



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

Military Police  
Complaints Commission  
of Canada

RAPPORT ANNUEL

# Naviguer la surveillance dans une nouvelle ère

2022

Canada



La version électronique du rapport se trouve sur le site Web de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada à l'adresse suivante : [mpcc-cppm.gc.ca](http://mpcc-cppm.gc.ca).

© Sa Majesté le Roi du Chef du Canada, représenté par la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada, 2023.

N° de catalogue : DP1F-PDF  
ISSN 1910-8249

# Lettre de transmission à la ministre

Le 31 mars 2023

L'Honorable Anita Anand, membre du Conseil privé, député  
Ministre de la Défense nationale  
Quartier-général de la Défense nationale  
Édifice major-général George R. Pearkes  
Ottawa (Ontario) K1A 0K2

Ministre Anand,

Conformément au paragraphe 250.17 (1) de la *Loi sur la défense nationale*, je présente, pour dépôt au Parlement, le rapport annuel de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada pour la période de rapport 2022.

Vous trouverez, dans le présent rapport annuel, un exposé des activités principales de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada au cours de l'année 2022, y compris des comptes rendus de quelques-uns de ses examens et enquêtes sur les plaintes.

Veuillez agréer, Ministre Anand, mes salutations distinguées.

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

*Présidente*

# Table des matières

<b>Message de la présidente par intérim</b>	<b>5</b>
<b>Partie 1 – Aperçu</b>	<b>8</b>
I. Commission d’examen des plaintes concernant la police militaire du Canada	8
II. Processus de traitement des plaintes	9
<b>Suivi sur le Troisième examen indépendant de la Loi sur la défense nationale</b>	<b>11</b>
<b>Partie 2 – Rétrospective de l’année</b>	<b>13</b>
I. Surveillance et enquêtes	13
II. Enquête d’intérêt public (CPPM 2022-017/041/043)	15
III. Enquête d’intérêt public du Greffe	15
IV. Enquête d’intérêt public liée au traitement d’une enquête par une unité de police militaire impliquant l’un de ses membres	16
V. Effets sur les services policiers militaires – Résumé de dossiers	17
VI. Sensibilisation	24
VII. Collaboration	27
<b>Partie 3 – Excellence en matière de gestion et de leadership</b>	<b>28</b>
I. Gestion financière	28
II. Modèle hybride	29
III. La transformation numérique pour l’avenir du travail	29
IV. Santé mentale et bien-être au travail	30
V. Diversité et inclusion	31
VI. Lumière sur les Ressources humaines	32
<b>Partie 4 – Conclusion</b>	<b>34</b>
I. Conclusion de la présidente par intérim	34
II. Notre organisation	36
III. Organigramme	39
IV. Comment communiquer avec la Commission d’examen des plaintes concernant la police militaire du Canada	40

# Message de la présidente par intérim

En 2022, la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada (CPPM) a continué à relever les défis liés à une charge de travail accrue et à faire face aux enjeux continus liés à la pandémie de COVID-19. La CPPM a pu continuer de compter sur le professionnalisme de sa petite équipe de personnel dévoué, qui demeure engagée envers l'excellence dans l'accomplissement de son mandat au service des Canadiens. Mais l'année 2022 a également été une année de transition radicale. La CPPM a dû naviguer une nouvelle ère de surveillance dans un environnement modifié.

Le décès de la Reine et l'avènement du nouveau Roi ont marqué le début d'une nouvelle ère pour tous les Canadiens et les citoyens du Commonwealth. Le dévouement au service public de la défunte Reine est un exemple pour nous tous.

Plus près de chez nous, la nomination d'une nouvelle présidente de la CPPM, la cinquième personne à occuper ce poste, marque une nouvelle ère à la Commission. Le mandat d'une nouvelle présidente a toujours été une période de renouvellement et de reconsécration pour la CPPM. Je sais que la CPPM et notre mandat seront entre de bonnes mains avec M<sup>e</sup> Tammy Tremblay.



Bonita Thornton, B.A., LL.B., CD, Présidente par intérim

L'année 2022 a également marqué le début d'une nouvelle ère pour la police militaire, notamment à la lumière des réformes mises en œuvre à la suite de l'examen externe complet et indépendant du ministère de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes, mené par l'ancienne juge de la Cour suprême du Canada, Louise Arbour. Ces réformes comprennent le transfert de la responsabilité de la plupart des enquêtes sur les agressions sexuelles de la police militaire aux services de police civile et l'extension à tous les policiers militaires de l'autorité de porter des accusations en vertu du code de discipline militaire. Jusqu'à présent, l'autorité de porter des accusations pour des infractions d'ordre militaire ne pouvait être exercé que par la chaîne de commandement et les militaires du Service national des enquêtes des Forces canadiennes. Cette nouvelle autorité représente le plus important changement de compétence de la Police militaire depuis que les policiers militaires sont devenus des agents de la paix en vertu du *Code criminel* en 1972.

L'année dernière a également été marquée par un nouvel accent mis par la Police militaire sur les droits et les intérêts des victimes dans le système de justice militaire. En 2022, le projet de loi C-77 est entré en vigueur, ajoutant la Charte des droits des victimes au Code de discipline militaire de la *Loi sur la défense nationale*, fournissant les droits statutaires

clairs aux victimes d'infractions militaires en matière d'information, de protection, de participation et de restitution sont intégrés au système de justice militaire. La Charte s'inspire de la Charte canadienne des droits des victimes de 2015, qui s'applique au système civil de justice pénale.

Étant donné que la nature et le contenu des plaintes traitées par la CPPM évoluent avec l'environnement de la Police militaire, les réformes de la Police militaire auront sans aucun doute une incidence sur le travail de la CPPM. Il est donc nécessaire de naviguer la surveillance de la Police militaire dans une nouvelle ère.

La CPPM a participé activement aux réformes en prenant part à des groupes de travail avec le Bureau du Grand Prévôt des Forces canadiennes et le Cabinet du juge-avocat général sur la mise en œuvre des recommandations du troisième examen indépendant de la *Loi sur la défense nationale*.

Cet examen indépendant a été terminé en 2021 et a permis de formuler un certain nombre de recommandations cruciales visant à renforcer l'accès de la CPPM aux informations nécessaires pour réaliser son mandat. Les groupes de travail ont fait des progrès considérables au cours de la première moitié de 2022; toutefois, le rythme des activités a considérablement diminué depuis. Étant

donné l'importance qu'ont ces modifications législatives sur l'efficacité de la surveillance de la Police militaire, nous espérons que des progrès importants reprendront dès que possible.

La CPPM a également activement navigué une nouvelle ère de surveillance sous d'autres aspects. La transition et le renouvellement ont été des thèmes clés pour la CPPM en 2022.

La CPPM a continué à explorer et à mettre en œuvre des moyens d'améliorer la rapidité de son traitement des plaintes ainsi que l'accessibilité de ses services par le public. Les procédures internes de la CPPM pour le traitement des plaintes continuent d'être améliorées et la souplesse et les solutions créatives sont encouragées à toutes les étapes.

L'équité, l'accessibilité et la diversité demeurent des valeurs fondamentales de la CPPM. En 2022, la CPPM a établi un plan d'accessibilité qui vise à assurer un environnement exempt d'obstacles pour les personnes en situation de handicap dans tous les aspects de ses opérations. La CPPM a également cherché à diversifier son bassin d'enquêteurs contractuels afin de mieux refléter la diversité des Canadiens.

L'année 2022 a vu l'inauguration du nouveau modèle de travail hybride de la CPPM, dans le cadre de l'initiative du gouvernement visant à

changer le visage du gouvernement et la façon dont nous faisons des affaires. La CPPM a adopté une approche proactive en organisant des séances de consultation avec le personnel avant sa mise en œuvre à l'automne 2022. Ce modèle de travail cherche à exploiter les meilleurs éléments de l'environnement de bureau avec les avantages du télétravail.

Au cours de l'année dernière, la CPPM a poursuivi son ambitieux programme de sensibilisation afin de mieux informer et de mobiliser les parties prenantes relativement à la Police militaire et au processus de traitement des plaintes. En plus de ses présentations habituelles à des groupes de policiers militaires, à des équipes de commandement d'unité et à des centres de ressources pour les familles des militaires, des présentations spéciales ont été faites à la Commission royale australienne sur la défense et le suicide des vétérans, au Service national des enquêtes des Forces canadiennes et au bureau du Chef d'état-major de la Défense.

Sur le plan opérationnel, l'année 2022 a vu l'achèvement d'une importante enquête d'intérêt public de la CPPM et l'ouverture d'une autre. Ces deux affaires sont abordées plus en détail ailleurs dans le présent rapport annuel.

