



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

## Rapport sur les résultats ministériels 2024-2025

L'honorable David J. McGuinty, C.P., député  
Ministre de la défense nationale

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de la Défense nationale, 2025

Numéro DP2-6F-PDF au catalogue

ISSN 2371-7084

Aussi disponible en anglais sous le titre : 2024-25 Departmental Results Report

# Rapport sur les résultats ministériels 2024-2025 de Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada

## Table des matières

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

En un coup d'œil

Le présent rapport sur les résultats ministériels présente les réalisations réelles de Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada (CPPM) par rapport aux plans, aux priorités et aux résultats attendus énoncés dans son [Plan ministériel 2024-2025](#)

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

## Principales priorités

La CPPM a cerné les principales priorités suivantes pour 2024-2025 :

- **Renforcer le processus de traitement plainte** par des ressources adéquates.
- **Améliorer l'efficacité** en rationalisant les processus et optimisant le processus de divulgation.
- **Favoriser l'innovation et la modernisation** des solutions afin d'accroître la capacité de la CPPM à traiter les plaintes de manière plus efficiente, plus efficace et plus rapide.
- **Améliorer l'accès à la justice** en mettant en œuvre des approches centrées sur l'utilisateur et tenant compte des traumatismes.
- **Soutenir notre personnel** afin de maintenir un milieu de travail diversifié, inclusif, bilingue et hautement qualifié.
- **Préconiser une réforme législative** visant à moderniser le mandat de la CPPM afin de l'enligner avec celui des autres organismes de surveillance de la police au Canada.

## Faits saillants pour la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada en 2024-2025

- Total des dépenses réelles (y compris les services internes) : 5 776 668 \$
- Personnel équivalent temps plein total (y compris les services internes) : 30 ETP

Pour tout savoir sur les dépenses totales et les ressources humaines de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada veuillez consulter la [section Dépenses et ressources humaines](#) de son rapport complet sur les résultats ministériels.

## Sommaire des résultats

Voici un résumé des résultats atteints par le ministère en 2024-2025 dans ses principaux secteurs d'activité, appelés « responsabilités essentielles ».

Responsabilité essentielle 1 : Surveillance indépendante de la police militaire

Dépenses réelles : 3 449 928 \$

Personnel équivalent temps plein réel : 14 ETP

Les résultats obtenus par la CPPM pour 2024-2025 reflètent les engagements pris dans son plan ministériel 2024-2025 visant à : (1) renforcer le processus de plainte, (2) améliorer l'efficacité, (3) innovation et modernisation, (4) réforme législative, (5) améliorer l'accès à la justice et (6) soutenir notre personnel. Nous avons atteint ces résultats grâce au renforcement de notre capacité d'examen et d'enquête, à la mise à jour les procédures d'admission, à l'exploration de solutions visant à accroître la capacité de la CPPM à traiter les plaintes de manière plus efficiente, et à la poursuite de la mise en

œuvre d'approches tenant compte des traumatismes et centrées sur les utilisateurs. Nous avons également tiré parti des technologies pour améliorer la rapidité et l'efficacité de nos enquêtes.

Consciente de l'importance d'une équipe diversifiée et représentative, la CPPM a poursuivi ses efforts pour attirer et retenir des professionnels talentueux qui reflètent la diversité du Canada. Encore une fois, cette année, la CPPM est fière d'annoncer qu'aucun groupe désigné comme étant visé par l'équité en matière d'emploi n'est sous-représenté dans son effectif. En effet, 27 % des employés s'identifient comme membres d'une minorité visible et 14 % comme personnes en situation de handicap.

La CPPM a dépassé presque tous nos objectifs, malgré une augmentation marquée du nombre de nouvelles plaintes pour inconduite au cours des dernières années, ce qui a entraîné une charge de travail accrue.

La CPPM a dépassé deux de ses trois objectifs de rendement : aucune décision finale n'a été annulée par la Cour fédérale (aucune nouvelle contestation n'a été déposée pendant la période visée par le rapport) et tous les rapports provisoires dans les affaires n'étant pas l'intérêt public ont été publiés dans un délai de 18 mois.

Le seul objectif non atteint concerne l'acceptation par la Grande Prévôt des Forces canadiennes de seulement la moitié des recommandations de la CPPM. Étant donné que cet indicateur n'est pas aligné aux objectifs du régime de surveillance (car un organisme de surveillance ne devrait pas être à la merci de l'entité surveillé pour évaluer sa performance), nous avons présenté des observations en vue de retirer cet indicateur des mesures de rendement dans les prochains rapports.

En 2023-2024, nous avons préconisé une réforme législative en écrivant au ministre de la Défense nationale (MDN) et en soumettant une matrice complète de propositions, intégrant les recommandations du rapport du juge Fish, tout en discutant d'autres idées de réforme. En 2024-2025, nous avons rédigé un projet de loi visant à mettre à jour le régime de surveillance et de responsabilisation de la police militaire, lequel a été transmis au ministre de la Défense nationale et aux parties prenantes en décembre 2024.

Pour en savoir davantage sur [la Surveillance indépendante de la police militaire](#) de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada, veuillez consulter la section Résultats : Nos réalisations de son rapport sur les résultats ministériels.

## Message de l'administratrice générale



J'ai le plaisir de présenter le rapport sur les résultats ministériels 2024-2025 de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada (CPPM), mettant en lumière nos principales réalisations en matière de surveillance civile indépendante de la police militaire.

Les résultats obtenus cette année témoignent de l'engagement de la CPPM envers les six priorités énoncées dans son plan ministériel 2024-2025 : (1) renforcer le processus de traitement des plaintes, (2) améliorer l'efficacité opérationnelle, (3) favoriser l'innovation et la modernisation, (4) faire progresser la réforme législative, (5) promouvoir l'accès à la justice et (6) soutenir notre personnel. Ces priorités ont été soutenues par un accent mis sur la transparence, l'engagement du public et la prestation de services en temps opportun et axé sur l'utilisateur.

Malgré une charge de travail marquée par son ampleur et sa complexité, la CPPM a surpassé presque tous ses objectifs de rendement en matière de service, d'accès public et de sensibilisation. Ces résultats ont été rendus possibles grâce à des améliorations ciblées de notre capacité d'examen et d'enquête, à la révision des procédures de réception des plaintes, à la mise en œuvre d'approches tenant compte des traumatismes et centrées sur l'utilisateur, et au déploiement de nouvelles technologies visant à améliorer la rapidité et l'efficacité.

La CPPM a atteint ou dépassé presque tous ses objectifs de performance en matière de qualité, de transparence et de rapidité. La seule exception concernait l'acceptation de nos recommandations par la Grande Prévôt des Forces canadiennes. Étant donné que cet indicateur n'est pas aligné avec les principes de surveillance civile indépendante à savoir qu'un organisme de surveillance ne devrait pas dépendre de l'entité qu'il surveille pour définir ses indicateurs de performance, nous avons formellement demandé qu'il soit supprimé des mesures de rendements dans les rapports futurs.

