



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

Military Police
Complaints Commission
of Canada

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

Rapport sur les résultats ministériels 2023-2024

L'Honorable Bill Blair, C.P., C.O.M., député
Ministre de la Défense nationale

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la Commission d'examen des plaintes
concernant la police militaire du Canada, 2024
N° de catalogue : DP2-7F-PDF
ISSN 2560-9165

Rapport sur les résultats ministériels de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada pour 2023-2024 en un coup d'œil

Un Rapport sur les résultats ministériels fournit un compte rendu des réalisations réelles par rapport aux plans, aux priorités et aux résultats attendus énoncés dans le [plan ministériel](#) connexe.

- [Vision, mission, raison d'être](#) et [contexte opérationnel](#)

Principales priorités

Les principales priorités de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada (CPPM) en 2023-2024 étaient les suivantes :

- **Promouvoir et assurer chez la police militaire l'application des normes déontologiques les plus élevées**, dissuader l'ingérence dans les enquêtes de la police militaire et accroître la confiance du public envers la police militaire en assurant une surveillance civile indépendante de la police militaire ;
- **Améliorer l'efficacité et l'efficience du processus de traitement des plaintes** en simplifiant les processus et en tirant parti de la technologie pour améliorer la rapidité d'exécution, l'efficacité et l'équité ;
- **Élargir le programme de sensibilisation de la CPPM** afin de rejoindre des publics plus diversifiés ;
- **Continuer de s'ajuster à l'avenir du travail, notamment** en s'adaptant au travail hybride et en utilisant la technologie ;
- **Favoriser un lieu de travail sûr, diversifié, inclusif, bilingue et sain** qui promeut le bien-être mental et physique des employés de la CPPM ;
- **Prôner en faveur d'une réforme législative** visant à renforcer la surveillance civile de la police militaire en mettant en œuvre les recommandations de l'autorité du troisième examen indépendant de la *Loi sur la défense nationale*.

Faits saillants

En 2023-2024, le total des dépenses réelles (y compris les services internes) de la CPPM était de 5 634 282 \$ et le personnel équivalent temps plein total (y compris les services internes) était de 31.

Pour tout savoir sur les dépenses totales et les ressources humaines de la CPPM, consultez la [section Dépenses et ressources humaines](#) du rapport complet.

Un résumé des réalisations du ministère en 2023-2024 selon son cadre ministériel des résultats approuvé est présenté ci-dessous. Un cadre ministériel des résultats comprend les responsabilités essentielles d'un ministère, les résultats qu'il prévoit atteindre et les indicateurs de rendement qui permettent de mesurer les progrès menant vers l'atteinte de ces résultats.

Responsabilité essentielle 1 : La surveillance indépendante de la police militaire
Dépenses réelles : 3 321 981 \$ en 2023-2024

Ressources humaines réelles : 15 employés à temps plein en 2023-2024

Résultats ministériels obtenus

- **Les rapports finaux présentent des recommandations et des résultats judiciaires, et ils sont communiqués en temps opportun :** Malgré les difficultés rencontrées cette année, la CPPM a atteint ou dépassé deux de ses trois indicateurs de résultats cibles dans cette catégorie. Notamment, aucune décision finale n'a été annulée par la Cour fédérale et 70 % des rapports provisoires ont été publiés dans les 18 mois suivant la réception de la divulgation substantielle. Cependant, la cible qui n'a pas été atteinte est le pourcentage de recommandations issues d'enquêtes sur des plaintes pour inconduite ou ingérence acceptées par le Grand Prévôt des Forces canadiennes (GPFC). La CPPM n'a aucun contrôle sur l'acceptation par le GPFC des recommandations de la CPPM ;
- **Les demandes d'information concernant des dossiers relatifs à des plaintes sont traitées en temps opportun :** La CPPM a dépassé sa cible en répondant à 95 % des demandes d'information dans les 48 heures ;
- **La police militaire et le public ont accès à des informations à jour sur les questions traitées par la CPPM :** La CPPM a dépassé les trois indicateurs de résultats qu'elle s'était fixés : mise à jour trimestrielle des conclusions et recommandations de la CPPM par le biais de résumés de cas et de rapports finaux ; organisation de présentations de sensibilisation ; et obtention d'un pourcentage élevé de rétroaction positive à ces présentations.

Vous trouverez de plus amples renseignements sur [la surveillance indépendante de la police militaire](#) dans la section « Résultats : Nos réalisations » du rapport complet sur les résultats ministériels.

Rapport sur les résultats ministériels 2023-2024 de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada

Sur cette page :

- [Message de l'administratrice générale](#)
- [Résultats : Nos réalisations](#)
 - [Responsabilité essentielle 1 : Surveillance indépendante de la police militaire](#)
 - [Services internes](#)
- [Dépenses et ressources humaines](#)
 - [Dépenses](#)
 - [Financement](#)
 - [Faits saillants des états financiers](#)
 - [Ressources humaines](#)
- [Renseignements ministériels](#)
- [Tableaux de renseignements supplémentaires](#)
- [Dépenses fiscales fédérales](#)
- [Définitions](#)

Message de l'administratrice générale

J'ai le plaisir de présenter le Rapport sur les résultats ministériels de 2023-2024 de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada (la CPPM). Ce rapport fournit des informations détaillées sur les réalisations de l'organisation en matière de surveillance civile de la police militaire.

Des mécanismes de responsabilisation solides sont essentiels pour maintenir la confiance du public dans les services de police. En tant que présidente de la CPPM, je suis résolue à améliorer la police militaire en renforçant la responsabilisation.

Cette année, la CPPM a publié treize rapports finaux, décrivant les résultats de ses enquêtes sur des allégations d'inconduite de la police militaire ou d'ingérence dans des enquêtes de la police militaire. La CPPM a également mené dix enquêtes d'intérêt public. Ces enquêtes sont intrinsèquement complexes et exigent beaucoup de ressources. Elles portent sur des questions graves comme les agressions sexuelles, les incendies criminels et les tentatives de meurtre. De plus, nous avons rendu un nombre record de 17 décisions de prolongation du délai de prescription, dont beaucoup concernaient des allégations d'inconduite sexuelle.

Cette année, la CPPM a atteint ou dépassé tous ses indicateurs de résultats cibles en matière de qualité, de transparence et de respect des délais. Malheureusement, la seule cible que nous n'avons pas atteinte est le taux d'acceptation de nos recommandations par le Grand Prévôt des Forces canadiennes, qui a fortement diminué.

Défis et améliorations

La complexité et le volume des plaintes sont restés élevés cette année, tandis que nous avons continué de subir un retard dans la nomination et le renouvellement de nos décideurs. Nous avons également consacré beaucoup de temps et de ressources pour obtenir les documents nécessaires pour nos enquêtes auprès de la police militaire. Malgré ces défis, la CPPM a considérablement amélioré sa rapidité, augmentant le pourcentage des rapports provisoires émis dans les délais prévus de 50 % à 70 %.

Cette année encore, la CPPM est fière qu'aucun groupe visé par l'équité en matière d'emploi n'est sous-représenté parmi son personnel. Entre autres, 32 % des employés se sont identifiés comme membres d'une minorité visible et 16 % comme personnes en situation de handicap, une augmentation par rapport à l'année dernière.

Collaboration et communication

Bien qu'aucune réunion officielle n'ait eu lieu entre la CPPM et le bureau du Grand Prévôt des Forces canadiennes, les discussions en cours se sont poursuivies au niveau opérationnel. Quoique le taux d'acceptation des recommandations de la CPPM ait considérablement baissé pour atteindre 30 %, et que des litiges se poursuivent devant la Cour fédérale pour clarifier les rôles et les mandats respectifs, la CPPM demeure déterminée à améliorer la communication et la collaboration avec le Grand Prévôt des Forces canadiennes et d'autres parties prenantes.



