



Military Police  
Complaints Commission  
of Canada

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

Commission d'examen des plaintes concernant  
la police militaire du Canada  
**Plan ministériel de 2026-2027**

---

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, 2026

Numéro de catalogue : DP2-6F-PDF

ISSN 2371-7084

Also available in English under the title : Departmental plan 2026-27 for the Military Police Complaints  
Commission of Canada

# Plan ministériel 2026-2027 de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada

## Table des matières

- [En un coup d'œil](#)
- [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](#)
- [Considérations à l'échelle du ministère](#)
  - [Priorités gouvernementales connexes](#)
  - [Principaux risques](#)
- [Dépenses et ressources humaines prévues](#)
  - [Dépenses](#)
  - [Financement](#)
  - [État des résultats condensé prospectif](#)
  - [Ressources humaines](#)
- [Dépenses fiscales fédérales](#)
- [Renseignements ministériels](#)
- [Définitions](#)

## En un coup d'œil

Le présent plan ministériel précise les priorités, les projets et les coûts connexes de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire (CPPM) au cours des trois exercices à venir.

Ces plans s'alignent avec [la vision, la mission et le mandat](#) de la CPPM ainsi que son [contexte organisationnel](#).

## Priorités du ministère

La CPPM a défini les grandes priorités suivantes en 2026-2027 :

- Mettre en place un processus de traitement des plaintes indépendant, transparent, accessible et efficace ;
- Renforcer les capacités et l'expertise du personnel ;
- Intégrer des technologies innovantes afin d'assurer la viabilité opérationnelle et favoriser la modernisation.

## Examen exhaustif des dépenses (EED)

La CPPM n'a pas de réductions prévues dans le cadre de l'examen exhaustif des dépenses, puisque l'organisation n'exécute qu'un seul programme soit d'assurer la surveillance de la police militaire et fonctionne déjà avec une charge de travail qui dépasse les ressources dont elle dispose. L'organisation respectera toutefois l'esprit de l'examen en procédant comme suit :

- Assurer que les dépenses des programmes actuels demeurent conformes aux priorités du gouvernement, à nos services et à nos résultats, ainsi qu'aux principes de rentabilité et de gestion axée sur les résultats.
- Maintenir un examen continu des projets et des prévisions de dépenses afin d'assurer l'atteinte des résultats avec le plus haut niveau d'efficacité et d'efficience, tout en veillant à une utilisation judicieuse des services professionnels et des déplacements, en priorisant notamment la tenue d'audiences virtuelles et le recours à des outils d'intelligence artificielle.
- Mettre en œuvre un plus grand nombre de solutions numériques et d'améliorations aux processus afin de renforcer la prestation des services, d'accélérer les délais de traitement et d'accroître l'efficacité opérationnelle.

Le présent plan ministériel tient compte de ces mesures.

## Faits saillants de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire en 2026-2027

Afin de s'acquitter efficacement de sa responsabilité principale, qui est de fournir une 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.

La CPPM s'engage à mettre en place un **processus de plainte indépendant, transparent, accessible et efficace** grâce à trois initiatives clés :

### 1. Renforcer la transparence et l'accès du public aux décisions :

La CPPM continuera d'améliorer la clarté et l'accessibilité de ses processus de traitement des plaintes et de ses décisions en affinant la manière dont ces décisions sont rédigées et communiquées. Un plus grand nombre de décisions intégrales seront publiées en ligne afin de favoriser une plus grande transparence, cohérence et une confiance du public concernant le rôle de surveillance de la CPPM.

### 2. Modernisation des outils numériques :

Une plateforme en ligne sécurisée et accessible sera mise en place pour permettre aux parties impliquées dans le processus de plainte de soumettre et de recevoir des documents, ce qui améliorera la communication, réduira les délais et optimisera

l'expérience des usagers. Des fonctionnalités telles que des formulaires simplifiés et un accès mobile rendront le processus plus efficace et plus accessible.

### **3. Intégration des commentaires des usagers :**

Les informations recueillies lors des enquêtes de satisfaction des usagers sur le processus de traitement des plaintes guideront les efforts d'amélioration continue, permettant d'affiner les processus, la communication et les normes de service. Cela assure que la CPPM demeure réactive, efficace et centrée sur les utilisateurs dans l'exercice de son mandat.

La CPPM vise à **renforcer les compétences et l'expertise de la main-d'œuvre** grâce à des initiatives ciblées qui améliorent les compétences numériques, favorisent le partage des connaissances et assurent la stabilité organisationnelle à long terme.

#### **1. Renforcement des compétences numériques :**

La CPPM augmentera le nombre de programmes de formation numérique afin d'améliorer les compétences du personnel en matière de systèmes de gestion des dossiers, de plateformes de collaboration et d'outils d'intelligence artificielle (IA). Des sessions pratiques et de remise à niveau seront proposées pour renforcer l'efficacité, l'adaptabilité et les compétences numériques générales. Cette approche nous permettra de maximiser l'efficacité des systèmes existants, assurant ainsi une valeur optimale à notre investissement financier.

#### **2. Mise en place d'un programme de mentorat et de transfert des connaissances :**

Cette approche permettra de jumeler des employés expérimentés aux nouveaux employés afin de faciliter leur intégration, de partager les meilleures pratiques et de préserver les compétences essentielles. Cela renforcera la planification de la relève et réduira la vulnérabilité lors des transitions de personnel.

#### **3. Améliorer la stabilité de la main-d'œuvre :**

Grâce à une planification proactive des ressources humaines, la CPPM améliorera le recrutement, la rétention et la planification de la relève des talents. Les principales mesures comprennent l'utilisation de l'analyse du personnel pour le recrutement anticipé, la promotion de la diversité lors de l'embauche et le soutien à la rétention par le biais du développement professionnel et de la reconnaissance. Ces efforts visent à assurer un personnel qualifié, engagé, résilient, agile et déterminé à préserver les connaissances institutionnelles.

La CPPM vise à **intégrer des technologies innovantes** pour améliorer la durabilité, l'efficacité et la modernisation de l'ensemble de ses processus.

#### **1. Exploiter l'IA et les solutions numériques :**

La CPPM adoptera l'IA et des outils collaboratifs pour automatiser les tâches quotidiennes, organiser les documents et stimuler la productivité. Le personnel pourra ainsi se

concentrer sur des tâches complexes et à forte valeur ajoutée, tout en maintenant la durabilité avec des ressources limitées.

**2. Mise en œuvre d'un système moderne de gestion de cas :**

Un nouveau système de gestion de cas transformera la manière dont les plaintes sont traitées en rationalisant les flux de travail, en améliorant la coordination entre les équipes et en fournissant des données en temps réel pour faciliter la prise de décisions éclairées. L'automatisation des tâches manuelles permettra aux employés de se consacrer davantage à des tâches stratégiques et à forte valeur ajoutée. Il permettra également d'assurer un meilleur suivi des délais, des résultats et de la répartition de la charge de travail, tout en renforçant la transparence et la responsabilité. Il servira également de base à la prise de décision fondée sur les données et au suivi des rendements.

