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

Military Police Complaints Commission of Canada

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

Rapport sur les résultats ministériels 2025-2026

L'honorable David J. McGuinty, C.P., Député

Ministre de la Défense nationale

Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la Commission d’examen des plaintes concernant la police militaire du Canada, 2026

Numéro au catalogue : DP2-7F-PDF

ISSN : 2560-9165

Also available in English under the title: 2025–26 Departmental Results Report

Rapport sur les résultats ministériels 2025-2026 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
- 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

Remarque : Certains contenus de ce document ont été élaborés avec l'assistance d'outils d'intelligence artificielle. Tous les éléments ont été révisés et validés par l'équipe responsable.

En un coup d'œil

Le présent rapport sur les résultats ministériels présente les réalisations réelles de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire (CPPM) par rapport aux plans, aux priorités et aux résultats attendus énoncés dans son Plan ministériel 2025-2026.

Ces résultats cadrent avec les priorités énoncées dans la lettre de mandat du 21 mai 2025 émanant du premier ministre, ainsi qu'avec la vision, la mission, la raison d'être et le contexte opérationnel de la CPPM.

Principales priorités

La CPPM a cerné les principales priorités suivantes pour 2025-2026 :

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

Faits saillants

Prestation de services rapide, efficace et centrée sur les personnes

La CPPM a continué d'offrir des services rapides, de grande qualité et accessibles en améliorant ses processus, ses communications et ses pratiques de prestation de services. L'utilisation élargie d'un langage simple et clair, de communications fondées sur des données probantes, combinées à de la formation sur les approches tenant compte des traumatismes, la désescalade et le traitement des plaintes, ainsi qu'à des améliorations en matière d'accessibilité numérique et de sécurité des données, a contribué à faire en sorte que les plaignants se sentent en sécurité, informés, écoutés, respectés et soutenus tout au long du processus de traitement des plaintes.

Renforcer la surveillance civile indépendante de la police militaire

La CPPM a continué d'exercer une surveillance civile rigoureuse malgré les difficultés liées à l'obtention en temps opportun des renseignements requis. Le volume et la complexité de la charge de travail en 2025-2026 ont été élevés, avec 372 dossiers actifs, dont 178 plaintes concernant la conduite, 36 demandes d'examen de plaintes relatives à la conduite, trois dossiers d'ingérence, six enquêtes d'intérêt public et deux audiences d'intérêt public. La CPPM a également fait progresser la réforme législative en soumettant des propositions visant à moderniser ses pouvoirs et à les harmoniser avec ceux d'autres organismes de surveillance civile, renforçant ainsi l'efficacité, la crédibilité et l'indépendance de la surveillance de la police militaire.

Soutenir notre personnel

La CPPM a poursuivi ses efforts pour bâtir un milieu de travail inclusif, accessible et représentatif. La représentation des membres de minorité visible et des personnes en situation de handicap a

augmenté, les pratiques en matière d'accessibilité ont été améliorées et de nouveaux outils, tels que le lancement du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada, ont été mis en œuvre. Ces efforts, combinés à une attention soutenue au bien-être et à la mobilisation de l'effectif, ont contribué à ce que la CPPM se classe au deuxième rang de la liste de 2025 des meilleurs milieux de travail de la fonction publique au Canada.

- Total des dépenses réelles (y compris les services internes) : 6 225 857 $
- Nombre total d'équivalents temps plein (y compris les services internes) : 31 ETP

Pour obtenir des renseignements détaillés sur les dépenses totales et les ressources humaines de la CPPM, consultez la section Dépenses et ressources humaines de ce rapport.

Sommaire des résultats

Voici un sommaire des résultats atteints par le ministère en 2025-2026 dans sa « responsabilités essentielles » (son principal secteur d'activité).

Responsabilité essentielle 1 : Surveillance indépendante de la police militaire

Dépenses réelles : 3 862 477 $

Ressources humaines réelles : 15 ETP

La CPPM a obtenu d'excellents résultats en 2025-2026 malgré une charge de travail exigeante et complexe. L'organisation a produit 15 rapports finaux, a atteint ou excédé ses indicateurs de rendement et a maintenu une qualité constante de processus décisionnel : la Cour fédérale n'a annulé aucune de nos décisions finales. La CPPM a également dépassé ses normes de service en ce qui concerne les réponses aux demandes de renseignements et la publication de résumés sur le Web, tout en surpassant ses objectifs de sensibilisation et de mobilisation des intervenants. Ces réalisations ont été accomplies parallèlement à la gestion de six enquêtes d'intérêt public, de douze demandes de prolongation de délai, à la gestion de difficultés persistantes à obtenir les renseignements complets, ainsi qu'en menant d'importants préparatifs en vue de la tenue des premières audiences d'intérêt public de la CPPM depuis plus d'une décennie.

Pour en savoir plus sur les activités liées à la Surveillance indépendante de la police militaire de la CPPM, consultez la section Résultats : nos réalisations du présent rapport.

Message de l’administratrice générale



Me Tammy Tremblay, Présidente

En tant que présidente, j’ai le plaisir de présenter le Rapport sur les résultats ministériels 2025-2026 de la Commission d’examen des plaintes concernant la police militaire du Canada (CPPM). Ce document met en lumière nos principales réalisations en matière de surveillance civile indépendante de la police militaire. Les résultats de cette année témoignent à la fois du dévouement de notre équipe et des pressions croissantes associées à la surveillance civile indépendante de la police militaire.

Alignement sur les priorités ministérielles

Les résultats de la CPPM cette année reflètent son engagement envers les quatre priorités énoncées dans son Plan ministériel 2025-2026 : (1) rationaliser les processus d’enquête et optimiser la rédaction de décisions, (2) fournir des services centrés sur la personne, (3) renforcer la surveillance civile indépendante de la police militaire, et (4) soutenir notre personnel. Ces priorités visent à répondre à un volume de plaintes grandissant, et à leur complexité, tout en maintenant notre savoir institutionnel et l’excellence de nos services.

Résultats et rendement opérationnels

En dépit d’une hausse soutenue du volume et de la complexité des plaintes, la CPPM a affiché d’excellents résultats pour l’ensemble de ses mandats prioritaires. Nous avons produit 15 rapports finaux et dépassé deux de nos trois indicateurs : la Cour fédérale n’a annulé aucune de nos décisions finales, et tous les rapports provisoires dans les affaires n’étant pas d’intérêt public ont été publiés dans le délai de service de 18 mois. Ces résultats démontrent la rigueur de nos enquêtes et la qualité constante de notre processus décisionnel.

