



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 Plan ministériel 2025-2026

L'Honorable David J. McGuinty, C.P., député
Ministre de la Défense nationale

Canada 

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada, 2025.

N° de catalogue : DP2-6F-PDF
ISSN 2371-7084

Plan ministériel 2025-2026 de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada : En un coup d'œil

Un Plan ministériel décrit les priorités et les plans d'un ministère ainsi que les coûts connexes pour les trois prochains exercices.

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

Priorités du ministère

Les priorités absolues de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada (CPPM) pour 2025-2026 sont les suivantes :

- **Priorité 1 : Rapidité et efficacité**
- **Priorité 2 : Services centrés sur les personnes**
- **Priorité 3 : Renforcer la surveillance civile indépendante de la police militaire**
- **Priorité 4 : Soutenir notre personnel**

Pour s'acquitter efficacement de sa responsabilité essentielle, qui est la surveillance indépendante de la police militaire, la CPPM a élaboré un plan global axé sur des priorités clés. Ces priorités sont essentielles pour améliorer la qualité et l'efficacité de son mandat de surveillance.

- **Rapidité et efficacité** : Au cours des trois dernières années, la CPPM a connu une augmentation de la complexité et du volume des plaintes qu'elle reçoit. En réponse, la CPPM s'est engagée à continuer de mettre en œuvre des stratégies qui simplifient ses processus d'enquête et optimisent la rédaction des décisions, en veillant à ce que les résultats soient clairement formulés et compris. De plus, elle explorera des outils de gestion des cas afin d'améliorer l'efficacité opérationnelle et d'assurer le traitement rapide des plaintes.
- **Des services centrés sur la personne** : Pour renforcer l'accès à la justice, la CPPM met l'accent sur la prestation de services centrés sur la personne. Il s'agit notamment d'adopter une approche qui tient compte des traumatismes lors des interactions avec les utilisateurs et de reconnaître la diversité des origines et des expériences de ceux qui interagissent avec l'organisation. La CPPM s'efforcera également d'élargir ses efforts de sensibilisation afin d'assurer une diffusion large et efficace de son mandat. Pour renforcer l'inclusion, la CPPM prévoit accroître l'utilisation d'un langage clair et simple dans toutes ses communications.
- **Renforcer la surveillance civile indépendante de la police militaire** : Malgré le besoin pressant de renforcer les mécanismes de surveillance, aucune modification législative importante n'a été apportée à la *Loi sur la défense nationale* pour améliorer la surveillance civile de la police militaire. Cette lacune a posé des défis importants à la CPPM dans ses efforts pour maintenir le rythme avec d'autres organismes de surveillance civile de la police à travers le Canada, en particulier la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la Gendarmerie royale du Canada, qui a servi de modèle pour la création de la CPPM. Pour résoudre ce problème, la CPPM est déterminée à proposer des solutions pour moderniser le régime législatif de surveillance afin que la conduite de la police militaire soit assujettie à une surveillance civile indépendante et efficace, à l'instar des autres organismes de surveillance de la police au Canada.

- **Soutenir notre personnel** : La CPPM s’engage à favoriser un environnement de travail inclusif, diversifié et sain qui favorise la productivité, l’intendance, l’innovation et une culture de travail positive. Pour atteindre cet objectif, la CPPM mettra en œuvre une série de programmes de formation pour les employés et de séances d’information axées sur des sujets clés tels que l’accessibilité, les biais inconscients, la santé mentale, la diversité et l’inclusion. De plus, la CPPM s’efforcera de promouvoir, d’attirer et d’embaucher des personnes issues de groupes en quête d’équité, dans la mesure du possible, afin de s’assurer que son personnel reflète la diversité de la communauté qu’elle sert.

Faits saillants

En 2025-2026, les dépenses totales prévues (y compris les services internes) pour la CPPM sont de 5 845 347 \$ et le nombre total d’équivalents temps plein prévus (y compris pour les services internes) est de 31. Pour obtenir des renseignements exhaustifs sur les montants totaux prévus pour les dépenses et les ressources humaines de la CPPM, consultez la [section Dépenses et ressources humaines prévues](#) plan complet.

Un résumé des réalisations prévues pour le ministère en 2025-2026 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 permettant de mesurer les progrès réalisés en vue d’obtenir ces résultats.

Responsabilité essentielle 1 : Surveillance indépendante de la police militaire

Dépenses prévues : 3 546 384 \$

Ressources humaines prévues : 16 employés à temps plein

Résultats ministériels

- Les rapports finaux présentent des recommandations et des résultats judicieux, et ils sont communiqués en temps opportun.
- Les demandes d’information concernant des dossiers relatifs à des plaintes sont traitées en temps opportun.
- La police militaire et le public ont accès à jour sur les questions traitées par la CPPM.

Pour soutenir sa responsabilité essentielle en matière de la surveillance indépendante de la police militaire, la CPPM prévoit de :

- Veiller à ce que ses rapports provisoires et finaux soient fondés sur des enquêtes approfondies et préparer des rapports comprenant des recommandations détaillées qui répondent pleinement aux conclusions et autres préoccupations soulevées dans le cadre du processus de traitement des plaintes.
- Répondre aux demandes d’information en temps opportun, ce qui nécessite un processus réactif et accessible. La CPPM veillera donc à répondre en temps utile aux demandes d’information, en respectant les normes d’équité, de responsabilité et de confiance du public.

- Garantir l'accès du public à des informations actualisées, car cela est essentiel pour promouvoir la transparence, encourager la responsabilité et renforcer la confiance du public dans le traitement des plaintes pour inconduite de la police militaire.