**3. Lancement d'une plateforme sécurisée pour les documents numériques :**

La CPPM mettra en place une plateforme sécurisée et conviviale permettant d'échanger des documents avec les parties impliquées dans le processus de traitement des plaintes. Cette plateforme améliorera l'accessibilité, la confidentialité et la communication, tout en réduisant les délais de traitement.

**4. Explorer le traitement des documents alimenté par l'IA :**

La CPPM explorera des solutions basées sur l'IA pour accélérer la réception et l'examen des plaintes. Ces solutions permettront d'extraire les données clés et de signaler les incohérences, afin de traiter plus rapidement et plus précisément le volume croissant de plaintes.

En 2026–2027, les dépenses totales prévues (y compris les services internes) pour la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire sont de 6 242 645 \$ et le nombre total d'équivalents temps plein prévus (y compris pour les services internes) est de 32.

## **Sommaire des résultats prévus**

Le texte ci-dessous présente un résumé des résultats que le ministère compte atteindre en 2026-2027 dans ses principaux domaines d'activité, appelés « responsabilités essentielles ».

### **Responsabilité essentielle 1 : Surveillance indépendante de la Police militaire**

Les pages suivantes présentent un résumé des réalisations prévues par le ministère en 2026-2027, conformément à son Cadre ministériel des résultats approuvé. Ce dernier décrit les responsabilités fondamentales du ministère, les résultats qu'il prévoit d'atteindre et les indicateurs de rendement qui mesurent les progrès accomplis dans la réalisation de ces résultats.

#### **Résultats ministériels**

- Les rapports finaux présentent des recommandations et des résultats judiciaires 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 des informations 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 exhaustives 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.
- Assurer l'accès du public à des renseignements actuels et exacts, essentiels pour promouvoir la transparence, favoriser la responsabilisation et renforcer la confiance du public dans le traitement des plaintes.

Dépenses prévues : 3 879 607 \$

Ressources humaines prévues : 16 ETP

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

Pour obtenir des renseignements exhaustifs sur les montants totaux prévus pour les dépenses et les ressources humaines de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire, consultez la section [Dépenses et ressources humaines prévues](#) du plan complet.

## Message de l'administratrice générale



*Me Tammy Tremblay,  
Présidente*

En tant que présidente, j'ai le plaisir de présenter le plan ministériel 2026-2027 de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada (CPPM). Ce rapport offre aux Canadiens et aux parlementaires un aperçu du travail essentiel que nous avons accompli, des priorités fixées pour l'exercice financier à venir et des principaux risques à gérer pour atteindre ces objectifs.

Cette année, la CPPM fait progresser trois priorités : (1) offrir un processus de traitement des plaintes indépendant, transparent, accessible et efficace ; (2) renforcer les capacités et l'expertise du personnel ; (3) intégrer des technologies innovantes pour assurer la viabilité opérationnelle et favoriser la modernisation. Ces initiatives nous permettront de répondre à l'augmentation du nombre et de la complexité des dossiers, tout en préservant les connaissances institutionnelles et en maintenant l'excellence du service. Un nouveau système de gestion des cas jouera également un rôle central en simplifiant la coordination, en améliorant le suivi des rendements et en renforçant la responsabilisation dans l'ensemble de nos activités.

Depuis sa création en 1998, le cadre législatif régissant la surveillance civile indépendante de la police militaire est demeuré largement inchangé. Dans ce contexte, la CPPM continue de faire face à des défis qui nuisent à l'accomplissement efficace de son mandat de surveillance. Comme le souligne le [rapport annuel 2024](#), les récentes interactions avec la Grande Prévôt des Forces canadiennes (GPFC) ont mis en évidence plusieurs difficultés, notamment un partage limité de l'information, le rejet de certaines de nos recommandations et des divergences quant à l'étendue de notre compétence. Bien que ces développements ne remettent pas en cause notre engagement envers une surveillance indépendante, ils soulèvent des préoccupations quant à l'efficacité à long terme du cadre législatif actuel.

Pour atténuer ces risques, la CPPM a pris des mesures proactives, notamment en intentant des recours judiciaires et la rédaction [d'un projet de loi visant à moderniser le cadre législatif](#). Sans réforme significative, le risque existe que la surveillance soit affaiblie, ce qui éroderait la responsabilité et la confiance du public envers la police militaire.

Nous sommes également confrontés à des pressions financières croissantes. L'augmentation du nombre de plaintes, la complexité croissante des dossiers et le besoin de personnel spécialisé continuent de peser sur nos ressources limitées. À mesure que les Forces canadiennes étendent leurs opérations, la CPPM doit disposer des capacités nécessaires pour répondre efficacement et maintenir la qualité de ses services.

Malgré ces défis, la CPPM reste déterminée. Nous continuerons à défendre les valeurs de justice et de responsabilisation, et veillerons à ce que notre rôle de surveillance demeure solide, indépendant et adapté aux besoins changeants des Canadiens.

Enfin, je suis inspirée par le dévouement, le professionnalisme et la flexibilité de l'équipe de la CPPM. Son engagement indéfectible envers l'excellence, l'innovation et le service au public constitue la force motrice de notre réussite. C'est grâce à son expertise et à son intégrité que nous pouvons continuer à remplir notre mandat et à servir les Canadiens avec efficacité et détermination,

Me 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](#)
- [L'analyse comparative entre les sexes plus](#)
- [Ressources prévues pour atteindre les résultats](#)
- [Répertoire des programmes](#)
- [Résumé des changements apportés au cadre d'établissement de rapport depuis l'année dernière](#)

### Description

La 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 concernant 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.**

Les tableaux 1 à 3 fournissent 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 2026-2027	Date d'atteinte de la cible
Pourcentage de décisions finales non-contestées ou confirmées à la suite d'un contrôle judiciaire.	2022-2023 : 100% 2023-2024 : 100% 2024-2025 : 100%	80 %	Mars 2027
Pourcentage des rapports provisoires et décisions juridictionnelles rendues dans les affaires n'étant pas d'intérêt public dans les 18 mois suivant la réception substantielle des informations et/ou documents pertinents à la plainte, à l'exclusion des périodes où une plainte est mise en suspens.	2022-2023 : 50% 2023-2024 : 70% 2024-2025 : 100%	70 %	Mars 2027
Nouveau - Pourcentage des décisions relatives aux demandes de prolongation du délai prises dans les 60 jours ouvrables.	2022-2023 : S.O. 2023-2024 : S.O. 2024-2025 : S.O.	80 %	Mars 2027
Nouveau - Pourcentage des rapports finaux rendus dans des affaires n'étant pas d'intérêt public, dans les 30 jours ouvrables suivant la réception par la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire de toutes les notifications.	2022-2023 : S.O. 2023-2024 : S.O. 2024-2025 : S.O.	85 %	Mars 2027

**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 2026-2027	Date d'atteinte de la cible
Pourcentage des demandes d'information ayant reçu une réponse initiale dans un délai de 2 jours ouvrables.	2022-2023 : 97% 2023-2024 : 96% 2024-2025 : 98%	95 %	Mars 2027

**Tableau 3 : La Police militaire et le public ont accès à des informations à jour sur les questions traitées par la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada.**

Indicateurs de résultat ministériel	Résultats réels	Cible 2026-2027	Date d'atteinte de la cible
Pourcentage des présentations concernant le mandat de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire qui ont été reçues positivement.	2022-2023 : 76% 2023-2024 : 80% 2024-2025 : 100%	70 %	Mars 2027
Nombre d'activités ou de présentations de sensibilisation tenues sur le processus de plainte, le mandat, les rôles et les responsabilités de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire.	2022-2023 : 7 2023-2024 : 10 2024-2025 : 10	6	Mars 2027
Pourcentage des résumés des cas publiés sur le site web de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire dans les 60 jours ouvrables suivant la publication du rapport final dans affaires n'étant pas d'intérêt public.	2022-2023 : S.O. 2023-2024 : S.O. 2024-2025 : S.O.	70 %	Mars 2027

Des renseignements supplémentaires sur les [résultats détaillés et l'information sur le rendement](#) pour le répertoire des programmes de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire 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 2026–2027.