L'enquête d'intérêt public du Greffe, lancée en octobre 2020, s'est terminée par la publication du rapport final de la CPPM en mars 2022. Cette affaire – qui marquait la première fois que la CPPM formulait elle-même une plainte – portait sur la réponse de la police militaire à une allégation de harcèlement criminel impliquant deux élèves-officiers du Collège militaire royal, et sur l'incapacité de réagir correctement aux signes de maladie mentale de l'un des élèves-officiers. La CPPM a formulé plusieurs recommandations importantes, qui ont toutes été acceptées par le Grand Prévôt des Forces canadiennes.

En novembre 2022, j'ai lancé une nouvelle enquête d'intérêt public. Cette enquête d'intérêt public porte sur trois plaintes distinctes reçues par la CPPM concernant le traitement par la police militaire d'une enquête sur une agression sexuelle. Les plaintes ont trait à la conduite de l'enquête par les membres du Service national des enquêtes des Forces canadiennes, ainsi qu'à la réception initiale de la plainte criminelle par le détachement local de la Police militaire.

L'année 2022 a effectivement été une année active et productive pour la CPPM. J'aimerais profiter de cette occasion pour remercier le personnel et les membres de la CPPM pour leur travail et leur dévouement, ainsi que le bureau du Grand Prévôt des

Forces canadiennes, pour son professionnalisme et sa collaboration. Naviguer la voie de la surveillance dans une nouvelle ère est en effet une entreprise collective.

J'espère que vous trouverez ce rapport annuel utile et informatif.

**Bonita Thornton, B.A., LL.B., CD**

*Présidente par intérim*

# Aperçu

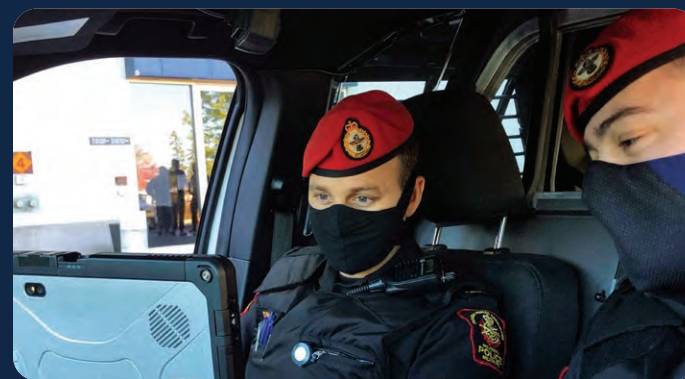
PARTIE 1

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

La Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada (CPPM) a été créée par le gouvernement du Canada le 1<sup>er</sup> décembre 1999, afin d'assurer une surveillance civile indépendante de la police militaire des Forces canadiennes. À cette fin, la *Loi sur la défense nationale* a été modifiée par l'adjonction de la partie IV, qui définit le mandat de la CPPM et la façon dont les plaintes relatives à la police militaire doivent être traitées. Comme l'indique le document d'information n° 8 présenté à l'appui du projet de loi qui a permis de créer la CPPM, son rôle consiste à faire en sorte que « la police militaire et la chaîne de commandement fassent preuve d'une plus grande responsabilisation en ce qui a trait aux enquêtes de la police militaire ».

Vous trouverez de plus amples renseignements concernant la CPPM, son mandat, sa mission et la police militaire sur notre site Web :

- [À propos de nous<sup>i</sup>](#)
- [Énoncé de mission – Mandat, Mission, Vision et Valeurs<sup>ii</sup>](#)
- [Contexte organisationnel<sup>iii</sup>](#)
- [Le Grand Prévôt des Forces canadiennes et la police militaire<sup>iv</sup>](#)



Membres de la police militaire en service.



## II Processus de traitement des plaintes

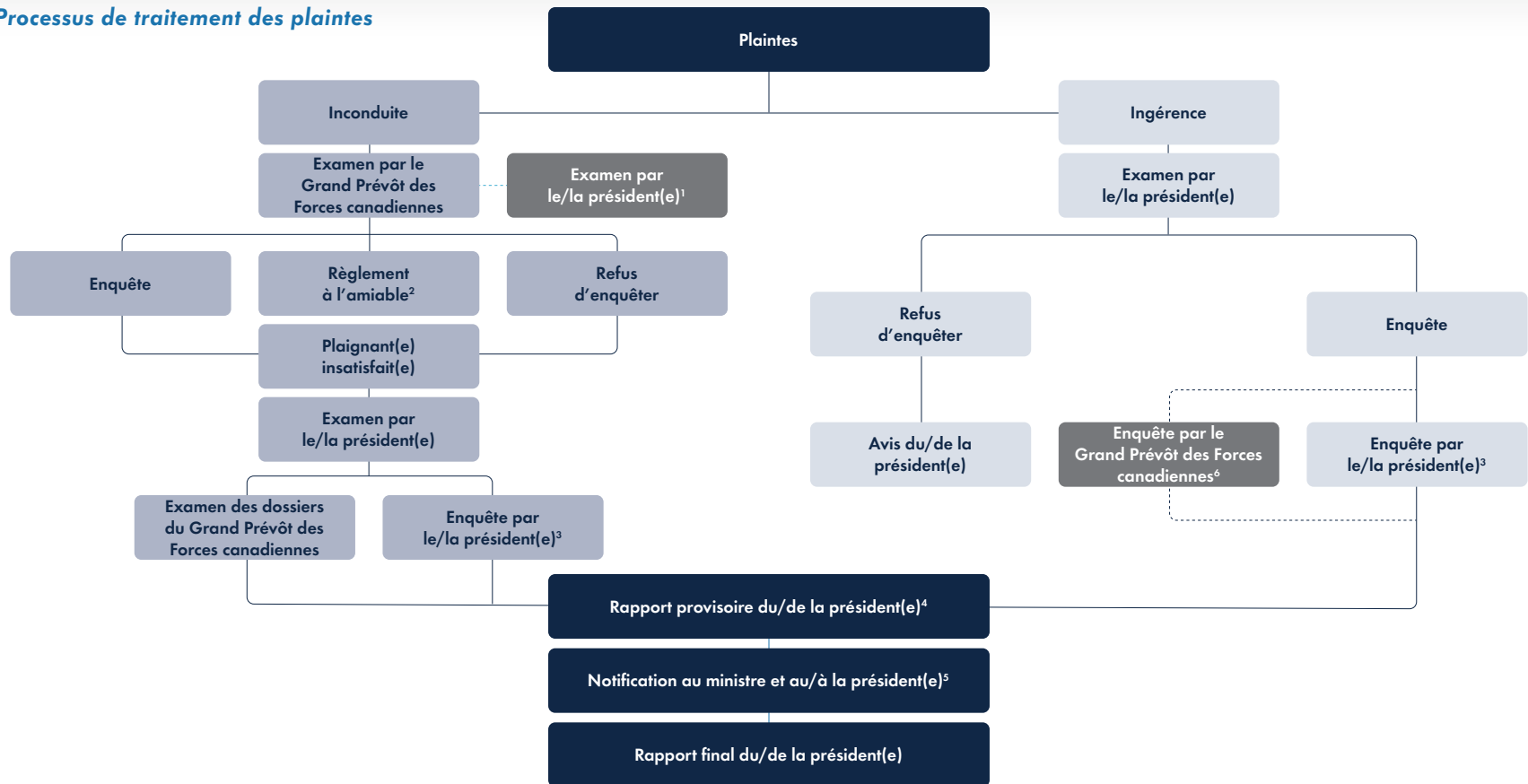
La CPPM a la compétence exclusive d'examiner les plaintes pour ingérence<sup>v</sup>. Les plaintes pour inconduite<sup>vi</sup> sont traitées en premier lieu par le Grand Prévôt des Forces canadiennes, période au cours de laquelle la CPPM est responsable de les surveiller. Un plaignant qui n'est pas satisfait de la décision du Grand Prévôt des Forces canadiennes sur une plainte pour inconduite peut demander à la CPPM d'examiner sa plainte et l'enquête initiale ou autre disposition. En outre, la présidente de la CPPM peut, à tout moment, faire tenir une enquête ou une audience d'intérêt public<sup>vii</sup> sur une plainte pour inconduite ou une plainte pour ingérence. L'illustration à la page suivante présente les étapes du processus de traitement des plaintes. De plus amples renseignements sur notre processus de traitement des plaintes se trouvent sur notre site Web dans les sections suivantes :

- Comment porter plainte<sup>viii</sup>
- Processus de traitement des plaintes<sup>ix</sup>
- Formulaires<sup>x</sup>



Membres de la police militaire en service.

Processus de traitement des plaintes



<sup>1</sup> Pour des motifs d'intérêt public, le/la président(e) peut à toute étape s'approprier la plainte et demander à la CPPM de faire enquête (article 250.38).

