permanent classé au niveau LA, qui relève du président. Le titulaire du poste est responsable de la gestion de l'Unité des services juridiques et de la prestation de conseils juridiques, d'opinions et d'expertise à la CPP. Il représente la CPP dans le cadre de diverses catégories d'appels, y compris la Cour suprême du Canada. Il doit également fournir des conseils au sujet de l'élaboration de la politique et des procédures et au sujet des règles et des procédures à suivre au cours des audiences tenues par la CPP.

Le conseiller juridique principal gère l'Unité des services juridiques, y compris le personnel permanent et les conseillers embauchés à temps partiel. Il délègue des tâches juridiques selon l'expertise et la spécialisation des membres du personnel; il fournit des conseils préalables quant aux questions juridiques, d'interprétation ou concernant des instruments de pouvoir législatif contradictoires; il identifie le besoin de recourir à un conseiller de l'extérieur et vérifie la qualité de tous les travaux de nature juridique de la CPP.

## **GESTIONNAIRES QUI RELEVENT DU DIRECTEUR EXÉCUTIF**

### **Directeur général, Examens et politiques**

Le poste de directeur général, Examens et politiques est un poste permanent, classé au niveau EX, qui relève du directeur exécutif. Le titulaire du poste est chargé de coordonner les examens et les enquêtes en ce qui concerne les plaintes déposées par les plaignants qui ne sont pas satisfaits de la façon dont la GRC a traité leur plainte. Il développe et met en œuvre des stratégies visant à éliminer le nombre de cas non réglés. Il crée un procédé simplifié servant à augmenter la production; et il examine, évalue et négocie des modifications à apporter aux stratégies de la GRC dans le but de donner suite aux recommandations et formule des recommandations aux fins d'orientation de l'organisme.

Le directeur général, Examens et politiques doit établir un cadre de planification stratégique et indiquer les capacités de la CPP en matière de politique. Il mène des études analytiques au sujet d'enjeux politiques d'envergure qui traitent du maintien de l'ordre et qui demandent une attention plus systématique. Le titulaire doit développer et mettre en œuvre des instruments de rapport. Il examine et critique le rapport annuel de la GRC.

### **Directeur, Plaintes et enquêtes**

On a revu ce poste, anciennement appelé directeur, Demandes de renseignements et plaintes, et y a attribué les enquêtes et un programme de sensibilisation. Le chef des enquêtes relève désormais de ce poste.

Le directeur, Plaintes et enquêtes est un poste permanent classé au niveau EX, qui relève du directeur exécutif. Le titulaire du poste est responsable de la gestion d'une procédure de règlement des plaintes, du développement d'outils, de normes, de lignes directrices, de méthodes de suivi et de mécanismes de contrôle en vue d'accélérer l'analyse et le règlement des plaintes. De plus, la personne est chargée du développement et de la diffusion de méthodes de règlement des différends à l'amiable, de la conception, de la mise en œuvre et de la gestion

d'un régime d'enquête sur les plaintes, de la gestion d'un programme de sensibilisation communautaire et du développement et de la gestion d'un groupement de médiateurs indépendants. La mise en valeur auprès de la GRC des fonctions liées au règlement des plaintes et aux enquêtes et la promotion de changements d'attitudes à cet égard de la part des simples agents de la GRC font également partie des tâches du directeur, Plaintes et enquêtes.

### **Directeur, Projets spéciaux**

Le poste de directeur, Projets spéciaux est un poste permanent classé au niveau EX, qui relève du directeur exécutif. La titulaire de ce poste était en congé d'invalidité pendant trois ans avant qu'elle ne prenne sa retraite en mars 2005.

Ce poste sera remplacé par un nouveau poste permanent, soit le directeur, Grands projets et recherche. Ce poste classé au niveau EX relèvera du directeur exécutif.

Le directeur, Grands projets et recherche sera à l'affût des développements actuels et en évolution en matière d'administration de la justice et de programmes du maintien de l'ordre. Le titulaire du poste devra également constituer des critères destinés à la mise en œuvre de grands projets; fixer des cadres de gestion de projets, y compris justifier l'aide financière; gérer les grands projets; organiser et convoquer des audiences publiques d'envergure; mettre au point et gérer des cadres et des outils d'analyse novateurs; créer et gérer des systèmes d'information et fournir des conseils à la Commission.