Pressions liées à la charge de travail et défis systémiques

Le volume et la complexité de la charge de travail en 2025-2026 ont été élevés, avec 372 dossiers actifs, dont 178 plaintes concernant la conduite, 36 demandes d’examen de plaintes relatives à la conduite, trois dossiers d’ingérence, six enquêtes d’intérêt public et deux audiences d’intérêt public, une première en 14 ans. Les difficultés persistantes à obtenir en temps opportun les renseignements complets de la part du Bureau de la Grande Prévôt des Forces canadiennes (GPFC) ont accru les pressions sur nos opérations. Ces pressions soulignent l’importance d’un cadre législatif modernisé qui favorise l’accès opportun à l’information et renforce la capacité de la CPPM à s’acquitter de son mandat de manière efficace.

Renforcement de la qualité des décisions et de l’accessibilité

La CPPM a continué de clarifier et de rendre plus accessibles ses décisions et ses communications. Nous avons tiré des leçons de nos enquêtes antérieures. Ainsi, nous avons élargi l'utilisation d'un langage clair, préconisé une structure axée sur les questions en litige et le message clé d'abord, et veillé à inclure des recommandations pratiques, fondées sur des données probantes, en conformité avec les meilleures pratiques relatives au maintien de l'ordre et à la surveillance. Ces efforts favorisent la responsabilisation en fournissant des guidances claires en vue d'optimiser la police militaire et améliorer les résultats pour les personnes plaignantes.

Excellence du service et réactivité

En 2025-2026, la CPPM a également surpassé sa cible en matière de rapidité, de réponse aux demandes de renseignements, répondant à 99 % d'entre elles dans un délai de deux jours ouvrables. Cet accomplissement reflète notre engagement envers la transparence, l'équité, et la confiance du public. Une formation supplémentaire sur les approches tenant compte des traumatismes, la désescalade et le traitement des plaintes, jumelés à des améliorations en matière d'accessibilité numérique et de sécurité des données, a contribué à faire en sorte que les personnes plaignantes se sentent entendues, en sécurité et soutenues tout au long du processus.

Acceptation des recommandations et limites en matière de surveillance

L'année 2025-2026 a également mis en lumière des défis systémiques. La Grande Prévôt des Forces canadiennes a seulement accepté 21 % des 89 recommandations de la CPPM. Bon nombre de ces recommandations portaient sur des enjeux critiques, tels que la gestion des cas graves, la supervision des enquêtes, les approches tenant compte des traumatismes, les enquêtes sur des agressions sexuelles, la détention aux fins d'enquête, et les mesures pour prévenir le profilage racial. Puisque le taux d'acceptation est hors du contrôle de la CPPM et ne peut donc pas refléter notre rendement de manière significative, nous avons retiré cet indicateur des prochains cycles de présentation de rapports.

Promouvoir la réforme législative

Afin de répondre aux risques plus vastes qui menacent l'efficacité de la surveillance, la CPPM a continué de faire progresser la réforme législative. En 2024, puis de nouveau en 2025, nous avons soumis des propositions globales au ministre de la Défense nationale, incluant un projet de loi visant à moderniser les pouvoirs de la CPPM et les aligner sur ceux des autres organismes de surveillance civile**,** renforçant ainsi l'efficacité, la crédibilité et l'indépendance de la surveillance de la police militaire.

Bâtir un effectif inclusif, accessible et représentatif

La CPPM a poursuivi ses efforts pour bâtir un effectif inclusif, accessible et représentatif. Elle a renforcé ses pratiques de dotation et réalisé des progrès mesurables en matière de représentation. Cette année, 32,4 % des employés se sont identifiés comme des membres de minorité visible (en hausse par rapport à 27 %) et 17,6 % comme des personnes en situation de handicap (augmentation par rapport à 14 %). À l'aube de la troisième année de notre Plan sur l'accessibilité, nous avons amélioré nos processus relatifs à l'information accessible et aux communications en langage clair, avons identifié et éliminé des obstacles en milieu de travail, et accru l'utilisation des fonctionnalités d'accessibilité de Microsoft 365. Le lancement du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada en format numérique, appuyé par des activités internes de mobilisation et de sensibilisation, a également amélioré notre capacité d'offrir un environnement de travail inclusif et exempt d'obstacles.

Excellence du personnel et reconnaissance organisationnelle

La CPPM est également fière de se classer au deuxième rang de la liste de 2025 de meilleurs milieux de travail dans la fonction publique (en anglais seulement), comme l'a rapporté l'*Ottawa Citizen* plaçant ainsi la CPPM parmi les meilleurs milieux de travail de l'administration publique fédérale sur les 85 organisations évaluées. Alors que le rythme et la complexité de notre travail continuent de croître, il demeure prioritaire de veiller à ce que les employés se sentent valorisés, soutenus et habilités à contribuer pleinement.

Je demeure extrêmement fière du professionnalisme, de la résilience et de l'engagement de l'équipe de la CPPM. Leur expertise et leur dévouement nous ont permis d'assurer une surveillance de grande qualité au cours d'une année marquée par d'importantes exigences opérationnelles. À l'aube de la prochaine année, nous continuerons de promouvoir les valeurs de justice, de responsabilisation et de transparence, en veillant à ce que la surveillance civile de la police militaire demeure solide, indépendante et à l'écoute des besoins des Canadiens.

Cordialement,

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

Répercussions sur la qualité de vie

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

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

Absence de discrimination et de traitement injuste et confiance en l'accès à un système de justice juste et équitable (civil) : 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.

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.

Le tableau 1 présente la cible, la date d'atteinte de la cible et les résultats réels obtenus pour chaque indicateur lié aux rapports finaux présentent des recommandations et des résultats judicieux, et ils sont communiqués en temps opportun au cours des trois derniers exercices.