Vous trouverez de plus amples renseignements sur [la surveillance indépendante de la police militaire](#) dans le plan complet.

Plan ministériel 2025-2026 de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada

Sur cette page

- [Message de l'administratrice générale](#)
- [Plans pour assurer les responsabilités essentielles et les services internes](#)
 - [Responsabilité essentielle 1 : Surveillance indépendante de la police militaire](#)
 - [Services internes](#)
- [Dépenses et ressources humaines prévues](#)
 - [Dépenses](#)
 - [Financement](#)
 - [État condensé prospectif des opérations](#)
 - [Ressources humaines](#)
- [Renseignements ministériels](#)
- [Tableaux de renseignements supplémentaires](#)
- [Dépenses fiscales fédérales](#)
- [Définitions](#)

Message de l'administratrice générale



*M^{me} Tammy Tremblay,
Présidente*

En tant que présidente, j'ai le plaisir de présenter notre Plan ministériel 2025-2026. Ce rapport fournit aux Canadiens et aux parlementaires des renseignements sur le travail essentiel effectué par la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada (CPPM). Il décrit les principales priorités que nous visons à accomplir au cours du prochain exercice financier et les principaux risques associés à l'atteinte de ces résultats.

La CPPM a pour mission de promouvoir et d'assurer l'application des normes déontologiques les plus élevées pour la police militaire, de dissuader toute ingérence dans les enquêtes policières, à accroître la confiance du public dans les services de police et d'améliorer l'accès à la justice. En 2024, nous avons été confrontés à un nombre historiquement élevé de plaintes et à une augmentation de la complexité de

notre charge de travail. Malgré ces défis, notre engagement à maintenir la qualité et la rapidité de nos services reste inébranlable.

Pour contrer ces pressions, nous mettrons en œuvre des stratégies pour continuer à simplifier nos processus d'enquête et veiller à ce que les plaintes soient traitées rapidement et efficacement. L'amélioration de l'efficacité et de la transparence de la surveillance de la police militaire est une priorité fondamentale pour la CPPM. Nous visons à nous engager de manière significative avec les personnes impliquées dans le processus de traitement des plaintes, à améliorer l'accès à la justice et à fournir une approche centrée sur l'utilisateur.

Depuis sa création en 1998, le cadre législatif régissant la surveillance civile indépendante de la police militaire est demeuré largement inchangé. Nous continuons à plaider en faveur de réformes législatives visant à renforcer la surveillance civile indépendante de la police militaire afin que nous demeurions une autorité de surveillance civile impartiale, accessible et efficace.

Nos employés sont notre atout le plus précieux, et nous continuerons de privilégier un environnement de travail inclusif et favorable. Nous nous engageons à favoriser un environnement de travail équitable, diversifié, inclusif, accessible et bilingue qui encourage la productivité, l'intendance et l'innovation. C'est un privilège pour moi de travailler avec une équipe de professionnels dévoués pour faire avancer le travail important de la CPPM.

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

Plans pour assurer les responsabilités essentielles et les services internes

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](#)
- [Répercussions sur la qualité de vie](#)
- [Indicateurs, résultats et cibles](#)
- [Plans visant à atteindre les cibles](#)
- [Principaux risques](#)
- [Ressources prévues pour atteindre les résultats](#)
- [Priorités gouvernementales 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.

Répercussions sur la qualité de vie

La responsabilité principale de la CPPM contribue au domaine de la « saine gouvernance » du [Cadre de qualité de vie pour le Canada](#). Les indicateurs spécifiquement soutenus sont les suivants :

Confiance à l'égard des institutions : En tant que tribunal administratif responsable d'assurer une surveillance civile indépendante de la police militaire, le renforcement de la confiance du public dans la police par le biais d'un processus de traitement des plaintes est au cœur du mandat de la CPPM.

Absence de discrimination et de traitement injuste et accès à un système de justice juste et équitable : En tant que tribunal administratif, notre objectif est d'offrir au public un accès juste et égal à la justice. Les plaintes reçues par la CPPM au sujet de la police militaire peuvent porter sur des sujets tels que la discrimination et le traitement injuste.

Indicateurs, résultats et cibles

Cette section présente des renseignements détaillés sur les indicateurs du ministère, les résultats réels des trois derniers exercices, les cibles et les dates cibles approuvées en 2025-2026 pour la surveillance indépendante de la police militaire. Les renseignements sont présentés par résultat ministériel.

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

Le tableau 1 à 3 fournit un résumé de l'objectif et des résultats réels pour chaque indicateur associé aux résultats sous la surveillance indépendante de la police militaire.

Indicateurs de résultat ministériel	Résultats réels	Cible	Date d'atteinte de la cible
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).	2021-2022 : 74 % 2022-2023 : 93.75 % 2023-2024 : 30 %	70 %	Mars 2025
Pourcentage de décisions finales qui ne sont pas annulées à la suite d'un contrôle judiciaire.	2021-2022 : 100 % 2022-2023 : 100 % 2023-2024 : 100 %	70 %	Mars 2025
Pourcentage des rapports provisoires formulés dans les 18 mois suivant une affaire n'étant	2021-2022 : 83 % 2022-2023 : 50 % 2023-2024 : 70 %	70 %	Mars 2025

Indicateurs de résultat ministériel	Résultats réels	Cible	Date d'atteinte de la cible
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.			