### **Directeur, Services corporatifs**

Le poste de directeur, Services corporatifs est un poste permanent classé au niveau EX, qui relève du directeur exécutif. Le titulaire du poste doit fournir des conseils et une expertise au président et aux membres quant aux besoins, à la planification et à la gestion en ce qui concerne tous les services corporatifs qui sont offerts à la CPP. Il gère la planification opérationnelle, le financement, l'attribution des ressources, les stratégies organisationnelles et la prestation des services. Le titulaire du poste fournit des conseils et une expertise et assure des services en matière de sécurité, de locaux, de gestion de l'information et de matériel.

Les services corporatifs comprennent la planification financière et les services financiers, la planification opérationnelle, la gestion de l'information, les ressources humaines, l'Accès à l'information et protection des renseignements personnels, les systèmes, la sécurité, la gestion des locaux, l'approvisionnement, la prestation extérieure de services et les services de bibliothèque.

### **Contrôleur**

Le poste de contrôleur est un poste permanent nouvellement créé, classé au niveau FI, qui relève du directeur exécutif. Le titulaire du poste agit à titre d'agent financier supérieur à temps plein de la CPP.

Cette personne est responsable de la conception, de la gestion, de la mise en œuvre et de la promotion du cadre de planification stratégique, d'activités et opérationnelle de la CPP. Elle planifie et gère la préparation et le regroupement de documents tels que l'architecture

d'activités de programmes, le plan d'activités, la mise à jour annuelle des niveaux de référence, le budget, le rapport sur les plans et les priorités et le rapport ministériel sur le rendement. Le contrôleur gère la préparation des rapports et des états financiers obligatoires qui sont envoyés aux organismes centraux.

Le contrôleur fournit des conseils et un encadrement d'ordre professionnel à tous les gestionnaires et au personnel en matière de planification, d'opérations et d'administration financières et en matière de planification, de lois, de politiques, de pratiques et de procédures gouvernementales connexes et de méthodes comptables généralement admises. De plus, il effectue des examens financiers et fait une appréciation des présentations envoyées au CT, des projets de budget et de l'exactitude des modèles financiers.

### **Responsable des communications**

Le poste de responsable des communications est un poste permanent classé au niveau IS, qui relève du directeur exécutif. Le titulaire du poste est responsable des stratégies, des plans, des conseils, des produits et des services qui traitent du domaine de la communication, et de l'unité des services de révision et de rédaction. Il ou elle fournit un soutien au président, au vice-président, au directeur exécutif, aux cadres supérieurs et au personnel de la CPP. La personne est responsable du rapport annuel de la CPP et de tous les documents publiés à l'interne ou à l'externe.

SECTION IV  
**RENDEMENT  
FINANCIER**

## **Aperçu du rendement financier**

Les autorisations totales reçues pour l'exercice 2004-2005 étaient de 5 252 000 \$ et les dépenses réelles ont été de 4 820 000 \$.

La CPP a reçu un montant reporté de 208 050 \$ du Budget supplémentaire des dépenses A.

Un montant de 17 000 \$ a été attribué à la CPP au titre du crédit 15 à la suite de négociations collectives.

La CPP a reçu 110 000 \$ du Budget supplémentaire des dépenses B pour couvrir les dépenses liées aux activités de la CPP en ce qui concerne la Commission Arar, ainsi qu'un montant de 182 304 \$ pour financier la création d'une Section des communications à la CPP et pourvoir le poste de AFSTP à titre permanent.

**Tableau 1 : Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles (y compris les ETP)**  
(en milliers de \$)

	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses réelles 2003-2004	2004-2005			
			Budget principal	Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
Réception et examen des plaintes du public	4 822,0	4 903,0	4 735,0	4 735,0	5 252,0	4 820,0
<b>Total</b>	<b>4 822,0</b>	<b>4 903,0</b>	<b>4 735,0</b>	<b>4 735,0</b>	<b>5 252,0</b>	<b>4 820,0</b>
Plus : Coût des services reçus sans frais	541,0	541,0	575,0	575,0	580,0	580,0
<b>Coût net de la CPP</b>	<b>5 363,0</b>	<b>5 444,0</b>	<b>5 310,0</b>	<b>5 310,0</b>	<b>5 832,0</b>	<b>5 400,0</b>
<b>Équivalents temps plein</b>		<b>44</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>44</b>

Les autorisations totales comprennent le Budget principal des dépenses et le Budget supplémentaire des dépenses de 500 354 \$. La CPP a également reçu 17 000 \$ au titre du crédit 15.