<sup>2</sup> Les plaintes éligibles sont celles moins graves et sont énoncées par le Règlement.

<sup>3</sup> Pour des motifs d'intérêt public, le/la président(e) peut également faire tenir une enquête par la CPPM ou convoquer une audience (article 250.38).

<sup>4</sup> Dans le cas d'une audience, le rapport provisoire est préparé par la CPPM.

<sup>5</sup> Selon la nature de la plainte, le statut ou le grade de la personne faisant l'objet de la plainte, la personne qui fournit la notification pourrait être le Grand Prévôt des Forces canadiennes, le chef d'état-major, le sous-ministre ou le ministre (articles 250.49 et 250.5).

<sup>6</sup> Exceptionnellement, le/la président(e) peut confier l'enquête au Grand Prévôt des Forces canadiennes.

# Suivi sur le Troisième examen indépendant de la *Loi sur la défense nationale*

Le troisième (et plus récent) examen indépendant des modifications apportées à la *Loi sur la Défense nationale* en 1998 a été mené entre le 5 novembre 2020 et le 30 avril 2021 par l'ancien juge de la Cour suprême du Canada Morris Fish. Le rapport<sup>xi</sup> de la troisième autorité d'examen indépendante, daté du 30 avril 2021, a été déposé au Parlement par le ministre de la Défense nationale le 1<sup>er</sup> juin 2021. Le ministre de la Défense nationale a indiqué que les recommandations de l'examen indépendant étaient acceptées en principe par le gouvernement.

Comme dans le cas des deux examens précédents, la CPPM a participé pleinement au processus d'examen et a présenté de nombreuses propositions de modifications législatives<sup>xii</sup> (24 points distincts

au total) visant à améliorer l'efficacité et l'équité du processus de traitement des plaintes de la police militaire et à renforcer l'indépendance de la police militaire par rapport à l'ingérence potentielle des hauts dirigeants des Forces armées canadiennes ou du ministère de la Défense nationale. La CPPM a également fourni des renseignements généraux et répondu à diverses questions de l'autorité chargée du troisième examen indépendant.

L'objectif principal des observations de la CPPM était d'améliorer sa capacité à accéder aux informations nécessaires pour remplir son mandat. La capacité de la CPPM d'accéder aux informations pertinentes à son mandat est tributaire de la coopération volontaire du Grand Prévôt des Forces canadiennes et du Ministère de la Défense

nationale. Le fait de se fier à la coopération volontaire est contraire aux principes de base de la surveillance indépendante et peut miner la confiance envers la CPPM qui, à son tour, affaiblit la confiance du public envers la police militaire.

En général, les propositions clés de la CPPM dans le domaine de l'accès à l'information ont été soit définitivement approuvées par l'autorité d'examen indépendant, ou soit recommandées pour une discussion plus approfondie entre la CPPM et les parties prenantes concernées. Même dans les domaines où l'autorité d'examen indépendant a recommandé de nouvelles discussions et consultations, cette dernière a accepté les principes clés de la position de la CPPM sur la question.



Depuis le mois de juillet 2021, la CPPM se réunit régulièrement en groupes de travail composés principalement de représentants de la CPPM, du Grand Prévôt des Forces canadiennes et du bureau du Juge-avocat général. Des représentants d'autres bureaux, comme le ministère de la Justice, ont également été consultés au besoin. L'objectif des groupes de travail a été de parvenir à un accord sur la meilleure façon de mettre en œuvre les recommandations définitives de l'examen indépendant et, dans les domaines où l'examen indépendant a recommandé une discussion, de faire progresser cette discussion vers une résolution.

Au cours du premier semestre de 2022, les groupes de travail ont fait des progrès considérables dans les discussions sur la mise en œuvre des recommandations de l'examen indépendant touchant la CPPM et le processus de plaintes de la partie IV de la *Loi sur la Défense nationale*. En outre, dans les domaines particulièrement litigieux, les questions en litige ont été considérablement réduites.

Cependant, au cours du second semestre de 2022, l'activité des groupes de travail a considérablement diminué. Cela peut être dû en partie à nos progrès rapides antérieurs qui peuvent maintenant nécessiter une pause pendant que le Comité de mise en œuvre de l'Examen externe complet et indépendant (le Comité) est engagé et mis à jour sur les progrès de nos groupes de travail. Le Comité est un organisme de haut niveau du Ministère de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes qui a été créé

pour coordonner la mise en œuvre de diverses recommandations d'examens externes, notamment le troisième examen indépendant de la *Loi sur la Défense nationale* (rapport Fish)<sup>xiii</sup> et l'examen externe indépendant et complet (rapport Arbour)<sup>xiv</sup>.

La CPPM se réjouit de reprendre sa collaboration avec le Grand Prévôt des Forces canadiennes, le bureau du Juge-avocat générale et d'autres parties prenantes du ministère et du gouvernement afin d'améliorer le système de plaintes de la police militaire, y compris par la mise en œuvre du rapport du juge Fish.

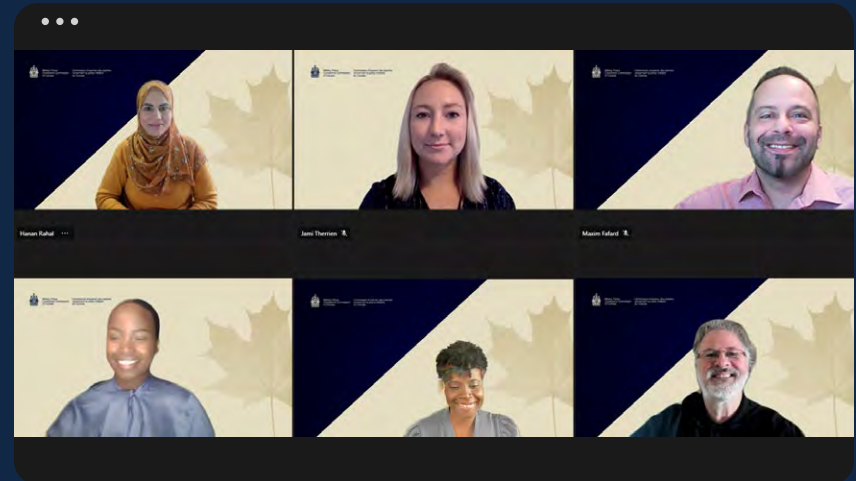


# Rétrospective de l'année

## PARTIE 2

### | Surveillance et enquêtes

À des fins de comparaison, on présente dans le tableau qui suit les statistiques de la CPPM pour une période de quatre ans, soit de 2019 à 2022. Le tableau ne permet pas de rendre compte de la complexité et de la portée des plaintes et autres dossiers volumineux traités par la CPPM, ni de la difficulté de prévoir à quel moment des dossiers complexes devront faire l'objet d'une enquête. Bien qu'il existe des procédures standard à suivre sur chaque dossier, beaucoup suivent des chemins uniques compte tenu des circonstances spécifiques. Par exemple, dans le dossier d'enquête d'intérêt public du Greffe, la CPPM a auto-initié une plainte pour la première fois, et l'enquête d'intérêt public la plus récente comprend trois plaintes distinctes concernant une enquête particulière de la police militaire. Dans le premier cas, la CPPM ayant pris l'initiative de la plainte, elle a pris des mesures supplémentaires pour s'assurer que les témoins clés soient tenus informés de l'enquête. Dans le second cas, la CPPM a pris soin de tenir informées les différentes parties des différentes affaires.



L'équipe du Greffe (de gauche à droite) : Hanan Rahal, Jami Therrien, Maxim Fafard, Racia Izere, Fabiola Égalité, Gérald Bédard.