*M^e Tammy Tremblay,
Présidente*

Dans le rapport de l'année dernière, j'ai annoncé que la CPPM mettrait en œuvre un processus de suivi des progrès relatifs aux recommandations acceptées par le Grand Prévôt des Forces canadiennes, afin de renforcer la responsabilisation et la transparence. Malheureusement, le Grand Prévôt des Forces canadiennes a refusé de fournir à la CPPM des mises à jour sur la mise en œuvre des recommandations, invoquant l'absence d'obligation législative. Cette décision est regrettable, car c'est une occasion manquée d'informer les Canadiens, en particulier ceux qui sont directement concernés par les recommandations, de leur mise en œuvre.

Renforcement de la capacité d'examen et d'enquête

Cette année, nous avons fait des progrès significatifs dans le renforcement de notre capacité d'examen et d'enquête. Nous avons entre autres mis à jour les procédures de réception, simplifié le processus d'enquête et veillé à l'utilisation d'un langage clair dans nos décisions écrites. Notre personnel a reçu une formation supplémentaire sur les approches tenant compte des traumatismes, et nous avons tiré parti de la technologie pour améliorer la rapidité et l'efficacité de nos enquêtes.

Réforme législative pour améliorer la surveillance civile de la police militaire

Malgré les nombreux examens indépendants de la *Loi sur la défense nationale* effectués depuis 1998, aucune amélioration notable n'a été apportée à la surveillance civile indépendante de la police militaire. Par conséquent, la CPPM est maintenant considérablement en retard par rapport aux autres mécanismes de surveillance de la police au Canada, en particulier la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC, sur laquelle elle était initialement modelée. Afin de maintenir la confiance du public dans les services de police, il est essentiel de disposer d'un mandat solide pour examiner la conduite de la police militaire. C'est pourquoi la CPPM a continué de préconiser une [réforme législative](#), notamment en écrivant au ministre de la Défense nationale pour lui faire des [propositions visant à améliorer la surveillance civile de la police militaire](#).

Gratitude et reconnaissance

Je tiens à exprimer ma gratitude à tous les employés de la CPPM. Votre dévouement, votre travail acharné et votre engagement indéfectible ont été essentiels pour atteindre nos objectifs et surmonter les défis auxquels nous avons été confrontés cette année.

Vos efforts pour répondre rapidement aux demandes de renseignements, pour mener des enquêtes approfondies et pour assurer la transparence, notamment par le biais de rapports organisationnels, ne sont pas passés inaperçus. Chacune et chacun d'entre vous a joué un rôle essentiel dans le maintien de l'intégrité et de l'efficacité de notre mandat de surveillance. Je suis fière de travailler aux côtés d'une équipe aussi talentueuse et dévouée.

Enfin, je souhaite remercier les membres du public, les plaignants et les membres de la police militaire qui nous ont confié leurs préoccupations. Vos voix sont essentielles à notre travail et nous nous engageons à traiter vos plaintes avec respect et la plus grande diligence.

Cordialement,

M^e Tammy Tremblay, MSM, CD, LL.M
Présidente

Résultats : Nos réalisations

Responsabilités essentielles et services internes

- [Responsabilité essentielle 1](#) : Surveillance indépendante de la police militaire
- [Services internes](#)

Responsabilité essentielle 1 : Surveillance indépendante de la police militaire

Dans la présente section

- [Description](#)
- [Progrès à l'égard des résultats](#)
- [Principaux risques](#)
- [Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus](#)
- [Priorités pangouvernementales connexes](#)
- [Répertoire des programmes](#)

Description

La Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada (CPPM) promeut et assure les plus hautes normes de conduite de la police militaire dans le cadre des fonctions policières, et dissuade toute ingérence dans les enquêtes de la police militaire, grâce à des examens, des enquêtes et des audiences indépendants et impartiaux qui lui permet de formuler des conclusions et des recommandations solides en réponse aux plaintes déposées contre la police militaire ou provenant de ses membres, et grâce à des activités de sensibilisation.

Progrès à l'égard des résultats

Cette section présente les mesures prises par le ministère pour atteindre les résultats et les cibles relativement à la surveillance indépendante de la police militaire. Les renseignements sont présentés par résultat ministériel.

Tableaux 1 à 3 : Cibles et résultats relativement à la surveillance indépendante de la police militaire. Le tableau 1 fournit un résumé des cibles et des résultats réels pour chaque indicateur associé aux résultats liés à la surveillance indépendante de la police militaire.

Résultat : Les rapports finaux présentent des recommandations et des résultats judiciaires, et ils sont communiqués en temps opportun.

Indicateurs de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte des cibles	Résultats réels
Pourcentage de recommandations résultant des enquêtes menées sur des plaintes liées à la conduite ou à l'ingérence est accepté par l'autorité responsable du ministère de la Défense nationale (habituellement le Grand Prévôt des Forces canadiennes).	70 %	Mars 2024	2021-2022 : 74 % ¹ 2022-2023 : 93.75 % 2023-2024 : 30 %
Pourcentage de décisions finales qui ne sont pas annulées à la suite d'un contrôle judiciaire.	70 %	Mars 2024	2021-2022 : 100 % 2022-2023 : 100 % 2023-2024 : 100 %
Pourcentage des rapports provisoires formulés dans les 18 mois suivant une affaire n'étant pas d'intérêt public, à partir du moment où la preuve a essentiellement été communiquée, à l'exclusion des périodes où le dossier est mis en suspens. On admet que cet indicateur peut ne pas s'appliquer dans certaines causes d'une complexité exceptionnelles.	70 %	Mars 2024	2021-2022 : 83 % 2022-2023 : 50 % 2023-2024 : 70 %

Le tableau 2 fournit un résumé des cibles et des résultats réels pour chaque indicateur associé aux résultats liés à la surveillance indépendante de la police militaire.

Résultat : Les demandes d'information concernant des dossiers relatifs à des plaintes sont traitées en temps opportun.

Indicateurs de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte des cibles	Résultats réels
Pourcentage des demandes d'information auxquelles on donne une réponse initiale dans les 48 heures.	95 %	Mars 2024	2021-2022 : 95 % 2022-2023 : 97.22 % 2023-2024 : 96.19 %

¹ En date du 31 mars 2024, la CPPM attend toujours une réponse du ministre de la Défense nationale concernant deux recommandations formulées.

Le tableau 3 fournit un résumé des cibles et des résultats réels pour chaque indicateur associé aux résultats liés à la surveillance indépendante de la police militaire.

Résultat : La police militaire et le public ont accès à des informations à jour sur les questions traitées par la CPPM.

Indicateurs de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte des cibles	Résultats réels
Mises à jour trimestrielles du site Web contenant les conclusions et les recommandations de la CPPM, au moyen d'un résumé des affaires et des rapports finaux de la CPPM dans le cas des affaires d'intérêt public.	4	Mars 2024	2021-2022 : 5 2022-2023 : 7 2023-2024 : 10
Nombre d'activités ou de présentations de sensibilisation tenues au sujet du mandat, des rôles et des responsabilités de la CPPM.	6	Mars 2024	2021-2022 : 22 2022-2023 : 25 2023-2024 : 11
Pourcentage de présentations à des parties prenantes ou à des groupes cibles qui ont été accueillies favorablement.	70 %	Mars 2024	2021-2022 : 100 % 2022-2023 : 76 % 2023-2024 : 80 %

Des renseignements supplémentaires sur [les résultats détaillés et l'information sur le rendement](#) pour le répertoire des programmes de la CPPM figurent dans l'InfoBase du GC.

Renseignements sur les résultats

La section suivante décrit les résultats obtenus relativement à la surveillance indépendante de la police militaire en 2023-2024 en les comparant aux résultats prévus dans le Plan ministériel de la CPPM pour l'exercice.

Résultat 1 : Les rapports finaux présentent des recommandations et des résultats judiciaires, et ils sont communiqués en temps opportun.