## 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 des informations à jour sur les questions traitées par la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada.

## Les résultats que nous prévoyons atteindre

Étant donné la nature intégrée de nos opérations en tant que micro-organisation, chaque initiative contribue à l'ensemble des résultats ministériels. Par conséquent, nos plans ont été regroupés sous un seul titre général.

La CPPM continue de connaître une augmentation sans précédent de sa charge de travail, en raison d'une hausse importante du volume et de la complexité des plaintes. Cette hausse a exercé une pression considérable sur nos ressources financières et humaines. Malgré ces défis, la CPPM est déterminée à offrir un processus de traitement des plaintes réactif, accessible, équitable, responsable et conforme à la loi, tout en favorisant la confiance de ses usagers et du public canadien.

La CPPM mettra en place un **processus indépendant, transparent, accessible et efficace** de traitement des plaintes.

- **Renforcer la transparence et l'accès du public aux décisions :**  
Pour renforcer la confiance du public et la responsabilisation institutionnelle, la CPPM continuera d'améliorer la clarté et l'accessibilité de ses processus de plainte et de ses décisions finales. Cela impliquera notamment d'améliorer la rédaction et la communication des décisions afin d'assurer leur compréhension par toutes les parties impliquées et le public. Une initiative clé consistera à augmenter le nombre de décisions publiées en texte intégral sur notre site Web, afin de permettre au public de mieux comprendre le raisonnement qui sous-tend les conclusions et les recommandations de la CPPM, ainsi que les normes appliquées. En publiant davantage de décisions, nous visons à renforcer la transparence, la cohérence et la confiance dans le mandat de surveillance civile indépendante de la CPPM.
- **Modernisation des outils numériques pour améliorer l'efficacité et l'expérience utilisateur :**  
Consciente de l'importance d'une communication sécurisée et efficace, la CPPM mettra en place une plateforme numérique conviviale permettant aux parties de soumettre et de recevoir des documents. Ce portail sécurisé permettra de simplifier les interactions, de réduire les délais et d'améliorer l'accessibilité pour les plaignants et les membres concernés. Nous prévoyons également d'améliorer l'expérience globale de dépôt des plaintes et de suivi de l'avancement de l'examen en tirant parti de la technologie, notamment grâce à des formulaires simplifiés et à une compatibilité mobile. Ces

améliorations contribueront à s'assurer que les parties impliquées se sentent informées, soutenues et respectées tout au long du processus.

- **Intégration des commentaires des usagers dans l'amélioration continue :**

La CPPM s'engage à promouvoir une culture d'apprentissage et de réactivité. La CPPM intégrera les conclusions de notre enquête de satisfaction auprès des usagers afin d'identifier les possibilités d'amélioration dans la gestion des plaintes. Ces commentaires serviront de base à des changements ciblés de nos processus, de nos communications et de nos normes de service. En évaluant activement et en s'adaptant en fonction de l'expérience des utilisateurs, nous visons à rendre le processus de traitement des plaintes plus efficace, plus réactif et plus accessible à tous ceux qui y participent.

La CPPM **renforcera les capacités et l'expertise de la main-d'œuvre** en :

- **Renforcement des compétences numériques grâce à une formation ciblée :**

Afin d'assurer que notre équipe puisse pleinement tirer parti des technologies disponibles et que l'organisation demeure agile et équipée pour répondre aux exigences opérationnelles croissantes, la CPPM élargira ses programmes de formation axés sur les outils numériques pour les systèmes de gestion de cas, les plateformes de collaboration et d'autres outils en ligne, y compris l'IA. Ces programmes comprendront des sessions pratiques, des modules de remise à niveau et une adaptation personnalisée aux nouvelles plateformes. En améliorant les compétences numériques au sein de notre organisation, les employés seront mieux équipés pour travailler efficacement et s'adapter à l'évolution des besoins opérationnels. Cette approche nous permettra également de maximiser l'efficacité des systèmes existants, assurant ainsi une valeur optimale pour notre investissement financier.

- **Mise en place d'une approche de mentorat et de transfert des connaissances :**

Consciente de la valeur de la mémoire institutionnelle et de l'apprentissage entre pairs, la CPPM mettra en place une approche de mentorat et de transfert des connaissances. Cette initiative permettra de jumeler des employés expérimentés aux nouveaux employés afin de faciliter leur intégration, de partager les meilleures pratiques et de préserver les compétences essentielles. Elle soutiendra également la planification de la relève en veillant à ce que les connaissances clés soient documentées et transmises, ce qui réduira la vulnérabilité lors des transitions de personnel et renforcera la résilience organisationnelle.

- **Améliorer la stabilité du personnel grâce à une planification stratégique des ressources humaines :**

Pour assurer la viabilité organisationnelle, la CPPM privilégiera une approche proactive et intégrée en matière d'acquisition et de maintien des talents, ainsi que de planification de la relève. Pour assurer la stabilité du personnel, il ne suffit pas de doter les postes vacants ; il faut également faire preuve de prévoyance, d'agilité et s'engager à préserver les connaissances institutionnelles.

Nous renforcerons notre capacité à anticiper les départs clés en actualisant les analyses du personnel et les prévisions de départ à la retraite, ce qui nous permettra de mettre en place des stratégies de recrutement et d'intégration précoces afin de minimiser les interruptions opérationnelles. Cela implique de développer des capacités internes pour identifier les rôles critiques et les successeurs potentiels, tout en élargissant la recherche pour attirer des candidats diversifiés et qualifiés correspondant au mandat et à l'expertise de la CPPM.

La rétention sera soutenue par un développement professionnel ciblé, des programmes de mentorat et des initiatives de reconnaissance qui favorisent l'engagement et l'évolution de carrière. Une approche de transfert des connaissances sera mise en place pour assurer que les employés quittant l'organisation puissent transmettre leurs connaissances, leurs pratiques et leur contexte essentiels aux nouveaux membres de l'équipe, préservant ainsi la mémoire institutionnelle et réduisant les courbes d'apprentissage.

Ensemble, ces initiatives contribueront à constituer une main-d'œuvre plus agile, plus qualifiée et mieux préparée pour l'avenir, capable de remplir le mandat de la CPPM avec confiance et cohérence.