<b>Statistiques de 2019 à 2022</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Plaintes pour inconduite reportées par le Bureau des Normes professionnelles <sup>1</sup>	37	28	38	65
Plaintes pour ingérence reportées de l'année précédente	1	2	2	5
Examens reportés de l'année précédente	14	17	11	11
Enquêtes/audiences d'intérêt public (art. 250.38) reportées de l'année précédente	2	2	3	6
Délibérations externes reportées de l'année précédente (p. ex., contrôle judiciaire)	1	0	0	0
Autres délibérations externes reportées de l'année précédente	0	0	0	0
<b>Nombre total de dossiers reportés de l'année précédente</b>	<b>55</b>	<b>49</b>	<b>54</b>	<b>87</b>
Dossiers généraux ouverts (demandes de renseignements et autres)	51	93	126	86
Nouvelles plaintes pour inconduite <sup>(A)</sup>	47	41	51	49
Nouvelles plaintes pour ingérence <sup>(A)</sup>	4	1	5	3
Nouveaux examens	9	5	3	6
Nouvelles enquêtes/audiences d'intérêt public (art. 250.38)	0	1	3	4
Nouvelles actions en justice (p. ex., contrôle judiciaire)	0	0	0	1
Nouvelles autres délibérations externes	0	0	0	0
<b>Nombre total de dossiers reportés de l'année précédente</b>	<b>111</b>	<b>141</b>	<b>188</b>	<b>149</b>
<b>Nombre total de dossiers examinés pendant l'année</b>	<b>166</b>	<b>190</b>	<b>242</b>	<b>236</b>
Nombre de décisions d'audiences de la CPPM et de jugements présentés	2	2	3	10
Nombre de décisions de prolongation de délai rendus	10	7	6	19
Nombre de rapports provisoires rendus	5	10	8	7
Nombre de rapports finaux rendus <sup>(B)</sup>	8	12	8	12
Rapports/décisions/jugements présentés	25	31	25	48
Nombre de recommandations dans les rapports finaux	5	10	26	32
Pourcentage des recommandations acceptées	100 %	100 %	65 % <sup>2</sup>	97 %
Pourcentage de recommandations non acceptées	0	0	23 %	0
Pourcentage de recommandations en suspens	0	0	12 % <sup>3</sup>	3 % <sup>4</sup>

<sup>(A)</sup> Comprend les plaintes pour lesquelles la CPPM n'a pas compétence/ prolongation de délai refusées.

<sup>(B)</sup> Comprend les rapports de conclusion et les lettres refusant la compétence.

<sup>1</sup> Ce sont tous les dossiers que le bureau des normes professionnelles continue de traiter en première instance. Ils sont suivis par la CPPM.

<sup>2</sup> Comprend une recommandation partiellement acceptée. La CPPM a estimé qu'elle avait été acceptée à des fins statistiques.

<sup>3</sup> Au moment de la préparation du rapport annuel, la CPPM continue d'attendre une réponse de la ministre de la Défense nationale concernant trois recommandations formulées.

<sup>4</sup> Au moment de la préparation du rapport annuel, la CPPM continue d'attendre une réponse de la ministre de la Défense nationale concernant une recommandation formulée.



## II Enquête d'intérêt public (CPPM 2022-017/041/043)

Le 21 novembre 2022, la présidente par intérim, Bonita Thornton, a décidé que la CPPM mènerait une enquête d'intérêt public sur trois plaintes distinctes concernant les actions de membres du Service national des enquêtes des Forces canadiennes ainsi que de membres d'un détachement de la police militaire d'une base des Forces canadiennes. Les plaintes portent toutes sur la façon dont la police militaire a traité une enquête sur une agression sexuelle.

De plus amples renseignements seront communiqués ultérieurement au sujet de cette enquête d'intérêt public.

## III Enquête d'intérêt public du Greffe

Le 20 octobre 2020, l'ancienne présidente Hilary McCormack a décidé que la CPPM mènerait une enquête d'intérêt public sur une plainte concernant les actions du détachement de la police militaire de Kingston relativement aux enquêtes de la police militaire impliquant des élèves-officiers du Collège militaire royal du Canada. Il s'agit de la première enquête d'intérêt public à être lancée concernant une plainte initiée par la CPPM elle-même.

Les considérations d'intérêt public présentes dans ce dossier comprenaient les problèmes systémiques soulevés au sujet du suicide et de la sécurité des plaignants, la gravité des questions concernant les enquêtes sur le harcèlement criminel et les infractions sexuelles, et le risque de perceptions négatives potentielles qui pourraient avoir une incidence sur la confiance dans la police militaire ou même décourager les victimes ou les plaignants potentiels de se manifester.

Cette enquête d'intérêt public concernait le traitement par la police militaire de problèmes découlant de la relation entre un homme et une femme officier-cadet. L'élève-officier a fait part à la police militaire de ses préoccupations concernant le comportement de l'élève-officier et sa sécurité. Cette enquête d'intérêt public visait à déterminer si les membres de la Police militaire avaient mené une enquête raisonnable en réponse à l'allégation et aux preuves de harcèlement criminel de l'élève-officier et s'ils avaient répondu de façon appropriée aux préoccupations concernant sa sécurité.

Cette enquête d'intérêt public a également examiné si les membres de la Police militaire ont répondu de façon appropriée aux préoccupations concernant la santé mentale de l'élève-officier et s'ils ont agi de façon appropriée en suggérant à l'élève-officier qu'elle pourrait faire l'objet d'une

enquête ou être accusée d'une infraction liée à la sollicitation. Enfin, l'enquête d'intérêt public a cherché à savoir si les membres de la Police militaire supérieurs ont exercé une surveillance et une supervision adéquates dans cette affaire.

Le 29 septembre 2021, la CPPM a présenté son rapport provisoire exposant ses conclusions et ses recommandations au Grand Prévôt des Forces canadiennes et au ministre en vertu de l'article 250.39 de la *Loi sur la Défense nationale*. La CPPM a publié son rapport final le 22 mars 2022. Dans son rapport final, la CPPM a formulé 15 recommandations portant sur un large éventail de questions soulevées dans le cadre de son enquête, y compris la nécessité de revoir la formation de la police militaire à tous les niveaux dans les domaines des droits et des services aux victimes, de mettre en place une stratégie de gestion des risques pour aider à protéger les personnes qui pourraient être en danger, d'ajouter une formation sur le harcèlement criminel au programme de l'École de la police militaire et d'ajouter une formation pour améliorer et faciliter la consultation d'un conseiller juridique par la police militaire. La CPPM a également recommandé que le Grand Prévôt des Forces canadiennes présente des excuses au nom de la police militaire à l'élève-officière et à la famille de l'élève-officier pour les lacunes des enquêtes

liées aux incidents survenus entre les deux élèves-officiers. La CPPM est heureuse d'annoncer que le Grand Prévôt des Forces canadiennes a accepté toutes les conclusions et recommandations de la CPPM, y compris une recommandation partiellement acceptée. La CPPM est également satisfaite des réponses du Grand Prévôt des Forces canadiennes et des mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations de la CPPM, notamment l'émission de lettres d'excuses à l'élève-officier de sexe féminin et à l'élève-officier de sexe masculin.

De plus amples détails sur cette enquête d'intérêt public sont disponibles sur [la page d'accueil de l'enquête d'intérêt public du Greffe<sup>xv</sup>](#) sur notre site Web.

#### IV **Enquête d'intérêt public liée au traitement d'une enquête par une unité de police militaire impliquant l'un de ses membres**

La CPPM poursuit son travail dans le cadre d'une enquête d'intérêt public sur la gestion d'une enquête menée par une unité de police militaire impliquant l'un de ses propres officiers.

Un officier de la police militaire, qui semblait en état d'ébriété, a tenté de conduire à la maison avec ses jeunes enfants après avoir quitté un restaurant. L'officier de la police militaire a fait monter ses enfants dans la voiture, mais des témoins qui avaient remarqué que l'officier semblait en état d'ébriété sont intervenus pour l'empêcher de monter dans le véhicule.

La police locale est rapidement arrivée sur les lieux. Lorsque les policiers ont appris que la personne impliquée était un membre de la police militaire, ils ont informé l'unité de police militaire et un membre de l'unité s'est rendu sur les lieux. La police locale a décidé de renoncer à sa compétence sur l'incident et de laisser la police militaire s'occuper de l'affaire.

Les membres de l'unité de police militaire se sont rapidement inquiétés de la façon dont l'affaire aurait été traitée par le commandant et le sergent-major de l'unité pour les raisons suivantes :

- Des modifications ont été apportées au rapport d'enquête électronique de l'enquêteur de la police militaire à son insu et sans son accord.
- Le commandant et le sergent-major de l'unité de police militaire ont informé à plusieurs reprises l'enquêteur que des accusations ne seraient pas portées concernant l'incident.
- L'incident n'a pas été signalé au Service national des enquêtes des Forces canadiennes, qui a compétence pour enquêter sur les infractions commises par des policiers militaires.
- L'incident n'a pas été signalé au Bureau des Normes professionnelles du Grand Prévôt des Forces canadiennes.
- On a ordonné aux membres subordonnés de l'unité de police militaire de ne pas signaler l'incident en les menaçant de réprimandes ou d'affectation dans une unité située dans une autre région du pays.

Sur la base de ces préoccupations, les membres de l'unité de police militaire ont déposé des plaintes pour ingérence et pour inconduite auprès de la CPPM à la fin d'avril 2021.

Une autre plainte pour ingérence, connexe, a été déposée auprès de la CPPM le 15 juillet 2021. Cette plainte allègue une ingérence dans une enquête sur la protection de l'enfance qui implique le même officier de la police militaire qui fait l'objet de l'enquête sur l'incident initial.