**Tableau 2 : Utilisation des ressources selon les secteurs d'activités  
(ou les activités de programme)**  
(en milliers de \$)

2004-2005								
Secteurs d'activités – SA (ou activités de programme – AP)	Budgétaire			Total des dépenses brutes	Moins recettes disponibles	Total des dépenses nettes	Prêts, placements et avances	Total
	Fonction- nement	Capital	Subventions et contributions					
Réception et examen des plaintes du public								
Budget principal	4 735,0			4 735,0				4 735,0
<i>Dépenses prévues</i>	4 735,0			4 735,0				4 735,0
Autorisations totales	5 252,0			5 252,0				5 252,0
<i>Dépenses réelles</i>	4 820,0			4 820,0				4 820,0

**Tableau 3 : Postes votés et législatifs**  
(en milliers de \$)

Poste voté ou législatif	Libellé tronqué pour le poste voté ou législatif	2004-2005			
		Budget principal	Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
V	Dépenses de fonctionnement	4 177,0	4 177,0	4 694,0	4 262,0
XX	Dépenses en capital				
XX	Subventions et contributions				
(S)	Ministre de XXX – traitement et allocation pour automobile				
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	558,0	558,0	558,0	558,0
	<b>Total</b>	<b>4 735,0</b>	<b>4 735,0</b>	<b>5 252,0</b>	<b>4 820,0</b>

**Tableau 4 : Coût net de la CPP**  
(en milliers de \$)

	2004-2005
Total des dépenses réelles	4 820,0
<i>Plus : Coût des services reçus sans frais</i>	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	372,0
Contributions couvrant la part d'employeur des primes et coûts d'assurance des employés, payés par le SCT (sauf les fonds renouvelables)	208,0
Indemnisation des accidentés du travail, assurée par Développement social Canada	0
Traitements et dépenses liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	0
<i>Moins : Recettes non disponibles</i>	
<b>Coût net de la CPP pour 2004-2005</b>	<b>5 400,0</b>

## Tableau 5 : Politiques sur les voyages

---

### Comparaison aux autorisations spéciales de voyager du SCT

---

Politique sur les voyages de la CPP :

---

**Autorisation :** La CPP se conforme aux autorisations spéciales de voyager du SCT.

---

**Indemnité :**

---

Principale(s) différence(s) entre la politique sur les voyages du SCT et celle de la CPP :

---

Principales incidences financières de la (des) différence(s) :

---

### Comparison à la directive sur les voyages, aux taux et aux indemnités du SCT

---

Politique sur les voyages de la CPP :

---

**Autorisation :** La CPP se conforme à la directive sur les voyages du SCT.

---

**Indemnité :**

---

Principale(s) différence(s) entre la politique sur les voyages du SCT et celle de la CPP :

---

Principales incidences financières de la (des) différence(s) :

---

SECTION V  
**RENSEIGNEMENTS  
DIVERS**

## **Contacts et site Web**

Par courriel :

[plaintes@cpc-cpp.gc.ca](mailto:plaintes@cpc-cpp.gc.ca) (pour déposer une plainte)  
[org@cpc-cpp.gc.ca](mailto:org@cpc-cpp.gc.ca) (renseignements généraux)

Par téléphone :

Partout au Canada et aux États-Unis : 1 800 665-6878  
Région d'Ottawa : (613) 952-1471  
Région de Vancouver : (604) 501-4080

Par télécopieur :

(613) 952-8045 (Administration centrale)  
(604) 501-4095 (Bureau de la région de l'Ouest)

Par courrier :

C.P. 3423, succursale D  
Ottawa (Ontario)  
K1P 6L4

Internet :

<http://www.cpc-cpp.gc.ca/>

## **Dispositions législatives administrées par la CPP**

La CPP et la GRC sont responsables de l'application de la partie VII de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* (S.R., chap. R-10, partie VII).

De plus, la CPP est responsable devant le Parlement de l'application des parties VI et VII de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* (S.R., chap. R-10, parties VI et VII).

## **Liste de rapports et d'exposés récents**

*Rapports annuels*  
*de 1988-1989 à 2004-2005*

*Rapport final de la Présidente à la suite d'une enquête d'intérêt public* – Enquête menée sur la conduite de la GRC concernant un accident mortel de motocyclette qui s'est produit à Drummond au Nouveau-Brunswick (janvier 2005)

*Mémoire de la Commission des plaintes du public contre la GRC présenté dans le cadre de l'Examen de la Politique de la Commission d'enquête sur les actions des responsables canadiens relativement à Maher Arar* (21 février 2005)