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

Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels
Pourcentage de recommandations résultant des enquêtes menées sur des plaintes liées à la conduite ou à l'ingérence est accepté par l'autorité responsable du ministère de la Défense nationale (habituellement le Grand Prévôt des Forces canadiennes).	70 %	Mars 2026	2023-2024 : 30 % 2024-2025 : 50 % 2025-2026 : 21 %
Pourcentage de décisions finales qui ne sont pas annulées à la suite d'un contrôle judiciaire.	70 %	Mars 2026	2023-2024 : 100 % 2024-2025 : 100 % 2025-2026 : 100 %
Pourcentage des rapports provisoires formulés dans les 18 mois suivant une affaire n'étant pas d'intérêt public, à partir du moment où la preuve a essentiellement été communiquée, à l'exclusion des périodes où le dossier est mis en suspens. On admet que cet indicateur peut ne pas s'appliquer dans certaines causes d'une complexité exceptionnelles.	70 %	Mars 2026	2023-2024 : 70 % 2024-2025 : 100 % 2025-2026 : 100 %

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

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

Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels
Pourcentage des demandes d'information auxquelles on donne une réponse initiale dans les 48 heures.	95 %	Mars 2026	2023-2024 : 96.19 % 2024-2025 : 98.28 % 2025-2026 : 99.30 %

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

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

Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels
Mises à jour trimestrielles du site Web contenant les conclusions et les recommandations de la CPPM, au moyen d'un résumé des affaires et des rapports finaux de la CPPM dans le cas des affaires d'intérêt public.	4	Mars 2026	2023-2024: 10 2024-2025: 10 2025-2026: 8
Nombre d'activités ou de présentations de sensibilisation tenues au sujet du mandat, des rôles et des responsabilités de la CPPM.	6	Mars 2026	2023-2024: 11 2024-2025: 9 2025-2026: 7
Pourcentage de présentations à des parties prenantes ou à des groupes cibles qui ont été accueillis favorablement.	70 %	Mars 2026	2023-2024: 80 % 2024-2025: 100 % 2025-2026: 100 %

L'onglet Résultats de la page Infographie pour la CPPM dans l'InfoBase du GC présente des renseignements supplémentaires sur les résultats et le rendement liés au répertoire des programmes du ministère.

Renseignements sur les résultats

La section suivante décrit les résultats obtenus relativement à la Surveillance indépendante de la police militaire en 2025-2026 par rapport aux résultats prévus dans le Plan ministériel de la CPPM pour l'exercice.

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

Résultats obtenus

La CPPM a produit 15 rapports finaux et surpassé deux de ses trois objectifs : aucune décision finale n'a été annulée par la Cour fédérale, et nous avons livré à temps tous les rapports provisoires portant sur les cas ne relevant pas de l'intérêt public.

Le volume et la complexité de la charge de travail en 2025-2026 ont été élevés, avec 372 dossiers actifs, dont 178 plaintes concernant la conduite, 36 demandes d'examen de plaintes relatives à la conduite, trois dossiers d'ingérence, six enquêtes d'intérêt public et deux audiences d'intérêt public. De plus, le défi constant d'obtenir en temps opportun la divulgation d'informations intégrale de la part du Bureau de la GPFC augmentait l'ampleur de la tâche. Il faut également souligner que tout cela survenait parallèlement à la préparation intensive de deux audiences d'intérêt public en 2025-2026, les premières tenues par la CPPM depuis plus d'une décennie.

- 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 la GPFC).
    - Acceptation de seulement 21 % des 89 recommandations de la CPPM. Les problèmes soulevés incluaient : recours accru à la gestion des cas graves et supervision plus efficace des enquêtes; programme de mentorat structuré pour les enquêteurs; meilleure formation en matière d'enquêtes tenant compte des traumatismes, des biais et des agressions sexuelles; davantage de consultations avec les procureurs – notamment dans les cas d'abus sexuels – ; formation et politiques améliorées en matière de détention pour enquête; et mesures de prévention du profilage racial. Étant donné que cet indicateur relatif aux recommandations acceptées ne mesure pas adéquatement la cible et qu'il est hors du contrôle de la CPPM, il a été retiré des cycles futurs de présentation de rapports.
- Pourcentage de décisions finales qui ne sont pas annulées à la suite d'une révision judiciaire :
    - La CPPM a dépassé ses objectifs sans subir d'annulation de la part de la Cour fédérale.
- Le taux de rapports provisoires (y compris des rapports de conclusion) émis dans les affaires ne relevant pas de l'intérêt public dans un délai de 18 mois suivant la réception substantielle de la divulgation d'informations.
    - La CPPM a atteint son objectif à 100 %, avec ses rapports provisoires émis en 18 mois – surpassant sa cible établie à 70 %. Les améliorations incluaient les enquêtes optimisées, les enquêtes préliminaires mises à jour, la rédaction de décisions en toute simplicité, la formation tenant compte des traumatismes et un meilleur usage de la technologie.

- Malgré ces succès, la CPPM a continué de faire face à des enjeux, dont le haut volume et la complexité des plaintes. De plus, les interprétations restrictives de *la Loi sur la défense nationale* par la GPFC ont constitué des entraves à l'exécution efficace et effective du mandat de la CPPM dans certains cas.

Pour atténuer les risques, la CPPM a pris des mesures proactives, notamment en engageant des procédures judiciaires et en développant un projet de loi visant à moderniser la surveillance de la police militaire. En 2024, la CPPM a présenté au ministre de la Défense, l'honorable Bill Blair, un ensemble exhaustif de propositions de réforme législative, puis de nouveau en 2025 à son successeur, l'honorable David J. McGuinty.

En 2025-2026, nous avons continué de veiller à ce que nos rapports finaux reposent sur des enquêtes approfondies, notamment en y incorporant systématiquement la rétroaction de rapports antérieurs pour renforcer la qualité et la pertinence de nos recommandations. Nous avons préparé des rapports provisoires et finaux dans un langage clair et selon une approche de rédaction axée sur l'essentiel afin d'en améliorer la clarté et l'accessibilité, tout en présentant des motifs évidents et explicites. Ces pratiques ont contribué à la responsabilisation en permettant de formuler des recommandations pratiques et concrètes et réalisables, conformes aux pratiques exemplaires et clairement axées sur le renforcement 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 99 % des demandes d'information dans un délai de 48 heures.