Compte tenu de la gravité de ces plaintes et du désir de les traiter en temps opportun et de manière cohérente, l'ancienne présidente de la CPPM, Hilary McCormack, a décidé le 3 août 2021 que l'intérêt public serait mieux servi si la CPPM traitait ces plaintes ensemble et en même temps.

Ces plaintes allèguent que la direction de l'unité de police militaire a tenté de dissimuler l'inconduite présumée de l'officier de la police militaire de cette unité et a accordé un traitement spécial inapproprié à l'officier de la police militaire impliqué. Il est également allégué dans la plainte que les détails de cet incident et la façon dont il a été traité par l'unité de police militaire sont devenus largement connus au sein de la communauté des services de police locaux.

Le 7 janvier 2022, la CPPM a reçu une autre plainte connexe d'une tierce partie alléguant également que les dirigeants du détachement de la Police militaire « couvraient » l'officier de la police militaire dans leur traitement des problèmes de conduite de l'officier de la police militaire.

Le 23 mars 2022, cette plainte a été désignée comme une enquête d'intérêt public et a été jointe à l'enquête d'intérêt public existante concernant les trois plaintes précédentes.

Les allégations contenues dans ces plaintes touchent au cœur même des valeurs et de l'éthique policières. Elles ont le potentiel de miner la confiance du public envers la police militaire et son adhésion aux préceptes de base de la règle de droit, notamment le principe d'égalité devant la loi.

La CPPM a mené des entrevues dans le cadre de son enquête d'intérêt public de janvier à mars 2022. La CPPM a préparé ses rapports d'évaluation d'enquête sur ces plaintes et rédige actuellement ses rapports provisoires. Ceux-ci exposeront les conclusions et les recommandations de la CPPM conformément à l'article 250.39 de la *Loi sur la Défense nationale*.

Des mises à jour sur l'avancement de l'enquête seront publiées sur notre site Web, sous l'en-tête « Calendrier »<sup>xvi</sup>.

## V Effets sur les services policiers militaires – Résumé de dossiers

La section ci-dessous résume une sélection de dossiers d'inconduite et d'ingérence traités par la CPPM en 2022.

### i. Résumé de dossiers d'inconduite CPPM 2018-014 et 2019-007

La CPPM a coordonné ses enquêtes sur ces deux plaintes pour inconduite car les faits sous-jacents, les membres de la police militaire impliqués et les preuves se recoupaient. Une plainte pour inconduite a été déposée en avril 2018 et l'autre en janvier 2019.

Les plaignants étaient membres d'une équipe sportive de la marine étrangère qui est arrivée au Canada pour participer à un tournoi en avril 2015. Au cœur de la plainte se trouve une allégation d'agression sexuelle contre les plaignants et deux autres membres de l'équipe qui a fait l'objet d'une enquête par le Service national des enquêtes des Forces canadiennes. Les plaignants ont été accusés d'agression sexuelle causant des lésions corporelles et d'agression sexuelle avec plus d'une personne en vertu du *Code criminel du Canada*. À la suite d'une enquête préliminaire, les plaignants ont été renvoyés à un procès en



septembre 2016. Une décision d'une audience de *Voir Dire* impliquant les plaignants a été publiée en septembre 2017 et comprenait la conclusion que le droit d'un plaignant à un avocat sans délai avait été violé. Les procureurs de la Couronne ont fini par retirer les accusations.

Le Bureau des Normes professionnelles du Grand Prévôt des Forces canadiennes a enquêté sur 28 allégations contre 11 membres de la police militaire. Ces allégations portaient sur l'arrestation, le langage utilisé par la police militaire, la sécurité, la protection et la dissimulation des preuves, la documentation, l'omission d'interroger des témoins et des problèmes de logistique. L'enquête des Normes professionnelles au dossier 2018-014 a révélé que toutes les allégations étaient non fondées, sauf une qui l'était partiellement. Dans le dossier 2019-007, l'enquête des Normes professionnelles a révélé que 12 allégations étaient non fondées, qu'une allégation était partiellement fondée et qu'une allégation était fondée.

Les plaignants ont demandé à la CPPM d'examiner leurs plaintes en décembre 2019 et en mars 2020 respectivement. La CPPM a identifié un autre membre de la Police militaire visé par la plainte qui a participé à l'enquête du Service national des enquêtes des Forces canadiennes au dossier 2018-014, et trois autres membres de la Police

militaire visés par la plainte au dossier 2019-007. La CPPM a enquêté 29 allégations au total. Dans le dossier 2018-014, elle a déterminé que deux allégations étaient partiellement fondées et une allégation était fondée. Dans le dossier 2019-007, elle a déterminé que deux allégations étaient partiellement fondées et quatre fondées. Toutes les autres allégations n'étaient pas fondées.

La CPPM a conclu que la fouille accessoire à l'arrestation des plaignants a eu lieu dans un délai raisonnable après l'arrestation, sans force excessive, et qu'il n'y avait aucune preuve que quelqu'un d'autre que les membres de la Police militaire ayant procédé à l'arrestation et les plaignants ait été témoin de l'arrestation. Les membres de la Police militaire sont tenus de procéder à une fouille accessoire à l'arrestation sur le lieu de celle-ci et, comme il ne s'agissait pas d'une fouille à nu, il n'était pas nécessaire de procéder à la fouille en privé. Un plaignant a été maintenu menotté plus longtemps que nécessaire, car aucune circonstance ne justifiait le maintien de la contrainte une fois la fouille terminée et le plaignant placé à l'arrière du véhicule de police. La CPPM n'a pas constaté de conduite non professionnelle avant, pendant ou après l'entrevue d'un plaignant, car il n'y avait aucune preuve que les membres de la Police militaire aient fait des commentaires désobligeants sur l'avocat, comme il est allégué. Comme la CPPM

a constaté qu'un membre de la Police militaire visé par la plainte n'avait pas fait suffisamment d'efforts pour trouver un témoin en particulier afin de lui signifier une assignation à comparaître, elle a déterminé que l'allégation connexe était partiellement fondée. Toutefois, dans ce cas, la Police militaire a réussi à accomplir la signification de l'assignation et le témoin a témoigné.

La CPPM a conclu que les actions des membres de la Police militaire visés par la plainte ne démontraient pas de partialité ou un manque d'indépendance par rapport à la chaîne de commandement militaire, tel qu'allégué. La CPPM n'a trouvé aucune preuve que la police militaire a omis d'interroger des témoins clés et, par conséquent, n'a pas mené une enquête approfondie et complète, ou qu'elle a supprimé des preuves, comme l'ont allégué les plaignants. Toutefois, la Police militaire a omis d'interroger une personne mentionnée par la victime présumée dans sa déclaration et n'a pas non plus enquêté sur le téléphone cellulaire de la victime présumée, qui aurait pu contenir des éléments de preuve à l'appui de l'accusation ou de la défense; par conséquent, les allégations relatives à ces éléments de l'enquête de la Police militaire étaient fondées.

La CPPM a noté que les membres de la Police militaire visés par la plainte n'ont pas fait preuve d'une vision étroite des choses et qu'ils n'ont pas non plus intimidé ou encadré les témoins comme il est allégué. L'utilisation de questions suggestives ou clarificatrices lors des entrevues n'a pas transgressé les limites légales ou politiques. L'allégation selon laquelle la Police militaire a transmis de façon inappropriée des renseignements sur l'affaire à la victime présumée n'était pas fondée, car les preuves ont seulement démontré que la Police militaire a tenu la victime présumée d'une agression sexuelle informée de façon appropriée de l'évolution de l'enquête et des procédures judiciaires, y compris des résultats d'analyse de l'acide désoxyribonucléique (ADN) et de toxicologie. Un membre de la Police militaire visé par la plainte n'a pas induit en erreur les procureurs de la Couronne en leur faisant croire qu'il y avait suffisamment de preuves pour arrêter les plaignants, comme il est allégué. La Police militaire s'était déjà forgé la croyance qu'il y avait des motifs raisonnables et probables d'arrêter les plaignants et il avait le pouvoir de le faire sans tenir compte de l'avis juridique fourni par les procureurs de la Couronne.

