

Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire

2007-2008

Rapport de rendement ministériel

L'honorable Peter Gordon MacKay, député
Ministre de la Défense nationale

Table des matières

SECTION I – SURVOL	1
Message du président.....	2
Déclaration du représentant de la direction	4
SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE.....	15
Analyse par activité de programme	16
SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES	21
Tableau 1 : Comparaison entre les dépenses prévues et les dépenses réelles (dont les ETP)	22
Tableau 2 : Ressources par activité de programme	23
Tableau 3 : Crédits votés et postes législatifs	23
Tableau 4 : Services reçus gratuitement	23
Tableau 5 : États financiers.....	24
SECTION IV – AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT	37
Renseignements organisationnels	38

SECTION I – SURVOL

Message du président

Je suis heureux de présenter le *Rapport de rendement ministériel* (RRM) 2007-2008 de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire (la Commission).

La Commission a été créée par le gouvernement du Canada le 1^{er} décembre 1999 grâce à une modification apportée à la *Loi sur la défense nationale*, dont la partie IV décrit le mandat complet de la Commission et le traitement à donner aux plaintes. La Commission a pour but d'assurer une surveillance civile indépendante de la police militaire des Forces canadiennes. Comme on l'indique dans le document d'information n^o 8 présenté à l'appui du projet de loi qui a permis de créer la Commission, son rôle est d'assurer que « la police militaire et la chaîne de commandement fassent preuve d'une plus grande responsabilisation en ce qui a trait aux enquêtes de la police militaire ».

En plus de mener à bien son mandat, la Commission a identifié dans son *Rapport sur les plans et les priorités* de 2007-2008, deux priorités : accroître l'efficacité et l'efficience du processus de règlement des plaintes, et renforcer la reddition de compte en matière de gestion. Je suis heureux d'annoncer que la Commission a fait du progrès importants, notamment pour ce qui est de renforcer le cadre de responsabilisation de gestion. Durant l'exercice 2007-2008, moins de plaintes ont été reçues, mais la plupart de celles qui ont été déposées étaient plus complexes, ce qui a nécessité davantage de recherches et l'examen d'une grande quantité de documents et la conduite de plus d'entrevues et d'enquêtes. Ces cas font l'objet d'un examen dans le but d'identifier des façons novatrices de gérer ce type de plaintes de façon rapide et efficace. De plus, la Commission est en mesure d'évaluer ses pratiques de collecte et de conservation de l'information – ce qui facilitera la coordination des cas complexes – afin que les éléments de preuve, une fois déposés, puissent facilement et efficacement être retracés et récupérés. Des solutions logicielles de suivi des éléments de preuve ont été examinées, et une d'entre elles est actuellement mise à l'essai. Le niveau de visibilité de plusieurs des cas soumis, et les enjeux s'y rattachant, motive la Commission à trouver des façons d'accroître l'efficacité et l'efficience des processus de gestion des plaintes.

La Commission a maintenu ses visites de sensibilisation dans les bases des Forces canadiennes. Ces visites sont importantes pour plusieurs raisons. Tout d'abord, elles permettent à la Commission de faire connaître davantage son mandat et les processus d'identification et de soumission des plaintes, et elles donnent aux membres de la police militaire la possibilité de se familiariser avec les activités de la Commission ainsi que les processus de règlement des plaintes. Aussi, puisque la Commission se rend directement sur les bases, elle peut mieux comprendre les problèmes auxquels les policiers militaires font face dans l'exercice de leurs fonctions. Cette année, huit (8) bases ont été visitées.

Comme la plupart des petites organisations, la Commission fait face à des défis considérables, notamment le roulement du personnel. L'incapacité de disposer des bonnes personnes, au bon endroit, au bon moment, pourrait nuire à la capacité de la Commission de mener des enquêtes approfondies, de produire les rapports requis à temps ainsi que de formuler des recommandations claires, complètes et opportunes. À la fin de l'exercice, la Commission avait bâti un effectif constitué d'employés qualifiés,

chevronnés et dévoués. On a fait appel à des fournisseurs de services externes, à d'autres ministères gouvernementaux et à des contractuels pour consolider la capacité interne de la Commission. Cette dernière s'efforce de créer un milieu de travail plus stimulant et plus riche en défis, ce qui lui permettra de maintenir ses employés en poste plus longtemps, de stabiliser le milieu de travail et d'améliorer les services de qualité élevée déjà offerts. Cela a favorisé un juste équilibre, notamment la mise en place d'une approche ciblée concernant l'exécution du mandat principal de la Commission.

Durant l'année, la Commission a réajusté plusieurs fonctions de gestion et d'administration entre l'Avocat général et du Chef de cabinet afin de permettre à l'Avocat général de se concentrer exclusivement sur le processus de règlement des plaintes, et de donner au Chef de cabinet la responsabilité complète des services centraux, y compris les communications.

Des progrès ont été réalisés durant l'année, et la Commission poursuivra ses efforts afin de remplir son mandat et de mener à bien ses priorités, d'une façon plus économique.

Vers la fin de l'exercice, la Commission a été confrontée à une série d'événements. En février 2007, elle a reçu une plainte d'Amnistie internationale Canada et de l'Association des libertés civiles de la Colombie-Britannique au sujet de la conduite des membres de la police militaire aux traitements des détenus en Afghanistan. Peu après, une enquête d'intérêt public a été lancée, essentiellement en raison de la gravité des allégations, de la possibilité que la population perde confiance de la police militaire et du fait qu'indirectement la plainte remettait en question les directives, les ordres et les procédures élaborés et approuvés par les échelons supérieurs des Forces canadiennes et du ministère de la Défense nationale. En mars 2008, une audience d'intérêt public a été lancée concernant cette même plainte, auquel la Commission a le pouvoir d'assigner des témoins à comparaître et d'exiger la production de documents pour mener une enquête approfondie quant aux graves allégations déposées. Le procureur général du Canada a répondu par un Avis de requête, dans lequel il remet en question la compétence de la Commission dans cette affaire. Le dossier sera entendu par la Cour fédérale.

Dans le but de protéger son mandat, la Commission à l'intention de prendre des mesures énergiques concernant la démarche devant la Cour fédérale. Elle continuera donc de jouer un rôle clé dans l'application de normes policières élevées par les Forces canadiennes, ici dans notre pays et à l'étranger, de contribuer à leur efficacité et de soutenir les gens qui vivent et qui travaillent dans les collectivités militaires canadiennes.

Peter A. Tinsley
Président

Déclaration du représentant de la direction

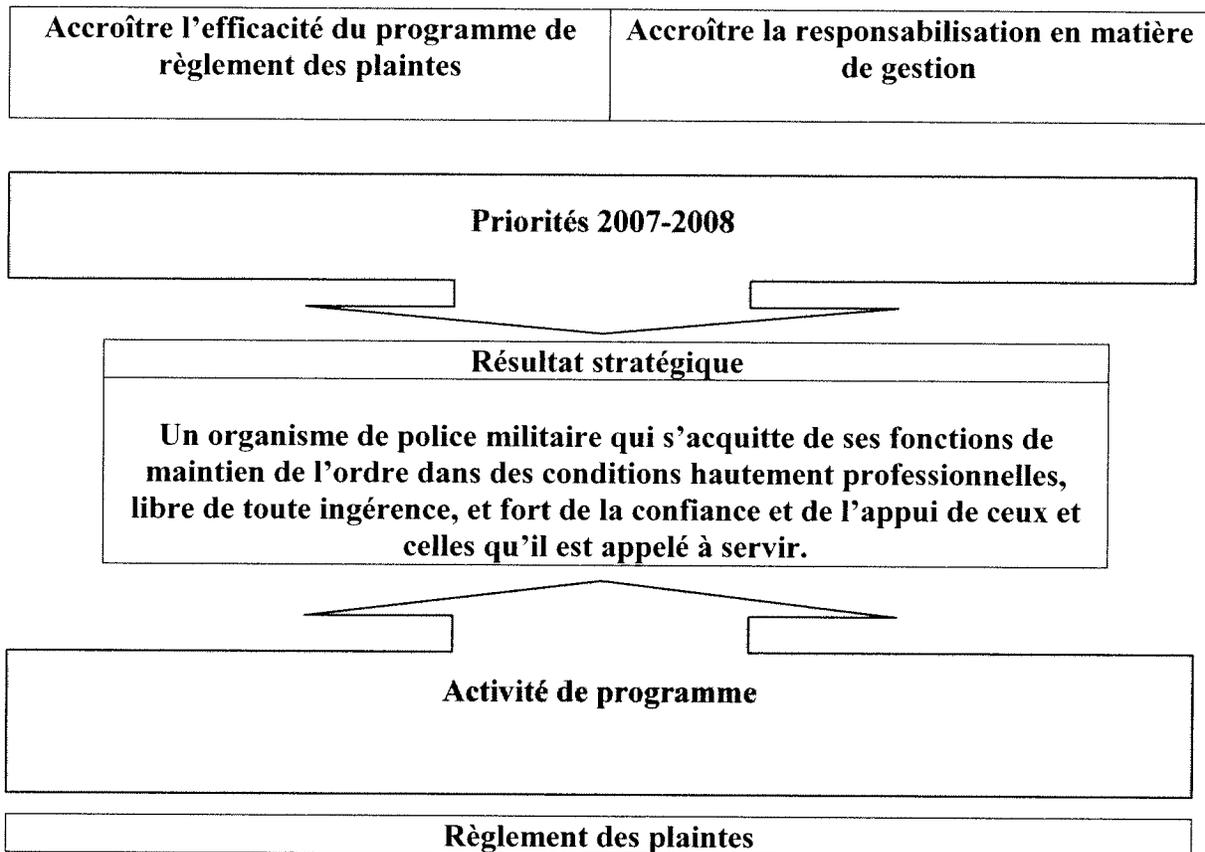
Je soumetts, aux fins de dépôt au Parlement, le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) de 2007-2008 de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de préparation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2007-2008 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement* :