La CPPM **intégrera des technologies innovantes** afin d'assurer la durabilité opérationnelle et de favoriser la modernisation en :

- **Exploiter l'intelligence artificielle et les solutions numériques au service du développement durable :**  
Pour répondre à la demande croissante avec des ressources limitées, la CPPM favorisera l'adoption de l'IA et d'autres outils numériques et collaboratifs afin d'améliorer l'efficacité opérationnelle. L'IA peut faciliter l'organisation des documents et automatiser les tâches routinières, ce qui permet à notre équipe de se concentrer sur des tâches complexes et à forte valeur ajoutée. Ces technologies contribueront à assurer la viabilité à long terme en augmentant la productivité sans augmenter proportionnellement la charge de travail.
- **Mise en place d'un système moderne de gestion de cas :**  
La CPPM mettra en place un nouveau système de gestion de cas conçu pour simplifier le traitement des plaintes, améliorer la coordination interne et produire des rapports en temps réel afin de faciliter la prise de décisions éclairées. L'automatisation des tâches manuelles permettra aux employés de se consacrer davantage à des activités stratégiques à forte valeur ajoutée. Ce système permettra d'assurer un meilleur suivi des délais, des résultats et de la répartition de la charge de travail, tout en renforçant la transparence et la responsabilité. Il servira de base à la prise de décisions fondées sur les données et au suivi des rendements.
- **Lancement d'une plateforme d'échange de documents sécurisée, conviviale et collaborative :**  
Pour améliorer la communication avec les parties impliquées dans le cadre des plaintes, la

CPPM mettra en place une plateforme numérique sécurisée pour l'envoi et la réception de documents. Cet outil simplifiera les interactions, réduira les délais et assurera la confidentialité. Conçue dans un souci d'accessibilité et de facilité d'utilisation, cette plateforme offrira une expérience plus efficace et conviviale aux utilisateurs.

- **Explorer le traitement des documents assisté par l'IA :**

La CPPM explorera l'utilisation du traitement assisté par l'IA pour accélérer la réception, le classement et l'examen des plaintes. Ces outils permettent d'extraire les informations clés, de signaler les incohérences et de préparer les dossiers plus rapidement, réduisant ainsi la charge administrative tout en améliorant la précision. Cette innovation sera particulièrement utile à mesure que le nombre de plaintes augmentera et que les attentes en matière de résolution rapide se renforceront.

### **L'analyse comparative entre les sexes plus (ACS 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 :

- Mettre en œuvre les recommandations du rapport sur le protocole de confidentialité réalisé en 2025-2026 afin de collecter des données ventilées, y compris des données liées à l'approche l'ACS Plus.
- Développer une banque de données personnelles pour les données de l'ACS Plus en 2026-2027. 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.
- Veiller à ce que l'ACS Plus soit régulièrement prise en compte et intégrée dans le processus de traitement des plaintes.

### **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	3 879 607
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 Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire se trouvent dans l'InfoBase du GC.

### **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 surveillance indépendante de la Police militaire se trouvent sur la page [Résultats dans l'InfoBase](#) du GC.

## **Résumé des changements apportés au cadre d'établissement de rapport depuis l'année dernière**

Afin de veiller à ce que les indicateurs de rendement demeurent pertinents, fiables et exploitables - et qu'ils contribuent efficacement à la performance organisationnelle - la CPPM a procédé à un examen de ses principaux indicateurs de rendement. À la suite de cet examen, des indicateurs ont été ajoutés, supprimés ou mis à jour. La justification de ces modifications proposées aux indicateurs de résultats ministériels est présentée ci-dessous :

### **Résultat # 1 – Les rapports finaux présentent des recommandations et des résultats judicieux et ils sont communiqués en temps opportun.**

- Suppression de l'indicateur relatif à l'acceptation des recommandations de la Grande Prévôt des Forces canadiennes (GPFC) par la CPPM :

Cet indicateur était très problématique, car il rattachait l'évaluation du rendement de l'organisme de surveillance au degré de conformité du service de police surveillé. Une telle approche allait à l'encontre des principes fondamentaux d'indépendance et de responsabilisation propre à la surveillance civile.

Les organismes de surveillance doivent être évalués en fonction de la qualité, de la pertinence et de l'impact de leurs recommandations, et non en fonction de la volonté des organismes surveillés de les accepter. L'indépendance signifie être capable de dire la vérité au pouvoir.

En nous concentrant sur des indicateurs reflétant les activités et les résultats relevant directement de la responsabilité de la CPPM, nous pouvons présenter une évaluation plus juste et plus significative de notre efficacité et de nos contributions.

- Modification des indicateurs

L'indicateur « Pourcentage de décisions finales qui ne sont pas annulées à la suite d'un contrôle judiciaire » a été révisé et remplacé par « Pourcentage de décisions finales non-contestées ou confirmées à la suite d'un contrôle judiciaire », afin de refléter plus fidèlement l'absence de contestation judiciaire et le résultat d'un examen, et ainsi fournir un portrait plus complet de la qualité des décisions.

L'indicateur « Pourcentage des rapports provisoires formulés dans les 18 mois suivant une affaire n'étant pas d'intérêt public, à partir du moment où la divulgation des informations a essentiellement été communiquée, à l'exclusion des périodes où le dossier est mis en suspens » a été révisé et remplacé par « Pourcentage des rapports provisoires et décisions juridictionnelles rendues dans les affaires n'étant pas d'intérêt public dans les 18 mois suivant la réception substantielle des informations et(ou) documents pertinents à la plainte, à l'exclusion des périodes où une plainte est mise en suspens ». Cette révision

reflète désormais l'ensemble des décisions prises par la CPPM, en incluant à la fois les rapports provisoires et les décisions juridictionnelles. Elle assure ainsi que la mesure prend en compte tous les résultats pertinents du processus d'enquête. Le terme « divulgation » a également été remplacé par un terme plus simple et non juridique.

- Nouveaux indicateurs

L'indicateur « Pourcentage des décisions relatives aux demandes de prolongation du délai prises dans les 60 jours ouvrables » et l'indicateur « Pourcentage des rapports finaux rendus dans des affaires n'étant pas d'intérêt public, dans les 30 jours ouvrables suivant la réception par la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire de toutes les notifications » ont été introduits afin de renforcer la mesure des rendements en intégrant des étapes clés supplémentaires dans le processus de traitement des plaintes, comme des décisions rapides concernant les demandes de prolongation de délai et la publication en temps opportun des rapports finaux dans les affaires n'étant pas d'intérêt public. Les deux mesures offrent une transparence accrue, appuient les normes de service et reflètent des domaines qui influent considérablement sur la progression des dossiers et les attentes des intervenants.

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

- Modification de l'indicateur

L'indicateur « Pourcentage des demandes d'information auxquelles on donne une réponse initiale dans les 48 heures » a été remplacé par « Pourcentage des demandes d'information ayant reçu une réponse initiale dans un délai de 2 jours ouvrables » afin de mieux refléter les horaires de travail réels. La norme précédente de 48 heures incluait en effet des périodes pendant lesquelles les employés n'étaient pas disponibles, comme les fins de semaine et les jours fériés, ce qui la rendait irréaliste. L'indicateur révisé assure une mesure cohérente et pratique, qui correspond aux heures d'ouverture normales.