La CPPM a également priorisé le renforcement de sa capacité organisationnelle par l'amélioration des processus et la formation du personnel, en particulier dans le domaine des pratiques tenant compte des traumatismes et centrées sur l'utilisateur, afin de s'assurer que les personnes se sentent entendues, respectées et en sécurité tout en réduisant les risques de retraumatisations.

Reconnaissant qu'un effectif diversifié et représentatif est essentiel à une surveillance inclusive, la CPPM a poursuivi ses efforts pour attirer et de retenir des talents reflétant la diversité du Canada. Pour une deuxième année consécutive, aucun groupe visé par l'équité en matière d'emploi n'est sous-représenté au sein de la CPPM. En 2024-2025, 27 % des employés se sont identifiés comme membres d'une minorité visible et 14 % comme personnes en situation de handicap.

Ces résultats sont le fruit des efforts dévoués de l'ensemble de l'organisation. Je tiens à remercier sincèrement tous les employés de la CPPM pour leur professionnalisme, leur engagement et leur excellence dans l'accomplissement de notre mandat.

Cordialement,

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

## Résultats : Nos réalisations

Responsabilités essentielles et services internes

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

### Responsabilité essentielle 1 : Surveillance indépendante de la police militaire

Dans la présente section

- [Description](#)
- [Répercussions sur la qualité de vie](#)
- [Progrès à l'égard des résultats](#)
- [Renseignements sur les résultats](#)
- [Principaux risques](#)
- [Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus](#)
- [Priorités gouvernementales connexes](#)
- [Répertoire des programmes](#)

Description

La surveillance indépendante de la police militaire 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 permettent de formuler des conclusions et des recommandations judicieuses.

Répercussions sur la qualité de vie

La responsabilité essentielle de la CPPM contribue au domaine de la « Saine gouvernance » du [Cadre de qualité de vie pour le Canada](#).

**Saine gouvernance** : Pour avoir une démocratie qui fonctionne bien, il est important que tous les individus voient leurs libertés et leurs droits fondamentaux respectés, qu'ils puissent participer à la société civile et qu'ils sachent que leur voix est entendue. Pour que toutes les Canadiennes et tous les Canadiens se sentent en sécurité et aient accès aux services publics dont ils ont besoin, il est essentiel pour eux de savoir qu'ils peuvent compter sur nos institutions publiques pour fonctionner efficacement et traiter toute la population de manière juste et impartiale.

La responsabilité essentielle de la CPPM contribue au domaine « Saine gouvernance/Démocratie et institutions » du Cadre de qualité de vie pour le Canada, et plus particulièrement à la « Confiance à l'égard des institutions », par le biais de toutes les activités mentionnées dans la description de la responsabilité essentielle. En tant que tribunal administratif chargé d'assurer la surveillance de la police militaire, le renforcement de la confiance dans la police par le biais de la procédure de plainte est au cœur du mandat de la CPPM.

La responsabilité essentielle de la CPPM contribue en outre au domaine « Saine gouvernance/Justice et droits de la personne » du Cadre de qualité de vie au Canada, et plus particulièrement aux sous-domaines « Discrimination et traitement injuste » et « Accès à un système de justice et équitable » par le

biais de toutes les activités mentionnées dans la description de la responsabilité essentielle. La CPPM est un tribunal administratif dont l'objectif est d'offrir au public un accès équitable 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 inéquitable.

Progrès à l'égard des résultats

Cette section présente le rendement du ministère par rapport à ses cibles pour chaque résultat ministériel lié à la responsabilité essentielle 1 : Surveillance indépendante de la police militaire.

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

Le tableau 1 présente la cible, la date d'atteinte de la cible et le résultat réel obtenu pour chaque indicateur lié aux rapports finaux présentant des recommandations et des résultats judiciaires et ils sont communiqués en temps opportun au cours des trois derniers exercices.

Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultat réel
Pourcentage de recommandations résultant des enquêtes menées sur des plaintes liées à la conduite ou à l'ingérence est accepté par l'autorité responsable du ministère de la Défense nationale (habituellement le Grand Prévôt des Forces canadiennes).	70%	31 mars 2024	2022–2023 : 93.75% 2023–2024 : 30% 2024–2025 : 50%
Pourcentage de décisions finales qui ne sont pas annulées à la suite d'un contrôle judiciaire.	70%	31 mars 2024	2022–2023 : 100% 2023–2024 : 100% 2024–2025 : 100%
Pourcentage des rapports provisoires formulés dans 18 mois suivant une affaire n'étant pas d'intérêt public, à partir du moment où la preuve a essentiellement été communiquée, à l'exclusion des périodes où le dossier est mis en suspens. On admet que cet indicateur peut ne pas s'appliquer dans certaines causes d'une complexité exceptionnelle.	70%	31 mars 2024	2022–2023 : 50% 2023–2024 : 70% 2024–2025 : 100%

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

Le tableau 2 présente la cible, la date d'atteinte de la cible et le résultat réel obtenu pour chaque indicateur lié aux demandes d'information concernant des dossiers relatifs à des plaintes sont traitées en temps opportun au cours des trois derniers exercices.

Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultat réel
Pourcentage de demandes d'information auxquelles on donne une réponse initiale dans les 48 heures.	95%	31 mars 2024	2022–2023 : 97.22% 2023–2024 : 96.19% 2024–2025 : 98.28%

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

Le tableau 3 présente la cible, la date d'atteinte de la cible et le résultat réel obtenu pour chaque indicateur lié à La police militaire et le public a accès à des informations à jour sur les questions traitées par la CPPM au cours des trois derniers exercices.

Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultat réel
Mises à jour trimestrielles du site web contenant les conclusions et les recommandations de la CPPM, au moyen d'un résumé des affaires et des rapports finaux de la CPPM dans le cas des affaires d'intérêt public.	4	31 mars 2024	2022–2023 : 7 2023–2024 : 10 2024–2025 : 10
Nombre d'activités ou de présentations de sensibilisation tenues au sujet du mandat, des rôles et des responsabilités de la CPPM.	6	31 mars 2024	2022–2023 : 25 2023–2024 : 11 2024–2025 : 9
Pourcentage de présentations à des parties prenantes ou à des groupes cibles qui ont été accueillis favorablement.	70%	31 mars 2024	2022–2023 : 76% 2023–2024 : 80% 2024–2025 : 100%

La [section Résultats de l'infographie de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada dans l'InfoBase du GC](#) présente des renseignements supplémentaires sur les résultats et le rendement liés à son répertoire de programmes.

Renseignements sur les résultats

La section suivante décrit les résultats obtenus relativement à Surveillance indépendante de la police militaire en 2024-2025 par rapport aux résultats prévus dans le plan ministériel de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada pour l'exercice.