- Ce résultat reflète l'application continue d'un processus réactif et accessible visant à favoriser la transparence, la conformité juridique et la confiance publique. Des communications en langage simple et clair et de la formation continue sur la gestion des plaintes, la désescalade et les pratiques tenant compte des traumatismes ont contribué à faire en sorte que les plaignants se sentent en sécurité, écoutés et en confiance pour participer au processus de traitement des plaintes. Les optimisations de l'accessibilité numérique, les efforts accrus de sensibilisation et de diffusion de l'information, l'évaluation périodique des délais de réponse, et les dispositifs renforcés pour sécuriser les données ont également soutenu la prestation de services rapide et efficace. Tout cela tandis que les initiatives de promotion du mieux-être du personnel ont permis de maintenir la capacité de traiter des dossiers complexes et sensibles avec impartialité et professionnalisme.

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 quant à cet indicateur.

- Mises à jour trimestrielles du site Web contenant les conclusions et les recommandations de la CPPM, au moyen d'un résumé des dossiers et des rapports finaux de la CPPM quant aux affaires d'intérêt public :
    - La CPPM a dépassé ses objectifs et publié huit (8) résumés Web dans les délais requis. Les améliorations incluent un contenu plus clair et direct et un nouvel outil de recherche pour une meilleure accessibilité aux décisions antérieures et aux résumés des dossiers.
- 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 sept (7) activités de sensibilisation au cours de l'exercice financier, dépassant son objectif de départ. Les audiences incluaient les Services d'avocats de la défense des Forces canadiennes, la cheffe d'état-major de la Défense (CEMD) du Canada et le personnel du Commissariat à l'information du Canada. La CPPM a également poursuivi son engagement envers l'École 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 responsables des organismes de surveillance de la police et à la Conférence annuelle de l'Association canadienne de surveillance civile du maintien de l'ordre (ACSCMO).
- Pourcentage de présentations à des parties prenantes ou à des groupes cibles qui ont été accueillis favorablement :
    - La CPPM a dépassé son objectif, puisque 100 % des participants ont exprimé leur satisfaction relative à ces séances. Les commentaires de 183 participants ont aidé à améliorer les futures présentations.

Principaux risques

Accès à l'information et enjeux opérationnels

En 2025-2026, la CPPM a activement géré les risques liés à l'accès retardé ou restreint aux renseignements requis à la réalisation des enquêtes et des révisions.

La CPPM a utilisé toutes les avenues disponibles afin d'obtenir la documentation nécessaire, y compris, lorsque cela s'est avéré nécessaire, en engageant des procédures judiciaires devant la Cour fédérale (depuis 2023) en vue de clarifier et de faire valoir ses droits d'accès statutaires. Bien que ces mesures aient exigé d'importantes ressources, elles étaient nécessaires pour faire progresser certaines affaires et clarifier son mandat.

Simultanément, la CPPM s'est efforcée de maintenir des communications régulières avec le Bureau de la GPFC afin de résoudre des problèmes liés au partage d'information, de réduire les délais, et de favoriser un processus de traitement des plaintes plus efficace et rapide.

Perte de confiance dans la police militaire et mécanisme de surveillance

La CPPM a pris des mesures concrètes pour protéger l'intégrité et la crédibilité de la surveillance civile indépendante de la police militaire. Reconnaissant que les obstacles à l'accès aux renseignements affectent la confiance du public et la surveillance proprement dite, la CPPM s'est employée à renforcer son mandat au moyen de mesures stratégiques et législatives.

La CPPM a soumis des projets d'amendements législatifs visant à renforcer la surveillance civile et elle a partagé une proposition législative avec le ministre de la Défense nationale et les principales parties prenantes en décembre 2024 ainsi qu'en 2025. Cette initiative avait pour but de résoudre les problèmes de longue date liés à l'accès à l'information, et donner suite aux recommandations du troisième examen indépendant de la *Loi sur la défense nationale* mené par l'ancien juge de la Cour suprême du Canada, Morris J. Fish. En parallèle, nous avons continué de mener des examens et des enquêtes sur les plaintes dans la mesure du possible, en mettant l'accent sur la justice, la transparence, et l'intégrité procédurale en vue de préserver la confiance du public dans le processus de traitement des plaintes.

Gestion des ressources humaines

Afin d'atténuer les risques liés à la capacité de l'effectif découlant de la petite taille de l'organisation, la CPPM, a mis l'accent sur la planification des ressources humaines, ainsi que sur le soutien et le perfectionnement du personnel. La CPPM a aussi mis en place des approches proactives d'embauche en vue de pourvoir plus efficacement des postes vacants et de réduire les pressions opérationnelles exercées sur le personnel. Ces efforts ont continué de favoriser la gestion du talent, le transfert des savoirs et la planification de ses effectifs en vue d'assurer la continuité de ses fonctions essentielles.

La CPPM a aussi appuyé la rétention du personnel en offrant des opportunités de perfectionnement, stimulant leur mobilisation et maintenant des modalités de travail flexibles. Elle a poursuivi ses efforts pour favoriser un milieu de travail sûr, inclusif et respectueux afin de soutenir la productivité, le bien-être et la résilience organisationnelle.

Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus

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

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

Ressources	Prévues	Réelles
Dépenses	3 546 384 $	3 862 477 $
Équivalents temps plein	16	15

L'onglet Finances de la page Infographie pour la CPPM dans l'InfoBase du GC et l'onglet Personnel de la page Infographie pour la CPPM dans l'InfoBase du GC présentent des renseignements exhaustifs sur les ressources financières et humaines en ce qui concerne le répertoire des programmes du ministère.

Priorités gouvernementales connexes

La présente section fait état des priorités gouvernementales qui sont visées par cette responsabilité essentielle.

Analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus)

Résultats atteints

Un objectif clé de la CPPM par rapport à sa Stratégie d'Analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) est d'assurer un accès inclusif et équitable à la justice. Les considérations d'ACS Plus sont intégrées à l'ensemble des activités de l'organisation pour soutenir les politiques, les processus et les interactions avec les usagers d'un processus de traitement des plaintes sans obstacle, réceptif, représentatif des divers besoins et vécus.

Pour concrétiser ces objectifs, la CPPM a échangé avec des organisations homologues pour approfondir sa connaissance des meilleures pratiques en matière de collecte de données démographiques en contexte d'ACS Plus. En parallèle, la CPPM a fait appel à un consultant externe pour développer un protocole de protection des renseignements personnels et pour examiner les plaintes et les formules démographiques en vue d'assurer la conformité avec les exigences fédérales en matière de vie privée. Ce consultant émettra également des recommandations en vue d'améliorer les banques de données de renseignements personnels existantes et d'offrir des conseils sur la collecte sécurisée et appropriée de données démographiques.