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

Indicateurs de résultat ministériel	Résultats réels	Cible	Date d'atteinte de la cible
Pourcentage des demandes d'information auxquelles on donne une réponse initiale dans les 48 heures.	2021-2022 : 95 % 2022-2023 : 97.22 % 2023-2024 : 96.19 %	95 %	Mars 2025

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

Indicateurs de résultat ministériel	Résultats réels	Cible	Date d'atteinte de la cible
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.	2021-2022 : 5 2022-2023 : 7 2023-2024 : 10	4	Mars 2025
Nombre d'activités ou de présentations de sensibilisation tenues au sujet du mandat, des rôles et des responsabilités de la CPPM.	2021-2022 : 22 2022-2023 : 25 2023-2024 : 11	6	Mars 2025
Pourcentage de présentations à des parties prenantes ou à des groupes cibles qui ont été accueillies favorablement.	2021-2022 : 100 % 2022-2023 : 76 % 2023-2024 : 80 %	70 %	Mars 2025

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.

Plans visant à atteindre les cibles

La section suivante décrit les résultats prévus relativement à la surveillance indépendante de la police militaire en 2025-2026.

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

Les résultats que nous prévoyons atteindre

Pour s'assurer que nos recommandations sont acceptées et mises en œuvre efficacement, la CPPM continuera à veiller à ce que ses rapports provisoires et finaux soient fondés sur des enquêtes approfondies. Afin de répondre pleinement aux conclusions et autres préoccupations soulevées dans le cadre du processus de traitement des plaintes, la CPPM préparera des rapports qui comprendront des recommandations détaillées en :

- Intégrant la rétroaction des rapports précédents afin d'améliorer continuellement la qualité et la pertinence des recommandations
- Préparant les rapports provisoires et finaux en utilisant un langage simple dans les recommandations et en utilisant une structure axée sur les questions en litige et le message clé d'abord pour améliorer la lisibilité et la compréhension
- Présentant une justification claire et explicite
- Promouvant la responsabilisation de la police militaire en proposant des mesures claires, réalisables et conformes aux meilleures pratiques.

Une fois que la CPPM aura reçu toutes les informations pertinentes pour son enquête, elle mènera une enquête approfondie et rédigera un rapport provisoire et un rapport final. La CPPM préparera ces rapports de manière efficace et dans les délais impartis en :

- Demandant une divulgation en temps opportun
- Utilisant des outils de gestion de cas pour suivre les progrès et les échéances
- Veillant à ce que les postes vacants soient pourvus rapidement, car nous sommes une très petite équipe travaillant sur des dossiers opérationnels.

La CPPM continue à faire face à une augmentation sans précédent de sa charge de travail, due à une augmentation substantielle de la complexité et du volume des plaintes reçues. Cette augmentation a exercé une pression considérable sur ses ressources financières et humaines. Malgré ces pressions accrues, la CPPM s'engage à maintenir la qualité de ses services et à fournir des rapports provisoires et finaux dans les délais opportuns en :

- Investissant dans la formation de son personnel opérationnel afin que les plaintes soient traitées de manière efficace et efficiente, de la réception à la publication du rapport final
- Continuant d'attirer et de retenir un personnel qualifié et diversifié, possédant des compétences dans divers domaines de la justice administrative, afin de s'assurer que les rapports soient exhaustifs et centrés sur les utilisateurs
- Recueillant de la rétroaction afin d'identifier les domaines susceptibles d'être améliorés, notamment par la mise en œuvre d'un sondage de satisfaction auprès des plaignants, et procéder aux ajustements nécessaires pour garantir que le service fourni et les rapports émis sont opportuns et complets.

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

Les résultats que nous prévoyons atteindre

Répondre aux demandes d'information en temps opportun nécessite un processus réactif et accessible, ce qui est essentiel pour maintenir la transparence, respecter les obligations légales et cultiver la confiance avec les utilisateurs. La CPPM veillera à répondre en temps opportun aux demandes d'information et à respecter les normes d'équité procédurale, de responsabilité et de confiance du public en :

- **Tirant parti de la technologie** : moderniser notre site Web afin de garantir que les informations sont accessibles, claires, conviviales et bilingues
- **Assurant la confiance des plaignants** : veiller à ce que les plaignants se sentent en sécurité, entendus et confiants dans la recherche d'une solution à leur problème
- **Communication claire** : utiliser un langage simple, clair, concis et exempt de jargon ou de phrases ambiguës
- **Formation du personnel** : former le personnel aux meilleures pratiques de traitement des plaintes, y compris l'écoute active, le traitement respectueux des plaintes, les techniques de désescalade et préserver l'équité procédurale et l'impartialité
- **Approches tenant compte des traumatismes** : continuer d'intégrer une approche tenant compte des traumatismes et offrir des possibilités d'apprentissage aux employés afin de mieux comprendre les effets des traumatismes et de veiller à ce que les personnes soient traitées avec respect et ne soient pas traumatisées à nouveau dans le cadre du processus de traitement des plaintes
- **Accroître la visibilité** : étendre les efforts de sensibilisation afin d'accroître la visibilité et le partage d'informations
- **Sollicitant de la rétroaction** : évaluer l'efficacité de ces stratégies et du processus de traitement des plaintes en sondant les plaignants, en sollicitant la rétroaction des utilisateurs externes et internes et en adaptant les canaux de communication pour les rendre plus efficaces
- **Examinant les délais de réponse** : examiner périodiquement les délais de réponse et les résultats afin d'identifier les domaines susceptibles d'être améliorés et de garantir que les réponses restent rapides et efficaces
- **Améliorant la sécurité des données** : veiller à ce que toutes les demandes d'information et les données relatives aux plaintes soient traitées selon les normes les plus strictes en matière de sécurité des données et de respect de la vie privée, y compris dans le cadre du plan de collecte des données ventilées de l'ACS Plus auprès des utilisateurs
- **Promouvant le bien-être du personnel** : améliorer les programmes de soutien à la santé mentale et de bien-être du personnel, en reconnaissant la charge émotionnelle liée au traitement de plaintes complexes et sensibles
- **Collaborant avec d'autres agences** : favoriser les partenariats avec d'autres organismes de surveillances afin de partager les meilleures pratiques et d'améliorer la prestation de services dans son ensemble.