Les rapports finaux présentent des recommandations et des résultats judiciaires et ils sont communiqués en temps opportun

Résultats obtenus

La CPPM a publié huit rapports finaux et a dépassé deux des trois indicateurs : aucune décision n'a été annulée par la Cour fédérale, et tous les rapports provisoires dans les affaires ne relevant pas de l'intérêt public ont été publiés dans les délais prescrits.

Le volume et la complexité de la charge de travail ont été élevés, avec six enquêtes d'intérêt public et 18 demandes de prolongation de délai. De plus, les difficultés persistantes à obtenir une divulgation complète et en temps opportun de la part du bureau de la GPFC ont alourdi cette charge de travail.

- 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 à la GPFC) :

Seulement 50 % des 8 recommandations de la CPPM ont été acceptées. Les enjeux soulevés comprenaient la prise de notes, les vérifications de bien-être, la préservation des preuves et les conflits d'intérêts. Étant donné que cet indicateur ne mesure pas adéquatement l'objectif visé et qu'il ne relève pas du contrôle de la CPPM, il sera retiré dans les prochains cycles de rapport.

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

La CPPM a dépassé son objectif, aucune décision finale n'ayant été annulée par la Cour fédérale.

- Pourcentage des rapports provisoires (y compris les rapports finaux) émis dans les affaires ne relevant pas de l'intérêt public dans un délai de 18 mois suivants la réception substantielle de la divulgation.

La CPPM a atteint 100 % de son objectif, émettant des rapports provisoires dans un délai de 18 mois, dépassant ainsi l'objectif de 70 %. Parmi les améliorations apportées, on compte la rationalisation des enquêtes, la mise à jour des procédures de réception des plaintes, la rédaction de décisions dans un langage clair, la formation sur la prise en compte des traumatismes et une meilleure utilisation de la technologie.

Malgré ces réalisations, la CPPM a continué à faire face à des défis, notamment le volume et la complexité croissants des plaintes. De plus, certaines interprétations restrictives de la *Loi sur la défense nationale* par la GPFC ont, dans certains cas, entravé l'exercice efficace et efficient du mandat de la CPPM.

- Pour remédier à ces défis, la CPPM a proposé une réforme législative du régime de surveillance de la police militaire, notamment en rédigeant et en soumettant un projet de loi visant à renforcer la surveillance civile indépendante de la police militaire.

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

Résultats obtenus

La CPPM a dépassé son objectif en répondant à 98 % des demandes d'information dans un délai de 48 heures.

- Ce résultat témoigne des efforts continus visant à améliorer l'efficacité et à offrir un service réactif et centré sur l'utilisateur. Le personnel de la CPPM a suivi une formation sur les pratiques tenant compte des traumatismes afin de réduire le risque de retraumatisations et de s'assurer que les utilisateurs du processus de plainte se sentent entendus, en sécurité et respectés. Cette formation aide également notre personnel à reconnaître les signes de traumatisme chez les autres, les effets des traumatismes indirects et à gérer leur propre réponse au stress.

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

Résultats obtenus

La CPPM a atteint ses objectifs pour cet indicateur.

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

La CPPM a dépassé son objectif et a publié 10 résumés sur le site Web dans les délais prévus. Parmi les améliorations apportées, mentionnons un contenu plus clair et rédigé dans un langage simple, ainsi qu'un nouvel outil de recherche facilitant l'accès aux décisions antérieures et aux résumés de cas.

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

La CPPM a mené neuf activités de sensibilisation au cours de l'exercice financier, dépassant son objectif. Parmi les participants se trouvaient le Collège canadien de police, le Bureau de l'ombudsman fédéral des victimes d'actes criminels, des parlementaires ukrainiens à la recherche de modèles de surveillance et l'Union des employés de la Défense nationale. La CPPM a également poursuivi sa collaboration avec l'Académie de la police militaire des Forces canadiennes et la chaîne de commandement des Forces canadiennes. De plus, la CPPM a participé activement à la réunion annuelle des chefs des organismes de surveillance policière et à la conférence annuelle de l'Association canadienne pour la surveillance civile de l'application de la loi (ACSA).

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

La CPPM a dépassé son objectif, 80 % des participants ayant évalué favorablement les sessions. Les commentaires de 226 participants ont permis d'améliorer les présentations futures.

### **Durabilité des ressources**

Gestion financière : En 2024-2025, la CPPM a demandé un transfert budgétaire permanent de 500 000 dollars au ministère de la Défense nationale (MDN) afin de répondre à l'augmentation du volume et de la complexité des plaintes, ainsi qu'à la hausse continue des coûts opérationnels fixes. Le MDN a approuvé un transfert permanent de 250 000 dollars, auxquels s'ajoutent 250 000 dollars supplémentaires alloués à titre temporaire pour les exercices financiers 2024-2025 et 2025-2026. La CPPM continuera à surveiller de près sa charge de travail et sa capacité opérationnelle afin de s'assurer de remplir efficacement son mandat.

Gestion des ressources humaines : Compte tenu de la petite taille de la CPPM, les employés doivent souvent assumer plusieurs responsabilités. Le maintien en poste d'un personnel expérimenté et compétent reste un défi majeur, en particulier dans une micro-organisation offrant des possibilités d'avancement limitées. Les retards dans le pourvoi des postes vacants accentuent ces pressions, ce qui fait de la planification des effectifs une priorité essentielle.

Pour relever ces défis, la CPPM s'engage à bâtir une équipe solide, diversifiée et résiliente. Cela comprend le renforcement de la planification des ressources humaines, la mise en œuvre de stratégies proactives de dotation et de gestion des talents, et la promotion de modalités de travail flexibles afin de favoriser la rétention et l'engagement des employés.

### **Rapidité du processus de traitement des plaintes et des enquêtes**

La CPPM a fait face à des obstacles importants de la part du bureau de la GPFC, notamment le refus de divulguer des renseignements pertinents nécessaires à la réalisation des enquêtes, comme l'exige la *Loi sur la défense nationale*, ainsi que des interprétations restrictives du mandat de la CPPM.

Afin de respecter son mandat, la CPPM a été contrainte d'engager des procédures coûteuses devant la Cour fédérale pour obtenir les documents auxquels elle a légalement droit, en vertu de la loi pour mener ses enquêtes. La CPPM aurait pu tenter des poursuites dans de nombreux autres dossiers, mais elle a choisi de limiter le recours au litige en raison des coûts associés de ces contestations.

Si les obstacles persistent, ils risquent de compromettre la capacité de la CPPM à respecter ses normes de service ou à s'acquitter de ses responsabilités législatives. Une préoccupation supplémentaire réside dans le fardeau financier croissant que représente pour la CPPM le recours répété aux tribunaux pour accéder aux renseignements nécessaires à ses enquêtes.