Au cours de l'année à l'étude, les enquêtes d'intérêt public et les demandes de prolongation du délai de prescription se sont poursuivies à des niveaux historiquement élevés. Dix enquêtes d'intérêt public étaient en cours. Les enquêtes d'intérêt public sont intrinsèquement complexes et exigent beaucoup de ressources, et les rapports finaux de la CPPM sont rendus publics. Ces enquêtes permettent à la CPPM d'intervenir comme entité de première instance de traitement des plaintes relatives à la conduite; autrement, ces plaintes relèveraient d'abord du Grand Prévôt des Forces canadiennes (GPFC).

De plus, la CPPM a rendu 17 décisions sur les demandes de prolongation du délai de prescription pour les plaintes présentées en dehors du délai d'un an. Bon nombre de ces demandes étaient complexes et concernaient des allégations d'inconduite sexuelle.

La CPPM a eu de la difficulté liée à l'obtention de la divulgation du bureau du GPFC, et a également eu des retards dans la nomination des décideurs de la CPPM.

Malgré ces défis, la CPPM a atteint deux de ses trois indicateurs de résultats cibles sous cette rubrique. Plus précisément, aucune décision finale n'a été annulée par la Cour fédérale, et 70 % des rapports provisoires ont été publiés dans les 18 mois suivant la réception de la divulgation substantielle.

Résultats obtenus

- Pourcentage de recommandations résultant des enquêtes menées sur des plaintes liées à la conduite ou à l'ingérence est accepté par l'autorité responsable du ministère de la Défense nationale (habituellement le Grand Prévôt des Forces canadiennes) :

Cet indicateur n'a pas été atteint et a chuté à 30 %. Il y a eu des défis et des désaccords continus entre la CPPM et le bureau du GPFC au sujet des responsabilités et des rôles respectifs en vertu de la *Loi sur la défense nationale*. La CPPM n'a aucun contrôle sur la question à savoir si le GPFC accepte les recommandations de la CPPM. La CPPM a l'intention de modifier cet indicateur à l'avenir, car il n'est pas approprié que l'organisme de surveillance dépende de l'organisme de police supervisé pour la réussite de l'un de ses indicateurs.

- Pourcentage de décisions finales qui ne sont pas annulées à la suite d'un contrôle judiciaire :

La CPPM a dépassé sa cible, car aucune décision finale de la CPPM n'a été annulée par la Cour fédérale.

- Pourcentage des rapports provisoires formulés dans les 18 mois suivant une affaire n'étant pas d'intérêt public, à partir du moment où la preuve a essentiellement été communiquée, à l'exclusion des périodes où le dossier est mis en suspens. Il est reconnu qu'il peut y avoir des cas exceptionnellement complexes qui ne répondront pas à cet indicateur :

Cet indicateur a été atteint. La CPPM a publié des rapports provisoires plus rapidement, malgré le volume élevé continu de plaintes, les nombreux dossiers complexes, les défis continus liés à l'obtention de la divulgation pertinente du bureau du GPFC et le retard dans la nomination des décideurs de la CPPM; le nombre de rapports provisoires publiés dans les 18 mois suivant la réception d'une divulgation substantielle est passé de 50 % à 70 %.

La CPPM a continué de peaufiner et d'améliorer la planification et la conduite de ses enquêtes, en mettant particulièrement l'accent sur l'utilisation de la technologie pour améliorer la rapidité et s'assurer que les ressources consacrées à un dossier correspondent à sa complexité. La CPPM a également amélioré la façon dont les décisions sont rédigées afin d'assurer l'utilisation d'un langage clair et simple. Par exemple, nous avons simplifié davantage le processus de prolongation du délai de prescription ainsi que la rédaction des rapports provisoires et finaux. Les décisions prises à la fin de l'année étaient plus courtes et davantage axées sur l'utilisateur. De leur côté, les enquêtes ont été simplifiées et sont plus axées sur l'utilisateur.

Résultat 2 : Les demandes d'information concernant des dossiers relatifs à des plaintes sont traitées en temps opportun.

La CPPM a dépassé sa cible en répondant à 95 % des demandes d'information dans les 48 heures.

Résultats obtenus

- Pourcentage des demandes d'information auxquelles on donne une réponse initiale dans les 48 heures :

La CPPM a dépassé sa cible. De plus, elle a examiné ses processus d'enquête et de réception des demandes afin d'améliorer l'efficacité et d'être davantage axée sur l'utilisateur. Le personnel de la CPPM a reçu une formation sur les approches tenant compte des traumatismes pour interagir avec les personnes qui nous contactent, les personnes visées par la plainte et les plaignants, ainsi que pour mener des enquêtes.

Résultat 3 : La police militaire et le public ont accès à des informations à jour sur les questions traitées par la CPPM.

La CPPM a atteint ses résultats cibles pour cet indicateur. Les renseignements sous les résultats obtenus ci-dessous fournissent plus de détails sur la façon dont nous les avons atteints.

Résultats obtenus

- Mises à jour trimestrielles du site Web contenant les conclusions et les recommandations de la CPPM, au moyen d'un résumé des affaires et des rapports finaux de la CPPM dans le cas des affaires d'intérêt public :

La CPPM a dépassé sa cible. La CPPM a continué de peaufiner le processus de préparation des résumés de cas pour son site Web afin de s'assurer qu'ils sont utiles au grand public. Les résumés des rapports finaux ont été publiés 10 fois au cours de l'année.

- Nombre d'activités ou de présentations de sensibilisation tenues au sujet du mandat, des rôles et des responsabilités de la CPPM :

La CPPM a dépassé sa cible. La CPPM a mené 11 activités de sensibilisation cette année, élargissant ses efforts pour inclure les victimes, leurs défenseurs et les représentants des employés du ministère de la Défense nationale (MDN), comme l'Union des employés de la Défense nationale. Elle a également poursuivi les présentations à l'École de la Police militaire des Forces canadiennes et à la chaîne de commandement des Forces canadiennes.

- Pourcentage de présentations à des parties prenantes ou à des groupes cibles qui ont été accueillies favorablement :

La CPPM a dépassé sa cible. Nous avons enregistré une belle rétroaction des participants, qui est demeurée à 80 % d'appréciation positive. Les commentaires reçus ont servi à améliorer le contenu et la forme des présentations. Au cours du présent exercice financier, 226 personnes ont participé aux diverses séances de sensibilisation offertes par la CPPM.

Principaux risques

Nécessité d'une réforme législative

L'érosion de la capacité de la CPPM à exercer une surveillance civile de la police militaire constitue l'une des plus grandes difficultés rencontrées cette année. En l'absence d'une réforme législative qui renforcera son mandat et garantira son accès aux renseignements nécessaires pour enquêter sur les plaintes, la CPPM risque de se heurter à des obstacles qui continueront d'affaiblir la volonté du législateur à mettre en place un système de surveillance de la police militaire. La mise en œuvre des recommandations du juge Fish découlant du troisième examen indépendant de la *Loi sur la défense nationale* aurait passablement facilité l'accès à l'information dont la CPPM a besoin pour réaliser son mandat. Pour cette raison, la CPPM a continué de prôner l'adoption de ces recommandations et de changements législatifs plus généraux afin de renforcer le régime de surveillance civile de la police militaire. Plus que jamais, un examen civil indépendant de la conduite et des activités de la police militaire est essentiel au maintien de la confiance du public envers les services de police. La CPPM a envoyé des lettres aux ministres précédent et actuel de la Défense nationale pour préconiser le renforcement du régime de surveillance civile. Ces [lettres](#) énonçaient des [propositions de réforme législative](#), précises et pratiques, reposant sur les recommandations du juge Fish. Par souci de transparence, la CPPM a rendu ces propositions publiques sur son site Web. La CPPM continuera de préconiser une réforme législative.

Défis liés à l'obtention des renseignements pour les enquêtes

La CPPM a rencontré d'importants obstacles auprès du GPFC pour l'obtention des renseignements dont elle a besoin pour mener à bien ses examens et ses enquêtes. Les nouvelles interprétations trop restrictives de la *Loi sur la défense nationale* par le bureau du GPFC nuisent au régime de surveillance. Si ces tendances se maintiennent, la CPPM risque de ne pas respecter ses normes de service et, pire encore, de ne pas remplir pleinement son mandat. Il pourrait également en résulter une augmentation de coûts, car la CPPM sera forcée d'engager des procédures coûteuses pour contester les décisions du GPFC devant la Cour fédérale afin d'obtenir les documents qu'elle est légalement autorisée à examiner dans le cadre de son mandat.