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

Les résultats que nous prévoyons atteindre

L'accès du public à des informations à jour est essentiel pour promouvoir la transparence, favoriser la responsabilisation et renforcer la confiance du public dans le traitement des plaintes concernant la police militaire. La CPPM améliorera l'accès du public aux informations les plus récentes en :

- **Établissant des canaux de communication clairs** : établir des lignes de communication ouvertes pour permettre au public de poser des questions et de recevoir des mises à jour sur les questions en cours
- **Maintenant un site Web informatif et plus accessible** : veiller à ce que le site Web soit facile à naviguer et régulièrement mis à jour avec des informations pertinentes
- **Publiant des rapports détaillés** : fournir des rapports détaillés résumant les plaintes reçues, les enquêtes menées et leurs résultats
- **Recueillant les commentaires du public** : mettre en place un système permettant de recueillir des commentaires sur l'efficacité des efforts de communication et la clarté des informations fournies
- **Informant les plaignants et les membres visés par la plainte** : tenir les plaignants et les membres visés par les plaintes informés tout au long du processus afin de gérer les attentes.

Principaux risques

Accès à l'information et défis opérationnels

La CPPM a eu beaucoup de difficultés à obtenir toutes les informations pertinentes requises du Grand Prévôt des Forces canadiennes (GPFC) pour mener à bien ses examens et ses enquêtes de manière efficace et dans des délais opportuns. Les obstacles persistants et les interprétations restrictives de la *Loi sur la défense nationale* exacerbent les retards, augmentent les coûts et mettent en péril la capacité de la CPPM à respecter les normes de service. Sans avoir accès à des informations complètes et pertinentes, la CPPM ne peut pas s'acquitter de ses responsabilités essentielles de préparer des rapports en temps opportun, comme le lui demande le législateur.

Pour relever ces défis, la CPPM recherche activement tous les moyens d'obtenir les documents nécessaires, s'engageant parfois dans des procédures juridiques coûteuses devant la Cour fédérale dans le cadre de ses efforts. Une communication ouverte avec le bureau du GPFC est essentielle pour réduire les retards et garantir un processus de traitement des plaintes efficace.

Perte de confiance dans la police militaire et le régime de surveillance

L'un des défis majeurs auxquels la CPPM est confrontée est l'érosion de sa capacité à exercer une surveillance civile sur la police militaire. Sans une réforme législative pour renforcer le mandat de la CPPM et lui garantir l'accès aux informations nécessaires pour enquêter sur les plaintes, les obstacles auxquels elle est confrontée risquent de continuer à diluer la volonté du législateur d'établir un régime de surveillance civile de la police militaire. Bon nombre des difficultés rencontrées par la CPPM pour obtenir l'accès aux informations nécessaires à l'accomplissement de son mandat auraient été atténuées

par la mise en œuvre des recommandations du juge Fish dans le troisième examen indépendant de la *Loi sur la défense nationale*, publié en 2021. Tout retard supplémentaire dans la réforme risque de nuire à la réputation de la CPPM et de la police militaire, tout en compromettant l'équité et la responsabilisation. C'est pourquoi la CPPM a rédigé une ébauche de projet de loi renforçant la surveillance civile de la police militaire et l'a communiquée au ministre de la Défense nationale et aux parties prenantes en décembre 2024.

Des processus de traitement des plaintes et des enquêtes efficaces et rapides concernant la conduite de la police militaire ou l'ingérence dans les enquêtes de la police militaire sont essentiels pour préserver la confiance du public et garantir la justice pour toutes les parties.

Gestion des ressources humaines

La petite taille de la CPPM signifie que les employés assument souvent un plus large éventail de responsabilités que leurs homologues des grands ministères. Ces rôles aux multiples facettes exigent souvent un ensemble de compétences variées. Toutefois, il peut s'avérer difficile d'attirer et de conserver des employés qualifiés, en raison des possibilités d'avancement limitées, ce qui nécessite la mise en place des pratiques d'embauche efficaces afin de pourvoir rapidement les postes vacants. La mise en œuvre de stratégies durables de gestion des ressources humaines est essentielle pour maintenir la stabilité, la conformité, la productivité et l'efficacité globale.

La CPPM s'engage à la promotion d'une main-d'œuvre forte, diversifiée et compétente en faisant progresser la planification des ressources humaines, en mettant en œuvre des processus de recrutement proactifs et en se concentrant sur la gestion des talents. Nous nous engageons à offrir des opportunités de développement, à renforcer l'engagement des employés et à proposer des conditions de travail flexibles. De plus, nous continuerons à garantir un environnement de travail sûr qui encourage la productivité, l'intendance et l'innovation.

Ressources prévues pour atteindre les résultats

Tableau 4 : Ressources prévues pour atteindre les résultats relativement à la surveillance indépendante de la police militaire

Le tableau 4 fournit un résumé des dépenses prévues et des équivalents temps plein requis pour atteindre ces résultats.

Ressources	Prévues
Dépenses	3 546 384
Équivalents temps plein	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.

Priorités gouvernementales connexes

Analyse comparative entre les sexes plus

La CPPM continuera à s'appuyer sur ses efforts antérieurs pour intégrer l'ACS Plus dans ses opérations.