### **Affaiblissement du contrôle**

Le principal défi cette année a été l'érosion continue de la capacité de la CPPM à surveiller efficacement la police militaire. Aucune réforme législative significative n'a été adoptée depuis 1999. Une réforme législative est nécessaire pour renforcer le mandat de la CPPM et lui permettre d'accéder plus facilement aux informations nécessaires pour enquêter sur les plaintes. En 2024, la CPPM a soumis un projet de proposition législative au ministre de la Défense nationale. Ces réformes sont essentielles pour rétablir une surveillance civile efficace et la confiance du public dans la police militaire.

Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus

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

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

Ressources	Prévues	Réelles
Dépenses	3 407 234 \$	3 449 928 \$
Équivalents temps plein	16	14

[La section Finances de l'infographie de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada dans l'InfoBase du GC](#) et [la section Personnel de l'infographie de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada dans l'InfoBase du GC](#) présente des renseignements exhaustifs sur les ressources financières et humaines en ce qui concerne son répertoire des programmes.

Priorités gouvernementales connexes

La présente section fait état des priorités gouvernementales qui correspondent à cette responsabilité essentielle.

Analyse comparative entre les sexes Plus

L'un des objectifs clés de la CPPM dans le cadre de sa stratégie d'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+), est d'assurer un accès équitable et inclusif à la justice. Les considérations liées à l'ACS+ sont intégrées dans tous les aspects de nos opérations, afin que les politiques, les procédures et les interactions avec les utilisateurs du processus de plainte soient sans obstacle, adaptées aux divers besoins et aux expériences vécues.

Nous avons également collaboré avec des organismes de surveillance homologues afin de mieux comprendre leurs approches en matière de collecte de données démographiques dans le contexte de l'ACS+. À la suite de ces discussions et de nos propres recherches, nous avons élaboré un formulaire démographique volontaire et anonyme à l'intention des plaignants, qui sera mis en œuvre une fois que les protocoles de confidentialité définitifs seront en place.

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

Bien que la CPPM ne rende pas directement compte des objectifs de développement durable des Nations Unies, l'organisation a soutenu la Stratégie fédérale de développement durable 2022-2026. La CPPM reconnaît également que toutes les organisations ont des obligations en matière d'écologisation du gouvernement et ont un rôle à jouer dans le soutien à la mise en œuvre de la [Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones](#).

La CPPM a continué à soutenir la transition vers une économie à faible émission de carbone grâce à des achats écologiques, conformément à l'objectif de développement durable n° 12.7 des Nations Unies : assurer une consommation durable notamment par les moyens suivants :

- veiller à ce que les responsables aient la formation et la sensibilisation nécessaires pour soutenir les achats écologiques ;
- réduire les déplacements en participant à des conférences et en organisant des réunions virtuelles ;
- veiller à ce que tous les titulaires de cartes d'achat reçoivent une formation sur les achats écologiques ;
- assurer que les agents de négociation des contrats participent à la session de formation sur les achats dans la région du Nunavut dispensée par l'École de la fonction publique du Canada ; et
- attribuer 25,47 % des contrats monétaires à des entreprises gérées et dirigées par des Autochtones.

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

#### Innovation

Au cours de l'exercice 2024-2025, la CPPM a entrepris plusieurs initiatives novatrices afin de renforcer sa capacité à s'acquitter de sa responsabilité essentielle, soit la surveillance civile indépendante de la police militaire. Ces efforts visaient principalement à améliorer l'accessibilité aux services, l'efficacité opérationnelle et la capacité technologique :

- **Évaluation du système de gestion des cas** : La CPPM a lancé une évaluation exhaustive afin d'évaluer l'adoption d'un système de gestion des dossiers pour ses opérations. Grâce à des consultations avec des organismes de surveillance et des tribunaux similaires, la CPPM a examiné divers systèmes afin de déterminer leur efficacité et leur pertinence. Cette évaluation est toujours en cours et devrait permettre une gestion et une production de rapports plus structurés et efficaces. De plus, une analyse commerciale a été menée afin d'identifier le système de gestion des dossiers le plus efficace pour notre organisation. Un nouveau système sera mis en œuvre l'année prochaine.
- **Exploration des outils d'intelligence artificielle et sensibilisation du personnel** : La CPPM a fait progresser l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) en étudiant son rôle potentiel dans l'amélioration des fonctions administratives. Par le biais de consultations avec d'autres tribunaux administratifs et organisations, la CPPM a acquis des connaissances sur les outils émergeant d'IA et les lignes directrices en matière de gouvernance. Ce travail exploratoire permet à la CPPM d'évaluer l'utilisation responsable de l'IA, en veillant au respect des principes d'équité, de responsabilité et de transparence.

#### Répertoire des programmes

La Surveillance indépendante de la police militaire est appuyé(e)/sont appuyé(e)s par les programmes suivants :

- Règlement des plaintes

Vous trouverez de plus amples renseignements sur le répertoire des programmes pour Surveillance indépendante de la police militaire sur la page [Résultats dans l'InfoBase du GC](#).

## Services internes

Dans la présente section

- Description
- Progrès à l'égard des résultats
- Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus
- Marchés attribués à des entreprises autochtones

### Description

Les services internes désignent les activités et les ressources qui appuient un ministère dans son travail visant à remplir ses obligations générales et à exécuter ses programmes. Les dix catégories de services internes sont les suivantes :

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

### Progrès à l'égard des résultats

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

- **Diversité, équité et inclusion** : La CPPM a réussi à recruter, à retenir et à promouvoir des employés provenant de divers groupes visés par l'équité en matière d'emploi, assurant ainsi qu'aucun groupe désigné en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ne soit sous-représenté. Au 31 mars, 27 % des employés s'identifiaient comme appartenant à une minorité visible et 14 % comme personnes en situation de handicap, ce qui dépasse les critères de référence en matière de disponibilité sur le marché du travail.

La CPPM a également contribué à la *Stratégie d'accessibilité de la fonction publique du Canada* en embauchant une personne en situation de handicap et un employé provenant de la communauté noire dans le cadre d'une qui soutient le *Plan d'action pour les fonctionnaires noirs* du gouvernement. Ces embauches ont apporté des perspectives et une expérience précieuse, améliorant ainsi l'efficacité et l'inclusivité de l'organisation.

De plus, la CPPM a organisé divers événements pour l'ensemble du personnel et a facilité des discussions sur des sujets liés à la lutte contre le racisme et à la Réconciliation.