Ces activités guideront l'élaboration d'une approche de collecte de données démographiques pour les personnes plaignantes sur une base volontaire et anonyme. On s'attend à ce que ce projet, qui inclut l'établissement de protocoles de confidentialité définitifs et toute révision recommandée pour les formulaires, soit mené à bien lors de l'exercice financier 2026-2027.

Répertoire des programmes

Les programmes suivants appuient la responsabilité essentielle de la Surveillance indépendante de la police militaire :

- Règlement des plaintes

De plus amples renseignements en ce qui concerne le répertoire des programmes pour la Surveillance indépendante de la police militaire se trouvent à l'onglet 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 aident un ministère à s'acquitter de ses obligations ministérielles et à exécuter ses programmes. Les dix catégories de services internes sont les suivantes :

- services de gestion des acquisitions;
- services de communications;
- 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.

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.

Résultats atteints

En 2025-2026, la CPPM a continué de fournir des services internes de haute qualité en temps opportun, qui l'ont aidée à maintenir une attention particulière sur l'agilité, l'efficacité et l'inclusion, et le bien-être de son personnel.

Prestation de services ministériels agiles et efficaces

La CPPM a maintenu des services corporatifs fiables et rapides, tout en entreprenant un examen de ses activités et processus afin d'en améliorer l'efficacité et de mieux arrimer ses ressources limitées à ses priorités organisationnelles. L'organisation a achevé son projet de rationalisations des installations, libérant des espaces inutilisés, ce qui a permis de réduire les coûts de location. En parallèle, elle a évalué les facteurs relatifs à la vie privée quant à son programme principal, et ainsi clarifié ses rôles et responsabilités. De même, elle a identifié les améliorations à apporter en vue de renforcer son contrôle des données à caractère personnel, dont la mise en œuvre est prévue pour le prochain exercice financier.

Un effectif inclusif, accessible et représentatif

La CPPM a continué d'appliquer ses pratiques de dotation conformes aux modifications de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et a réitéré son engagement envers l'Appel à l'action du Greffier du Conseil privé du Canada en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale. Ont découlé de ces efforts des progrès mesurables

en matière de représentation au sein du personnel : 32,4 % des effectifs se sont identifiés comme des membres de minorité visible (par rapport à 27 % antérieurement) et 17,6 % comme des personnes en situation de handicap (en hausse par rapport à 14 %). Dans la troisième année de son Plan d'accessibilité, la CPPM a amélioré ses processus relatifs à la diffusion de renseignements accessibles et aux communications en langage clair, a veillé à identifier et éliminer des obstacles sur le lieu de travail, et a élargi l'usage des outils d'accessibilité pour Microsoft 365. Elle a aussi lancé la version numérique du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada, et encouragé son utilisation au moyen de communications internes et de séances de mobilisation.

Développement des talents, mobilisation des dirigeants et rétention

En reconnaissant les défis liés au fonctionnement d'une micro-organisation, la CPPM a favorisé la rétention et la croissance de ses effectifs au moyen d'occasions d'apprentissage et de développement professionnel, aussi bien que de diffusion des connaissances au sein de son équipe. L'organisation a aussi mis à profit le Programme de gestion des talents du Dirigeant principal de l'information - Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada afin de pourvoir un poste essentiel en gestion de l'information et technologies de l'information, démontrant une approche efficace en matière de dotation tout en appuyant les objectifs plus larges du gouvernement fédéral quant au développement des talents. La haute direction est demeurée activement engagée en offrant de l'accompagnement et du mentorat, tout en soutenant le développement de son personnel.

Un environnement de travail sain, respectueux et bienveillant

La CPPM a continué d'accorder une grande importance à la santé mentale et le bien-être de ses employés, ce qui demeure une priorité fondamentale. Tout au long de l'année, elle leur a fourni les outils, la formation et le soutien nécessaires à un milieu de travail sain, respectueux et inclusif. L'organisation a continué de promouvoir une culture axée, sur la sécurité psychologique, l'innovation et la mobilisation, en veillant à ce que les employés se sentent soutenus et habilités dans l'exercice de leurs fonctions.

Cette année, la CPPM est également fière de sa deuxième place de la liste de 2025 des meilleurs milieux de travail dans la fonction publique (en anglais seulement), telle que rapportée dans l'*Ottawa Citizen*. Ceci la situe parmi les meilleurs milieux de travail parmi les 85 organisations du gouvernement fédéral évaluées. La cadence et la complexité de notre travail continuent de croître, et nous veillons à cette priorité centrale : valoriser nos effectifs, les appuyer pour qu'ils se sentent soutenus et habilités.

Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus

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

Tableau 5 : Ressources requises pour les services internes en 2025-2026

Ressources	Prévues	Réelles
Dépenses	2 298 963 $	2 363 380 $
Équivalents temps plein	15	16

L'onglet Finances de la page Infographie pour la CPPM dans l'InfoBase du GC et l'onglet Personnel de la page Infographie pour la CPPM dans l'InfoBase du GC présentent des renseignements exhaustifs sur les ressources financières et humaines en ce qui concerne le répertoire des programmes du ministère.

Marchés attribués à des entreprises autochtones

Chaque exercice, les ministères du gouvernement du Canada doivent attribuer au moins 5 % de la valeur totale des marchés à des entreprises autochtones.

Comme le montre le tableau 6, la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire a attribué 15.82 % de la valeur totale de ses marchés à des entreprises autochtones pour l'exercice.

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

Indicateur de rendement lié à l'attribution de marchés	Résultats 2025-2026
Valeur totale des marchés attribués à des entreprises autochtones (A)	95 614,17 $
Valeur totale des marchés attribués à des entreprises autochtones et non autochtones (B)	1 414 115,10 $
Valeur des exceptions approuvées par l'administration générale (C)	809 633,70 $
Pourcentage de marchés attribués à des entreprises autochtones [A ÷ (B − C) × 100]	15,82 %

Indicateur de rendement lié à l'attribution de marchés	Résultats 2025-2026
Remarques Aux fins de la cible minimale de 5 %, Services aux Autochtones Canada définit les « entreprises autochtones » comme suit : • une entreprise dont le propriétaire-exploitant est un Aîné ou une Aînée, un conseil de bande ou un conseil tribal; • une entreprise inscrite au Répertoire des entreprises autochtones du gouvernement du Canada; • une entreprise inscrite sur une liste d'entreprises bénéficiaires d'un traité moderne. 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 $.	