L'allégation selon laquelle de fausses informations ont été utilisées pour obtenir un mandat ADN était non fondée. Il a été déterminé que l'erreur dans la dénonciation était plus probablement qu'autrement

une simple erreur typographique dans l'information transcrite et non une falsification intentionnelle. L'allégation selon laquelle la Police militaire a omis de conserver une copie de la dénonciation dans le dossier d'événement général, soustrayant ainsi la conduite à un examen, a été partiellement fondée. Seule une partie de la dénonciation a été numérisée dans le dossier après avoir été approuvée par un juge de paix. Cette omission ne respectait pas la politique de la Police militaire sur l'obligation de documenter entièrement les activités d'enquête. Toutefois, rien ne prouve que le membre de la Police militaire visé par la plainte a tenté de soustraire sa conduite à l'examen ou a intentionnellement dissimulé des renseignements. L'allégation selon laquelle la Police militaire aurait dû sceller le mandat relatif à l'ADN, mais ne l'a pas fait, a été partiellement fondée parce que, même si la Police militaire a déposé et obtenu une ordonnance de mise sous scellés, elle l'a fait un mois après le mandat. Bien qu'il s'agisse d'une pratique policière courante, il n'est pas obligatoire de demander une ordonnance de mise sous scellés en même temps qu'un mandat. De plus, il s'agit d'une décision discrétionnaire qui a été prise par un membre de la police militaire visé par la plainte sans qu'il ne documente l'exercice de son pouvoir discrétionnaire ou la raison pour laquelle il a procédé comme il l'a fait, comme l'exige la politique de la police militaire.

La CPPM a conclu que l'allégation selon laquelle les membres de la Police militaire visés par la plainte ont porté atteinte au droit constitutionnel des plaignants de consulter un avocat sans délai et en privé était fondée. Comme il n'y avait pas de circonstances exceptionnelles permettant un délai raisonnable, il n'était pas raisonnable de faire attendre les plaignants pendant plus d'une heure pour parler à un avocat après leur arrivée au Service national des enquêtes des Forces canadiennes, simplement parce que la seule salle désignée pour les avocats de garde était utilisée par un co-accusé. La CPPM a également conclu que les discussions entre les plaignants et les avocats n'étaient pas suffisamment privées. Il incombait à la police militaire de faciliter l'accès immédiat et privé du plaignant à un avocat.

La CPPM a noté qu'une enquête de cette taille et de cette complexité aurait bénéficié de l'utilisation de la gestion des cas graves.

La CPPM a recommandé aux membres de la Police militaire visés par la plainte d'examiner les politiques et les pratiques exemplaires en matière de professionnalisme et de discrétion lorsqu'ils discutent de renseignements liés à une enquête; de documenter les activités d'enquête dans un dossier événement général; les principes de la gestion des cas graves et les ressources disponibles pour les

mettre en œuvre. Elle a recommandé que toutes les personnes visées par la plainte qui ont participé à l'arrestation et à l'interrogatoire des plaignants examinent les principes de l'article 10(b) de la *Charte canadienne des droits et libertés* et l'importance de fournir à un accusé l'accès à un avocat sans délai et en privé. La CPPM a également recommandé que le Grand Prévôt des Forces canadiennes examine les installations dans l'unité de police militaire impliquée dans cette affaire et confirme la conformité avec la nécessité de fournir un accès immédiat et sûr pour consulter un avocat en privé.

En réponse aux rapports de la CPPM dans ces deux plaintes pour inconduite, le Grand Prévôt des Forces canadiennes a accepté les conclusions et les recommandations. Il a également élargi la portée de la recommandation pour examiner les installations de cette unité de la Police militaire à tous les détachements de la Police militaire.

### **ii. Résumé du dossier d'inconduite CPPM 2018-035**

Cette plainte pour inconduite de la police militaire découle de l'enquête du Service national des enquêtes des Forces canadiennes sur une plainte d'agression sexuelle et de séquestration survenues sur une base militaire. La plaignante/la victime

et l'agresseur étaient tous deux membres de la même unité et suivaient un cours de formation au moment de l'incident. L'allégation criminelle était que le suspect a tiré la plaignante dans un placard à balais et l'a agressée sexuellement. La plaignante a fourni une déclaration enregistrée aux enquêteurs du Service national des enquêtes des Forces canadiennes – les personnes visées par la plainte. La plaignante a été emmenée à l'hôpital où un protocole de trousse médico-légale a été effectué et des échantillons de fluides corporels ont été prélevés.

Le lendemain, le suspect a été arrêté et a fait une déclaration aux enquêteurs du Service national des enquêtes des Forces canadiennes. Dans cette déclaration, le suspect a admis avoir eu des relations sexuelles avec la plaignante et a semblé concéder, à tout le moins, qu'il avait peut-être été imprudent quant à l'existence ou non d'un consentement. Le 13 juin 2018, les enquêteurs ont prélevé un échantillon d'ADN sur le suspect. Cependant, étant donné que le suspect avait concédé qu'il avait eu des relations sexuelles avec la plaignante, l'échantillon d'ADN du suspect n'a pas été soumis à des tests de comparaison avec les échantillons prélevés sur la plaignante à l'hôpital.

Les tests de routine effectués sur la plaignante ont indiqué qu'elle avait une infection transmissible sexuellement. La plaignante croit avoir contracté cette infection auprès du suspect. Les enquêteurs du Service national des enquêtes des Forces canadiennes ont conseillé au suspect de passer un test de dépistage d'une infection transmissible sexuellement et lui ont également fait signer une autorisation de divulgation de renseignements médicaux qui aurait permis aux enquêteurs de confirmer les renseignements figurant dans son dossier directement auprès de son médecin traitant. Cependant, ils n'ont pas donné suite à cette demande.

Les enquêteurs du Service national des enquêtes des Forces canadiennes ont transmis l'affaire au procureur militaire régional pour un examen préalable à la mise en accusation. Le procureur militaire régional a recommandé de ne pas porter d'accusations. Cet avis était apparemment fondé sur une déclaration faite par la plaignante lors de son entretien avec le Service national des enquêtes des Forces canadiennes, qui a été considérée par le procureur comme suggérant un consentement de la part de la plaignante. En conséquence, le procureur en est venu à penser que les chances raisonnables d'obtenir une condamnation étaient réduites.



L'enquêteur principal du Service national des enquêtes des Forces canadiennes a par la suite informé la plaignante des résultats, et à ce moment-là, il aurait fait des remarques inappropriées.

Cette plainte pour inconduite soulève diverses préoccupations concernant le déroulement de l'enquête du Service national des enquêtes des Forces canadiennes et les remarques finales faites au plaignant par l'enquêteur principal.

Le Bureau des Normes professionnelles du Grand Prévôt des Forces canadiennes a partiellement corroboré l'allégation de la plaignante concernant les remarques inappropriées de l'enquêteur principal, mais les autres allégations ont été jugées non fondées.

Après un examen approfondi des documents du dossier de la Police militaire et sa propre enquête, la CPPM a tiré les conclusions suivantes :

1. Les membres du Service national des enquêtes des Forces canadiennes visés par la plainte n'étaient pas en faute pour ne pas avoir immédiatement accusé le suspect d'agression sexuelle et de séquestration, plutôt que de le libérer sous conditions. Dans le cadre du système de justice militaire, les accusations ne peuvent être portées qu'après avis d'un procureur, et le système de libération provisoire est régi par des règles différentes de celles du système civil de justice pénale.
2. Rien n'indique que les enquêteurs du Service national des enquêtes des Forces canadiennes aient caché des preuves pertinentes au procureur. Cette allégation semble être le résultat d'une mauvaise interprétation de la preuve documentaire basée sur des dossiers expurgés obtenus par la plaignante en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.
3. Les enquêteurs du Service national des enquêtes des Forces canadiennes n'ont pas commis de faute pour avoir omis d'envoyer les résultats du test médico-légal au procureur militaire régional. Les résultats n'ont été reçus qu'après l'envoi du dossier d'examen préalable à l'inculpation au procureur militaire régional. De plus, à ce stade de l'enquête, le consentement était la seule question en suspens dans le dossier.
4. Les enquêteurs du Service national des enquêtes des Forces canadiennes n'ont pas conclu qu'il n'y avait pas de « preuves suffisantes » pour appuyer les accusations contre le suspect. Les accusations n'ont pas été portées en raison de l'avis du procureur militaire régional qui a estimé qu'il y avait aucune perspective raisonnable de condamnation du suspect.
5. Les enquêteurs du Service national des enquêtes des Forces canadiennes n'ont pas commis de faute en ne poussant pas plus loin l'enquête sur la transmission d'une infection transmissible sexuellement du suspect à la plaignante. Étant donné qu'une grande partie de la population adulte est porteuse de cette infection transmissible sexuellement en question, la transmission par le suspect aurait été difficile à établir hors de tout doute raisonnable. Même si la transmission pouvait être prouvée, il aurait fallu prouver hors de tout doute raisonnable que le suspect savait qu'il avait le virus au moment de l'agression sexuelle. Enfin, il aurait fallu que le suspect se soumette volontairement à un examen médical afin de diagnostiquer la maladie – la police n'a pas le pouvoir d'obliger un tel test.
6. Les enquêteurs du Service national des enquêtes des Forces canadiennes n'ont pas commis de faute en n'inculpant pas le suspect de violation de ses conditions de libération pour avoir tenté de communiquer avec la plaignante par l'intermédiaire des médias sociaux. L'incident de violation des conditions a été traité par les membres de

la police militaire de la base locale, et non par les enquêteurs du Service national des enquêtes des Forces canadiennes. De plus, il est inhabituel de porter des accusations de violation des conditions lorsque la poursuite pour l'infraction substantielle sous-jacente ne se poursuit pas.