- **Sécurité et santé au travail** : La CPPM a continué à promouvoir un milieu de travail sécuritaire, positif et sain, exempt de harcèlement ou de comportements menaçants. La politique externe en matière de harcèlement, mise en œuvre pour la première fois en 2022, est demeurée une priorité et fait l'objet d'une promotion régulière. La prévention du harcèlement et de la violence figure parmi les points permanents à l'ordre du jour des réunions du personnel. La haute direction a renforcé l'importance de cet engagement par le biais de vidéos éducatives et de présentations. Fait notable, aucune plainte de harcèlement ou violence n'a été signalée à la haute direction ou au comité de santé et de sécurité.
- **Accessibilité** : En décembre 2024, la CPPM a publié son deuxième [rapport d'étape sur son plan d'accessibilité](#), démontrant ses efforts continus pour favoriser un milieu de travail inclusif et accessible. Le rapport souligne les progrès réalisés au cours de la dernière année, notamment les améliorations importantes apportées à l'accessibilité des espaces de travail, le dépassement des objectifs d'emploi des personnes en situation de handicap et le maintien de méthodes de communication flexibles. La CPPM demeure engagée renforcer l'inclusion et l'accessibilité, guidée par les principes de la prise en compte des traumatismes et l'équité, et accueille favorablement les commentaires afin de continuer à atteindre les objectifs de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#).
- **Valeurs et éthique** : La CPPM a appuyé les priorités du greffier et les initiatives pangouvernementales en matière de valeurs et d'éthique en révisant et en mettant à jour son code de conduite des employés et le code de conduite des membres. Tous les employés et les membres sont tenus de confirmer chaque année leur compréhension et leur adhésion à ces codes. Des objectifs de rendement liés à l'intégrité, au respect et à la diversité ont été intégrés dans toutes les ententes de rendement des employés et de la direction. Les employés sont encouragés à prendre des décisions transparentes, à respecter les normes éthiques et à participer à des conversations sur l'ouverture, l'inclusion et l'éthique. Le 24 avril, la conseillère juridique principale et directrice générale, en tant que championne des valeurs et de l'éthique, ainsi que le conseiller en ressources humaines ont animé une discussion sur les valeurs et l'éthique au travail et dans la fonction publique dans son ensemble. La CPPM a également maintenu son engagement ferme envers la *Loi sur les langues officielles*, en veillant à ce que toutes les communications et interactions respectent les droits et obligations linguistiques.
- **Collaboration interministérielle et gains d'efficacité** : Les employés des services internes ont participé activement aux réunions interministérielles du gouvernement, entretenant ainsi des réseaux et des relations de collaboration avec les communautés fonctionnelles et les pairs du gouvernement. Ces collaborations ont permis au personnel du CPPM d'être informé des tendances et des innovations. Les efforts d'optimisation des processus ont permis de réaliser des gains d'efficacité dans le secteur des services internes et ont permis au groupe informatique de mettre en œuvre une nouvelle solution de virtualisation améliorant l'infrastructure numérique et la prestation de services.

- Gestion du contrôle** : Le plan pluriannuel de surveillance du contrôle interne du CPPM a été mis en œuvre grâce à des vérifications menées par une firme externe sur l'administration de la paie, la budgétisation et les prévisions, la planification des actifs informatiques et les processus de rapports annuels. Aucune nouvelle recommandation n'a été formulée à l'issue du dernier audit. Afin de renforcer l'efficacité opérationnelle, des mises à jour de la matrice de délégation financière et de l'instrument de délégation des ressources humaines ont été élaborées afin de décentraliser certaines compétences. Ces mises à jour ont contribué à rationaliser les processus internes, notamment grâce à une directive interne révisée sur les évaluations ergonomiques et la fourniture d'équipements pour le travail à distance. Un nouveau cadre de gestion des achats devrait être présenté au comité exécutif au début de l'exercice 2025-2026.

Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus

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

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

Ressources	Prévues	Réelles
Dépenses	2 277 453 \$	2 326 740 \$
Équivalents temps plein	15	16

La [section Finances de l'infographie de Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada dans l'InfoBase du GC](#) et la [section Personnel de l'infographie de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada dans l'InfoBase du GC](#) présente des renseignements exhaustifs sur les ressources financières et humaines en ce qui concerne son répertoire des programmes.

Marchés attribués à des entreprises autochtones

Chaque année, les ministères du gouvernement du Canada sont tenus d'attribuer au moins 5 % de la valeur totale des marchés à des entreprises autochtones.

### Résultats de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada pour 2024-2025

Tableau 6: Valeur totale des marchés attribués à des entreprises autochtones

Comme il est indiqué dans le tableau 6, la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada a attribué 25,47 % de la valeur totale de tous ses marchés à des entreprises autochtones au cours de l'exercice.

Indicateurs de rendement liés à l'attribution de marchés	Résultats 2024-2025
Valeur totale des marchés attribués à des entreprises autochtones <sup>1</sup> (A)	75 582.18 \$

Indicateurs de rendement liés à l'attribution de marchés	Résultats 2024-2025
Valeur totale des marchés attribués à des entreprises autochtones et non autochtones <sup>2</sup> (B)	564 665,60 \$
Valeur des exceptions approuvées par l'administrateur général/administratrice générale (C)	267 956,90 \$
Pourcentage de marchés attribués à des entreprises autochtones $[A / (B - C) \times 100]$	25,47 %
<p>[Explication du tableau. Une page au maximum]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <sup>1</sup> Le terme « marché » désigne un accord contraignant portant sur l'acquisition d'un bien, d'un service ou d'une construction, à l'exclusion des baux immobiliers. Il comprend les avenants aux marchés et les marchés conclus au moyen de cartes d'achat d'une valeur supérieure à 10 000,00 \$.</li> <li>- <sup>2</sup>Aux fins de la cible d'un minimum de 5 %, les données présentées dans ce tableau reposent la définition d'une entreprise autochtone établie par Services aux Autochtones Canada, comme étant soit : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ une entreprise dont le propriétaire exploitant est un Aîné, un conseil de bande ou un conseil tribal;</li> <li>○ une entreprise inscrite au <a href="#">Répertoire des entreprises autochtones</a>;</li> <li>○ une entreprise qui est inscrite à une liste d'entreprises bénéficiaires d'un traité moderne.</li> </ul> </li> </ul>	

## Dépenses et ressources humaines

Dans la présente section

- [Dépenses](#)
- [Financement](#)
- [Faits saillants des états financiers](#)
- [Ressources humaines](#)

### Dépenses

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

### Recentrer les dépenses gouvernementales

Dans le budget de 2023, le gouvernement s'est engagé à réduire ses dépenses de 14,1 milliards de dollars sur cinq ans à compter de 2023-2024, et de 4,1 milliards chaque année par la suite. Bien qu'elle ne fasse pas officiellement partie de l'exercice de réduction des dépenses, afin de respecter l'esprit de cet exercice, la CPPM a pris les mesures suivantes en 2024-2025 :

- **Planification budgétaire**

Nous avons maintenu une surveillance rigoureuse de nos ressources financières grâce à la préparation et à la présentation de rapports mensuels sur la situation financière au comité exécutif. Ces rapports ont appuyé des décisions efficaces et opportunes, ce qui a permis de réaffecter les ressources aux secteurs prioritaires et d'identifier rapidement les pressions financières et les possibilités de réduction des coûts.