## **Résultat # 3 – La Police militaire et le public ont accès à des informations à jour sur les questions traitées par la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada.**

- Modification des indicateurs

L'indicateur « Pourcentage de présentations à des parties prenantes ou à des groupes cibles qui ont été accueillies favorablement » a été remplacé par « Pourcentage des présentations concernant le mandat de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire qui ont été reçues positivement ». Cela assure que la mesure reflète plus fidèlement les priorités fondamentales de la CPPM en matière de communication et l'efficacité des efforts de sensibilisation.

L'indicateur « Nombre d'activités ou de présentations de sensibilisation tenues au sujet du mandat, des rôles et des responsabilités de la Commission d'examen des plaintes

concernant la police militaire du Canada » a été révisé par « Nombre d'activités ou de présentations de sensibilisation tenues sur le processus de plainte, le mandat, les rôles et les responsabilités de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire » afin d'inclure de manière explicite la sensibilisation aux processus de plainte, en plus du mandat, des rôles et des responsabilités de la CPPM. Cela permet de mesurer de manière plus complète l'engagement et les efforts éducatifs de l'organisation envers les intervenants.

L'indicateur « Mises à jour trimestrielles du site Web contenant les conclusions et les recommandations de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada, au moyen d'un résumé des affaires et des rapports finaux de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada dans le cas des affaires d'intérêt public » a été remplacé par « Pourcentage des résumés des cas publiés sur le site web de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire dans les 60 jours ouvrables suivant la publication du rapport final dans affaires n'étant pas d'intérêt public ». Ce changement favorise la transparence et la responsabilité publique, en assurant que les informations relatives aux affaires n'étant pas d'intérêt public soient mises à disposition dans les meilleurs délais, ce qui renforce la confiance du public dans le mandat de la CPPM. Il correspond également mieux à la réalité opérationnelle actuelle, puisque les rapports finaux d'intérêt public sont déjà publiés dans les deux langues officielles dès que possible sur le site Web de la CPPM.

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

## Plans visant à atteindre les cibles

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

- **Renforcement de la sécurité des locaux et des environnements Microsoft 365 :**  
Renforcer la posture globale en matière de cybersécurité, tant pour l'infrastructure des locaux que pour les services infonuagiques Microsoft 365, afin d'assurer une conformité totale des politiques et directives de sécurité du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT). Cela implique de renforcer la gestion des identités et des accès, de mettre en place une protection avancée contre les menaces, d'améliorer les capacités d'audit et de surveillance, et de réaliser des évaluations de sécurité régulières pour détecter et traiter les vulnérabilités de manière proactive.
- **Renforcement de la sécurité des communications (RPV, Internet) :**  
Mettre à niveau et de sécuriser les canaux de communication afin de soutenir les modèles de travail modernes et d'assurer la confidentialité et l'intégrité des renseignements transmis par les réseaux privés virtuels (RPV) et les connexions Internet. Cet effort de modernisation consiste à passer à des solutions RPV plus résilientes et chiffrées, à adopter les principes de réseau à confiance nulle et à améliorer la sécurité et la fiabilité de la bande passante, afin de mieux soutenir les opérations à distance et hybrides, tout en maintenant la conformité aux normes de sécurité du gouvernement.
- **Transformer la sécurité d'accès (jetons matériels pour l'authentification multifactorielle (AMF)) :**  
Adoptez une approche plus sécurisée et conviviale de l'AMF en introduisant des jetons de sécurité matériels. Cette transition permet de réduire la dépendance aux méthodes d'authentification moins sécurisées et assure que tous les comptes privilégiés et sensibles respectent les meilleures pratiques gouvernementales et industrielles les plus récentes en matière d'authentification sécurisée.
- **Améliorer la gestion et la sécurité des appareils mobiles, notamment en réduisant l'utilisation des téléphones intelligents au profit des téléphones logiciels :**  
Renforcer la gestion, la sécurité et la gouvernance des appareils mobiles en tirant parti des solutions de gestion des appareils mobiles modernes. Cela comprend l'amélioration du chiffrement des appareils, les capacités de gestion à distance et l'application cohérente des politiques de sécurité. L'initiative vise également à optimiser l'utilisation des ressources en réduisant le nombre de téléphones intelligents distribués et en passant aux technologies de téléphones logiciels, ce qui permet de réduire les coûts, d'améliorer la flexibilité et de maintenir des capacités de communication sécurisées.
- **Soutenir la croissance de la défense nationale :**  
Contribuer à l'augmentation des ressources qui soutiennent les objectifs de défense nationale du Canada en plaidant en faveur d'un financement équitable, sûr et proportionnel, qui soit aligné sur la croissance continue des capacités des Forces canadiennes. En veillant à ce que l'allocation des ressources de la CPPM reflète fidèlement

l'évolution des besoins opérationnels, nous renforcerons l'efficacité et la préparation de la communauté de la défense.

- **Soutenir la stabilité financière :**

Fournir des rapports financiers en temps opportun à la haute direction afin de favoriser une prise de décision plus agile et éclairée en matière de planification des ressources humaines et financières. Veiller à ce que les allocations budgétaires correspondent aux priorités de l'organisation, en affectant les fonds aux initiatives qui ont le plus grand impact.

- **Renforcement de l'analyse des effectifs :**

Améliorer la capacité de l'organisation à prendre des décisions fondées sur des éléments de preuve en matière de dotation en personnel en fournissant des données précises et actualisées sur les effectifs. Cela comprend le suivi des niveaux actuels de dotation en personnel, l'analyse des prévisions de départs à la retraite et l'identification des lacunes émergentes en matière de compétences. En tirant parti de l'analyse des effectifs, la CPPM peut planifier de manière proactive la relève, anticiper les postes vacants clés et assurer la continuité des opérations.

- **Renforcer la stabilité et l'engagement de la main-d'œuvre :**

Soutenir une main-d'œuvre résiliente et compétente en améliorant les stratégies de maintien en poste et d'engagement des employés. Cela comprend la poursuite des programmes de reconnaissance, la promotion des opportunités de développement de carrière et la mobilité interne afin d'encourager la progression professionnelle et l'alignement sur les priorités organisationnelles. Pour approfondir les efforts de rétention, l'organisation mènera des entrevues de maintien en poste (conversation individuelle entre le gestionnaire et l'employé) auprès des employés actuels afin de mieux comprendre les facteurs qui favorisent l'engagement et la satisfaction. Les modalités de travail flexible, les opportunités de croissance professionnelle et les initiatives en matière de mieux-être continueront d'être mises de l'avant comme des piliers clés de l'engagement. De plus, la reconnaissance et la récompense des contributions des employés demeurent une priorité pour renforcer le moral, la loyauté et une culture d'appréciation.

- **Promouvoir la formation et la gestion du changement :**

Faciliter l'adoption réussie de nouveaux systèmes, processus et outils d'IA grâce à des initiatives structurées de formation et de gestion du changement. Cela comprend l'élaboration de programmes d'apprentissage adaptés, la prestation d'un accompagnement technique pratique et le maintien d'une communication continue afin d'assurer que le personnel se sente confiant et compétent dans l'utilisation des nouvelles technologies. Mettre l'accent sur le soutien aux utilisateurs et l'apprentissage continu permettra non seulement de réduire les perturbations lors des transitions, mais aussi de stimuler l'innovation, l'efficacité et l'adaptabilité organisationnelle à long terme.