- Il est conforme aux exigences précises de déclaration figurant dans les lignes directrices du Secrétariat.
- Il repose sur les résultats stratégiques et l'architecture des activités de programmes du ministère qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor.
- Il présente une information cohérente, complète, équilibrée et fiable.
- Il fournit une base pour la reddition de comptes à l'égard des résultats obtenus avec les ressources et les autorisations qui lui sont confiées.
- Il rend compte de la situation financière en fonction des montants approuvés des budgets des dépenses et des Comptes publics du Canada.

Peter A. Tinsley
Président

Résultat stratégique et Architecture d'activité de programme



Information sommaire

Qui nous sommes

La Commission a été créée par le Gouvernement du Canada le 1^{er} décembre 1999 pour assurer une supervision civile indépendante de la police militaire des Forces canadiennes. Il s'agit d'une commission indépendante tenu de rendre de compte au Parlement de ses activités par l'intermédiaire du ministre de la Défense nationale.

Ce que nous faisons

La Commission a le rôle d'enquêter les plaintes de façon indépendante et impartiale, et de formuler des observations et des recommandations objectives en fonction des renseignements fournis par les plaignants, les personnes faisant l'objet de plaintes, les témoins et toute autre personne pouvant clarifier le déroulement des événements sous examen. Le rôle de la Commission est de voir à ce qu'il y a une amélioration d'obligations de rendre des compte au public de la police militaire et la chaîne de commandement concernant les enquêtes menés par la police militaire.

La Commission formule des recommandations en fonction des observations découlant de ses examens indépendants et impartiaux et des enquêtes des plaintes. Même si les recommandations fournies ne sont pas contraignantes, l'autorité responsable qui omettra d'y donner suite devra toutefois justifier sa décision auprès du président et du ministre de la Défense nationale. Bien que les recommandations du président puissent entraîner des sanctions pour la personne faisant l'objet d'une plainte, elles visent d'abord et avant tout à rectifier tout problème systémique susceptible d'avoir occasionné la situation qui a donné lieu, en première instance, à une plainte.

La Commission est un organisme qui fait preuve d'équité et d'impartialité dans ses enquêtes et ses examens, qui contribuent à un climat de confiance au sein de la police militaire et dont les résultats des décisions inspirent confiance.

Raison d'être

La Commission supervise le processus d'examen des plaintes concernant la conduite des policiers militaires dans l'exercice de leurs fonctions et traite les plaintes d'ingérence déposées par des membres de la police militaire qui croient qu'un autre membre des Forces canadiennes ou un haut fonctionnaire du ministère de la Défense nationale s'est ingéré, ou a tenté d'influencer, une enquête policière.

Résultats stratégiques

La Commission vise un résultat stratégique : un organisme de police militaire qui s'acquitte de ses fonctions de maintien de l'ordre dans des conditions hautement professionnelles, libre de toute ingérence, et fort de la confiance et de l'appui de ceux et celles qu'il est appelé à servir.

Ressources financières (000 \$)		
2007-2008		
Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
3 434	3 489	2 909
Ressources humaines (ETP)		
Prévues	Réelles	Différence
18	16	2

Priorités ministérielles

Nom	Type	État du rendement
1. Accroître l'efficacité et du processus de règlement des plaintes	En cours	Objectif atteint
2. Accroître la responsabilisation en matière de gestion	Nouvelle	Objectif atteint

Activités de programmes par résultat stratégique
(millions \$)

	Résultats escomptés	État du rendement	2007-2008		Contribue à la priorité suivante
			Dépenses prévues	Dépenses réelles	
Résultat stratégique : un organisme de police militaire qui s'acquitte de ses fonctions de maintien de l'ordre dans des conditions hautement professionnelles, libre de toute ingérence, et fort de la confiance et de l'appui de ceux et celles qu'il est appelé à servir.					
Règlement des plaintes	Application rapide, par le MDN, de mesures correctives visant à améliorer la qualité des services de la police militaire	Résultat atteint	3 434	2 909	Priorité 1 et 2
	Augmenté la sensibilisation chez la police militaire, les Forces canadiennes et la population à l'égard des questions touchant les activités de la police militaire, ainsi qu'une amélioration générale de ses pratiques	Résultat atteint	(compris dans les dépenses ci-dessus)	(compris dans les dépenses ci-dessus)	Priorité 1 et 2

Contexte et environnement opérationnel

La Commission a été créée pour assurer une supervision civile indépendante des services de police militaire des Forces canadiennes. Grâce à ses efforts, la Commission contribue au professionnalisme de la police militaire et fait en sorte que cette dernière continue d'inspirer confiance aux Forces canadiennes ainsi qu'au ministère de la Défense nationale et à l'ensemble de la population canadienne.

Processus d'examen des plaintes concernant la police militaire

La Commission a un mandat de superviser le processus de plaintes concernant la police militaire et de faire enquête quant aux allégations d'ingérence dans les enquêtes de la police militaire. Les conclusions et les recommandations sont présentées directement aux responsables des Forces canadiennes et de la police militaire.

Il existe deux types de plaintes : celles pour inconduite et celles pour ingérence dans les enquêtes de la police militaire. Toute personne, y compris des civils et des membres des Forces canadiennes, peut déposer une plainte pour inconduite d'un policier militaire dans l'exercice de ses fonctions, qu'elle soit directement ou indirectement touchée par l'objet de la plainte.

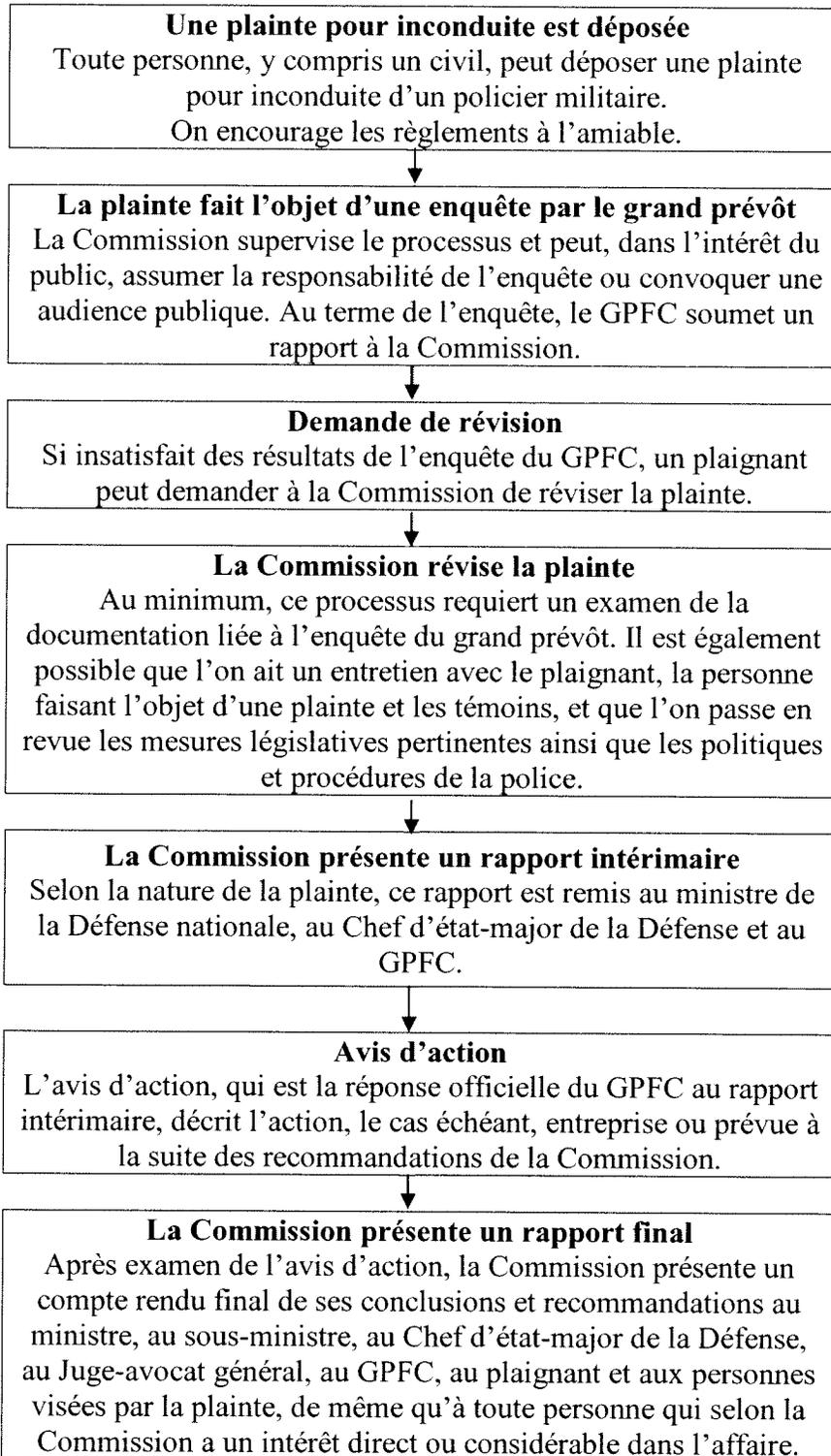
Le grand prévôt des Forces canadiennes, chef de la police militaire, est le responsable principale pour examiner des plaintes d'inconduite concernant la police militaire. La Commission est autorisée à superviser l'examen et le traitement des plaintes par le grand prévôt et de mener des enquêtes indépendantes, au besoin, par exemple à la demande d'un plaignant, si ce dernier est insatisfait de la façon dont la plainte a été traitée par le GPFC (ou personne déléguée).