Augmentation des plaintes et des coûts

Comme son travail porte sur les plaintes, la CPPM sera toujours confrontée à de l'incertitude quant au nombre de dossiers qu'il lui revient de traiter chaque année et à la complexité de ceux-ci. Cela dit, la hausse et la complexification considérables des plaintes du public au cours des dernières années ont fortement accaparé les ressources de la CPPM, en plus d'entraver sa capacité à fournir les niveaux de service attendus. On observe par ailleurs une augmentation du coût des services de soutien internes fournis par d'autres ministères fédéraux dans le cadre d'accords de niveau de service. Les coûts fixes représentent la moitié du budget de fonctionnement de la CPPM et augmentent chaque année en raison de l'inflation. Malgré les coûts accrus, le budget annuel de la CPPM est demeuré inchangé depuis 2013, ce qui a entraîné un risque financier réel pour la CPPM. En 2022-2023, la CPPM a été en mesure d'atténuer les pressions financières liées à la hausse des plaintes, mais elle a dû présenter une proposition au ministère de la Défense nationale visant à obtenir des fonds supplémentaires pour l'exercice 2023-2024. À l'automne 2023, la CPPM a reçu un transfert en cours d'exercice de 300 000 \$. Une autre demande a ensuite été faite pour 2024-2025 et les exercices ultérieurs. La CPPM prévoit avoir besoin de ressources humaines supplémentaires pour mener à bien son mandat.

Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus

Tableau 4 : Aperçu des ressources requises pour la surveillance indépendante de la police militaire.

Le tableau 4 fournit un résumé des dépenses prévues et réelles et des équivalents temps plein (ETP) requis pour obtenir ces résultats.

Ressources	Prévues	Réelles
Dépenses	2 872 005	3 321 981
Équivalents temps plein	17	15

[Des renseignements exhaustifs sur les ressources financières](#) et [les ressources humaines](#) en ce qui concerne le répertoire des programmes de la CPPM se trouvent dans l'InfoBase du GC.

Priorités pangouvernementales connexes

Analyse comparative entre les sexes Plus

L'un des objectifs de notre stratégie d'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) est de mieux comprendre l'incidence de notre travail sur le public, en particulier sur les plaignants, dans une optique d'ACS Plus intersectionnelle. Pour ce faire, nous devons commencer à recueillir des données désagrégées fondées sur des indicateurs pertinents pour notre mandat. Une éventuelle analyse de ces données désagrégées nous permettra de déterminer les domaines où nous pouvons améliorer notre travail et notre responsabilisation. Au cours du présent exercice, la CPPM a réalisé une évaluation des facteurs relatifs à la vie privée portant sur la collecte de données désagrégées, pour des facteurs provisoirement déterminés et en tenant compte de l'intersectionnalité de ces facteurs. La CPPM a également mené plusieurs consultations auprès d'organisations similaires pour déterminer quelles données démographiques étaient recueillies en lien avec l'ACS Plus, le cas échéant. À la lumière de diverses consultations et de recherches sur ce sujet, la CPPM a poursuivi son travail d'élaboration d'un formulaire démographique qui sera envoyé aux plaignants. Ceux-ci pourront le remplir de façon volontaire et anonyme. Nous prévoyons mettre en œuvre un plan de collecte de données désagrégées au cours du prochain exercice.

L'avocate générale et directrice principale des opérations de la CPPM a joué le rôle de championne de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. La CPPM a continué de favoriser un milieu de travail inclusif et diversifié en organisant des activités comme des ateliers et des événements célébrant la diversité de son personnel, et en communiquant des messages sur les initiatives gouvernementales horizontales. Nous avons également porté notre réflexion sur l'incidence des enjeux touchant les communautés diverses sur notre travail d'organisme de surveillance de la police. Par exemple, dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs, nous avons organisé une séance de mobilisation pour tout le personnel, animée par une femme noire, universitaire et dirigeante communautaire. La présentatrice a engagé une discussion sur l'établissement d'une culture de travail inclusive ainsi que sur la reconnaissance des biais inconscients et l'incidence de ceux-ci sur la prise de décisions et le comportement.

À l'été 2023, la dotation d'un poste au sein de la Division des services corporatifs a été restreinte aux candidats s'identifiant comme appartenant à une minorité visible. Ce processus a donné lieu à la nomination d'une personne noire pleinement qualifiée.

Nous avons poursuivi nos efforts visant à accroître la diversité de notre bassin d'enquêteurs contractuels. En 2022, les chefs de police des Premières Nations, l'Association of Black Law Enforcers et l'organisation Serving with Pride ont été consultés relativement au processus de sélection pour l'embauche d'enquêteurs contractuels dans le but d'attirer, dans le bassin d'enquêteurs de la CPPM, des policiers retraités et issus de la diversité. Plusieurs réunions ont eu lieu pour discuter des obstacles potentiels et recueillir des commentaires sur les critères proposés, avant l'affichage. En 2023, les communications et les commentaires de ces groupes ont continué d'influencer le recrutement d'enquêteurs.

Enfin, nous veillons toujours à intégrer les thèmes du respect et de l'inclusion à nos pratiques d'embauche et au cadre d'évaluation du rendement de nos employés.

Programme de développement durable à l'horizon 2030 et Objectifs de développement durable des Nations Unies

Bien que la CPPM ne rende pas directement de compte relativement aux objectifs de développement durable des Nations Unies, elle appuie la Stratégie fédérale de développement durable 2022-2026. La CPPM reconnaît que toutes les organisations ont des obligations en matière de développement durable du gouvernement et qu'elles ont un rôle à jouer pour appuyer la mise en œuvre de la [Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones](#).

La CPPM a continué de favoriser la transition vers une économie à faible émission de carbone grâce à des achats écologiques, à l'appui de l'objectif de développement durable 12.7 des Nations-Unies – Assurer une consommation durable en :

- veillant à ce que les décideurs aient la formation et la sensibilisation nécessaires pour appuyer les achats écologiques;
- veillant à ce qu'une formation sur les achats écologiques soit offerte aux détenteurs de cartes d'acquisition.

Plus de renseignements sur l'apport de la CPPM au plan de mise en œuvre fédéral du Canada pour le Programme à l'horizon 2030 et à la Stratégie fédérale de développement durable se trouvent dans notre page sur la [Stratégie ministérielle de développement durable](#).

Innovation

Au cours de cet exercice, la CPPM a étudié et mis en œuvre les innovations suivantes, lesquelles lui ont permis de continuer à remplir sa responsabilité essentielle de surveillance indépendante de la police militaire :

- En 2023, la CPPM a révisé les protocoles du greffe afin d'en améliorer l'accessibilité pour les utilisateurs et d'y inclure des approches tenant compte des traumatismes. Le personnel du greffe a également reçu une formation sur la manière d'utiliser des approches tenant compte des traumatismes au stade de l'admission et sur le traumatisme vicariant. En juin 2023, les employés de la CPPM ont participé à une séance de formation sur les approches tenant compte des traumatismes pour travailler avec les victimes de violence sexuelle. Cette formation, proposée par le Groupe consultatif de lutte contre la violence à caractère sexuel du ministère du Procureur général de l'Ontario, a été conçue pour permettre aux employés de la CPPM de mieux

comprendre ce que vit une personne lors d'une expérience traumatisante, ainsi que les effets durables de cette expérience sur elle.