Pour atteindre ces objectifs, la CPPM va :

- Faire progresser son plan triennal d’ACS Plus, notamment en consultant des organismes de surveillance des services de police similaires afin de partager les meilleures pratiques et de s’assurer que l’ACS Plus est prise en compte et intégrée de manière cohérente dans l’ensemble du secteur.
- Maintenir la gestion des efforts liés à l’ACS Plus au niveau de la direction afin d’assurer l’alignement sur son mandat global, avec la collaboration d’autres personnes au sein de l’organisation, notamment le greffe pour la réception des plaintes, les ressources humaines et les services juridiques.
- Développer une banque de données personnelles pour les données de l’ACS Plus en 2025-2026. Cela permettra à la CPPM de suivre, de stocker et d’analyser les informations relatives à l’ACS Plus lorsqu’elles sont reçues, ce qui facilitera l’établissement de rapports et la prise de décisions. Une fois que ce système sera en place et que la collecte des données commencera, la stratégie s’attachera à combler les lacunes et à relever les défis identifiés dans les évaluations précédentes.
- Continuer à faire preuve d’ouverture et de responsabilité dans ses efforts liés à l’ACS Plus en partageant les données et les mises à jour avec le public afin de s’assurer que les Canadiens voient comment la CPPM s’efforce de prendre en compte le genre et la diversité dans ses opérations.

Programme de développement durable à l’horizon 2030 (Programme à l’horizon 2030) et objectifs de développement durable des Nations Unies

Plus de renseignements sur l’apport de la Commission d’examen des plaintes concernant la police militaire du Canada 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 [stratégie ministérielle de développement durable](#).

Innovation

L’an prochain, nous explorerons la possibilité de mettre en œuvre un outil de gestion de cas plus efficace. Ce nouveau système pourrait s’appuyer sur les dernières avancées en matière d’intelligence artificielle (IA) pour améliorer notre efficacité opérationnelle et rationaliser nos processus. En intégrant l’IA, nous visons à automatiser les tâches de routine et à fournir des services plus efficaces en nous appuyant sur les améliorations que nous avons apportées ces dernières années en utilisant uniquement des systèmes manuels. Il est important de noter que notre approche sera conforme aux lignes directrices énoncées dans le document intitulé « Utilisation responsable de l’intelligence artificielle au gouvernement du Canada », qui garantit que notre utilisation de l’IA est éthique et transparente et qu’elle respecte les normes en matière de protection de la vie privée et de sécurité.

Répertoire des programmes

La surveillance indépendante de la police militaire est appuyée par les 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](#)
- [Plans visant à atteindre les cibles](#)
- [Ressources prévues pour atteindre les résultats](#)
- [Planification de l'attribution de marchés aux entreprises autochtones](#)

Description

Les services internes sont les services fournis au sein d'un ministère afin qu'il puisse s'acquitter de ses obligations et assurer la prestation de 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.

Plans visant à atteindre les cibles

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

En 2025-2026, les services corporatifs de la CPPM continueront à fournir un soutien de haute qualité et en temps opportun à l'ensemble de l'organisation, lui permettant de remplir ses obligations administratives et d'atteindre ses objectifs.

Les fonctions organisationnelles de la CPPM continueront d'évoluer et de tirer parti de ce qu'un environnement hybride peut offrir, en mettant l'accent sur l'inclusion et l'accessibilité. Fonctionnant avec un budget limité, l'organisation doit être agile et efficace dans l'attribution des tâches et des ressources. À cette fin, un examen des activités et des processus des services corporatifs sera effectué afin de capitaliser sur les talents et de créer une synergie entre les différents secteurs.

Pour soutenir les récents changements apportés à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et l'appel à l'action du greffier en matière de lutte contre le racisme, d'équité et d'inclusion, la CPPM continuera à mettre en œuvre les meilleures pratiques en matière de processus de dotation et d'embauche pour les employés qui s'identifient comme des membres de minorités visibles, des personnes en situation de handicap ou autochtones.

La CPPM entrera dans la troisième année de son plan d'accessibilité pluriannuel, et continuera à développer des processus internes qui facilitent la communication d'informations dans des formats accessibles et à veiller à ce que les communications publiques soient rédigées dans un langage clair et simple. La CPPM s'efforcera également d'identifier et de supprimer les obstacles en milieu de travail, en tirant parti des fonctions d'accessibilité des applications Microsoft 365. De plus, la CPPM analysera et mettra en œuvre les recommandations issues des résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux.

Le recrutement est essentiel pour atteindre les résultats de l'organisation. Toutefois, il est tout aussi important de retenir les talents. Par conséquent, les possibilités d'apprentissage et de développement professionnel, qui peuvent constituer un défi pour une micro-organisation, seront davantage proposées aux employés qui souhaitent évoluer ou saisir des opportunités au cours de l'année à venir. La haute direction se rendra plus disponibles pour des séances de coaching et de mentorat. Enfin, il est essentiel de s'assurer que les employés travaillent dans un environnement sain, respectueux et positif. Le soutien à la santé mentale et au bien-être de notre personnel restera l'une des priorités essentielles de l'organisation. À cette fin, la CPPM continuera à fournir aux employés les outils, la formation et le soutien nécessaires, tout en offrant un lieu de travail sûr où l'innovation est encouragée et récompensée.

Ressources prévues pour atteindre les résultats

Tableau 5 : Ressources prévues pour atteindre les résultats en ce qui a trait aux services internes pour l'exercice

Le tableau 5 fournit un résumé des dépenses prévues et des équivalents temps plein requis pour atteindre ces résultats.

Ressources	Prévues
Dépenses	2 298 963
Équivalents temps plein	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.

Planification de l'attribution de marchés aux 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.