La Commission a le pouvoir d'assumer immédiatement la responsabilité de l'examen concernant la conduite d'un policier militaire et, s'il y a lieu, de tenir une audience publique lorsque le président détermine qu'il y a un intérêt public.

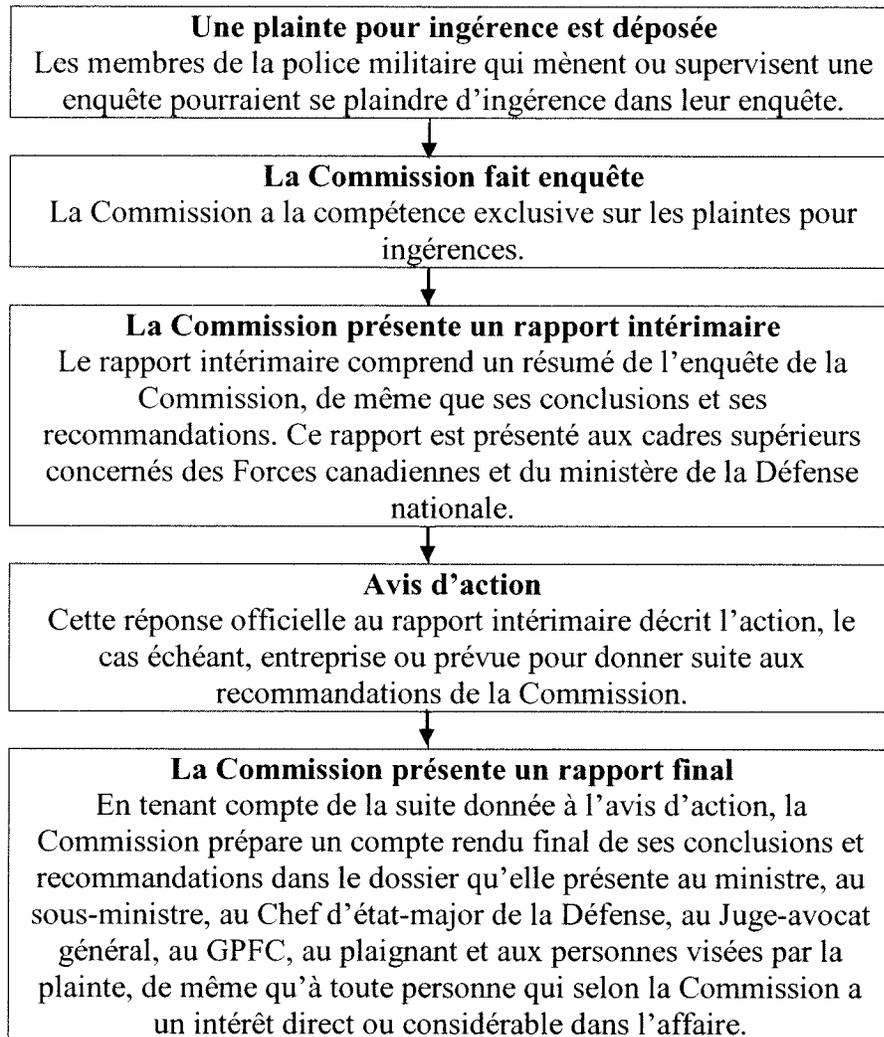
L'examen des plaintes d'ingérence dans une enquête de la police militaire relève exclusivement de la Commission. Le policier militaire qui mène ou supervise une enquête ou qui l'a menée ou supervisée, peut porter plainte auprès de la Commission s'il estime qu'un officier ou un militaire du rang des Forces canadiennes ou un cadre du ministère de la Défense nationale a entravé l'enquête ou, l'intention d'influencer une enquête. Ce processus reconnaît le statut spécial des policiers militaires, à la fois des agents de la paix et membres des Forces canadiennes assujettis au commandement militaire.

Les processus relatifs à chacun des types de plainte sont décrits ci-dessous.

Plaintes concernant la conduite d'un policier militaire



Plaintes d'ingérence



Intérêt public

Un des plus pouvoirs importants accordés par la loi à la Commission est celui prévu au paragraphe 250.38(1) de la LDN, qui se lit en partie comme suit : « S'il l'estime préférable dans l'intérêt public, le président peut » faire tenir une enquête sur une plainte et, « si les circonstances le justifient, convoquer une audience [...] ». La LDN confère à la Commission, dans le cadre d'une telle audience, des pouvoirs semblables à ceux qui sont accordés à une commission d'enquête publique, notamment le pouvoir de contraindre les témoins à comparaître et à faire des dépositions et le pouvoir d'exiger la production de documents et d'autres éléments de preuve.

La participation de la Commission à l'examen des plaintes concernant la police militaire ou les plaintes d'ingérence donne lieu à l'élaboration, par le président, de rapports (intérimaire et final) contenant des observations et des recommandations. Le rapport intérimaire requiert une réponse d'un membre désigné du personnel supérieur de la

Défense nationale ou des Forces canadiennes au sujet de la mesure prise ou prévue pour chacune des recommandations. Tel recommandations et leurs réponses aide à assurer un calibre élevé des activités policières en renforçant le professionnalisme, l'intégrité et l'indépendance de la police militaire.

Gestion de la charge de travail

Une analyse des cas présents et de ceux étudiés au cours des dernières années indique que les plaintes, pour la plupart, sont de plus en plus complexes et vastes. Auparavant, les plaintes étaient directes et comportaient des entrevues avec quelques personnes, souvent au même endroit, et pouvaient être conclues en quelques semaines. Avec l'arrivée des cas plus complexes et vastes, les enquêtes nécessitent maintenant des entrevues avec plus d'une douzaine de personnes situées au de là des frontière du pays et à l'étranger, et exigent des milliers et des milliers de pages de preuves documentées. Ainsi donc, la Commission doit gérer ses activités et affecter ses ressources afin que les plaintes, vastes ou non, soient traitées en temps opportune et économiquement.

Un des défis constants auxquels doit faire face la Commission est l'incapacité de contrôler le nombre de plaintes et leur complexité. Elle ne peut pas prévoir de façon exacte la quantité de plaintes qu'elle recevra ou qui seront considérées d'intérêt public, c'est-à-dire qui nécessiteront la tenue par la Commission d'enquêtes et d'audiences d'intérêt public coûteuses. D'ailleurs, en mars 2008, le président de la Commission, en vertu du paragraphe 250.38(1) de la LDN a demandé la tenue d'une audience publique. La dimension, la complexité et la visibilité de la plainte, la Commission devra gérer minutieusement ses ressources, et tenter d'obtenir des fonds supplémentaires afin d'acquérir les ressources nécessaires pour réaliser le mandat.

Coopération et relations de travail

La Commission doit pouvoir compter sur la coopération des autres pour y avoir du succès. Le président ne peut pas présenter de rapport final dans un dossier avant que les autorités militaires ou ministérielles compétentes n'aient donné suite au rapport intérimaire. De plus, les recommandations quant à des améliorations formulées par la Commission dans les rapports intérimaire et finaux ne lient pas les Forces canadiennes et le ministère. L'établissement et le maintien de bonnes relations de travail avec le GPFC, le Chef d'état-major et les intervenants au sein du ministère contribueront à la mise en œuvre rapide et complète des recommandations.