- Afin d'améliorer son efficacité opérationnelle, la CPPM a exploré l'acquisition d'un logiciel permettant de produire des transcriptions en temps réel pendant les entrevues et de transcrire des documents audio/vidéo préenregistrés.
- La CPPM a lancé une évaluation complète pour adopter un système de gestion des cas au sein de sa division des opérations. La CPPM a cherché, au moyen de consultations stratégiques avec des organisations semblables, à identifier les différents systèmes utilisés par ces départements et à évaluer leur efficacité. Cette évaluation est toujours en cours.
- La CPPM a étudié les outils d'intelligence artificielle et sur des lignes directrices pour leur utilisation en consultant d'autres tribunaux pour en savoir plus sur les options qu'ils explorent.

Répertoire des programmes

La surveillance indépendante de la police militaire est appuyée des programmes suivants :

- Règlement des plaintes

Des renseignements supplémentaires sur le répertoire des programmes pour la surveillance indépendante de la police militaire se trouvent sur la [page Résultats dans l'InfoBase du GC](#).

Services internes

Dans la présente section

- [Description](#)
- [Progrès à l'égard des résultats](#)
- [Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus](#)
- [Marchés attribués à des entreprises autochtones](#)

Description

Les services internes sont les services fournis au sein d'un ministère afin qu'il puisse respecter ses obligations intégrées et exécuter ses programmes. Les dix catégories de services internes sont les suivantes :

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

À la CPPM, étant donné son mandat d'agence de surveillance quasi judiciaire, les services juridiques font partie intégrante de la réalisation de son mandat principal et sont donc inclus dans le Programme de règlement des plaintes, par opposition aux services internes.

En 2023-2024, les services internes ont continué à fournir des conseils et des services de haute qualité en temps opportun à l'ensemble de l'organisation pour soutenir les objectifs de la CPPM, ce qui a permis au bureau de remplir ses obligations administratives.

Progrès à l'égard des résultats

Cette section présente les mesures prises par le ministère pour atteindre les résultats et les cibles en ce qui a trait aux services internes.

- Nous avons recruté, maintenu en poste et promu des employés appartenant à divers groupes visés par l'équité en matière d'emploi afin d'améliorer la diversité, l'équité et l'inclusion au sein de la CPPM. Par conséquent, en date du 31 mars 2024, aucun groupe désigné en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* n'était sous-représenté. L'organisation est heureuse de signaler que 32 % des employés ont déclaré être membres d'une minorité visible et 16 % ont déclaré être des personnes en situation de handicap, ce qui dépasse la disponibilité sur le marché du travail. Il s'agit d'une augmentation significative par rapport à notre niveau de diversité déjà élevé de l'année précédente.
- Nous avons renforcé notre dispositif de sécurité informatique et réduit les lacunes en matière de cybersécurité en examinant et en mettant en œuvre les conclusions et les recommandations de l'évaluation des menaces et des risques informatiques (EMR).
- Nous avons maintenu un milieu de travail sécuritaire, positif et sain, exempt de harcèlement ou de comportements menaçants pour l'ensemble du personnel, en continuant d'appliquer une politique de harcèlement externe mise en œuvre en 2022. Cette politique fournit aux employés un outil pour traiter les comportements déraisonnables et le bien-être psychologique de nos employés de première ligne.
- La CPPM a publié, en décembre 2023, son premier [Plan d'accessibilité - Rapport d'étape \(2023\)](#). Le rapport d'étape a démontré l'engagement continu de la CPPM envers les personnes en situation de handicap ainsi que ses réalisations au cours de la dernière année pour respecter les délais prescrits en ce qui concerne les objectifs fixés dans le [Plan pluriannuel sur l'accessibilité](#) afin de se conformer à la [Stratégie sur l'accessibilité du gouvernement du Canada](#).
- La CPPM continue de s'efforcer de créer un lieu de travail équitable, diversifié et inclusif. La CPPM s'engage à fournir des services accessibles à tous les clients, les plaignants, les utilisateurs et les parties prenantes. En 2023-2024, une attention particulière a été accordée à l'accessibilité de l'accueil, de l'enquête et des communications avec les utilisateurs, ainsi qu'à la prise en compte des traumatismes.
- La CPPM a contribué à l'exercice de renouvellement et de modernisation de la classification du groupe Services des programmes et de l'administration en examinant et en mettant à jour les descriptions de travail afin de respecter la date de conversion initiale prévue par le Secrétariat du Conseil du Trésor et d'assurer l'état de préparation de l'organisation. En 2023-2024, l'évaluation de

tous les postes pour la conversion du groupe Services des programmes et de l'administration a été achevée et toutes les données d'évaluation des emplois ont été saisies dans l'outil de conversion.

- La CPPM a partagé de manière proactive et a encouragé les employées à participer à des séminaires et des sessions d'apprentissage sur la santé mentale afin de développer la littératie en santé mentale. En janvier 2024, un événement pour tout le personnel a été organisé pour marquer la Journée Bell Cause pour la cause. Cet événement a été facilité par la championne de la santé mentale de la CPPM, l'avocate générale principale et directrice générale. La CPPM a continué d'offrir une variété de services aux employés dans le cadre d'un accord avec Santé Canada pour fournir des Services de gestion informelle des conflits, y compris un service d'ombudsman, un programme d'aide aux employés et un service indépendant pour signaler les cas de violence ou de harcèlement. Le bien-être mental a été un sujet de discussion fréquent lors de toutes les réunions du personnel tout au long de l'année. La CPPM a également mis en place des activités visant à promouvoir la cohésion au bureau en organisant des séances de dîner et d'apprentissage et en poursuivant ses pauses-café informelles. La CPPM a mené divers sondages auprès de ses employés tout au long de l'année afin de mieux comprendre les facteurs de stress des employés et les solutions pour parvenir à mieux concilier la vie professionnelle et la vie personnelle.
- La CPPM a soutenu les priorités du greffier et d'autres initiatives d'organismes centraux ou du gouvernement, comme la promotion de la lutte contre le racisme, de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. La CPPM inclut depuis longtemps dans l'entente de gestion du rendement de chaque employé des objectifs communs portant sur la promotion de la Réconciliation, de la lutte contre le racisme, de l'équité, de l'accessibilité, de la diversité et de l'inclusion dans la fonction publique. Cette pratique s'est poursuivie en 2023-2024. En septembre 2023, la CPPM a organisé un exercice des couvertures KAIROS en personne. Cet outil d'apprentissage interactif explore les relations historiques et contemporaines entre les peuples autochtones et non autochtones au Canada. La formation, obligatoire pour tous les employés, est élaborée en collaboration avec des Aînés, des gardiens du savoir et des éducateurs autochtones. Les employés ont apprécié cette activité mise en place par la CPPM pour soutenir la priorité du gouvernement en matière de Réconciliation. Une formation sur la lutte contre le racisme a été organisée pendant le Mois de l'histoire des Noirs. Une conférencière a été invitée pour parler de son expérience et a abordé des sujets comme la mise en œuvre d'une culture inclusive et comment comprendre la diversité, l'équité et l'inclusion en action.
- La CPPM a soutenu les priorités du greffier et les initiatives gouvernementales en matière de valeurs et d'éthique. La CPPM a amorcé l'examen et la mise à jour du code de conduite des employés ainsi que le code de conduite du gouverneur en conseil. Ces travaux seront achevés au cours du prochain exercice. L'avocate générale principale et directrice générale, qui est aussi la championne des valeurs et de l'éthique de la CPPM, a organisé une séance d'information sur les conflits d'intérêts. Cette séance portait sur la manière de signaler les conflits d'intérêts potentiels et les situations dans lesquelles ils peuvent survenir. Enfin, une séance de dialogue pour l'ensemble du personnel est prévue au début de l'exercice 2024-2025.

Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus

Tableau 5 : Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus en ce qui a trait aux services internes pour l'exercice

Le tableau 5 fournit un résumé des dépenses prévues et réelles et des ETP requis pour obtenir ces résultats.

Ressources	Prévues	Réelles
Dépenses	1 978 437	2 312 301
Équivalents temps plein	14	16

[Des renseignements exhaustifs sur les ressources financières](#) et [les ressources humaines](#) en ce qui concerne le répertoire des programmes de la CPPM se trouvent dans l'InfoBase du GC.