La CPPM a mis en œuvre des mesures clés prévues dans son Plan ministériel de 2025-2026 afin de soutenir l'approvisionnement auprès des entreprises Autochtones, notamment :

- effectuer des examens réguliers des progrès réalisés;
- collaborer étroitement avec l'équipe des technologies de l'information (TI) afin de s'assurer que les entreprises Autochtones étaient considérées dès les premières étapes du processus d'approvisionnement;
- examiner et valider les modèles d'approvisionnement afin de les maintenir complets, à jour et efficaces pour repérer les possibilités d'approvisionnement auprès des entreprises Autochtones;
- finaliser et diffuser le Cadre de gestion de l'approvisionnement afin de clarifier les rôles, les responsabilités et les attentes des intervenants.

Dans son plan ministériel 2026-2027, la CPPM prévoyait que, d'ici la fin de l'exercice 2025-2026, il aurait attribué 5 % de la valeur totale de ses marchés à des entreprises autochtones.

La mise en œuvre de ces mesures clés, combinée avec une approche proactive de la planification des approvisionnements, a permis à la CPPM de dépasser l'objectif minimal de 5 %, en atteignant 15,82 % de la valeur totale des marchés attribués à des entreprises Autochtones, soit 10,82 points de pourcentage au-dessus du résultat prévu.

Cette solide performance reflète des activités d'approvisionnement planifiées et des occasions ponctuelles auprès de fournisseurs Autochtones, notamment :

- l'acquisition d'ordinateurs et de périphériques;
- l'achat de mobilier de bureau;
- l'attribution de contrats de service professionnels dans les domaines des TI, de la publication Web et des services-conseils en gestion.

Des exceptions approuvées par l'administratrice générale ont été appliquées en 2025-2026 pour les contrats de services d'enquête et les services juridiques spécialisés, en raison des exigences

opérationnelles et du nombre limité de fournisseurs Autochtones qualifiés. En ce qui concerne les services d'enquête, la CPPM a relancé sa liste de fournisseurs potentiels et renouvelé ses efforts de sensibilisation, notamment par l'intermédiaire de l'Association des chefs de police des Premières Nations; les résultats de l'évaluation sont toujours en attente. Pour les services juridiques, le niveau élevé d'expertise spécialisée requis, ainsi que l'absence de listes de fournisseurs Autochtones préqualifiés, ont nécessité une approche au cas par cas. La CPPM poursuivra ses efforts pour repérer et mobiliser des fournisseurs Autochtones dans ces domaines.

Dans l'ensemble, l'approche proactive et flexible de la CPPM en matière d'approvisionnement lui a permis de dépasser sa cible tout en continuant à favoriser la participation économique des Autochtones.

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 réelles et prévues du ministère pour la période de 2023-2024 à 2028-2029.

Sommaire du rendement budgétaire

Le tableau 7 montre l'argent que la CPPM a dépensé au cours des trois derniers exercices pour s'acquitter de ses responsabilités essentielles et assurer la prestation de ses services internes.

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

Responsabilités essentielles et services internes	Budget principal des dépenses 2025-2026	Autorisations totales pouvant être utilisées pour 2025-2026	Dépenses réelles de trois exercices (autorisations utilisées)
Surveillance indépendante de la police militaire	3 565 538	3 972 456	• 2023-2024 : 3 321 981 • 2024-2025 : 3 449 928 • 2025-2026 : 3 862 477
Total partiel	**3 565 538**	**3 972 456**	• **2023-2024 : 3 321 981** • **2024-2025 : 3 449 928** • **2025-2026 : 3 862 477**

Responsabilités essentielles et services internes	Budget principal des dépenses 2025-2026	Autorisations totales pouvant être utilisées pour 2025-2026	Dépenses réelles de trois exercices (autorisations utilisées)
Services internes	2 311 732	2 457 018	• 2023-2024 : 2 312 301 • 2024-2025 : 2 326 740 • 2025-2026 : 2 363 380
Total	**5 877 270**	**6 429 474**	• **2023-2024 : 5 634 282** • **2024-2025 : 5 776 668** • **2025-2026 : 6 225 857**

Analyse des dépenses des trois derniers exercices

Le tableau ci-dessus démontre que les dépenses liées aux responsabilités essentielles ont augmenté de façon importante au cours des trois dernières années, ce qui reflète l'augmentation continue du volume et de la complexité des enquêtes menées par la CPPM, y compris plusieurs audiences et enquêtes d'intérêt public. En revanche, les dépenses liées aux services internes ont connu une croissance beaucoup plus modérée.

L'onglet Finances de la page Infographie pour la CPPM dans l'InfoBase du GC fournit davantage de renseignements financiers sur les exercices précédents.

Dépenses prévues au cours des trois prochains exercices

Le tableau 8 présente les dépenses prévues de la CPPM au cours des trois prochains exercices relativement à ses responsabilités essentielles et à ses services internes.

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

Responsabilités essentielles et services internes	Dépenses prévues 2026-2027	Dépenses prévues 2027-2028	Dépenses prévues 2028-2029
Surveillance indépendante de la police militaire	3 879 607	3 837 907	3 837 907
Total partiel	**3 879 607**	**3 837 907**	**3 837 907**
Services internes	2 363 038	2 363 038	2 363 038
Total	**6 242 645**	**6 200 945**	**6 200 945**

Analyse des dépenses prévues au cours des trois prochains exercices

Les dépenses prévues au cours des trois prochaines années sont fondées sur les niveaux de référence approuvés de la CPPM, lesquels ont récemment été bonifiés afin de mieux soutenir l'organisation dans l'exécution de son mandat. Toutefois, la CPPM se rapproche actuellement des limites de sa capacité budgétaire et de ses ressources humaines. Compte tenu de la croissance continue du volume et de la complexité de sa charge de travail, ainsi que du besoin accru de tenir des audiences d'intérêt public, qui exigent d'importantes ressources et devraient devenir plus

fréquentes au cours des prochaines années, il est probable qu'un financement additionnel soit nécessaire pour permettre à l'organisation de continuer à s'acquitter pleinement de son mandat.