Visibilité

La Commission reconnaît l'importance de faire connaître davantage son mandat et ses activités à trois groupes – les membres de la police militaire, la chaîne de commandement et les personnes susceptibles d'interagir avec la police militaire parce qu'elles habitent près d'une base militaire, où elles travaillent, où elles doivent la traverser régulièrement. Elle a donc lancé un programme de sensibilisation très dynamique, qui consiste en une série de visites des bases militaires. Il s'agit d'une occasion pour les membres des trois

groupes de mieux comprendre le fonctionnement de la Commission et de son incidence potentielle. Les membres de la Commission et les employés ont par le fait même l'occasion de constater de première main les conditions, l'environnement et les conditions de travail exigeantes dans lesquelles la police militaire travaille.

Contexte de la Commission :

Stabilité

La Commission est un micro-organisme avec 16 personnes [en moyenne]. L'organisme est relativement horizontal et les possibilités d'avancement sont, plutôt limitée. Dans le passé, le taux de roulement des employés a posé des enjeux, mais l'organisation a mis en oeuvre une série d'activités de renouvellement des ressources humaines, notamment le programme de prix et de reconnaissance, l'application de principes de planification de la relève ainsi que de stratégies concernant les postes vacants, et l'observation des valeurs de la fonction publique, notamment l'équité, l'accessibilité et la transparence, ont permis à la Commission de bâtir un effectif diversifié, qualifié, chevronné et dévoué.

Mesure du rendement

En collaboration avec le Conseil du trésor (CT), la Commission poursuit la mise en oeuvre de la Politique sur la structure de gestion, des ressources et des résultats (PSGRR). Suivant la suggestion du CT, la Commission étudiera son résultat stratégique pour s'assurer qu'elle reflète toujours les priorités gouvernementales. Le cadre de gestion du rendement continuera d'être validé et amélioré pour permettre l'évaluation des cas plus gros, et complexes.

La Commission mesure son rendement en fonction de l'atteinte de son résultat stratégique dans deux secteurs très critiques; à savoir si les plaintes sont réglées rapidement et équitablement, et si la Défense nationale ou les Forces canadiennes donnent suite aux recommandations découlant des enquêtes. Dans les deux secteurs, la Commission a un bon rendement. Pour ce qui est de l'équité, à ce jour, il n'y a eu aucune demande d'examen judiciaire des conclusions ou recommandations de la Commission énoncées dans ses rapports finaux. Comme il en est question plus bas, les recommandations de la Commission sont en voie de mise en oeuvre. Pour ce qui est de la rapidité, les délais font l'objet d'une révision en raison de l'arrivée de plaintes complexes, lesquelles sont de plus en plus fréquentes. Quant à l'acceptation et à la mise en oeuvre de recommandations, il y a lieu de noter que l'Avis d'action, réponse officielle au Rapport intérimaire, décrit les mesures, s'il y en a, qui ont été prises ou qui le seront pour donner suite aux recommandations de la Commission.

En général, avant la publication du rapport final, la Commission s'assure que ses recommandations ont été mises en oeuvre.

Dans certains cas, un suivi est nécessaire, notamment lorsqu'une politique ou un programme de formation a subi des changements importants.

Pour l'exercice 2007-2008, 100% des recommandations de la Commission ont été acceptées et mises en application.

Sommaire du rendement

La Commission a élaboré une série de plans stratégiques distincts pour ses deux priorités. Les plans, qui visent à accroître l'efficacité et l'efficience du processus de règlement des plaintes, étaient les suivants :

- Application de nouvelles normes, pratiques et mesures du rendement concernant le traitement des plaintes
- Augmenter la sensibilisation du mandat et la mission de la Commission
- Améliorer les relations de travail avec les intervenants du MDN
- Renouveau des enquêtes
- Restructurer l'organisation

Pour améliorer la responsabilisation en gestion, les plans étaient les suivants :

- respecter les exigences des lois et des politiques de la Commission et des organismes centraux
- attirer et maintenir des employés de haut calibre
- mettre en oeuvre les pratiques de gestion améliorées

La Commission a atteint la majorité des objectifs qu'elle s'était fixés. Un bref résumé de certaines de ses réalisations principales illustrera ce rendement positif.

- Elle a complété sa première audience d'intérêt public et formulé des recommandations quant à des changements systémiques, notamment des politiques touchant les activités, la formation et la supervision.
- Elle a redéfini les définitions des termes « interférence » et « conflit d'intérêts » à la suite des résultats de l'examen de cas.
- Elle a géré de façon simultanée, des enquêtes majeures, incluant un cas très complexe concernant des allégations de fraude nécessitant l'examen approfondi de milliers de pages de documents et la conduite de nombreuses entrevues avec des témoins.
- Elle a introduit et lancé des enquêtes d'intérêt public concernant la conduite de la police militaire dans le théâtre des opérations.
- Elle a visité huit bases des Forces canadiennes pour parler aux intervenants clés du mandat et les activités, ainsi que pour répondre aux questions concernant le processus de traitement des plaintes.
- Elle a contribué de façon générale au perfectionnement professionnel en surveillance civile grâce à une participation active à l'Association canadienne de surveillance civile du maintien de l'ordre (ACSCM) (quatre membres de la Commission ont pris part à la conférence).
- Elle a contribué de façon, plus particulière, au perfectionnement professionnel en surveillance civile grâce à un document qui a été très bien reçu lors de la Conférence annuelle 2007 de ACSCM sur la norme de preuve

dans les cas de discipline policière, document qu'elle a également présenté à la conférence annuel de ACSCM en 2007 et à une faculté de droit.

- Elle a fait des progrès concernant la nécessité d'engager du personnel, notamment une équipe très qualifiée de spécialistes en matière d'enquête.
- Elle a été reconnue par la Commission de la fonction publique pour son plan intégré des activités et des ressources humaines ainsi que ses efforts quant à une gestion adéquate de la dotation.
- Elle a amélioré la reddition de comptes aux organismes centraux, obtenant notamment une note parfaite (respect des délais et exactitude) pour plus de 30 rapports financiers demandés par le Receveur général du Canada.
- Elle a mis en œuvre des stratégies informatiques appliquées pour optimiser les capacités de la technologie moderne afin de simplifier et de soutenir la charge de travail, notamment faciliter le travail des enquêteurs en leur donnant accès à distance à son réseau protégé.
- Elle a poursuivi la mise en œuvre d'un cadre de contrôle de gestion des biens afin de régler les problèmes relatifs aux pertes, à la désuétude et aux frais de réparation des outils technologiques et autres appareils.

Pour tout complément d'information au sujet des cas de la Commission, consultez le site Web à l'adresse : www.mpcc-cppm.gc.ca

Leçons apprises

La Commission est consciente que sa charge de travail change. La dimension, la complexité et la visibilité de plaintes soumises récemment ont augmenté considérablement. Les normes, pratiques et mesures du rendement nouvellement instaurées devront être revues et ajustées à la suite de ces cas majeur. Les processus de collection d'information, déjà très adéquate, tel que dans le passé, ont également été réexaminés. Les systèmes de suivi des éléments de preuve ont fait l'objet d'un examen puis ont été mis à l'essai dans le cadre d'un dossier complexe géré par la Commission.

Concernant les processus de planification, la Commission continuera à baser sur l'information stratégique et opérationnelle touchant sur la dotation. La stabilité de l'effectif contribue positivement à la qualité des enquêtes, des rapports et des recommandations.

L'intégration des principes et des pratiques de gestion des risques dans le processus décisionnel permettra de veiller à ce que la Commission fasse un usage optimal des ressources pour combler les besoins opérationnels, de façon économique. C'est la deuxième année que la Commission mène ses activités avec succès malgré des niveaux de référence réduits.

SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Analyse par activité de programme

Résultat stratégique : un organisme de police militaire qui s'acquitte de ses fonctions de maintien de l'ordre dans des conditions hautement professionnelles, libre de toute ingérence, et fort de la confiance et de l'appui de ceux et celles qu'il est appelé à servir.

Activité de programme : règlement des plaintes – régler les plaintes concernant les membres de la police militaire ainsi que celles qui résultent d'ingérence dans les enquêtes de ces derniers.

Ressources financières (000 \$)		
Dépenses prévues	Dépenses autorisées	Dépenses réelles
3 434	3 489	2 909
Ressources humaines (ETP)		
Prévues		Réelles
18		16

La Commission tire son autorité de la partie IV de la LDN, qui décrit la façon dont les plaintes concernant la conduite des policiers militaires et les plaintes d'ingérence dans les enquêtes de ces derniers doivent être traitées. La section précédente décrit en détails les différents mécanismes de traitement des plaintes d'inconduite et d'ingérence. Avec le pouvoir discrétionnaire conféré par la loi, la Commission doit régler les questions qui lui sont soumises aussi informellement et rapidement que les circonstances et les considérations d'équité le permettent.

Charge de travail

L'exercice 2007-2008 a été très occupé. La Commission a surveillé le processus d'enquête du grand prévôt des Forces canadiennes concernant trente-huit (38) plaintes d'inconduite par la police militaire, dont onze (11) déposées avant avril, et vingt-sept (27) nouvelles plaintes soumises durant l'exercice financier. La Commission a également reçu six (6) demandes d'examen concernant la façon dont le GPFC a géré des plaintes pour inconduite; elle a donc dû mener des enquêtes indépendantes. Aucune plainte pour ingérence n'a été déposée, mais une plainte soumise avant le début de l'exercice a été réglée pendant l'année. De plus, la Commission a complété sa première audience publique. Un rapport substantiel a été produit à la suite de cette audience, dans lequel on souligne l'importance de certains secteurs, notamment la formation policière et la supervision.