7. Les enquêteurs du Service national des enquêtes des Forces canadiennes n'ont pas commis de faute en omettant de faire comparer l'échantillon d'ADN du suspect à l'échantillon de la trousse médico-légale de la plaignante. À ce stade de l'enquête, la seule question en litige était le consentement de la plaignante – le fait de l'acte sexuel ayant été admis par le suspect.
8. L'enquêteur principal du Service national des enquêtes des Forces canadiennes a fait des remarques inappropriées à la plaignante. Ces remarques semblent avoir été le résultat d'un effort malencontreux d'offrir un soutien émotionnel à la plaignante.
9. Les enquêteurs du Service national des enquêtes des Forces canadiennes n'ont pas manqué de tenir compte de l'état d'esprit de la plaignante en tant que survivante d'une agression sexuelle dans l'interprétation de sa déclaration.

La CPPM a formulé quatre recommandations. La première s'adresse au ministre de la Défense nationale :

1. Que le ministre :
  - i) appuie et facilite les discussions de bonne foi avec les intervenants concernés en vue de résoudre la question de l'accès de la CPPM aux renseignements privilégiés du secret professionnel de l'avocat aux fins du règlement des plaintes, comme le recommande le rapport de la troisième autorité d'examen indépendante au ministre de la Défense nationale; et
  - ii) dans l'intervalle, ordonne que les dossiers de la poursuite ou de la Couronne soient considérés comme exempts du secret professionnel de l'avocat aux fins du règlement des plaintes en vertu de la partie IV de la *Loi sur la défense nationale*.

Les trois autres recommandations ont été adressées au Grand Prévôt des Forces canadiennes :

2. Que le Grand Prévôt des Forces canadiennes émette des directives afin que les membres de la Police militaire soient tenus de faire preuve de transparence dans la communication des raisons pour lesquelles ils ne portent pas d'accusations;

3. Que le Grand Prévôt des Forces canadiennes mette en place une politique pour s'assurer que le détachement du Service national des enquêtes des Forces canadiennes concerné soit informé de toute violation des conditions de libération traitée par un autre détachement de la Police militaire; et
4. Que le Grand Prévôt des Forces canadiennes envisage d'exiger que tous les échantillons d'ADN prélevés sur des suspects soient comparés aux échantillons de la trousse médico-légale pour agression sexuelle.

Dans sa notification, le Grand Prévôt des Forces canadiennes a accepté toutes les conclusions et recommandations de la CPPM, mais a reporté la réponse à la recommandation n° 1 au ministre de la Défense nationale. Il convient de noter qu'au moment de la publication du rapport final, la CPPM n'avait pas obtenu de réponse du ministre de la Défense nationale concernant la recommandation n° 1. Une fois la réponse du ministre obtenue, la CPPM révisera et publiera à nouveau le rapport final en conséquence.

### iii. Résumé du dossier d'ingérence CPPM 2019-029

Cette plainte pour ingérence découle du traitement de deux incidents présumés d'incursion illégale, et d'autres infractions à la *Loi sur les espèces sauvages du Canada*, relativement à la réserve nationale de faune située dans la base des Forces canadiennes par des membres du peloton de police militaire local de la base des Forces canadiennes. Ces incidents se seraient produits respectivement en mai et en juillet 2019 et semblent avoir impliqué des soldats d'une unité de l'armée étrangère affectés à la base des Forces canadiennes en question.

Conformément à un protocole d'entente conclu en 2009 entre Environnement Canada (maintenant Environnement et Changement climatique Canada) et le ministère de la Défense nationale, l'enquête sur les violations présumées de la *Loi sur les espèces sauvages du Canada* a été confiée à des membres du peloton de police militaire local, qui était commandée par le plaignant.

La personne visée par la plainte pour ingérence était le commandant de la compagnie de police militaire par intérim, qui était le superviseur du plaignant aux moments pertinents à cette plainte.

Le peloton de police militaire local a mené des enquêtes sur ces deux cas de la *Loi sur les espèces sauvages du Canada* tout au long de l'été 2019. Au cours de ces enquêtes, le commandant de la compagnie de police militaire par intérim est apparemment devenu de plus en plus préoccupé par le traitement de l'enquête par le peloton de police militaire sous le commandement du plaignant. Ces préoccupations comprenaient : un défaut présumé de consulter un conseiller juridique militaire ou civil approprié; l'ampleur des amendes en vertu de la *Loi sur les espèces sauvages du Canada* et des règlements potentiellement applicables aux accusations en vertu de la législation sur la faune; et, à la lumière des amendes énormes discutées (jusqu'à 200 millions de dollars), le risque potentiel pour la « relation stratégique » des Forces armées canadiennes avec l'unité de l'armée étrangère si les accusations devaient être portées.

Ces préoccupations du commandant de la compagnie de police militaire par intérim ont finalement conduit à certaines directives du commandant de la compagnie de police militaire au plaignant qui les a considérées comme constituant une ingérence inappropriée dans les deux enquêtes de la *Loi sur les espèces sauvages du Canada* : 1) le renvoi des deux enquêtes du peloton de police militaire au détachement régional du Service national des enquêtes des

Forces canadiennes pour examen et rétroaction; et 2) la disposition de l'enquête sur l'incident de la *Loi sur les espèces sauvages du Canada* de mai 2019 par un avertissement enregistré avec l'unité de l'armée étrangère plutôt que par le dépôt d'accusations. Le plaignant a interprété ces directives comme étant dues, non pas à des lacunes réellement perçues dans les enquêtes du peloton de police militaire, mais à la préférence du commandant de la compagnie de police militaire par intérim pour que les affaires n'aboutissent pas à des accusations contre les membres de l'unité de l'armée étrangère. Par conséquent, le plaignant a soumis à la CPPM la présente plainte pour ingérence contre le commandant de la compagnie de police militaire par intérim.

Après un examen approfondi des dossiers pertinents de la Police militaire, ainsi qu'une série d'entrevues, la CPPM a conclu que cette plainte pour ingérence n'était pas fondée.

Lors de son entrevue avec la CPPM, le plaignant a semblé revenir sur sa conviction initiale selon laquelle les interventions susmentionnées du commandant de la compagnie de police militaire par intérim en question étaient le résultat d'un motif ultérieur et inapproprié.

L'enquête de la CPPM a également déterminé que la décision de clore l'enquête sur le premier incident par un avertissement écrit, plutôt que par des accusations, a été prise de façon indépendante par l'enquêteur principal du peloton de police militaire, et n'était pas le résultat de pressions exercées par le commandant de la compagnie de police militaire par intérim. Quoi qu'il en soit, la CPPM a noté que les directives données de bonne foi par les supérieurs de la Police militaire sur le traitement ou la disposition d'une enquête de la Police militaire relèvent de la chaîne de commandement de la Police militaire et ne constituent pas en soi une ingérence inappropriée.

De plus, en ce qui concerne la directive de transmettre les dossiers d'enquête au Service national des enquêtes des Forces canadiennes pour examen, la CPPM a déterminé qu'il s'agissait d'une pratique acceptée au sein du Groupe de la Police militaire des Forces canadiennes et que cela n'entraînait pas nécessairement le transfert complet de la responsabilité de l'enquête au Service national des enquêtes des Forces canadiennes. Cela semblait être le cas ici, où les postes d'enquêteur principal dans les deux dossiers de la *Loi sur les espèces sauvages du Canada* sont restés aux mêmes membres du peloton de police militaire (bien que les rôles de supervision aient été transférés au niveau régimentaire).

Sur la base de ce qui précède, la CPPM a déterminé que les deux allégations d'ingérence n'étaient pas fondées.

Au cours de son enquête sur cette plainte, la CPPM a observé que le protocole d'entente entre Environnement Canada et le ministère de la Défense nationale concernant la gestion de la réserve nationale de faune de la base des Forces canadiennes, ayant été élaboré avant avril 2011, était désuet en ce qu'il traitait les membres locaux du peloton de police militaire comme des délégués et des subordonnés du commandant de la base des Forces canadiennes, ce qui est incompatible avec la structure de commandement actuelle de la police militaire des Forces armées canadiennes. Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2011, toutes les polices militaires qui exercent des fonctions de nature policière font partie du Groupe de la Police militaire des Forces canadiennes sous le commandement du Grand Prévôt des Forces canadiennes. Certains témoins interrogés par la CPPM dans cette affaire ont partagé cette observation.