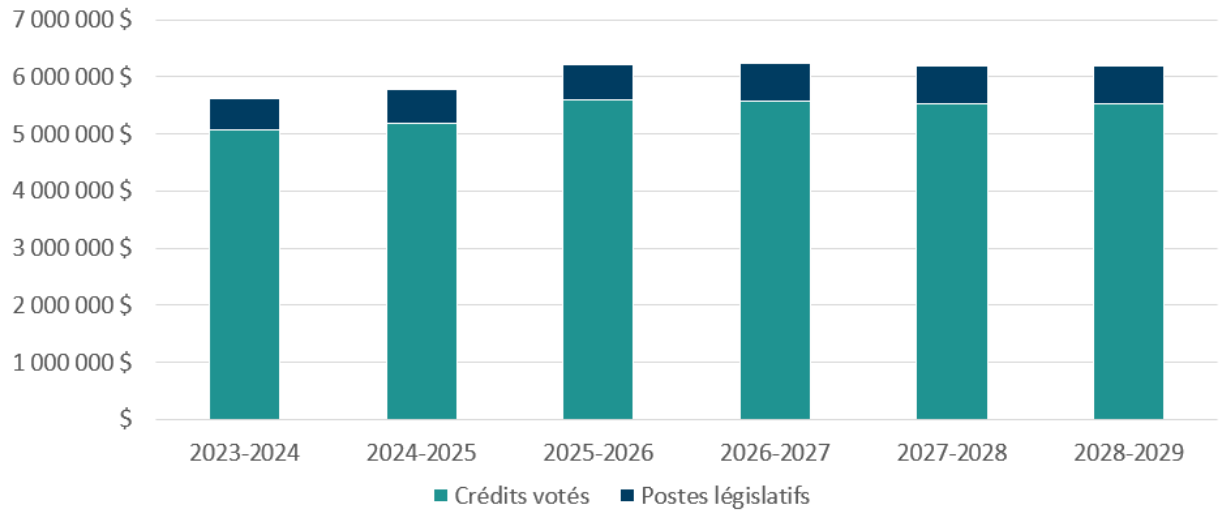
L'onglet Finances de la page Infographie pour la CPPM dans l'InfoBase du GC fournit des renseignements financiers plus détaillés en ce qui concerne les exercices précédents.

Financement

Cette section donne un aperçu du financement voté et législatif du ministère pour ses responsabilités essentielles et ses services internes.

Le graphique 1 résume le financement approuvé, voté et législatif, du ministère pour la période de 2023-2024 à 2028-2029.

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



Version textuelle du graphique 1

Exercice	Postes législatifs	Crédits votés	Total
2023-2024	533 222 $	5 081 060 $	5 634 282 $
2024-2025	592 599 $	5 184 069 $	5 776 668 $
2025-2026	621 014 $	5 604 843 $	6 225 857 $
2026-2027	670 025 $	5 572 620 $	6 242 645 $
2027-2028	670 025 $	5 530 920 $	6 200 945 $
2028-2029	670 025 $	5 530 920 $	6 200 945 $

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

Les dépenses prévues pour les trois prochaines années reposent sur les niveaux de référence approuvés de la CPPM, qui ont récemment été bonifiés afin de mieux soutenir l'organisation dans l'exécution de son mandat. Malgré ces investissements, la CPPM fonctionne près de sa capacité actuelle en matière de ressources financières et humaines. L'augmentation continue du volume et

de la complexité des plaintes, combinée au recours croissant aux audiences d'intérêt public pour s'acquitter de son mandat, exerce des pressions importantes et soutenues sur les ressources de l'organisation. Comme les audiences d'intérêt public devraient devenir une composante plus régulière des activités de la CPPM, un financement additionnel sera probablement nécessaire afin de permettre à l'organisation de continuer à s'acquitter efficacement de ses responsabilités légales.

Consultez les Comptes publics du Canada pour en savoir plus sur les dépenses votées et législatives de la CPPM.

Faits saillants des états financiers

Cette section présente les états financiers (non audités) de la CPPM pour l'exercice terminé le 31 mars 2026.

Le tableau 9 résume les charges et les revenus pour 2025-2026 qui affectent le coût de fonctionnement avant le financement du gouvernement et les transferts.

Tableau 9 : État condensé des résultats (non audité) pour l'exercice terminé le 31 mars 2026 (en dollars)

Renseignements financiers	Résultats réels 2025-2026	Résultats prévus 2025-2026	Différence (résultats réels moins résultats prévus)
Total des charges	6 712 270	6 218 027	494 243
Total des revenus	0	0	0
Coût de fonctionnement net avant le financement public et les transferts	6 712 270	6 218 027	494 243

Analyse des charges et des revenus pour 2025-2026

Les dépenses réelles de la CPPM ont été considérablement plus élevées que celles initialement prévues pour l'exercice financier. Cette augmentation a été constatée dès le début de l'exercice, ce qui a incité la CPPM à demander un financement supplémentaire au ministère de la Défense nationale dans le cadre du Budget supplémentaire des dépenses (B), financement qui a été approuvé à l'automne. Ces fonds additionnels ont permis de couvrir l'augmentation des coûts liés au traitement des dossiers de plainte, à la poursuite des enquêtes d'intérêt public en cours ainsi qu'aux dépenses préliminaires engagées en vue de la tenue de deux audiences d'intérêt public à venir.

Les renseignements sur les résultats prévus pour 2025-2026 proviennent de l'état des résultats prospectif et des notes de 2025-2026 de la CPPM.

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.

Tableau 10 : État condensé des résultats (non audité) pour 2024-2025 et 2025-2026 (en dollars)

Renseignements financiers	Résultats réels 2025-2026	Résultats réels 2024-2025	Différence (2025-2026 moins 2024-2025)
Total des charges	6 712 270	6 156 656	555 614
Total des revenus	0	0	0
Coût de fonctionnement net avant le financement public et les transferts	6 712 270	6 156 656	555 614

Analyse des différences de charges et de revenus entre 2024-2025 et 2025-2026

Les dépenses réelles de la CPPM ont été nettement plus élevées au cours de l'exercice 2025-2026 qu'au cours de l'exercice précédent. Étant donné que les résultats prévus de la CPPM pour 2025-2026 reposaient principalement sur les résultats réels de 2024-2025, l'explication de cet écart est la même que celle présentée au tableau 9.