- **Optimisation des ressources**

Nous avons amélioré l'efficacité opérationnelle en maximisant les capacités internes et en réduisant le recours à des fournisseurs de services externes. Par exemple, certaines fonctions d'enquête précédemment sous-traitées ont été réattribuées au personnel interne, ce qui a permis de réaliser des économies mesurables.

- **Réduction des frais de déplacement**

Nous avons considérablement réduit les dépenses de déplacement en privilégiant la participation virtuelle aux conférences et aux sessions de formation. Les activités de sensibilisation ont également été menées efficacement grâce à des plateformes virtuelles, ce qui nous a permis de maintenir l'engagement des parties prenantes tout en minimisant les coûts opérationnels.

- **Tirer parti des partenariats gouvernementaux**

Nous continuons à renforcer la collaboration avec les ministères fédéraux de services afin d'améliorer l'efficacité dans les domaines opérationnels clés. Notamment, le partenariat avec des fournisseurs de services partagés a permis de rationaliser les processus dans les domaines des ressources humaines et des technologies de l'information, réduisant ainsi les doublons et améliorant la prestation de services.

## Sommaire du rendement budgétaire

Tableau 7 : Dépenses réelles de trois exercices pour les responsabilités essentielles et les services internes (en dollars)

Le tableau 7 montre l'argent que la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada a dépensé au cours de chacun des trois derniers exercices pour s'acquitter de ses responsabilités essentielles et assurer la prestation de ses services internes.

Responsabilités essentielles et services internes	Budget principal des dépenses 2024-2025	Autorisations totales pouvant être utilisées pour 2024-2025	Dépenses réelles de trois exercices (autorisations utilisées)
Surveillance indépendante de la police militaire	3 348 435 \$	3 819 360 \$	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2022–2023 : 2 650 641 \$</li> <li>• 2023–2024 : 3 321 981 \$</li> <li>• 2024–2025 : 3 449 928 \$</li> </ul>
<b>Total partiel</b>	<b>3 348 435 \$</b>	<b>3 819 360 \$</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>2022–2023 : 2 650 641 \$</b></li> <li>• <b>2023–2024 : 3 321 981 \$</b></li> </ul>

Responsabilités essentielles et services internes	Budget principal des dépenses 2024-2025	Autorisations totales pouvant être utilisées pour 2024-2025	Dépenses réelles de trois exercices (autorisations utilisées)
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>2024–2025 3 449 928 \$</b></li> </ul>
Services internes	2 238 254 \$	2 349 096 \$	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2022–2023 : 2 007 852 \$</li> <li>• 2023–2024 : 2 312 301 \$</li> <li>• 2024–2025 : 2 326 740 \$</li> </ul>
<b>Total</b>	<b>5 586 689 \$</b>	<b>6 168 456 \$</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>2022-2023 : 4 658 493 \$</b></li> <li>• <b>2023-2024 : 5 634 282 \$</b></li> <li>• <b>2024-2025 : 5 776 668 \$</b></li> </ul>

Analyse des dépenses des trois derniers exercices

Le tableau ci-dessus démontre que la CPPM a dépensé 90 % de ses autorisations de base disponibles, ainsi que 99 % de ses autorisations pour les services internes. Cela n'a été possible que grâce à un transfert budgétaire permanent de 250 000 \$ provenant du MDN et à des fonds temporaires supplémentaires de 250 000 \$ en 2024-2025.

Cette augmentation des dépenses est attribuable à l'augmentation continue du nombre et de la complexité des enquêtes menées par la CPPM, y compris plusieurs enquêtes d'intérêt public. Les coûts liés aux services internes ont également continué à augmenter, car la CPPM reste dépendante de nombreux accords de niveau de service avec d'autres ministères et ne reçoit pas les allocations de compensation correspondant à ces augmentations de coûts.

[La section Finances de l'infographie pour la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada sur l'InfoBase du GC](#) présente des renseignements financiers plus détaillés des exercices précédents.

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 de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada au cours de trois prochains exercices relativement à ses responsabilités essentielles et à ses services internes.

Responsabilités essentielles et services internes	Dépenses prévues 2025-2026	Dépenses prévues 2026-2027	Dépenses prévues 2027-2028
Surveillance indépendante de la police militaire	3 546 384 \$	3 348 518 \$	3 323 498 \$

Responsabilités essentielles et services internes	Dépenses prévues 2025-2026	Dépenses prévues 2026-2027	Dépenses prévues 2027-2028
<b>Total partiel</b>	<b>3 546 384 \$</b>	<b>3 348 518 \$</b>	<b>3 323 498 \$</b>
Services internes	2 298 963 \$	2 232 346 \$	2 215 666 \$
<b>Total</b>	<b>5 845 347 \$</b>	<b>5 580 864 \$</b>	<b>5 539 164 \$</b>

Analyse des dépenses des trois prochains exercices

Les dépenses prévues par la CPPM sont plus élevées en 2025-2026, car elles comprennent le dernier transfert de fonds de 250 000 \$ sur deux ans du MDN, ce qui était nécessaire en raison de l'augmentation du nombre et de la complexité des plaintes ces dernières années.

Les dépenses prévues pour les deux années suivantes sont actuellement plafonnées au niveau de notre budget principal. Cependant, la CPPM a demandé au MDN que le transfert temporaire de 250 000 \$ devienne permanent à compter de 2026-2027. Un financement supplémentaire pour les ressources humaines a également été demandé afin de permettre à la CPPM de remplir son mandat.

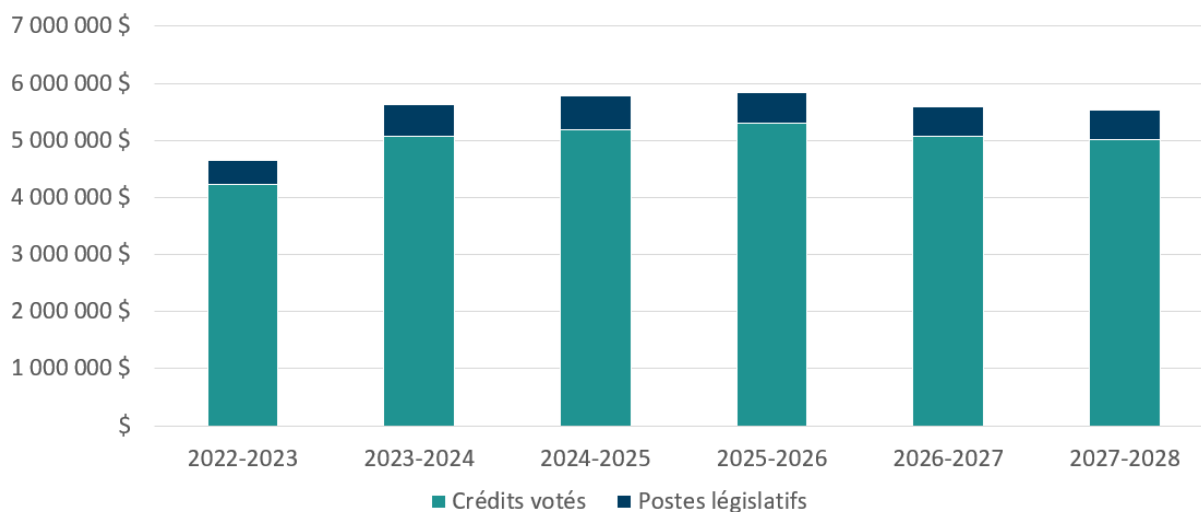
[La section Finances de l'infographie pour la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada sur l'InfoBase du GC](#) présente des renseignements financiers plus détaillés liés à des exercices futurs.