Comme il a été mentionné plus tôt, vers la fin de l'exercice, la Commission a procédé à une deuxième audience d'intérêt public. La plainte portait sur des allégations d'inconduite par la police militaire au sujet du traitement de prisonniers Afghans. Il convient de noter que depuis la fin de l'exercice, le procureur général du Canada a déposé un avis de demande devant la Cour fédérale du Canada, dans lequel il remet en question la compétence de la Commission dans cette affaire.

Résultats

Surveillance et enquêtes

La Commission a produit onze (11) rapports durant l'exercice, dont six (6) rapports finaux et cinq (5) rapports intérimaire. Le nombre de recommandations formulées dans ces rapports a considérablement augmenté (plus que le double) comparativement à l'année précédente. Toutes les recommandations de la Commission ont été approuvées par le GPFC ou le Chef d'état-major, tout comme les deux années antérieures. Voir les détails ci-dessous :

- Concernant l'audience d'intérêt public conclue pendant l'année, on a déterminé que la plainte était fondée; les conclusions et les recommandations ont toutes été approuvées par le GPFC.
- La Commission a produit cinq (5) rapports intérimaires et six (6) rapports finaux. En tout, on compte cinquante-six (56) conclusions, vingt-sept (27) dans les rapports intérimaire et vingt-neuf (29) dans les rapports finaux. Soixante-cinq (65) recommandations ont été faites, dont trente et une (31) dans les rapports intérimaire et trente-quatre (34) dans les rapports finaux. Ces trente-quatre (34) recommandations ont été approuvées. Cinq (5) d'entre elles concernaient la nécessité de prendre des mesures correctives à l'égard des policiers concernés; toutes ont reçu un accueil positif. Les vingt-neuf (29) autres recommandations portaient sur le besoin de faire des changements et d'améliorer les politiques ainsi que les pratiques de la police militaire. Ces vingt-neuf (29) recommandations ont toutes été acceptées et mises en œuvre.

Le succès ne tombe pas du ciel. La Commission a amélioré ces pratiques et ces procédures. Elle a offert de la formation complète à ses enquêteurs. Fait impressionnant, les enquêteurs de la Commission possèdent en moyenne trente-quatre (34) ans d'expérience en application de la loi et gestion policière.

Les membres de la Commission à temps partiel sont nommés par le gouverneur en conseil, à titre inamovible, et pour un mandat maximal de cinq ans. En tant que collectif, les membres apportent à la CPPM de l'expérience et une expertise dans plusieurs domaines, y compris le droit, le maintien de l'ordre et les relations internationales, ainsi qu'une appréciation du rôle et des responsabilités des organisations de surveillance.

Les membres de la Commission participent dans la réalisation du mandat de la CPPM et dans l'exécution de ses activités professionnelles. Avant que le président leurs assigne des cas actifs, les membres reçoivent une formation dans les principes, les pratiques et les procédures des tribunaux administratifs et du droit administratif. Cette formation est donnée dans le but de s'assurer que les membres soient capables d'assumer leurs fonctions et les tâches qui leurs sont confiées à un niveau le plus élevé. Une des difficultés pour la Commission est la rareté de la formation et les délais causés par cette rareté. Afin d'atténuer ce problème, la Commission a développé un programme de mentorat interne qui permet une intégration plus rapide de ses membres.

Lorsqu'ils ont reçu leurs formations, les membres de la Commission sont assignés des cas par le président, qui tient compte de la charge de travail de la Commission et la disponibilité et les compétences linguistiques des membres. Les membres peuvent être appelés à remplir des tâches similaires à celles du président, soit la révision des documents et la rédaction et l'approbation des rapports finaux. Les membres jouent un rôle de leadership et travaillent en collaboration avec les avocats de la Commission, le bureau du Greffe et les enquêteurs.

De plus, les membres participent dans le programme de rayonnement en donnant des présentations bilingues lors de visites aux bases des Forces canadiennes (BFC). Au cours de ces visites, les membres acquièrent une meilleure compréhension et appréciation du Ministère de la défense nationale, de la chaîne de commandement des Forces canadiennes et du rôle de la police militaire. Les membres ont aussi des visites guidées des détachements ou unités de la police militaire. Durant une de ces visites sur les bases, ceci a inclus une visite-passage des installations du Centre de formation de la police militaire à la BFC Borden. En participant au programme de rayonnement, les membres sont capables de promouvoir et d'augmenter la sensibilisation du mandat et des activités de la CPPM.

Une des priorités de la Commission a été de faire l'examen du processus de traitement des plaintes afin d'en améliorer l'efficacité. L'examen a été effectué, les processus ont été changés et une nouvelle norme de service pour les examens et les enquêtes a été établie, réduisant ainsi le temps prévu d'exécution de huit à cinq mois et demi (5-1/2). Comme il a été mentionné dans la section I – Leçons apprises, la Commission a dû gérer des cas de plus en plus complexes et vastes. Certains changements ont déjà été faits. Toutefois, la Commission élaborera des stratégies novatrices pour gérer efficacement ces cas majeur. Il faudra sans doute revoir les échéanciers. On travaille déjà sur ce point.

Le président ne peut présenter de rapport final dans un dossier donné avant que les autorités militaires ou ministérielles compétentes n'aient donné suite au rapport intérimaire. La Commission doit compter sur la coopération des autres pour veiller à ce que les dossiers soient réglés rapidement. Le dialogue continu avec les cadres supérieurs du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes, essentiel à la réussite globale des activités de la Commission, semble porter fruit puisque la totalité des recommandations de la Commission ont été acceptées au cours de la dernière année.

Visites de sensibilisation sur les bases canadiennes

La visite des bases, le programme de sensibilisation, fait partie intégrante des activités de la Commission. Il s'agit d'une occasion pour la Commission de mieux faire connaître son mandat et sa mission, et de répondre aux questions concernant le processus des plaintes. En 2007-2008, de nombreuses activités ont été organisées : le nombre de visites est passé à 8, 2 de plus que l'année précédente. Les représentants de la Commission se sont rendus à Halifax et à Greenwood (Nouvelle-Écosse), à Saint-Jean et à Montréal (Québec), à Borden et à Trenton (Ontario), ainsi qu'à Comox et à Esquimalt (Colombie-Britannique). Les commentaires concernant les visites ont été positifs. Grâce à des présentations officielles et des discussions informelles, la Commission a établi le contact avec les intervenants principaux (police militaire, chaîne de commandement ainsi que les personnes qui vivent près des bases, où elles travaillent et où elles traversent

régulièrement). En outre, elle explique de première main pourquoi la Commission a été mise sur pied et comment elle fonctionne, et leurs explique leurs droits en tant que policiers militaires. Les représentants de la Commission ont pu en même temps constater les conditions exigeantes dans lesquelles les policiers militaires travaillent. Des commentaires pertinents ont été recueillis, notamment :

- Identification des thèmes communs, par exemple la pénurie de personnel de la police militaire en service;
- Statut de la réserve de la police militaire;
- Intérêt réel concernant le mandat et le processus de règlement des plaintes; et
- Suggestions quant aux améliorations à apporter aux présentations et aux dialogues pour mieux répondre aux besoins des publics cibles.

Gestion des ressources humaines

L'effectif de la Commission a commencé à se stabiliser. Les efforts déployés pour créer un milieu de travail de choix semblent porter fruit. Le taux de roulement a beaucoup diminué, de même que la nécessité d'entreprendre des mesures de dotation, activité qui auparavant était presque continue. La gestion efficace des ressources humaines, notamment la planification de la relève, a permis de recruter rapidement des éléments qualifiés, chevronnés et dévoués, et, dans le respect des normes d'équité, d'accessibilité et de transparence établies par la Commission de la fonction publique.

La Commission recourt également à divers partenariats et ententes pour obtenir des ressources qualifiées, à temps plein ou à temps partiel, pour soutenir ses ressources internes. La stabilité et le savoir-faire de son effectif, interne et contractuel, jouent un rôle crucial pour ce qui est de mener des enquêtes rigoureuses, de produire des rapports de grande qualité et de formuler des recommandations pertinentes et rapidement. La Commission continue de collaborer avec son fournisseur de services en ressources humaines afin de garantir que des services complets et ciblés sont offerts en temps opportun.

La Commission a mis sur pied un système de communication interne efficace. Une réunion générale est organisée tous les mois où l'on discute des questions qui intéressent les employés. On en profite pour les tenir au courant des activités de la Commission et régler les questions qui les préoccupent.

Amélioration de la structure organisationnelle

Il s'agissait de la première année complète pendant laquelle la nouvelle structure était en vigueur. L'harmonisation des responsabilités opérationnelles et générales de l'avocat général et du chef de cabinet a permis à ces derniers de se concentrer davantage sur leurs responsabilités individuelles, dont la concrétisation du mandat et les services généraux.