Marchés attribués à des entreprises autochtones

Chaque année, les ministères du gouvernement du Canada doivent respecter la cible de 5 % de la valeur totale des marchés en ce qui concerne l'attribution de marchés à des entreprises autochtones. Cet engagement doit être entièrement mis en œuvre d'ici la fin de l'exercice 2024-2025.

La CPPM est un ministère faisant partie de la phase 3 qui vise à atteindre la cible minimale de 5 % d'ici la fin de l'exercice 2024-2025. Bien que la CPPM n'était pas tenue d'atteindre la cible de 5 % pour l'exercice 2022-2023, nous avons déployé des efforts concertés pour y parvenir. Nous avons largement dépassé les attentes et atteint un pourcentage de marchés de 13,70 %, tel que signalé à Services aux Autochtones Canada en septembre 2023. Nous avons dépassé la cible de 5 % pour l'exercice 2023-2024.

Pour atteindre cet objectif, l'organisation a adopté plusieurs mesures, notamment :

- créer davantage de possibilités pour les entreprises autochtones grâce à des initiatives stratégiques ;
- mener des activités de sensibilisation auprès des communautés autochtones par le biais de journées consacrées aux professionnels du milieu ;
- examiner et modifier les politiques et les outils internes relatifs à l'approvisionnement.

De plus, l'agente des contrats et de l'approvisionnement de la CPPM a suivi un cours en ligne obligatoire de l'École de la fonction publique du Canada portant sur l'approvisionnement dans la région du Nunavut (COR410) en 2023-2024. Ces efforts témoignent de notre engagement en faveur d'un approvisionnement auprès des entreprises autochtones et de dépasser la cible minimale fixée par le gouvernement du Canada d'ici mars 2025.

Au cours de l'exercice précédent, la CPPM s'est engagée de manière proactive auprès de diverses communautés, y compris l'Association des chefs de police des Premières Nations, afin d'éliminer les obstacles potentiels pour les candidats autochtones et de faciliter le lancement du processus de demandes de propositions pour l'embauche d'enquêteurs. La CPPM devrait bientôt republier sa liste d'enquêteurs, qui tiendra compte des commentaires issus de ces consultations. La CPPM a également l'intention de consulter l'Association des chefs de police des Premières Nations pour toute demande de propositions à venir.

Dans le cadre des contrôles internes de la CPPM, l'agente des contrats et de l'approvisionnement supervise tout l'approvisionnement du ministère. La prise en compte hâtive des fournisseurs autochtones est donc plus facile dans la plupart des processus d'attribution de marchés.

Dépenses et ressources humaines

Dans la présente section

- Dépenses
- Financement
- Faits saillants des états financiers
- Ressources humaines

Dépenses

Cette section présente un aperçu des dépenses prévues et réelles du ministère de 2021-2022 à 2026-2027.

Sommaire du rendement budgétaire

Tableau 6 : Dépenses réelles de trois exercices pour les responsabilités essentielles et les services internes (en dollars)

Le tableau 6 indique la somme d'argent dépensée par la CPPM au cours des trois derniers exercices pour s'acquitter de ses responsabilités essentielles et assurer la prestation de ses services internes.

Responsabilités essentielles et services internes	Budget principal des dépenses 2023-2024	Autorisations totales pouvant être utilisées pour 2023-2024	Dépenses réelles de trois exercices (autorisations utilisées)
Surveillance indépendante de la police militaire	2 875 178	3 351 023	<ul style="list-style-type: none"> • 2021-2022 : 2 815 122 • 2022-2023 : 2 650 641 • 2023-2024 : 3 321 981
Total partiel	2 875 178	3 351 023	<ul style="list-style-type: none"> • 2021-2022 : 2 815 122 • 2022-2023 : 2 650 641 • 2023-2024 : 3 321 981
Services internes	1 980 553	2 480 590	<ul style="list-style-type: none"> • 2021-2022 : 1 959 695 • 2022-2023 : 2 007 852 • 2023-2024 : 2 312 301
Total	4 855 731	5 831 613	<ul style="list-style-type: none"> • 2021-2022 : 4 774 817 • 2022-2023 : 4 658 493 • 2023-2024 : 5 634 282

Analyse des dépenses des trois derniers exercices

Le tableau ci-dessus montre que la CPPM a dépensé 99 % de ses autorisations de responsabilités essentielles disponibles, ainsi que 93 % de ses autorisations de services internes. Cela n'a été possible que grâce à un transfert de fonds en cours d'exercice de 300 000 \$ du MDN. L'augmentation des dépenses en 2023-2024 est due à une augmentation du nombre et de la complexité des enquêtes

menées par la CPPM, y compris plusieurs enquêtes d'intérêt public. Les coûts des services internes ont continué d'augmenter, car la CPPM dépend de nombreux accords de niveau de service avec d'autres ministères et ne reçoit pas le financement associé aux conventions collectives qui accompagnent ces augmentations de coûts.

Des renseignements financiers plus détaillés des exercices précédents se trouvent dans la [section Finances de l'InfoBase du GC](#).

Tableau 7 : Dépenses prévues au cours des trois prochains exercices pour les responsabilités essentielles et les services internes (en dollars)

Le tableau 7 indique la somme d'argent que la CPPM prévoit dépenser au cours des trois prochains exercices pour s'acquitter de ses responsabilités essentielles et assurer la prestation de ses services internes.

Responsabilités essentielles et services internes	Dépenses prévues 2024-2025	Dépenses prévues 2025-2026	Dépenses prévues 2026-2027
Surveillance indépendante de la police militaire	3 407 234	3 422 483	3 250 670
Total partiel	3 407 234	3 422 483	3 250 670
Services internes	2 277 453	2 281 656	2 167 113
Total	5 684 687	5 704 139	5 417 783

Analyse des dépenses des trois prochains exercices

En 2024-2025, les dépenses prévues de la CPPM étaient basées sur son budget principal anticipé de 5,68 millions de dollars. Les dépenses prévues sont plus élevées pour 2024-2025 et 2025-2026, car elles comprennent un transfert de fonds temporaire de deux ans du MDN.

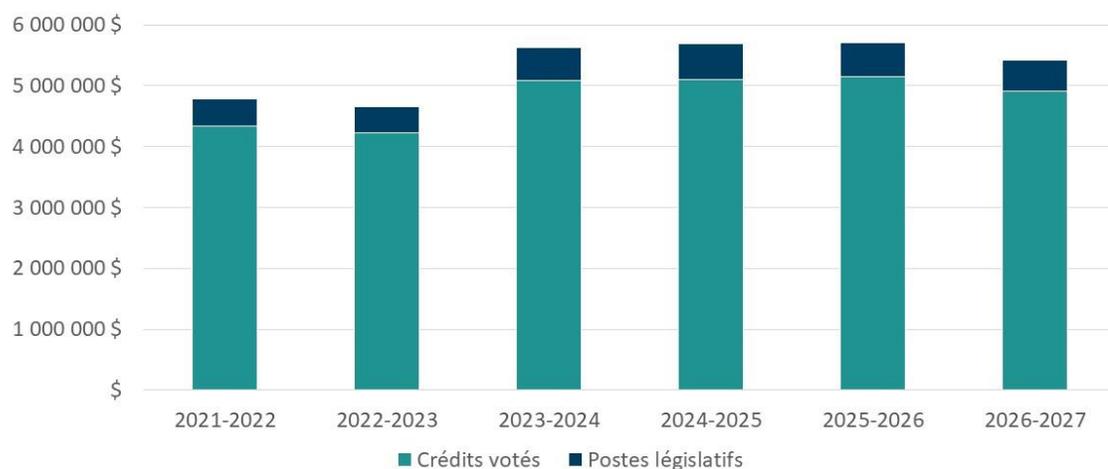
Des renseignements financiers plus détaillés des exercices précédents se trouvent dans la [section Finances de l'InfoBase du GC](#).