Bien que la CPPM soit actuellement dans la phase 3 de la mise en œuvre, nous avons constamment dépassé nos objectifs d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones chaque année. Notre récent examen semestriel a révélé que nous avons déjà dépassé notre objectif annuel pour 2024-2025. Ce succès est en grande partie dû à notre approche proactive qui consiste à prendre en compte les entreprises autochtones pour chaque nouveau processus de passation de marché. Notre stratégie consiste également à donner la priorité aux entreprises autochtones pour les achats par carte d'achat, tels que les fournitures de bureau et le mobilier. Ce faisant, nous nous assurons non seulement d'atteindre, mais aussi de dépasser l'objectif minimum obligatoire d'attribuer au moins 5 % de la valeur

totale des contrats à des entreprises autochtones, comme indiqué à l'annexe E de la [Directive sur la gestion de l'approvisionnement](#).

Pour soutenir davantage cette initiative, nous continuerons à suivre plusieurs mesures clés :

1. **Amélioration du gabarit d'énoncé des travaux** : Nous continuerons peaufiner notre gabarit d'énoncé des travaux afin de permettre aux responsables de projets d'identifier et d'inclure plus facilement les entreprises autochtones dans le processus de passation de marchés.
2. **Matériel de formation** : Nous élaborerons du matériel de formation pour tous les responsables de projet et les autorités contractantes afin d'exposer leurs responsabilités et les changements récents, et de veiller à ce qu'ils soient bien équipés pour soutenir la passation de marchés avec des entreprises autochtones.
3. **Examens réguliers** : Nous procéderons à des examens afin de suivre nos progrès et d'identifier les domaines susceptibles d'être améliorés.
4. **Collaboration étroite avec les technologies de l'information** : nous continuerons à collaborer étroitement avec les technologies de l'information pour veiller à ce que les entreprises autochtones soient prises en compte dès le début de chaque demande. Il s'agit du principal domaine dans lequel la CPPM peut améliorer de manière significative son objectif.

En intégrant ces mesures, non seulement nous atteignons et dépassons nos objectifs, mais nous contribuons également à l'objectif plus large de réconciliation économique avec les communautés autochtones. Cette approche est conforme à l'engagement du gouvernement du Canada de tirer parti de ses dépenses pour soutenir les entreprises autochtones, favorisant ainsi la croissance et la durabilité au sein de ces communautés.

Les lacunes en matière de capacité de la CPPM comprennent les contrats d'enquêteurs et de services juridiques. En 2022, la CPPM a relancé la procédure de demande de qualification pour les listes de fournisseurs, ce qui impliquait de contacter les services de police autochtones, de les rencontrer et de leur envoyer des courriels contenant des informations et des conseils sur la manière de postuler à nos processus. Malheureusement, aucune participation autochtone n'a été reçue ; cependant, si nous décidons de relancer le processus au cours du prochain exercice, nous consulterons à nouveau ces communautés.

Tableau 6 : Pourcentage de contrats attribués ou qu'il est prévu d'attribuer à des entreprises autochtones
Le tableau 6 présente les résultats actuels et réels ainsi que les résultats prévus et projetés quant au pourcentage total de contrats que le ministère a attribués à des entreprises autochtones.

Champ de déclaration de 5 %	Résultats réels de 2023-2024	Résultats prévus pour 2024-2025	Résultats projetés pour 2025-2026
Pourcentage total de marchés avec des entreprises autochtones	7.91 %	5 %	5 %

Dépenses et ressources humaines prévues

Cette section donne un aperçu des dépenses et des ressources humaines prévues de la CPPM pour les trois prochains exercices et compare les dépenses prévues pour l'exercice 2025-2026 avec les dépenses réelles pour l'exercice en cours et les exercices précédents.

Dans la présente section

- [Dépenses](#)
- [Financement](#)
- [État condensé prospectif des opérations](#)
- [Ressources humaines](#)

Dépenses

Cette section présente un aperçu des dépenses prévues du ministère de 2022-2023 à 2027-2028.

Sommaire du rendement budgétaire

Tableau 7 : Sommaire des dépenses de trois exercices pour les responsabilités essentielles et les services internes (en dollars)

Le tableau 7 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. Les montants pour l'exercice en cours sont prévus en fonction des dépenses à ce jour.

Responsabilités essentielles et services internes :	Dépenses réelles de 2022-2023	Dépenses réelles de 2023-2024	Dépenses prévues pour 2024-2025
Surveillance indépendante de la police militaire	2 650 641	3 321 981	3 603 071
Total partiel	2 650 641	3 321 981	3 603 071
Services internes	2 007 852	2 312 301	2 367 154
Total	4 658 493	5 634 282	5 970 225

Analyse des dépenses des trois derniers exercices

L'augmentation des dépenses en 2023-2024 et 2024-2025 est principalement due à une augmentation du nombre et de la complexité des enquêtes menées par la CPPM, y compris plusieurs enquêtes d'intérêt public.

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

Tableau 8 : Dépenses prévues au cours des trois prochains exercices pour les responsabilités essentielles et les services internes (en dollars)

Le tableau 8 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 pour 2025-2026	Dépenses prévues pour 2026-2027	Dépenses prévues pour 2027-2028
Surveillance indépendante de la police militaire	3 546 384	3 348 518	3 323 498
Total partiel	3 546 384	3 348 518	3 323 498
Services internes	2 298 963	2 232 346	2 215 666
Total	5 845 347	5 580 864	5 539 164

Analyse des dépenses des trois prochains exercices

Les dépenses prévues de la CPPM sont plus élevées pour 2025-2026, car elles comprennent le dernier transfert de fonds de 250 000 \$ sur deux ans du ministère de la Défense nationale (MDN), qui était nécessaire en raison de l'augmentation du nombre et de la complexité des plaintes au cours des dernières années. Les dépenses prévues pour les deux années suivantes sont actuellement plafonnées au niveau du Budget principal des dépenses. Toutefois, nous continuerons à surveiller si ce financement est suffisant pour permettre à la CPPM de s'acquitter de son mandat. Il pourrait être nécessaire que des ressources humaines supplémentaires soient requises pour permettre à la CPPM de remplir son mandat.