Responsabilité et conformité

Dans le cadre de ses efforts pour assurer l'efficacité de ses pratiques opérationnelles, la Commission a commandé un examen externe de ses services d'acquisition, notamment de

services professionnels d'enquête. L'examen a conclu que l'équipe d'enquêteurs professionnels offrait de bons services, et que la Commission pourrait leur permettre, via son site Web, de faire part de leur intérêt à mener des enquêtes au nom de la Commission. On travaille présentement à mettre en œuvre ces changements, ce qui donnerait à la Commission la possibilité d'élargir ou de renouveler, au besoin, son équipe d'enquêteurs.

La Commission reconnaît et respecte les exigences des organismes centraux et fait tout ce qui est possible pour s'y conformer. La Commission de la fonction publique a d'ailleurs souligné publiquement le haut rendement de la Commission en matière de dotation. Les exigences du Conseil du trésor et de Travaux publics et services du gouvernement canada (TPSGC) concernant l'acquisition et les marchés sont observées en tout temps. Dans le cadre de ses activités liées à l'acquisition et à l'approvisionnement, la section des finances fournit aux gestionnaires responsables ou aux gestionnaires de centre de coûts de l'information et des conseils en matière de conformité.

Les pratiques de gestion s'améliorent. La Commission a complété la première année de son programme d'actualisation du matériel informatique. En répartissant l'acquisition et l'élimination de façon plus ou moins égale au cours des prochaines années, la Commission pourra mieux gérer ses ressources financières limitées. Les rapports financiers internes sont plus complets et incluent maintenant la consignation et le report des coûts relatifs à l'audience d'intérêt public (prisonniers Afghans). Les ententes sur l'équipement informatique font l'objet d'un examen pour en garantir la nécessité, et l'on évalue les avantages et les inconvénients de la sous-traitance du point de vue de tous les aspects de la sécurité. On travaille encore sur le Cadre de responsabilisation de gestion; on met l'accent sur la gestion des risques et la mesure du rendement.

SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Liens ministériels avec les résultats du gouvernement du Canada

Résultat stratégique : un organisme de police militaire qui s'acquitte de ses fonctions de maintien de l'ordre dans des conditions hautement professionnelles, libre de toute ingérence, et fort de la confiance et de l'appui de ceux et celles qu'il est appelé à servir.				
Activité de programme	Dépenses actuelles 2007-2008 (000 \$)			Harmonisation avec le résultat du gouvernement du Canada
	Budgétaires	Non budgétaires	Total	
Règlement des plaintes	2 909		2 909	Garantir la sécurité et la sûreté des Canadiens au pays et à l'étranger

Tableau 1 : Comparaison entre les dépenses prévues et les dépenses réelles (dont les ETP)

(en milliers)	2007-2008					
	2005-2006 Réelles	2006-2007 Réelles	Budget principal	Dépenses prévues	Autorisations totales	Réelles
Règlements des plaintes	2 703	2 837	3 434	3 434	3 489	2 909
Total	2 703	2 837	3 416	3 434	3 489	2 909
Moins : revenus non disponibles						
Plus : coût des services reçus gratuitement *	154	127		111		111
Coût net pour le ministère	2 857	2 964		3 545	3 489	3 020
Équivalents temps plein	15	16		18		16

**La cotisation de l'employeur au régime d'assurance de la fonction publique; la Commission paie ses frais d'hébergement, compris dans le règlement des plaintes (225 000 \$) directement à Travaux publics et services gouvernementaux Canada.*

Tableau 2 : Ressources par activité de programme

2007-2008			
Budgétaire (000 \$)			
Activité de programme	Fonctionnement	Total : dépenses budgétaires nettes	Total
Règlement des plaintes			
Budget principal	3 434	3 434	3 434
<i>Dépenses prévues</i>	3 434	3 434	3 434
Autorisations totales	3 489	3 489	3 489
<i>Dépenses réelles</i>	2 909	2 909	2 909

Tableau 3 : Crédits votés et postes législatifs

2007-2008					
(en milliers)					
Crédit voté ou législatif	Libellé tronqué pour le crédit voté ou législatif	Budget principal	Dépenses prévues	Autorisations totales	Réelles
20	Dépenses de programme	3 139	3 139	3 306	2 726
(S)	Contributions aux régimes des employés	295	295	183	183
	Total	3 434	3 434	3 489	2 909

Tableau 4 : Services reçus gratuitement

(en milliers)	2007-2008
Contributions couvrant la partie des primes d'assurance et des dépenses couvertes par le SCT (exception faite des fonds renouvelables) dont les employeurs sont responsables.	111
Total des services reçus gratuitement en 2007-2008	111

Tableau 5 : États financiers

COMMISSION D'EXAMEN DES PLAINTES CONCERNANT LA POLICE MILITAIRE

Déclaration de responsabilité de la direction

La responsabilité de l'intégrité et de l'objectivité des états financiers ci-joints pour l'exercice terminé le 31 mars 2008 et toute l'information figurant dans ces états incombe à la direction de la Commission. Ces états financiers ont été préparés par la direction conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public.

La direction est responsable de l'intégrité et de l'objectivité de l'information présentée dans les états financiers. Certaines informations présentées dans les états financiers sont fondées sur les meilleures estimations et le jugement de la direction et tiennent compte de l'importance relative. Pour s'acquitter de ses obligations au chapitre de la comptabilité et de la présentation des rapports, la direction tient des comptes qui permettent l'enregistrement centralisé des opérations financières de la Commission. L'information financière soumise pour la préparation des *Comptes publics du Canada* et incluse dans le *Rapport ministériel sur le rendement* de la Commission concorde avec les états financiers ci-joints.

La direction possède un système de gestion financière et de contrôle interne conçu pour fournir une assurance raisonnable que l'information financière est fiable, que les actifs sont protégés et que les opérations sont conformes à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, qu'elles sont exécutées en conformité avec les règlements, qu'elles respectent les autorisations du Parlement et qu'elles sont comptabilisées de manière à rendre compte de l'utilisation des fonds du gouvernement. La direction veille également à l'objectivité et à l'intégrité des données de ses états financiers par la sélection appropriée, la formation et le perfectionnement d'employés qualifiés, par une organisation assurant une séparation appropriée des responsabilités et par des programmes de communication visant à assurer la compréhension des règlements, des politiques, des normes et des responsabilités de gestion dans toute la Commission.

Les états financiers de la Commission n'ont pas fait l'objet d'une vérification.

Peter A. Tinsley
Président

Sylvain Roy
L'Agent financier supérieur

Ottawa, Canada
Date : le 15 août 2008

**COMMISSION D'EXAMEN DES PLAINTES
CONCERNANT LA POLICE MILITAIRE**

État des résultats (*non vérifié*)

Exercice terminé le 31 mars

(en dollars)

	2008	2007
Charges de fonctionnement		
Règlement des plaintes		
Salaires et avantages sociaux	1 416 881	1 475 597
Services professionnels et spéciaux	1 126 436	997 668
Installations	225 207	148 813
Amortissement des installations corporelles	97 844	41 173
Transports et télécommunications	97 545	94 734
Services publics, fournitures et approvisionnements	66 918	66 035
Information	22 058	32 929
Locations	8 602	10 086
Autres	2 385	6 212
Coût de fonctionnement net	3 063 876	2 873 247

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

**COMMISSION D'EXAMEN DES PLAINTES
CONCERNANT LA POLICE MILITAIRE**

État de la situation financière (non vérifié)

Au 31 mars

(en dollars)

	2008	2007
Actifs		
Actifs financiers		
Débiteurs et avances (note 4)	123 393	107 154
Actifs non financiers		
Immobilisations corporelles (note 5)	136 502	162 770
TOTAL	259 895	269 924
Passifs		
Créditeurs et charges à payer	328 119	205 520
Indemnités de vacances et congés compensatoires	55 499	78 107
Indemnités de départ (note 6)	254 706	214 637
Total des passifs	638 324	498 264
Avoir du Canada	(378 429)	(228 340)
TOTAL	259 895	269 924

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

**COMMISSION D'EXAMEN DES PLAINTES
CONCERNANT LA POLICE MILITAIRE**

État de l'avoir du Canada (*non vérifié*)

Exercice terminé le 31 mars

(en dollars)

	2008	2007
Avoir du Canada, début de l'exercice	(228 340)	(454 503)
Coût de fonctionnement net	(3 063 876)	(2 873 247)
Crédits de l'exercice utilisés (note 3)	2 908 777	2 836 971
Variation de la situation nette du Trésor (note 3)	(106 360)	134 999
Services fournis gratuitement par d'autres ministères (note 7)	111 370	127 440
Avoir du Canada, fin de l'exercice	(378 429)	(228 340)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

**COMMISSION D'EXAMEN DES PLAINTES
CONCERNANT LA POLICE MILITAIRE**

État des flux de trésorerie (*non vérifié*)