## 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	2 363 038
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 Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire 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 attribuer au moins 5 % de la valeur totale des contrats à des entreprises Autochtones.

La CPPM dépasse constamment ses objectifs en matière d'approvisionnement auprès des entreprises Autochtones, année après année. En 2024-2025, 24,57 % de nos marchés ont été attribués à des entreprises Autochtones. Cette réussite est en grande partie due à notre approche proactive visant à intégrer les fournisseurs Autochtones dans chaque nouveau processus de passation de marchés. Notre stratégie accorde également la priorité aux entreprises Autochtones pour les achats effectués par carte d'acquisition, notamment les fournitures de bureau et le mobilier. Grâce à ces efforts, nous ne nous contentons pas d'atteindre, mais nous dépassons largement la cible minimale obligatoire d'attribuer au moins 5 % de la valeur totale des contrats à des entreprises Autochtones, comme le prévoit 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. **Examens réguliers** : Nous continuerons à effectuer des examens afin de suivre nos progrès et d'identifier les domaines à améliorer.
2. **Collaboration étroite avec les technologies de l'information (TI)** : Nous continuerons à collaborer étroitement avec les TI afin que les entreprises Autochtones soient prises en compte dès le début de chaque processus d'appel d'offres. Il s'agit du principal domaine où la CPPM peut améliorer considérablement sa cible.

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 s'aligne sur l'engagement du gouvernement du Canada à tirer parti de ses dépenses pour soutenir les entreprises Autochtones, favorisant ainsi la croissance et la durabilité au sein de 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 2024-2025	Résultats prévus pour 2025-2026	Résultats projetés pour 2026-2027
Pourcentage total de marchés avec des entreprises Autochtones	24.57 %	>5 %	>5 %

## Considérations à l'échelle du ministère

- [Priorités gouvernementales connexes](#)
- [Principaux risques](#)

### Priorités gouvernementales connexes

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

La CPPM appuie pleinement les engagements énoncés dans la Stratégie fédérale de développement durable (SFDD) 2022-2026, en particulier ceux visant à renforcer la transparence et la responsabilisation dans la prise de décisions liées au développement durable. La CPPM contribue à une approche pangouvernementale en matière de durabilité environnementale et de pratiques responsables.

Dans le cadre de son engagement envers l'initiative « Écologisation du gouvernement » de la SFDD, la CPPM favorise la formation et la sensibilisation et met activement en œuvre des plans visant à réduire l'utilisation du papier et à passer à des processus électroniques pour la transmission de l'information. Ces efforts s'inscrivent dans le cadre d'un examen plus large des lignes directrices et des processus internes.

La CPPM a également accru son recours aux réunions virtuelles et aux activités de sensibilisation, et continue d'explorer des moyens de réduire l'incidence environnementale de ses opérations.

Pour en savoir plus sur la contribution de la CPPM au Plan fédéral de mise en œuvre de l'Agenda 2030 et à la SFDD, veuillez consulter notre [Stratégie ministérielle de développement durable](#).

### Intelligence artificielle

Pour répondre à la demande croissante avec des ressources limitées, la CPPM prévoit d'effectuer des recherches et de promouvoir l'adoption de l'IA ainsi que d'autres outils numériques et collaboratifs afin d'améliorer l'efficacité opérationnelle. L'IA peut faciliter l'organisation des documents et automatiser les tâches routinières, permettant ainsi à notre équipe de se concentrer sur des travaux complexes et à forte valeur ajoutée. Ces technologies contribueront à assurer la

durabilité à long terme en augmentant la productivité sans accroître proportionnellement la charge de travail.

En automatisant les tâches répétitives, en améliorant l'analyse des données et en permettant des rapports plus sophistiqués, les solutions d'IA donnent à la CPPM les moyens de se concentrer sur des activités stratégiques à plus forte valeur et de fournir à la haute direction des analyses plus solides et fondées sur des données.

## **Principaux risques**

Cette section décrit les risques pouvant nuire à l'atteinte des résultats prévus ainsi que la façon dont la CPPM entend les atténuer.

### **Risque lié au mandat**

#### Répartition des pouvoirs de surveillance

Le rapport annuel 2024 de la CPPM décrit un changement préoccupant : passant de la résistance à un refus catégorique du GPFC de coopérer avec le mandat de surveillance de la CPPM. Cela inclut:

- Le refus d'enquêter sur certaines plaintes ;
- La rétention d'informations à l'égard de la CPPM ;
- Ignorer ou rejeter les recommandations de la CPPM ;
- Omission d'informer les plaignants de leur droit à un examen par la CPPM ; et
- Interprétation unilatérale et restrictive de la compétence de la CPPM.

Si la CPPM ne peut pas accéder à l'information ou contraindre la coopération sa capacité à tenir la police militaire responsable est gravement compromise. De plus, ce schéma de résistance du GPFC constitue une menace sérieuse pour l'intégrité de la surveillance civile indépendante de la police militaire. Lorsque l'accès à l'information est refusé, que les recommandations sont ignorées et que la compétence de la CPPM est restreinte unilatéralement, les mécanismes mêmes conçus pour assurer la transparence et la responsabilité au sein de la police militaire commencent à s'éroder. Sans pleine coopération, la CPPM ne peut remplir adéquatement son mandat, laissant les plaignants sans recours dans certains cas et sapant la confiance du public envers le système censé protéger leurs droits. Ce passage de la résistance au refus catégorique signale un affaiblissement dangereux de la surveillance démocratique dans un domaine où la reddition de comptes est primordiale.

#### Cadre législatif obsolète

Pour atténuer ces risques, la CPPM a pris des mesures proactives, notamment en intentant des recours judiciaires sur des questions clés et en réclamant une réforme législative visant à clarifier et renforcer son autorité. Elle a rédigé de manière proactive un projet de loi accompagné d'une [explication article par article](#) pour en fournir le contexte, dans le but de moderniser son mandat. Cependant, sans réforme significative, le schéma actuel de non-coopération risque de se normaliser, établissant un dangereux précédent où la surveillance devient facultative et la reddition de comptes s'érode.

Une législation désuète ou ambiguë constitue un risque critique pour la capacité de la CPPM à fonctionner efficacement et à remplir son mandat de surveillance. Lorsque le libellé législatif manque de précision ou ne reflète pas les réalités actuelles, il crée des zones d'ombre concernant la compétence, les pouvoirs d'enquête et les obligations procédurales. Cela peut entraîner des interprétations incohérentes, des litiges juridiques et une résistance institutionnelle, compromettant la responsabilisation et retardant l'accès à la justice pour les plaignants. Sans une réforme législative en temps opportun, la CPPM demeure vulnérable à des contraintes opérationnelles et à une érosion de la confiance du public dans le système de traitement des plaintes contre la police militaire.