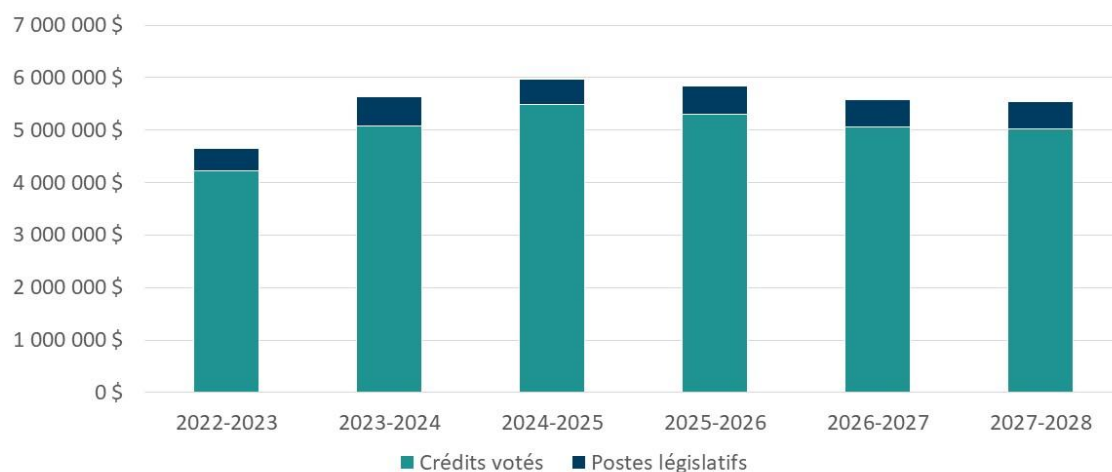
Des [renseignements financiers plus détaillés des dépenses prévues](#) se trouvent dans la section Finances de l'InfoBase du GC.

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, consultez 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 2022-2023 à 2027-2028.



Exercice	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
Postes législatifs	434 668 \$	553 222 \$	485 012 \$	537 371 \$	517 477 \$	517 477 \$
Crédits votés	4 223 825 \$	5 081 060 \$	5 485 213 \$	5 307 976 \$	5 063 387 \$	5 021 687 \$
Total	4 658 493 \$	5 634 282 \$	5 970 225 \$	5 845 347 \$	5 580 864 \$	5 539 164 \$

Description textuelle du graphique 1

Exercice	Total	Crédits votés	Postes législatifs
2022-2023	4 658 493	4 223 825	434 668
2023-2024	5 634 282	5 081 060	553 222
2024-2025	5 970 225	5 485 213	485 012
2025-2026	5 845 347	5 307 976	537 371
2026-2027	5 580 864	5 063 387	517 477
2027-2028	5 539 164	5 021 687	517 477

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

Le graphique ci-dessus montre la tendance actuelle de l'augmentation des dépenses liée à la hausse du nombre et de la complexité des plaintes au cours des dernières années. Le transfert de fonds temporaire de 250 000 \$ du MDN pour les années 2024-2025 et 2025-2026 est également évident dans le graphique ci-dessus, avec un retour aux niveaux normaux du budget principal en 2026-2027 et au-delà. Cependant, on ne sait pas encore si ces montants permettront à la CPPM de remplir son mandat. Des fonds supplémentaires pourraient être demandés au MDN.

Pour en savoir plus sur les crédits ministériels de la CPPM, consultez le [Budget principal des dépenses de 2025-2026](#).

État condensé prospectif des opérations

L'état condensé prospectif des opérations donne un aperçu des opérations de la CPPM de 2024-2025 à 2025-2026.

Tableau 9 : État condensé prospectif des opérations pour l'exercice terminé le 31 mars 2026 (en dollars)
Le tableau 9 résume les charges et les revenus affectant le coût de fonctionnement avant le financement du gouvernement et les transferts pour la période de 2024-2025 à 2025-2026. Les montants prévus et projetés dans le présent état des opérations ont été préparés selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les montants prévus et projetés qui sont présentés dans d'autres sections du Plan ministériel ont été établis selon la méthode de comptabilité axée sur les dépenses. Les montants peuvent donc différer.

Renseignements financiers	Résultats prévus pour 2024-2025	Résultats projetés pour 2025-2026	Différence (projetés - moins prévus)
Total des charges	6 478 865	6 218 027	(260 838)
Total des revenus	0	0	0
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	6 478 865	6 218 027	(260 838)

Analyse des résultats prévus et projetés

Les résultats prévus pour 2025-2026 de la CPPM reflètent les montants reçus dans le cadre du Budget principal des dépenses et ne tiennent pas compte du report du budget de fonctionnement qui est reçu au cours du processus du Budget supplémentaire des dépenses ou de tout autre financement reçu au cours de l'année. Ce financement est utilisé pour couvrir les dépenses salariales supplémentaires.

Un [état des résultats prospectif et des notes connexes pour 2025-2026](#) plus détaillés, y compris un rapprochement du coût net des opérations avec les autorisations demandées, sont accessibles sur le site Web de la CPPM.

Ressources humaines

Cette section présente un aperçu des ressources humaines réelles et prévues du ministère pour la période de 2022-2023 à 2027-2028.