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

Tableau 11 : État condensé de la situation financière (non audité) au 31 mars 2026 (en dollars)

Renseignements financiers	Exercice en cours (2025-2026)	Exercice précédent (2024-2025)	Différence (2025-2026 moins 2024-2025)
Total des passifs nets	869 152	734 463	134 689
Total des actifs financiers nets	594 888	497 930	96 958
Dette nette du ministère	274 264	236 533	37 731

Renseignements financiers	Exercice en cours (2025-2026)	Exercice précédent (2024-2025)	Différence (2025-2026 moins 2024-2025)
Total des actifs non financiers	102 814	207 249	(104 435)
Situation financière nette du ministère	(171 450)	(29 284)	(142 166)

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

La situation financière nette ministérielle globale de la CPPM a diminué de 142 000 $ en 2025-2026 par rapport à l'exercice précédent. Cette diminution s'explique principalement par la baisse de 104 000 $ de la valeur comptable nette des immobilisations corporelles de la CPPM, les charges d'amortissement ayant dépassé les acquisitions pour une huitième année consécutive.

Ressources humaines

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

Le tableau 12 présente un résumé des ressources humaines, en équivalents temps plein, qui sont associées aux responsabilités essentielles et aux services internes de la CPPM pour les trois exercices précédents.

Tableau 12 : Ressources humaines réelles pour les responsabilités essentielles et les services internes au cours des trois exercices précédents

Responsabilités essentielles et services internes	Équivalents temps plein réels en 2023-2024	Équivalents temps plein réels en 2024-2025	Équivalents temps plein réels en 2025-2026
Surveillance indépendante de la police militaire	15	14	15
Total partiel	**15**	**14**	**15**
Services internes	16	16	16
Total	**31**	**30**	**31**

Analyse des ressources humaines des trois derniers exercices

Le nombre d'équivalents temps plein à la CPPM est resté stable au cours des dernières années. Dans l'ensemble, la CPPM fonctionne à pleine capacité.

Le tableau 13 présente les équivalents temps plein prévus pour les responsabilités essentielles et les services internes de la CPPM au cours des trois prochains exercices. Les ressources humaines pour l'exercice en cours sont prévues en fonction des données de l'exercice à ce jour.

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

Responsabilités essentielles et services internes	Équivalents temps plein prévus en 2026-2027	Équivalents temps plein prévus en 2027-2028	Équivalents temps plein prévus en 2028-2029
Surveillance indépendante de la police militaire	16	16	16
Total partiel	**16**	**16**	**16**
Services internes	16	16	16
Total	**32**	**32**	**32**

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, ainsi que du recours croissant aux audiences d'intérêt public, la CPPM prévoit accroître légèrement ses effectifs afin de continuer à soutenir l'efficience et la rapidité du processus de traitement des plaintes.

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 exercice 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'analyse comparative entre les sexes 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^e^ Tammy Tremblay, M.S.M., CD, LL.M., 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^e^ étage

Ottawa (Ontario) K1P 5G8

Canada

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

Numéro de téléphone : 613-947-5625 ou sans frais au 1-800-632-0566

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

Site(s) Web : https://www.mpcc-cppm.gc.ca/index-fra.html

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 à d'autres initiatives permet de déterminer les différents besoins des personnes touchées, les façons de faire preuve de davantage d'inclusion et d'adaptation ainsi que les méthodes permettant de cerner et de réduire tout obstacle à l'accès ou au bénéfice de l'initiative. L'ACS Plus va au-delà des différences biologiques (sexe) et socioculturelles (genre) pour tenir compte d'autres facteurs, comme l'âge, le handicap, l'éducation, l'ethnicité, le statut 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, les résultats ministériels et les indicateurs de résultat ministériel d'un ministère.

cible (target)

Objectif quantitatif ou qualitatif et mesurable qu'un ministère, un programme ou une initiative prévoit atteindre dans un délai précis.

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)

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

dépenses prévues (planned spending)

En ce qui a trait aux plans ministériels et aux rapports sur les résultats ministériels, les dépenses prévues s'entendent des montants présentés dans le Budget principal des dépenses. Les ministères sont responsables de déterminer les dépenses prévues et doivent être en mesure de justifier les données financières présentées dans leur plan ministériel et rapport sur les résultats ministériels.

dépenses votées (voted expenditures)

Dépenses approuvées annuellement par le Parlement au moyen d'une loi de crédits. Le crédit énonce également les conditions régissant les dépenses.

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 dans un budget ministériel. Le calcul d'un équivalent temps plein correspond au nombre d'heures de travail d'un employé ou d'une employée divisé par le nombre d'heures d'une semaine de travail à temps plein d'un employeur. Par exemple, une personne 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 pour évaluer les progrès réalisés en vue d'atteindre un résultat au niveau d'un ministère ou d'un programme, ou les extrants ou résultats attendus d'un programme, d'une politique ou d'une initiative.

indicateur de résultat ministériel (departmental result indicator)

Mesure quantitative ou qualitative pour évaluer les progrès réalisés par rapport à un résultat ministériel.

initiative horizontale (horizontal initiative)

Programme, projet ou autre initiative amenant deux ministères fédéraux ou plus à recevoir du financement pour travailler en collaboration à un résultat commun habituellement lié à une priorité gouvernementale et que les ministres y participant conviennent de désigner horizontal. Des exigences particulières en matière de rapports doivent être respectées, notamment l'exigence selon laquelle le ministère responsable doit rendre compte des dépenses et des résultats communs.

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

priorité ministérielle (departmental priority)

Activité, plan ou projet 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'atteindre les résultats ministériels attendus.

priorités gouvernementales (government priorities)

Aux fins du rapport sur les résultats ministériels 2025-2026, 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 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 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)

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

répertoire des programmes (program inventory)

Compilation de l'ensemble des programmes du ministère et des ressources qui contribuent à l'exercice des responsabilités essentielles du ministère et à l'atteinte 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 extrant lié aux activités d'un ministère ou liées à une politique, un programme ou une initiative.

résultat ministériel (departmental result)

Résultat général lié aux responsabilités essentielles d'un ministère.