Les conséquences d'une inaction sont profondes. Si la CPPM demeure incapable d'obtenir l'accès à des informations essentielles, son rôle en tant qu'organisme indépendant de surveillance policière est compromis. Cela mine non seulement la crédibilité de la CPPM elle-même, mais affaiblit également l'ensemble du système de justice militaire en permettant que des inconduites ne soient pas sanctionnées et que les plaintes soient rejetées sans examen adéquat. À long terme, cela pourrait favoriser une culture de responsabilisation affaiblie au sein de la police militaire, réduire la confiance du public dans les institutions militaires et compromettre les droits des plaignants en quête de réparation. La réforme n'est pas seulement nécessaire ; elle est urgente pour préserver l'intégrité de la surveillance et maintenir les principes de justice au sein des Forces canadiennes.

## **Capacité organisationnelle et risque lié à la durabilité**

### *Risque opérationnel lié à une flexibilité limitée du personnel*

La petite taille de la CPPM et la charge de travail exigeante augmentent le risque d'épuisement professionnel, de baisse du moral, de perturbations opérationnelles en cas d'absences et de roulement du personnel. La mobilité interne limitée et l'absence de redondance des rôles restreignent davantage la flexibilité pour gérer les fluctuations de la charge de travail. Avec une petite équipe d'environ 30 employés à temps plein, même des absences mineures (maladie, congé parental, retraite) peuvent perturber considérablement les opérations. La faible mobilité interne et le manque de redondance des rôles réduisent encore la capacité de réaffecter des tâches ou d'absorber les variations de la charge de travail.

### *Expertise spécialisée et évolutivité opérationnelle*

Le mandat de la CPPM repose sur du personnel possédant une expertise pointue en droit militaire, criminel et administratif, en enquêtes et en surveillance policière. Le recrutement et la rétention de personnes ayant ce profil rare sont difficiles, et la perte d'un seul expert en la matière peut entraîner des perturbations opérationnelles importantes, des lacunes de connaissances et des retards. Cette dépendance limite également la capacité de la CPPM à adapter ses opérations en réponse à une augmentation du volume des plaintes ou de nouvelles exigences en matière de surveillance. Sans élargir son bassin de talents ou mettre en place des systèmes réduisant la dépendance à l'expertise individuelle, l'organisation demeure vulnérable à des contraintes de capacité, compromettant sa capacité à croître de manière durable.

### *Capacité financière et pressions sur les ressources*

La CPPM fait face à des pressions financières croissantes en raison de l'augmentation du volume des dossiers, de leur complexité grandissante et du besoin de personnel spécialisé. À mesure que les exigences opérationnelles s'intensifient, notamment avec l'expansion prévue des Forces canadiennes et des opérations militaires annoncée par le gouvernement, les niveaux de financement actuels pourraient s'avérer insuffisants pour maintenir la qualité des services, atteindre les objectifs stratégiques et répondre avec souplesse aux priorités émergentes. La petite taille de l'organisation limite sa capacité à absorber les pressions financières ou à réaffecter les ressources à l'interne.

#### *Assurer l'avenir : gérer les risques liés au leadership et à la relève*

Dans de petites équipes comme celle de la CPPM, les individus doivent être polyvalents et assumer fréquemment des rôles variés afin d'assurer le bon fonctionnement des opérations. Lorsqu'une personne clé quitte l'organisation, il n'y a pas toujours quelqu'un à l'interne ayant la disponibilité ou l'expertise nécessaire pour reprendre son rôle. Les connaissances spécialisées sont souvent concentrées entre une ou deux personnes, ce qui rend les transitions plus fragiles. De plus, avec notre effectif limité et notre volume élevé de plaintes, les opérations quotidiennes doivent être prioritaires, ce qui complique la planification de la relève à long terme. Il est important de préciser que la difficulté de planifier dans les petites organisations ne découle pas de son importance, mais du défi que représentent la priorisation, l'allocation des ressources et la mise en œuvre des plans sans compromettre les fonctions essentielles du mandat.

### **Le coût d'un retard dans l'adoption des technologies**

#### *Systèmes désuets et obsolètes*

La dépendance à des systèmes hérités pour des fonctions essentielles telles que les ressources humaines, les finances et la gestion des plaintes représente un risque opérationnel important. Ces plateformes dépassées sont souvent incompatibles avec les outils modernes et difficiles à maintenir. Elles ralentissent la prestation des services, augmentent le taux d'erreurs et limitent la capacité de la CPPM à répondre aux besoins émergents. Sans modernisation, ces systèmes risquent de devenir des goulots d'étranglement qui compromettent à l'efficacité opérationnelle, la transparence et à la confiance du public envers les services gouvernementaux.

#### *Retard dans l'adoption de l'intelligence artificielle (IA)*

L'IA offre un potentiel transformateur pour la fonction publique du Canada. Cependant, un retard dans son adoption risque de laisser la CPPM à la traîne dans un paysage numérique en évolution rapide. Sans intégration stratégique, la CPPM pourrait manquer des occasions d'améliorer la prestation de son mandat et de réduire les coûts.

### **Dépenses et ressources humaines prévues**

Cette section donne un aperçu des dépenses et des ressources humaines prévues de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire au cours des trois prochains exercices et compare les dépenses prévues de l'exercice 2026–2027 avec les dépenses réelles de l'exercice en cours et des exercices précédents.

## Dans la présente section

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

## Dépenses

Cette section présente un aperçu des dépenses prévues du ministère de 2023–2024 à 2028–2029.

### 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 Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire au cours des trois derniers exercices pour s'acquitter de ses responsabilités essentielles et assurer la prestation de ses services internes. Les montants de l'exercice 2025-2026 sont prévus en fonction des dépenses à ce jour.

Responsabilités essentielles et services internes :	Dépenses réelles de 2023-2024	Dépenses réelles de 2024-2025	Dépenses prévues pour 2025-2026
Surveillance indépendante de la Police militaire	3 321 981	3 449 928	4 044 318
<b>Total partiel</b>	<b>3 321 981</b>	<b>3 449 928</b>	<b>4 044 318</b>
Services internes	2 312 301	2 326 740	2 366 803
<b>Total</b>	<b>5 634 282</b>	<b>5 776 668</b>	<b>6 411 121</b>

### Analyse des dépenses des trois derniers exercices

L'augmentation constante des dépenses réelles est attribuable à la hausse du nombre et de la complexité des enquêtes menées par la CPPM, y compris plusieurs enquêtes d'intérêt public. La CPPM prévoit également une forte augmentation en 2025-2026 en raison du lancement d'une audience d'intérêt public et des coûts associés à ce type d'audiences.

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 présente les dépenses prévues par la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire au cours des trois prochaines années, par responsabilité essentielle et les dépenses sur les services internes.

Responsabilités essentielles et services internes :	Dépenses prévues pour 2026-2027	Dépenses prévues pour 2027-2028	Dépenses prévues pour 2028-2029
Surveillance indépendante de la Police militaire	3 879 607	3 837 907	3 837 907
<b>Total partiel</b>	<b>3 879 607</b>	<b>3 837 907</b>	<b>3 837 907</b>
Services internes	2 363 038	2 363 038	2 363 038
<b>Total</b>	<b>6 242 645</b>	<b>6 200 945</b>	<b>6 200 945</b>

### Analyse des dépenses des trois prochains exercices

Les dépenses prévues pour les trois prochaines années se limitent à nos niveaux de référence, qui ont récemment été augmentés afin de mieux soutenir la CPPM dans l'accomplissement de son mandat.