Financement

Cette section présente un aperçu du financement voté et législatif du ministère par rapport à ses responsabilités essentielles et à ses services internes. Pour en savoir plus sur les autorisations de financement, consulter les [budgets et dépenses du gouvernement du Canada](#).

Graphique 1 : Financement approuvé (législatif et voté) pour une période de six exercices

Le graphique 1 résume le financement voté et législatif du ministère pour la période de 2021-2022 à 2026-2027.



Exercice	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Postes législatifs	438 567\$	434 668\$	553 222\$	583 010\$	549 385\$	509 487\$
Crédits votés	4 336 250\$	4 223 825\$	5 081 060\$	5 101 677\$	5 154 754\$	4 908 296\$
Total	4 774 817\$	4 658 493\$	5 634 282\$	5 684 687\$	5 704 139\$	5 417 783\$

Version texte du graphique 1

Tableau 8 : Financement approuvé (législatif et voté) pour une période de six exercices

Exercice	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Postes législatifs pour une période de six exercices	438 567 \$	434 668 \$	553 222 \$	583 010 \$	549 385 \$	509 487 \$
Crédits votés pour une période de six exercices	4 336 250 \$	4 223 825 \$	5 081 060 \$	5 101 677 \$	5 154 754 \$	4 908 296 \$
Total	4 774 817 \$	4 658 493 \$	5 634 282 \$	5 684 687 \$	5 704 139 \$	5 417 783 \$

Analyse du financement législatif et voté pour une période de six exercices

Le graphique ci-dessus montre une augmentation significative des dépenses en 2023-2024 par rapport aux deux dernières années. Cette augmentation était prévisible, car nous avons constaté une augmentation du nombre et de la complexité des plaintes au cours des dernières années. Un transfert de fonds de 300 000 \$ a été reçu du MDN en 2023-2024, ce qui a permis à la CPPM d'atteindre le seuil de rentabilité. Un transfert permanent de 250 000 \$ a également été effectué à partir de 2024-2025, ainsi qu'un transfert temporaire de 250 000 \$ pour les exercices 2024-2025 et 2025-2026. Ce financement permettra à la CPPM de maintenir les niveaux de dépenses de 2023-2024, mais nous continuerons à surveiller si ce financement est suffisant pour permettre à la CPPM de remplir son mandat. Il est prévu que des ressources humaines supplémentaires soient nécessaires pour mener à bien son mandat.

Pour en savoir plus sur les dépenses votées et législatives de la CPPM, consulter les [Comptes publics du Canada](#).

Faits saillants des états financiers

Les états financiers de la CPPM (audités ou non) pour l'exercice terminé le 31 mars 2024 sont publiés sur le site Web du ministère [États financiers 2023-2024 \(mpcc-cppm.gc.ca\)](#).

Tableau 9 : État condensé des résultats (audité ou non) terminé le 31 mars 2024 (en dollars)

Le tableau 9 résume les charges et les revenus pour 2023-2024 qui affectent le coût de fonctionnement avant le financement du gouvernement et les transferts.

Renseignements financiers	Résultats réels 2023-2024	Résultats prévus 2023-2024	Différence (réels moins prévus)
Total des charges	6 145 525	5 142 171	1 003 354
Total des revenus	0	0	0
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	6 145 525	5 142 171	1 003 354

Les renseignements sur les résultats prévus pour 2023-2024 proviennent de [l'état des résultats prospectif et les notes de 2023-2024](#) de la CPPM.

Le tableau 10 résume les charges et les revenus réels affectant le coût de fonctionnement avant le financement du gouvernement et les transferts.

Renseignements financiers	Résultats réels 2023-2024	Résultats réels de 2022-2023	Différence (2023-2024 moins 2022-2023)
Total des charges	6 145 525	4 982 809	1 162 716
Total des revenus	0	0	0

Renseignements financiers	Résultats réels 2023-2024	Résultats réels de 2022-2023	Différence (2023-2024 moins 2022-2023)
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	6 145 525	4 982 809	1 162 716

Les résultats réels de la CPPM pour 2023-2024 présentent une différence significative par rapport à l'année précédente. Les augmentations les plus importantes des dépenses ont été enregistrées au niveau des salaires et des services professionnels. Ces deux augmentations peuvent être attribuées à l'augmentation du nombre et de la complexité des dossiers de plainte, ce qui a conduit la CPPM à compléter rapidement ses effectifs et à embaucher des employés supplémentaires. Pour cette même raison, nous avons également constaté une augmentation significative entre les résultats réels et les résultats planifiés, qui avaient été prévus plus d'un an auparavant.

Tableau 11 : État condensé de la situation financière (audité ou non) au 31 mars 2024 (en dollars)
Le tableau 11 fournit un résumé des passifs (ce qu'il doit) et des actifs (ce qu'il possède) du ministère, qui aident à déterminer la capacité de celui-ci à mettre en œuvre des programmes et des services.

Renseignements financiers	Exercice en cours (2023-2024)	Exercice précédent (2022-2023)	Différence (2023-2024 moins 2022-2023)
Total du passif net	833 863	739 270	94 593
Total des actifs financiers nets	521 851	460 860	60 991
Dette nette du ministère	312 012	278 410	33 602
Total des actifs non financiers	342 379	498 550	(156 171)
Situation financière nette du ministère	30 367	220 140	(189 773)

Ressources humaines

Cette section présente un aperçu des ressources humaines réelles et prévues du ministère pour la période de 2021-2022 à 2026-2027.

Tableau 12: Ressources humaines réelles pour les responsabilités essentielles et les services internes
Le tableau 12 fournit un résumé des ressources humaines, en équivalents temps plein, lesquels sont associés aux responsabilités essentielles et aux services internes de la CPPM pour les trois derniers exercices.

Responsabilités essentielles et services internes	Équivalents temps plein réels 2021-2022	Équivalents temps plein réels 2022-2023	Équivalents temps plein réels 2023-2024
Surveillance indépendante de la police militaire	16	14	15

Responsabilités essentielles et services internes	Équivalents temps plein réels 2021-2022	Équivalents temps plein réels 2022-2023	Équivalents temps plein réels 2023-2024
Total partiel	16	14	15
Services internes	14	15	16
Total	30	29	31

Analyse des ressources humaines des trois derniers exercices

Le nombre d'équivalents temps plein de la CPPM est resté stable au cours des dernières années, réparti de manière égale entre sa responsabilité essentielle et ses services internes.

Tableau 13: Sommaire de la planification des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les services internes

Le tableau 13 présente des renseignements sur les ressources humaines, en équivalents temps plein réels, pour chaque responsabilité essentielle et les services internes de la CPPM au cours des trois prochains exercices. Les ressources humaines pour l'exercice en cours sont prévues en fonction des données de l'exercice à ce jour.

Responsabilités essentielles et services internes	Équivalents temps plein prévus en 2024-2025	Équivalents temps plein prévus en 2025-2026	Équivalents temps plein prévus en 2026-2027
Surveillance indépendante de la police militaire	16	16	16
Total partiel	16	16	16
Services internes	15	15	15
Total	31	31	31

Analyse des ressources humaines pour les trois prochains exercices

Compte tenu de la forte augmentation du nombre et de la complexité des plaintes au cours des dernières années, la CPPM doit ajouter des ressources humaines à un système déjà surchargé afin de maintenir l'efficacité et la rapidité du processus de traitement des plaintes. La CPPM continuera à surveiller la disponibilité des fonds afin de déterminer si des ressources humaines supplémentaires peuvent être soutenues à l'avenir.

Renseignements ministériels

Profil organisationnel

Ministre(s) de tutelle : L'honorable Bill Blair, ministre de la Défense nationale

Administrateur général : Me Tammy Tremblay, Présidente

Portefeuille ministériel : [Portefeuille de la défense nationale](#)

Instrument(s) habilitant(s) : [Loi sur la défense nationale, partie IV](#)

Année de constitution ou de création : 1998

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

Coordonnées de l'organisation

Adresse postale :

270 rue Albert, 10^e étage

Ottawa, Ontario (K1P 5G8)

Contactez-nous pour prendre rendez-vous pour une consultation privée.