Exercice terminé le 31 mars

(*en dollars*)

	2008	2007
Activités de fonctionnement		
Coût de fonctionnement net	3 063 876	2 873 247
Éléments n'affectant pas l'encaisse		
Amortissement des immobilisations corporelles	(97 844)	(41 173)
Services fournis gratuitement (note 7)	(111 370)	(127 440)
Variations de l'état de la situation financière		
Augmentation (diminution) des débiteurs et avances, et des charges payées d'avance	16 239	(65 140)
Diminution (augmentation) du passif	(140 060)	243 670
Encaisse utilisée par les activités de fonctionnement	2 730 841	2 883 164
Activités d'investissement en immobilisations		
Acquisition d'immobilisations corporelles	71 756	88 807
Encaisse utilisée par les activités d'investissement en immobilisations	71 756	88 807
Activités de financement		
Encaisse nette fournie par le gouvernement du Canada	(2 802 417)	(2 971 971)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

COMMISSION D'EXAMEN DES PLAINTES CONCERNANT LA POLICE MILITAIRE

Notes complémentaires aux états financiers (non vérifiés)

1. Mandat et objectifs

La Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire (la Commission) est un organisme quasi judiciaire qui relève du Parlement par l'entremise du ministre de la Défense nationale. Il s'agit d'une entité civile, externe et indépendante du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes. La Commission a été créée à l'automne 1999 en vertu de la partie IV de la *Loi sur la défense nationale* (articles 250.1 à 250.53). Elle a pour mandat de surveiller et d'examiner les plaintes concernant la conduite des policiers militaires dans l'exercice de leurs fonctions et de traiter les plaintes pour ingérence dans le cadre d'une enquête de la police militaire.

2. Sommaire des principales conventions comptables

Les états financiers ont été préparés conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public.

Les principales conventions comptables sont les suivantes :

a) Crédits parlementaires

La Commission est financée par le gouvernement du Canada au moyen de crédits parlementaires. Les crédits consentis à la Commission ne correspondent pas à la présentation des rapports financiers en conformité avec les principes comptables canadiens généralement reconnus étant donné que les crédits sont fondés, dans une large mesure, sur les besoins de trésorerie. Par conséquent, les postes comptabilisés dans l'état des résultats et dans l'état de la situation financière ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux qui sont prévus par les crédits parlementaires. La note 3 présente un rapprochement général entre les deux méthodes de rapports financiers.

b) Encaisse nette fournie par le gouvernement

La Commission fonctionne au moyen du Trésor, qui est administré par le receveur général du Canada. La totalité de l'encaisse reçue par la Commission est déposée au Trésor, et tous les décaissements faits par la Commission sont prélevés sur le Trésor. L'encaisse nette fournie par le gouvernement est la différence entre toutes les rentrées de fonds et toutes les sorties de fonds, y compris les opérations entre les ministères fédéraux.

(non vérifiés)

c) Variation de la situation nette du Trésor

La variation de la situation nette du Trésor correspond à la différence entre l'encaisse nette fournie par le gouvernement et les crédits utilisés au cours d'un exercice. Il découle d'écart temporels entre le moment où une opération touche un crédit et le moment où elle est traitée par le Trésor.

d) Charges

Les charges sont comptabilisées selon la méthode de la comptabilité d'exercice :

- Les indemnités de vacances et de congés compensatoires sont passées en charges au fur et à mesure que les employés en acquièrent le droit en vertu de leurs conditions d'emploi respectives.
- Les services fournis gratuitement par d'autres ministères, par exemple les cotisations de l'employeur aux régimes de soins de santé et de soins dentaires, sont comptabilisés à titre de charges de fonctionnement à leur coût estimatif.

e) Avantages sociaux futurs

- i. Prestations de retraite : Les employés admissibles participent au Régime de retraite de la fonction publique, un régime multi-employeurs administré par le gouvernement du Canada. Les cotisations de la Commission au régime sont passées en charges dans l'exercice au cours duquel elles sont engagées et elles représentent l'obligation totale de la Commission découlant du régime. En vertu des dispositions législatives en vigueur, la Commission n'est pas tenue de verser des cotisations au titre de l'insuffisance actuarielle du régime.
- ii. Indemnités de départ : Les employés ont droit à des indemnités de départ, prévues dans leurs conventions collectives ou les conditions d'emploi. Le coût de ces indemnités s'accumule à mesure que les employés effectuent les services nécessaires pour les gagner. Le coût des avantages sociaux gagnés par les employés est calculé à l'aide de l'information provenant des résultats du passif déterminé sur une base actuarielle pour les prestations de départ pour l'ensemble du gouvernement.

f) Débiteurs et avances

Les débiteurs et les avances sont comptabilisés en fonction des montants que l'on prévoit réaliser. Des provisions sont établies pour les débiteurs dont le recouvrement est incertain.

(non vérifiés)

g) Immobilisations corporelles

Toutes les immobilisations corporelles et les améliorations locatives dont le coût initial est d'au moins 3 000 \$ sont comptabilisées à leur coût d'achat. La Commission n'inscrit pas à l'actif les biens incorporels, les œuvres d'art et les trésors historiques ayant une valeur culturelle, esthétique ou historique.

Les immobilisations corporelles sont amorties selon la méthode linéaire sur la durée de vie utile estimative de l'immobilisation, comme suit :

Catégorie d'immobilisations	Période d'amortissement
Matériel informatique	3 à 4 ans
Logiciels	3 à 5 ans
Équipement	3 à 5 ans
Améliorations locatives	10 ans

h) Incertitude relative à la mesure

La préparation de ces états financiers conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public, exige de la direction qu'elle fasse des estimations et pose des hypothèses qui influent sur les montants déclarés des actifs, des passifs et des charges présentés dans les états financiers. Au moment de la préparation des présents états financiers, la direction considère que les estimations et les hypothèses sont raisonnables. Les principaux éléments pour lesquels des estimations sont faites sont le passif pour les indemnités de départ et la durée de vie utile des immobilisations corporelles. Les résultats réels pourraient différer des estimations de manière significative. Les estimations de la direction sont examinées périodiquement et, à mesure que les rajustements deviennent nécessaires, ils sont constatés dans les états financiers de l'exercice où ils sont connus.

3. Crédits parlementaires

La Commission reçoit la plus grande partie de son financement au moyen de crédits parlementaires annuels. Les éléments comptabilisés dans l'état des résultats et l'état de la situation financière d'un exercice peuvent être financés au moyen de crédits parlementaires qui ont été autorisés dans des exercices précédents, pendant l'exercice en cours ou qui le seront dans des exercices futurs. En conséquence, les résultats de fonctionnement nets de la Commission diffèrent selon qu'ils sont présentés selon le financement octroyé par le gouvernement ou selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les différences sont rapprochées dans les tableaux suivants :

(non vérifiés)

a) Rapprochement du coût de fonctionnement net aux crédits de l'exercice en cours utilisés

	<u>2008</u>	<u>2007</u>
	(en dollars)	
Coût de fonctionnement net	3 063 876	2 873 247
Rajustements pour les postes ayant une incidence sur le coût de fonctionnement net, mais qui n'ont pas d'incidence sur les crédits		
Ajouter (déduire) :		
Services fournis gratuitement par d'autres ministères	(111 370)	(127 440)
Amortissement des immobilisations corporelles	(97 844)	(41 173)
Autres		(2 504)
Diminution (augmentation) du passif pour les indemnités de départ	(40 049)	58 190
Diminution (augmentation) du passif des indemnités de vacances et des congés compensatoires	22 608	(12 156)
	<u>2 837 201</u>	<u>2 748 164</u>
Rajustements pour les postes sans incidence sur le coût de fonctionnement net, mais ayant une incidence sur les crédits		
Ajouter : Acquisition d'immobilisations corporelles	71 576	88 807
	<u>2 908 777</u>	<u>2 836 971</u>

b) Crédits fournis et utilisés

	Crédits fournis	
	<u>2008</u>	<u>2007</u>
	(en dollars)	
Crédit 20 – Dépenses de fonctionnement	3 306 150	3 331 000
Montants législatifs	183 327	208 043
Moins :		
Crédits annulés : Fonctionnement	(580 700)	(702 072)
	<u>2 908 777</u>	<u>2 836 971</u>

(non vérifiés)

c) Rapprochement de l'encaisse nette fournie par le gouvernement et des crédits de l'exercice en cours utilisés

	2008	2007
	(en dollars)	
Encaisse nette fournie par le gouvernement	2 802 417	2 971 970
Variation de la situation nette du Trésor		
Diminution (augmentation) des débiteurs et des avances	(16 239)	62 251
(Diminution) augmentation des créditeurs et des charges à payer	122 599	(197 636)
Autres rajustements	-	386
	<u>106 360</u>	<u>(134 999)</u>
Crédits de l'exercice en cours utilisés	<u>2 908 777</u>	<u>2 836 971</u>

4. Débiteurs et avances

Le tableau suivant donne le détail des débiteurs et des avances :