Tableau 10 : Ressources humaines réelles pour les responsabilités essentielles et les services internes
Le tableau 10 fournit un résumé des ressources humaines, en équivalents temps plein, associées aux responsabilités essentielles et aux services internes de la CPPM pour les trois derniers 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	Nombre d'équivalents temps plein réels pour 2022-2023	Nombre d'équivalents temps plein réels pour 2023-2024	Nombre d'équivalents temps plein prévus pour 2024-2025
Surveillance indépendante de la police militaire	14	15	15
Total partiel	14	15	15
Services internes	15	16	16
Total	29	31	31

Analyse des ressources humaines des trois derniers exercices

Le nombre d'équivalents temps plein à la CPPM a légèrement augmenté en raison de l'accroissement du nombre et de la complexité des plaintes au cours des dernières années.

Tableau 11 : Sommaire de la planification des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les services internes

Le tableau 11 présente des renseignements sur les ressources humaines, en équivalents temps plein, pour les responsabilités essentielles et les services internes de la CPPM prévus au cours des trois prochains exercices.

Responsabilités essentielles et services internes	Nombre d'équivalents temps plein prévus en 2025-2026	Nombre d'équivalents temps plein prévus en 2026-2027	Nombre d'équivalents temps plein prévus en 2027-2028
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 prévoit de maintenir ses effectifs au même niveau que ces dernières années afin de continuer à soutenir l'efficacité et la rapidité du processus de traitement des plaintes.

Renseignements ministériels

Profil du ministère

Ministre(s) de tutelle : L'honorable David J. McGuinty, ministre de la Défense nationale

Administratrice générale : M^e Tammy Tremblay, Présidente

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

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

Année de constitution ou de création : 1998

Autres : Pour plus d'informations, veuillez consulter le [site Web de la CPPM](#).

Coordonnées du ministère

Adresse postale :

270 rue Albert, 10^e étage
Ottawa, Ontario (K1P 5G8)
Canada

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

Numéro de téléphone : 613-947-5625 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 :

- [ACS Plus](#)

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

Dépenses fiscales fédérales

Le Plan ministériel de la CPPM ne comprend pas de renseignements sur les dépenses fiscales.

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 généraux 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 Plus])

Est un outil analytique servant à l'élaboration de politiques, de programmes et d'autres initiatives adaptés et inclusifs. Il s'agit d'un processus permettant de comprendre qui est impacté par l'enjeu ou l'occasion abordée par l'initiative; de déterminer comment l'initiative pourrait être adaptée aux différents besoins des personnes les plus impactées; de même que d'anticiper et de lever les obstacles empêchant d'accéder à l'initiative ou d'en bénéficier. L'ACS Plus est une analyse intersectionnelle qui va au-delà des différences biologiques (sexe) et socioculturelles (genre), pour prendre en compte d'autres

facteurs tels que l'âge, le handicap, l'éducation, l'ethnicité, la situation économique, la géographie (y compris la ruralité), la langue, la race, la religion et l'orientation sexuelle.

L'utilisation de l'ACS Plus implique d'adopter dans notre travail une approche qui tienne compte du genre et de la diversité. Prendre en compte tous les facteurs identitaires intersectionnels dans le cadre de l'ACS Plus, pas seulement le sexe et le genre, est un engagement du gouvernement du Canada.

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 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 ministères ou à des particuliers; et paiements à des sociétés d'État.

dépenses législatives (statutory expenditures)

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

dépenses non budgétaires (non-budgetary expenditures)

Autorisations non budgétaires comprenant des opérations sur l'actif et le passif pour des prêts, des placements et des avances ou des comptes à fins déterminées, établis en vertu de lois particulières ou d'autorisations non législatives dans le budget des dépenses et ailleurs. Les opérations non budgétaires sont des dépenses et des rentrées liées aux créances du gouvernement envers des tiers et à ses obligations à l'égard de ces derniers. Les opérations non budgétaires incluent l'ensemble des opérations portant sur les prêts, les investissements et les avances de fonds; en comptant et en comptes débiteurs; en fonds publics reçus ou perçus à des fins admises; et tout autre actif et responsabilité. Les autres biens ou obligations, qui ne sont pas définis de façon précise dans les codes d'autorisations G à P, doivent être enregistrés sous un code R, qui est le code d'autorisation résiduel pour tous les autres biens et obligations.

dépenses prévues (planned spending)

En ce qui a trait au Plan ministériel et au Rapport sur les résultats ministériels, 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 par 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 chaque année 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 (full-time equivalent)

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 ministères fédéraux 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 réaliser ses priorités et obtenir les résultats connexes. De façon générale, un plan explique la logique qui sous-tend les stratégies retenues et tend à mettre l'accent sur des mesures qui se traduisent par des résultats attendus.

Plan ministériel (Departmental Plan)

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

priorités gouvernementales (government priorities)

Aux fins du Plan ministériel 2025-2026, les priorités gouvernementales sont les thèmes généraux décrivant le programme du gouvernement dans le dernier discours du Trône.

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 services.

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'une organisation a faite de ses ressources en vue d'obtenir ses résultats, mesure dans laquelle ces résultats se comparent à ceux que l'organisation souhaitait obtenir, et mesure dans laquelle les leçons retenues ont été cernées.

répertoire des programmes (program inventory)

Compilation de l'ensemble des programmes du ministère qui décrit la manière dont les ressources sont organisées pour s'acquitter des responsabilités essentielles du ministère et atteindre ses résultats prévus.

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 aux activités d'un ministère, d'une politique, d'un programme ou d'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)

Effet ou résultat que vise un ministère. Un résultat ministériel échappe généralement au contrôle direct des ministères, mais il devrait être influencé par les résultats des programmes.