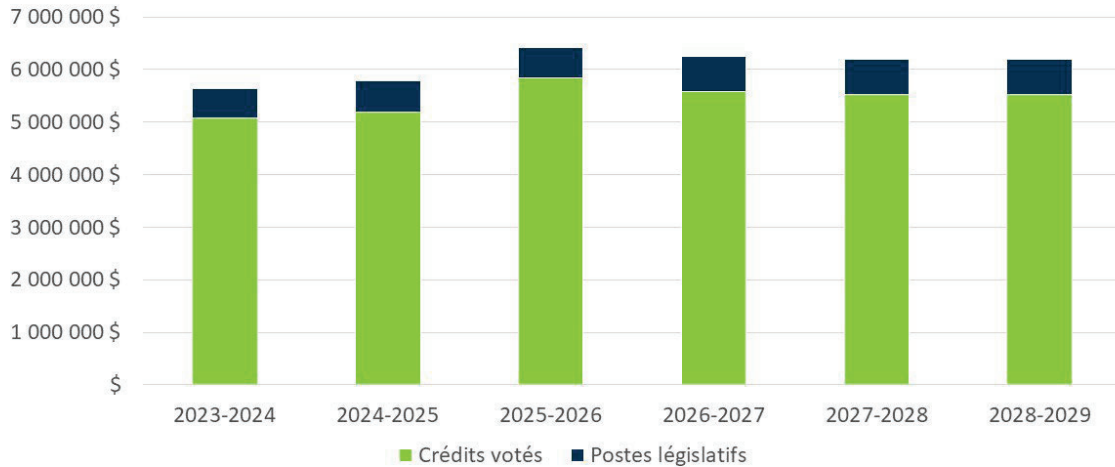
Des renseignements financiers plus détaillés des dépenses prévues se trouvent dans la section Finances de [l'InfoBase du GC](#).

### 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 2023–2024 à 2028–2029.



Description textuelle du graphique 1

Exercice	Total	Crédits votés	Postes législatifs
2023-2024	5 634 282	5 081 060	553 222
2024-2025	5 776 668	5 184 069	592 599
2025-2026	6 411 121	5 841 827	569 294
2026-2027	6 242 645	5 572 620	670 025
2027-2028	6 200 945	5 530 920	670 025
2028-2029	6 200 945	5 530 920	670 025

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

Le graphique ci-dessus illustre la tendance actuelle de l'augmentation des dépenses, liée à l'augmentation du nombre et de la complexité des plaintes ces dernières années. La CPPM a obtenu un financement permanent du ministère de la Défense nationale, à compter de 2025-2026, afin d'accroître ses ressources et de s'assurer qu'elle peut remplir efficacement son mandat. En 2025-2026, la CPPM prévoit également des coûts supplémentaires liés à une audience d'intérêt public prévue pour le début de 2026.

Pour en savoir plus sur les crédits ministériels de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire consultez le [Budget principal des dépenses de 2026-2027](#).

## État des résultats condensé prospectif

L'état des résultats condensé prospectif donne un aperçu des opérations de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire de 2025-2026 à 2026-2027.

### Tableau 9 : État des résultats condensé prospectif pour l'exercice terminé le 31 mars 2027 (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 2025–2026 à 2026–2027. 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 2025-2026	Résultats projetés pour 2026-2027	Différence (prévus moins projetés)
Total des charges	6 988 626	6 595 881	(392 745)
Total des revenus	0	0	0
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	6 988 626	6 595 881	(392 745)

### Analyse des résultats prévus et projetés

Les résultats prévus par la CPPM pour 2026-2027 reflètent les montants que nous prévoyons recevoir par le biais du Budget principal des dépenses et ne tiennent pas compte du report du budget de fonctionnement obtenu lors du processus du Budget supplémentaire des dépenses, ni d'aucun autre financement reçu en cours d'année. Ce financement sert à couvrir des dépenses salariales supplémentaires. Il n'est actuellement pas inclus dans nos résultats prévus pour 2026-2027, ce qui explique l'écart entre les deux exercices.

[Un état des résultats prospectif et des notes connexes pour 2026-2027](#) plus détaillés, y compris un rapprochement du coût net des opérations avec les autorisations demandées, sont accessibles sur le site Web de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire.

### Ressources humaines

Cette section présente un aperçu des ressources humaines réelles et prévues du ministère pour la période de 2023–2024 à 2028–2029.

### 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 Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire pour les trois derniers exercices. Les ressources humaines pour l'exercice sont prévues en fonction des données de l'exercice à ce jour.

Responsabilités essentielles et services internes	Nombre d'équivalents temps plein réels pour 2023-2024	Nombre d'équivalents temps plein réels pour 2024-2025	Nombre d'équivalents temps plein prévus pour 2025-2026
Surveillance indépendante de la Police militaire	15	14	15
<b>Total partiel</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>15</b>
Services internes	16	16	16
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>30</b>	<b>31</b>

### **Analyse des ressources humaines pour les trois derniers exercices**

Le nombre d'équivalents temps plein (ETP) de la CPPM est demeuré stable au cours des dernières années, puisque la CPPM continue de fonctionner près de sa pleine capacité.

### **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 Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire prévus au cours des trois prochains exercices.

Responsabilités essentielles et services internes	Nombre d'équivalents temps plein prévus en 2026-2027	Nombre d'équivalents temps plein prévus en 2027-2028	Équivalents temps plein prévus 2028-2029
Surveillance indépendante de la Police militaire	16	16	16
<b>Total partiel</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>
Services internes	16	16	16
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>

### **Analyse des ressources humaines pour les trois prochains exercices**

Compte tenu de l'augmentation constante du nombre et de la complexité des plaintes au cours des dernières années, la CPPM prévoit d'accroître légèrement son effectif afin de continuer à soutenir l'efficacité et la rapidité du processus de traitement des plaintes.

## Dépenses fiscales fédérales

Le Plan ministériel de la Commission d'examen des plaintes concernant la Police militaire 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.

## Renseignements ministériels

### Profil du ministère

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

Administratrice générale : M<sup>e</sup> Tammy Tremblay, MSM, CD, LL.M, Présidente

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

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

Année de constitution ou de création : 1998

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

### Coordonnées du ministère

Adresse postale :

270 rue Albert, 10<sup>e</sup> 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](mailto:commission@mpcc-cppm.gc.ca)

Site(s) Web : [mpcc-cppm.gc.ca](http://mpcc-cppm.gc.ca)

## **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 les dépenses et les recettes liées aux créances et aux obligations

financières du gouvernement à l'égard de parties extérieures. Les opérations non budgétaires sont des dépenses et des recettes 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 passif. 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)**

Les exigences relatives à la vérification des entreprises Autochtones aux fins du rapport sur les résultats ministériels sont présentées sur le site Web de Services aux Autochtones Canada ([Cible minimale obligatoire de 5 % d'approvisionnement auprès 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 2026–2027, les priorités gouvernementales sont les thèmes généraux décrivant le programme du gouvernement dans le [discours du Trône de 2025](#).

**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.