Numéro de téléphone : 613-947-5325 ou sans frais au 1-800-632-0566

Adresse courriel : commission@mpcc-cppm.gc.ca

Site(s) Web : mpcc-cppm.gc.ca

Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires ci-dessous sont accessibles sur le [site Web de la CPPM](#) :

- [Analyse comparative entre les sexes Plus](#)
- [Réponse aux comités parlementaires et aux audits externes](#)

Des renseignements sur la [stratégie ministérielle de développement durable](#) de la CPPM sont disponibles sur le site Web de la CPPM.

Dépenses fiscales fédérales

Il est possible de recourir au système fiscal pour atteindre des objectifs de politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'imposition, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie chaque année des estimations et des projections du coût de ces mesures dans le [Rapport sur les dépenses fiscales fédérales](#). Ce rapport fournit aussi des renseignements détaillés sur les dépenses fiscales, dont des descriptions, des objectifs, des données historiques et des renvois aux programmes de dépenses fédérales connexes ainsi qu'aux évaluations et aux résultats de l'ACS Plus liés aux dépenses fiscales.

Définitions

analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) (gender-based analysis plus [GBA+])

Outil analytique servant à soutenir l'élaboration de politiques, de programmes et d'autres initiatives et à évaluer les répercussions des politiques, des programmes et des initiatives sur divers ensembles de femmes, d'hommes et de personnes de diverses identités de genre. L'ACS Plus est un processus permettant de comprendre qui est touché par l'occasion ou l'enjeu évalué par l'initiative, d'établir comment l'initiative pourrait être adaptée pour répondre aux divers besoins des personnes les plus touchées ainsi que de déterminer et de réduire tout obstacle à l'accès ou au bénéfice de l'initiative. L'ACS Plus est une analyse intersectionnelle qui va au-delà des différences biologiques (sexe) et socioculturelles (genre) pour tenir compte d'autres facteurs, comme l'âge, les handicaps, l'éducation, l'ethnicité, la situation économique, la géographie (y compris la ruralité), la langue, la race, la religion et l'orientation sexuelle.

cadre ministériel des résultats (departmental results framework)

Cadre qui établit un lien entre les responsabilités essentielles et les résultats ministériels ainsi que les indicateurs de résultat ministériel d'un ministère.

cible (target)

Niveau mesurable du rendement ou du succès qu'un ministère, un programme ou une initiative prévoit d'atteindre dans un délai précis. Une cible peut être quantitative ou qualitative.

crédit (appropriation)

Autorisation donnée par le Parlement d'effectuer des paiements sur le Trésor.

dépenses budgétaires (budgetary expenditures)

Dépenses de fonctionnement et en capital, paiements de transfert à d'autres ordres de gouvernement, à des organisations ou à des particuliers ainsi que paiements à des sociétés d'État.

dépenses législatives (statutory expenditures)

Dépenses approuvées par le Parlement à la suite de l'adoption d'une loi autre qu'une loi de crédits. La loi précise les fins auxquelles peuvent servir les dépenses et les conditions dans lesquelles elles peuvent être effectuées.

dépenses non budgétaires (non-budgetary expenditures)

Recettes et décaissements nets au titre de prêts, d'investissements et d'avances qui modifient la composition des actifs financiers du gouvernement du Canada.

dépenses prévues (planned spending)

En ce qui a trait aux plans ministériels et aux rapports sur les résultats ministériels, les dépenses prévues s'entendent des montants présentés dans le budget principal des dépenses.

Un ministère est censé être au courant des autorisations qu'il a demandées et obtenues. La détermination des dépenses prévues relève du ministère, et ce dernier doit être en mesure de justifier les dépenses et les augmentations présentées dans son Plan ministériel et son Rapport sur les résultats ministériels.

dépenses votées (voted expenditures)

Dépenses approuvées annuellement par le Parlement au moyen d'une loi de crédits. Le libellé de chaque crédit énonce les conditions selon lesquelles les dépenses peuvent être effectuées.

entreprise autochtone (Indigenous business)

Organisation qui, aux fins de l'Annexe E – Procédures obligatoires pour les marchés attribués aux entreprises autochtones de la Directive sur la gestion de l'approvisionnement ainsi que de l'engagement du gouvernement du Canada d'attribuer obligatoirement au moins 5 % de la valeur totale des marchés à des entreprises autochtones, correspond à la définition et aux exigences définies dans le [Répertoire des entreprises autochtones](#).

équivalent temps plein (ETP) (full-time equivalent [FTE])

Mesure utilisée pour représenter une année-personne complète d'un employé dans le budget ministériel. Pour un poste donné, le nombre d'équivalents temps plein représente le rapport entre le nombre d'heures travaillées par une personne, divisé par le nombre d'heures normales prévues dans sa convention collective.

indicateur de rendement (performance indicator)

Moyen qualitatif ou quantitatif de mesurer un extrant ou un résultat en vue de déterminer le rendement d'un ministère, d'un programme, d'une politique ou d'une initiative par rapport aux résultats attendus.

indicateur de résultat ministériel (departmental result indicator)

Mesure quantitative des progrès réalisés par rapport à un résultat ministériel.

initiative horizontale (horizontal initiative)

Initiative dans le cadre de laquelle deux organisations fédérales ou plus reçoivent du financement dans le but d'atteindre un résultat commun, souvent associé à une priorité du gouvernement.

plan (plan)

Exposé des choix stratégiques qui montre comment un ministère entend respecter ses priorités et obtenir les résultats connexes. De façon générale, un plan explique la logique qui sous-tend les stratégies retenues et tend à mettre l'accent sur des mesures qui se traduisent par des résultats attendus.

Plan ministériel (Departmental Plan)

Exposé des plans et du rendement attendu d'un ministère qui reçoit des crédits parlementaires au cours d'une période de trois ans. Les Plans ministériels sont habituellement présentés au Parlement au printemps.

priorité ministérielle (departmental priority)

Plan ou projet qu'un ministère a choisi de cibler et dont il rendra compte au cours de la période de planification. Il s'agit de ce qui importe le plus ou qui doit être réalisé en premier pour obtenir les résultats ministériels attendus.

priorités pangouvernementales (government-wide priorities)

Aux fins du Rapport sur les résultats ministériels 2023-2024, les priorités pangouvernementales correspondent aux thèmes de haut niveau qui décrivent le programme du gouvernement dans le [discours du Trône du 23 novembre 2021](#) : bâtir un présent et un avenir plus sains, faire croître la croissance d'une économie plus résiliente, mener une action climatique audacieuse, travailler plus fort pour rendre les collectivités sécuritaires, défendre la diversité et l'inclusion, avancer plus rapidement sur la voie de la réconciliation et lutter pour un monde plus sûr, plus juste et plus équitable.

programme (program)

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

rapport sur les résultats ministériels (Departmental Results Report)

Rapport qui présente les réalisations réelles d'un ministère par rapport aux plans, aux priorités et aux résultats attendus énoncés dans le Plan ministériel correspondant.

rendement (performance)

Utilisation qu'un ministère a faite de ses ressources en vue d'obtenir ses résultats, mesure dans laquelle ces résultats se comparent à ceux que le ministère souhaitait obtenir, et mesure dans laquelle les leçons ont été dégagées.

répertoire des programmes (program Inventory)

Compilation de l'ensemble des programmes d'un ministère et description de la manière dont les ressources sont organisées pour contribuer aux responsabilités essentielles et aux résultats du ministère.

responsabilité essentielle (core responsibility)

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

résultat (result)

Conséquence attribuable en partie à un ministère, une politique, un programme ou une initiative. Les résultats ne relèvent pas d'un ministère, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative unique, mais ils s'inscrivent dans la sphère d'influence du ministère.

résultat ministériel (departmental result)

Conséquence ou résultat qu'un ministère cherche à atteindre. Un résultat ministériel échappe généralement au contrôle direct des ministères, mais il devrait être influencé par les résultats des programmes.