#### Financement

Cette section présente un aperçu du financement voté et législatif du ministère par rapport à ses responsabilités essentielles et à ses services internes. Consultez la [page sur les Budgets et dépenses du gouvernement du Canada](#) pour obtenir de plus amples renseignements sur les autorisations de financement.

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.



Version texte du graphique 1 : Financement approuvé (législatif et voté) pour une période de six exercices

Le graphique 1 comprend les renseignements qui suivent dans un graphique à barres.

Exercice	Postes législatifs	Crédits votés	Total
2022-2023	434 668 \$	4 223 825 \$	4 658 493 \$
2023-2024	553 222 \$	5 081 060 \$	5 634 282 \$
2024-2025	592 599 \$	5 184 069 \$	5 776 668 \$
2025-2026	537 371 \$	5 307 976 \$	5 845 347 \$
2026-2027	517 477 \$	5 063 387 \$	5 580 864 \$
2027-2028	517 477 \$	5 021 687 \$	5 539 164 \$

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

Le graphique ci-dessus illustre la tendance actuelle à la hausse des dépenses liées à l'augmentation du nombre et de la complexité des plaintes au cours des dernières années. Le transfert temporaire de fonds de 250 000 dollars du MDN pour les exercices 2024-2025 et 2025-2026 est également représenté dans le graphique ci-dessus, avec un retour aux niveaux normaux du budget principal des dépenses en 2026-2027 et au-delà.

Toutefois, en raison de l'augmentation importante du nombre de cas ces dernières années, la CPPM ne peut plus maintenir le niveau actuel de ses ressources financières. Par conséquent, l'organisation a demandé un financement supplémentaire au MDN afin d'accroître ses ressources et de s'assurer qu'elle peut remplir efficacement son mandat.

Consultez les [Comptes publics du Canada](#) pour en savoir plus sur les dépenses votées et législatives de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada.

Faits saillants des états financiers

[Les états financiers \(non audités\) de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada pour l'exercice terminé le 31 mars 2025.](#)

Tableau 9 : État condensé des résultats (audité ou non audité) pour l'exercice terminé le 31 mars 2025 (en dollars)

Le tableau 9 résume les charges et les revenus pour 2024-2025 qui affectent le coût de fonctionnement avant le financement du gouvernement et les transferts.

Renseignements financiers	Résultats réels 2024-2025	Résultats prévus 2024-2025	Différence (réels moins prévus)
Total des charges	6 156 656 \$	6 056 126 \$	100 530 \$
Total des revenus	0 \$	0 \$	0 \$
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	6 156 656 \$	6 056 126 \$	100 530 \$

Analyse des charges et des revenus pour 2024-25

La CPPM a enregistré une très légère augmentation de ses dépenses réelles par rapport au montant prévu pour 2024-2025. Cette augmentation était prévisible, car les dépenses globales ont continué d'augmenter d'année en année, principalement en raison d'augmentation constante du nombre et de la complexité des dossiers de plaintes.

Les renseignements sur les résultats prévus pour 2024-2025 proviennent de [l'état des résultats prospectif et les notes de 2024-2025](#) de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada.

Tableau 10 : État condensé des résultats (audité ou non audité) pour les exercices 2023-2024 et 2024-2025

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

Renseignements financiers	Résultats réels 2024-2025	Résultats réels 2023-2024	Différence (2024-2025 moins 2023-2024)
Total des charges	6 156 656 \$	6 145 525 \$	11 131 \$
Total des revenus	0 \$	0 \$	0 \$
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement	6 156 656 \$	6 145 525 \$	11 131 \$

Renseignements financiers	Résultats réels 2024-2025	Résultats réels 2023-2024	Différence (2024-2025 moins 2023-2024)
et les transferts			

Analyse des différences de charges et de revenus entre 2023-24 et 2024-25

La différence entre les dépenses réelles en 2024-2025 et celles de 2023-2024 est négligeable, puisqu'elle est inférieure à 0,2 %.

Tableau 11: État condensé de la situation financière (audité ou non audité) au 31 mars 2025 (en dollars)

Le tableau 11 fournit un résumé des montants que le ministère doit ou doit dépenser (passifs) et de ses ressources disponibles (actifs), ce qui aide à déterminer la capacité du ministère à mettre en œuvre des programmes et des services.

Renseignements financiers	Exercice en cours (2024-2025)	Exercice précédent (2023-2024)	Différence (2024-2025 moins 2023-2024)
Total des passifs nets	734 463 \$	833 863 \$	(99 400 \$)
Total des actifs financiers nets	497 930 \$	521 851 \$	(23 921 \$)
Dette nette du ministère	236 533 \$	312 012 \$	(75 479 \$)
Total des actifs non financiers	207 249 \$	342 379 \$	(135 130 \$)
Situation financière nette du ministère	(29 284 \$)	30 367 \$	(59 651 \$)

Analyse du passif et de l'actif du département depuis le dernier exercice fiscal

La situation financière nette globale de la CPPM a diminué de 60 000 dollars en 2024-2025 par rapport à l'année précédente. Cette baisse est principalement attribuable à la diminution de 135 000 dollars de la valeur comptable nette des immobilisations corporelles de la CPPM, dont les charges d'amortissement ont dépassé les acquisitions en 2024-2025. Elle a été compensée par une diminution de 75 000 dollars de la dette nette du département, résultant d'une baisse significative des charges liées aux congés payés et aux congés compensatoires.

## 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 12: Ressources humaines réelles pour les responsabilités essentielles et les services internes

Le tableau 12 présente un résumé des ressources humaines, en équivalents temps plein, qui sont associés aux responsabilités essentielles et aux services internes de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada pour les trois derniers exercices.

Responsabilités essentielles et services internes	Équivalents temps plein réels 2022-2023	Équivalents temps plein réels 2023-2024	Équivalents temps plein réels 2024-2025
Surveillance indépendante de la police militaire	14	15	14
<b>Total partiel</b>	14	15	14
Services internes	15	16	16
<b>Total</b>	29	31	30

Analyse des ressources humaines des trois derniers exercices

Le nombre d'équivalents temps plein de la CPPM est resté stable au cours des dernières années, avec de légères variations dues au roulement du personnel.