	2008	2007
	(en dollars)	
Débiteurs des autres ministères et organismes fédéraux	122 893	106 654
Avances aux employés	500	500
Total	<u>123 393</u>	<u>107 154</u>

(non vérifiés)

5. Immobilisations corporelles
(en dollars)

Catégorie d'immobilisations	Solde d'ouverture	Coût		Solde de clôture
		Acquisi- tions et transferts	Aliénations, transferts et radiations	
Matériel informatique	248 594	29 708	-	278 302
Logiciels	-	11 387	-	11 387
Équipement	165 824	14 215	-	180 039
Améliorations locatives	63 511	16 266	-	79 777
Total	477 929	71 576	-	549 505

Catégorie d'immobilisations	Solde d'ouverture	Amortissement accumulé		Solde de clôture
		Amortissement et transferts	Aliénations, transferts et radiations	
Matériel informatique	148 276	88 484	-	236 760
Logiciels	-	-	-	-
Équipement	165 824	785	-	166 609
Améliorations locatives	1 059	8 575	-	9 634
Total	315 159	97 844	-	413 003

Catégorie d'immobilisations	2008	2007
	Valeur comptable nette	Valeur comptable nette
Matériel informatique	41 542	100 318
Logiciels	11 387	-
Équipement	13 430	-
Améliorations locatives	70 143	62 452
Total	136 502	162 770

La charge d'amortissement pour l'exercice terminé le 31 mars 2008 s'élève à 97 844 \$ (41 173 \$ en 2007).

(non vérifiés)

6. Avantages sociaux

a) Prestations de retraite

Les employés de la Commission participent au Régime de retraite de la fonction publique, qui est parrainé et administré par le gouvernement du Canada. Les prestations de retraite s'accumulent sur une période maximale de 35 ans au taux de 2% par année de services validables, multiplié par la moyenne des gains des cinq meilleures années consécutives. Les prestations sont intégrées aux prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec et sont indexées à l'inflation.

Tant les employés que la Commission versent des cotisations couvrant le coût du régime. En 2007-2008 les charges s'élèvent à 133 465 \$ (153 325 \$ en 2006-2007), soit environ 2,1 fois (2,2 en 2006-2007) les cotisations des employés.

La responsabilité de la Commission relative au régime de retraite se limite aux cotisations versées. Les excédents ou les déficits actuariels sont constatés dans les états financiers du gouvernement du Canada, en sa qualité de répondant du régime.

b) Indemnités de départ

La Commission verse des indemnités de départ aux employés en fonction de l'admissibilité, des années de service et du salaire final. Ces indemnités ne sont pas capitalisées d'avance. Les prestations seront prélevées sur les crédits futurs. Voici quelles étaient les indemnités de départ au 31 mars :

	2008	2007
	(en dollars)	
Obligation au titre des prestations constituées, début de l'exercice	214 637	272 827
Charge pour l'exercice	40 069	(58 190)
Obligation au titre des prestations constituées, fin de l'exercice	<u>254 706</u>	<u>214 637</u>

7. Opérations entre apparentés

En vertu du principe de propriété commune, la Commission est apparentée à tous les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Canada. Elle conclut des opérations avec ces entités dans le cours normal de ses activités et selon des modalités commerciales normales. De plus, au cours de l'exercice, elle reçoit gratuitement des services d'autres ministères, comme il est indiqué à la partie a).

(non vérifiés)

a) Services fournis gratuitement

Au cours de l'exercice, la Commission a reçu gratuitement d'un autre ministère les cotisations de l'employeur au régime de soins de santé et au régime de soins dentaires. Ces services gratuits ont été constatés comme suit dans l'état des résultats de la Commission :

	<u>2008</u>	<u>2007</u>
	(en dollars)	
Cotisations de l'employeur au régime de soins de santé et au régime de soins dentaires	<u>111 370</u>	<u>127 440</u>

Le gouvernement a structuré certaines de ses activités administratives de manière à optimiser l'efficacité et l'efficacités de sorte qu'un seul ministère mène sans frais certaines activités au nom de tous. Le coût de ces services, qui comprennent les services de paye et d'émission des chèques offerts par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, ne sont pas inclus à titre de charge dans l'état des résultats de la Commission.

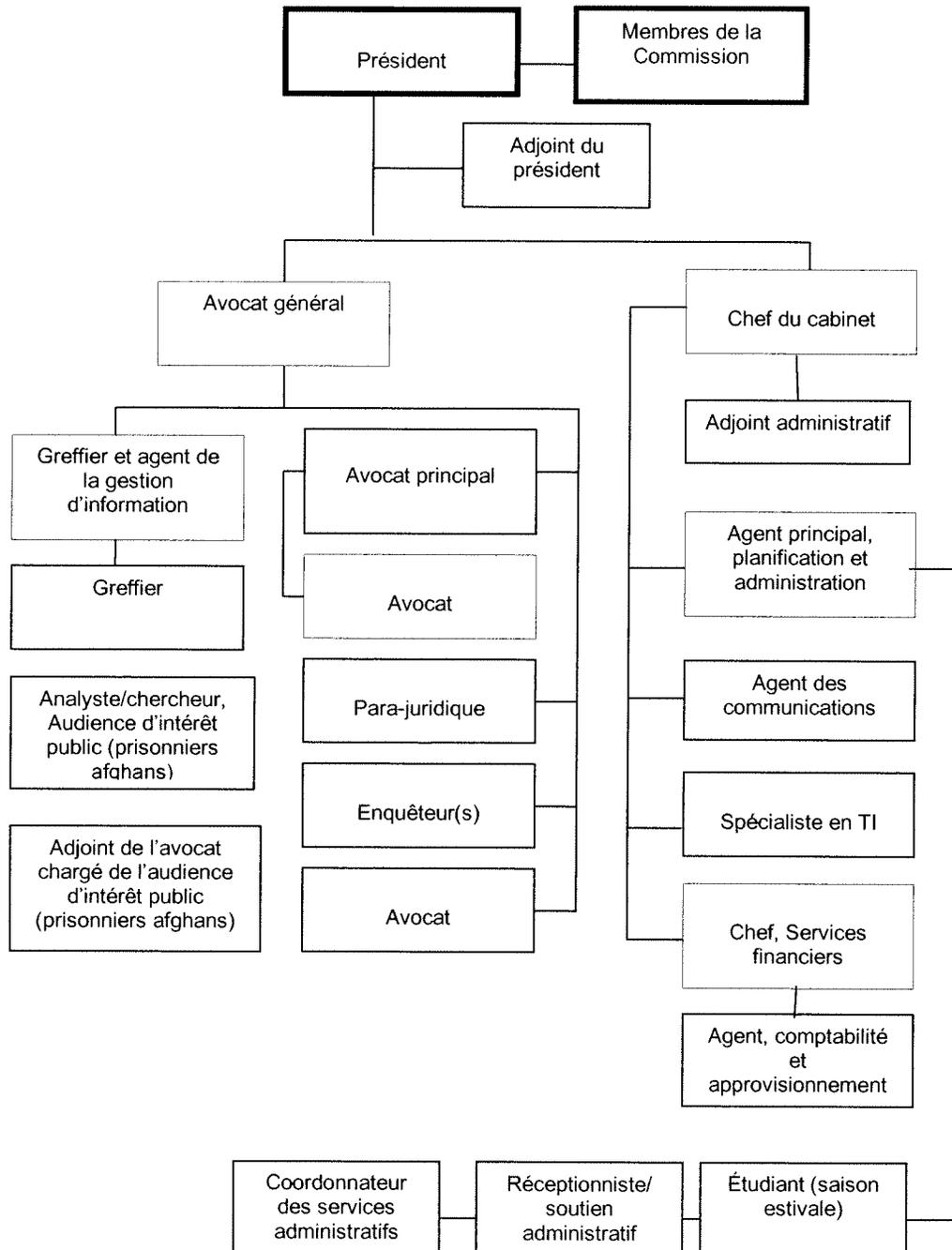
b) Soldes des crédateurs à la fin de l'exercice entre apparentés

	<u>2008</u>	<u>2007</u>
	(en dollars)	
Créditeurs – Autres ministères et organismes	<u>39 303</u>	<u>43 141</u>

SECTION IV – AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT

Renseignements organisationnels

L'organigramme que voici montre la Commission en fonction de la restructuration de ses activités de programme.



Pour communiquer avec la Commission

- Téléphonnez à notre ligne d'information :
613-947-5625 ou sans frais au 1-800-632-0566
- Envoyez-nous un message par télécopieur :
613-947-5713 ou sans frais au 1-877-947-5713
- Écrivez-nous :
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire
270, rue Albert, 10^e étage
Ottawa (Ontario) K1P 5G8
- Venez nous rencontrer pour une consultation privée à l'adresse susmentionnée, de préférence sur rendez-vous.
- Envoyez-nous un courriel :
commission@mpcc-cppm.gc.ca
- Visitez notre site Web :
www.mpcc-cppm.gc.ca
- Questions des médias
Par téléphone, au 613-947-5668, ou par courriel, à media@mpcc-cppm.gc.ca