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

Le tableau 13 présente les équivalents temps plein prévus pour les responsabilités essentielles et les services internes de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada au cours des trois prochains exercices. Les ressources humaines pour l'exercice en cours sont prévues en fonction des données de l'exercice à ce jour.

Responsabilités essentielles et services internes	Équivalents temps plein prévus en 2025-2026	Équivalents temps plein prévus en 2026-2027	Équivalents temps plein prévus en 2027-2028
Surveillance indépendante de la police militaire	16	16	16
<b>Total partiel</b>	16	16	16
Services internes	15	15	15
<b>Total</b>	31	31	31

Analyse des ressources humaines pour les trois prochains exercices

Le nombre d'équivalents temps plein de la CPPM restera stable au cours des prochaines années. Cependant, en raison de l'augmentation significative du nombre et de la complexité des plaintes ces dernières années, il n'est plus possible pour la CPPM de maintenir son niveau actuel de ressources humaines. Par conséquent, la CPPM a demandé un financement supplémentaire au ministère de la Défense nationale afin d'augmenter ses ressources et de s'assurer qu'elle peut remplir efficacement son mandat.

## Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires ci-dessous sont accessibles sur le site Web de La CPPM:

- [Analyse comparative entre les sexes plus](#)

## Dépenses fiscales fédérales

Il est possible de recourir au système fiscal pour atteindre des objectifs de politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'imposition, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie chaque année des estimations et des projections du coût de ces mesures dans le [Rapport sur les dépenses fiscales fédérales](#). Ce rapport fournit aussi des renseignements 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

Administrateur général/administratrice générale : M<sup>e</sup> Tammy Tremblay, Présidente

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

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

Année de constitution ou de création : 1998

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

Coordonnées du ministère

Adresse postale :

270, rue Albert, 10<sup>e</sup> étage

Ottawa, ON 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])

Outil analytique qui aide à comprendre les répercussions des politiques, des programmes et des initiatives sur différentes personnes. Le fait d'appliquer l'ACS Plus aux politiques, aux programmes et aux initiatives permet de déterminer les différents besoins des personnes touchées, les façons d'être plus réceptif et inclusif ainsi que les méthodes permettant de prévoir et d'atténuer les obstacles potentiels à l'accès ou au bénéfice de l'initiative. L'ACS Plus 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.

**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)

Objectif quantitatif ou qualitatif, mesurable, qu'un ministère, un programme ou une initiative envisage d'atteindre dans un délai déterminé.

**crédit** (appropriation)

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

**dépenses budgétaires** (budgetary expenditures)

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

**dépenses législatives** (statutory expenditures)

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

**dépenses non budgétaires** (non-budgetary expenditures)

Dépenses et recettes nettes liées aux prêts, aux placements et aux avances, qui modifient la composition des actifs financiers du gouvernement du Canada.

**dépenses prévues** (planned spending)

En ce qui a trait aux plans ministériels et aux rapports sur les résultats ministériels, les dépenses prévues s'entendent des montants présentés dans le budget principal des dépenses. La détermination des dépenses prévues relève du ministère, et ce dernier doit être en mesure de justifier les dépenses et les augmentations présentées dans son Plan ministériel et son Rapport sur les résultats ministériels.

**dépenses votées** (voted expenditures)

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

**Entreprise autochtone** (Indigenous business)

Dans le cas d'un rapport sur les résultats ministériels, il s'agit de toute entité qui répond aux critères de Services aux Autochtones Canada, à savoir être détenue et gérée par des aînés, des conseils de bande et des conseils tribaux, être inscrite dans le [Répertoire des entreprises autochtones](#) ou être inscrite sur une liste d'entreprises bénéficiaires de traités modernes.

**équivalent temps plein** (full-time equivalent)

Mesure utilisée pour représenter une année-personne dans un budget ministériel. Le calcul d'un équivalent temps plein correspond au nombre des heures de travail d'un employé divisé par le nombre d'heures d'une semaine de travail à temps plein d'un employeur. Par exemple, un employé qui travaille 20 heures pendant une semaine de travail normale de 40 heures représente un équivalent temps plein de 0,5.

**indicateur de rendement** (performance indicator)

Mesure qualitative ou quantitative qui évalue les progrès réalisés en vue d'atteindre un résultat au niveau d'un ministère ou d'un programme, ou les produits ou résultats attendus d'un programme, d'une politique ou d'une initiative.

**indicateur de résultat ministériel** (departmental result indicator)

Mesure quantitative ou qualitative qui évalue les progrès réalisés par rapport à un résultat ministériel.

**initiative horizontale** (horizontal initiative)

Un programme, un projet ou une autre initiative dans le cadre desquels deux ou plusieurs ministères fédéraux reçoivent des fonds pour travailler conjointement pour atteindre un résultat commun généralement lié à une priorité gouvernementale, et dans le cadre duquel les ministres concernés conviennent de le désigner comme horizontal. Des exigences particulières en matière de rapports doivent être respectées, notamment celle imposée au ministère responsable de rendre compte des résultats ministériels et des dépenses regroupés.

**plan** (plan)

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

**plan ministériel** (Departmental Plan)

Rapport qui décrit les activités prévues et le rendement attendu d'un ministère qui reçoit des crédits parlementaires au cours d'une période de trois ans. Les plans ministériels sont habituellement présentés au Parlement au printemps.

**priorité ministérielle** (departmental priority)

Plan, projet ou activité sur lequel un ministère met l'accent et dont il rendra compte au cours d'une période de planification particulière. Il s'agit de ce qui importe le plus ou ce qui doit être réalisé en premier en vue d'obtenir les résultats ministériels attendus.

**priorités pangouvernementales** (government priorities)

Dans le rapport sur les résultats ministériels de 2024-2025, les priorités du gouvernement sont les thèmes généraux qui définissent le programme du gouvernement comme il a été annoncé dans le [discours du Trône de 2021](#).

**programme** (program)

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

**rapport sur les résultats ministériels** (Departmental Results Report)

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

**rendement** (performance)

Ce qu'un ministère a fait en utilisant ses ressources pour atteindre ses résultats, dans quelle mesure ces résultats correspondent aux objectifs du ministère et dans quelle mesure les leçons apprises ont été déterminées.

**répertoire des programmes** (program Inventory)

Une liste qui recense tous les programmes du ministère et les ressources qui contribuent à l'exercice des responsabilités essentielles du ministère et à la réalisation de ses résultats.

**responsabilité essentielle** (core responsibility)

Fonction ou rôle permanent exercé par un ministère. Les résultats ministériels énumérés pour une responsabilité essentielle correspondent aux résultats que le ministère cherche à obtenir ou sur lesquels il souhaite exercer une influence.

**résultat** (result)

Un résultat ou un produit lié aux activités d'un ministère, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative.

**résultat ministériel** (departmental result)

Résultat de haut niveau lié aux responsabilités essentielles d'un ministère.