En effet, on a fait remarquer à la CPPM que la pratique de l'application de la *Loi sur les espèces sauvages du Canada* en ce qui concerne la Réserve nationale de faune de la base des Forces canadiennes en vertu du protocole d'entente a été modifiée par la directive donnée au peloton de

police militaire local selon laquelle ils doivent jouer un rôle de soutien, plutôt qu'un rôle principal, dans de telles enquêtes.

Pour mieux clarifier les autorités et les responsabilités pertinentes, la CPPM a recommandé que le protocole d'entente soit modifié pour refléter la structure de commandement actuelle de la Police militaire.

En réponse au rapport de la CPPM, le chef d'état-major de la Défense a accepté les conclusions et la recommandation de la CPPM dans cette affaire.

## VI Sensibilisation

Le programme de sensibilisation de la CPPM est essentiel à l'établissement de relations avec la police militaire, la communauté qu'elle dessert, les plaignants, les personnes visées par la plainte et les témoins participant au processus de plainte, les Forces armées canadiennes ainsi qu'avec d'autres parties prenantes clés. En 2022, la CPPM a continué son programme de sensibilisation virtuelle et essayer de nouvelles façons d'offrir des services de sensibilisation en tirant parti de la technologie. La CPPM apprécie vivement les efforts des nombreuses personnes qui ont organisé, soutenu



et participé à ses activités de sensibilisation dans les bases et à l'École de la Police militaire des Forces canadiennes, ainsi que lors d'autres activités.



### **i. Service national des enquêtes des Forces canadiennes**

Cette année encore, la CPPM a été invitée à faire une présentation à la séance de formation pour les nouveaux membres du Service national des enquêtes des Forces canadiennes. L'avocate générale principale et directrice générale de la CPPM, Julianne Dunbar, et l'avocate générale et directrice principale des opérations, Elsy Chakkalal, étaient toutes deux présentes et ont fourni aux nouveaux membres une discussion très utile sur notre mandat et l'importance du professionnalisme dans le travail des membres du Service national des enquêtes des Forces canadiennes.

### **ii. Bureau du chef d'état-major de la Défense**

La présidente par intérim, Bonita Thornton, l'avocate générale principale et directrice générale, Julianne Dunbar, et l'avocate générale et directrice principale des opérations, Elsy Chakkalal, ont offert une séance virtuelle au chef d'état-major de la Défense et à son personnel sur le processus de traitement des plaintes de la partie IV de la *Loi sur la défense nationale* et ont répondu aux questions concernant les procédures et les pratiques.

### **iii. Commission royale australienne sur la défense et le suicide des vétérans**

La présidente par intérim, Bonita Thornton, l'avocate générale principale et directrice générale, Julianne Dunbar, et l'avocate générale et directrice principale des opérations, Elsy Chakkalal, ainsi que d'autres organismes du portefeuille du Ministère de la Défense nationale ont fait une présentation et une séance d'information sur notre travail à la Commission royale australienne sur la défense et le suicide des vétérans.

### **iv. Emplacements des Forces armées canadiennes à l'échelle du Canada**

Des séances virtuelles avec des participants de partout au Canada permettent de mieux faire connaître le mandat et les activités de la CPPM, d'établir des relations avec les intervenants et de fournir une occasion pour répondre aux questions et préoccupations concernant le processus de traitement des plaintes. Les principaux publics visés sont les suivants :

- les membres de la police militaire qui peuvent être des personnes visées par la plainte, des plaignants ou des témoins dans le cadre de plaintes en matière d'inconduite ou d'ingérence;

- la chaîne de commandement militaire, qui s'en remet aux services de policiers militaires pour maintenir la discipline militaire, mais ne peut pas s'ingérer dans les enquêtes policières;
- quiconque peut interagir avec la police militaire du fait qu'il vit dans une base des Forces canadiennes, y travaille ou la visite. Le lien de la CPPM avec ce groupe se tisse souvent par l'entremise de directeurs généraux et de personnel du Centre de ressources pour les familles des militaires de chaque base.

La CPPM s'efforce d'atteindre autant de membres que possible de la famille militaire tout en respectant les réalités opérationnelles des bases et escadres des Forces armées canadiennes dans tout le pays et à l'étranger.

À la suite du succès des assemblées publiques nationales virtuelles sur l'ingérence, ainsi que de quelques autres séances de sensibilisation pilotes, la CPPM a lancé une série de séances nationales de sensibilisation virtuelle à l'automne 2021. Cela s'est poursuivi en 2022. Le nouveau programme permet aux membres des principaux publics visés de s'inscrire à un événement à la date et à l'heure de leur choix. Plutôt que de limiter chaque séance à une seule base, chaque séance est destinée à un public particulier et offerte largement. Nous avons offert 5 séances au groupe du Centre de ressources

pour les familles des militaires, 7 aux membres de la police militaire, et 5 aux membres de l'équipe de commandement. Au total, 291 participants ont assisté aux séances de sensibilisation virtuelle tout au long de l'année.

La rétroaction obtenue des participants a été très positive. La rétroaction et notre expérience seront utilisées pour continuer à améliorer la conception et la prestation d'autres séances de sensibilisation virtuelle au cours de l'année à venir.

#### v. École de la Police militaire des Forces canadiennes

Dans le cadre de son programme, la CPPM offre régulièrement des séances de sensibilisation à l'École de la Police militaire des Forces canadiennes située à Borden, en Ontario. Cette année encore, la CPPM a présenté virtuellement aux diplômés du niveau de qualification 3 au printemps et à l'automne. Nous avons apprécié l'occasion de rappeler à 94 nouveaux membres de la police militaire l'importance de la surveillance policière. La CPPM a également offert des séances de sensibilisation aux classes du cours pour officiers de la police militaire au printemps. Vingt membres de la police militaire ont participé à ces séances de sensibilisation du cours pour officier de la police militaire.



Exercice de formation de la police militaire

#### vi. Association canadienne de surveillance civile du maintien de l'ordre (ACSCMO)

L'Association canadienne de surveillance civile du maintien de l'ordre (ACSCMO) est un organisme sans but lucratif national formé de personnes et d'organisations déterminées à faire progresser le concept, les principes et l'application de la surveillance civile des organisations d'application de la loi à l'échelle du Canada et à l'étranger. L'ACSCMO est reconnue dans le monde entier pour son leadership en matière de surveillance policière. La présidente de la CPPM siège au conseil d'administration de l'ACSCMO.

L'ACSCMO a tenu sa conférence éducative annuelle en 2022 (« Le visage changeant de la surveillance ») en utilisant un modèle hybride pour la participation en personne et par vidéoconférence. La présidente par intérim et plusieurs membres de la CPPM y ont participé.

## VII Collaboration

Tout au long de l'année, la CPPM a continué de travailler à la résolution d'un certain nombre de questions complexes et difficiles avec la direction de la Défense nationale, le Grand Prévôt des Forces canadiennes, la chaîne de commandement militaire et la communauté de la police militaire. Ces travaux visent à rendre le processus de traitement des plaintes plus efficace et efficient. Notamment, après la publication du rapport de l'autorité du troisième examen indépendant au ministre de la Défense nationale, la CPPM a participé à des réunions du Groupe de travail avec des représentants des Forces armées canadiennes et du Ministère de la Défense nationale, tant au niveau de la présidente qu'au niveau opérationnel, afin d'assurer la mise en œuvre des recommandations contenues dans ce rapport.

### i. Grand Prévôt des Forces canadiennes

La présidente par intérim de la CPPM et le Grand Prévôt des Forces canadiennes ont continué à se réunir pour discuter d'enjeux d'intérêt mutuel, ce qui comprend leurs mandats et leurs objectifs principaux.

Cette année, la rencontre a eu lieu le 25 novembre 2022. Ces réunions offrent à la présidente par intérim de la CPPM et le Grand Prévôt des Forces canadiennes, en compagnie de membres clés de leur personnel, une occasion pour discuter d'enjeux relatifs au processus de traitement des plaintes et pour trouver des façons d'améliorer le processus.

Ces réunions ont été fructueuses pour assurer des lignes de communication solides et une relation de collaboration. Cela a été renforcé par des réunions régulières entre l'avocate générale principale et directrice générale de la CPPM et le commandant adjoint du Groupe de la Police militaire des Forces canadiennes / Bureau des Normes professionnelles du Grand Prévôt des Forces canadiennes. Le personnel de la CPPM s'est également engagé, au besoin, avec le personnel des Normes professionnelles afin de maintenir une relation professionnelle et de collaboration pour régler les problèmes au fur et à mesure qu'ils se présentent.



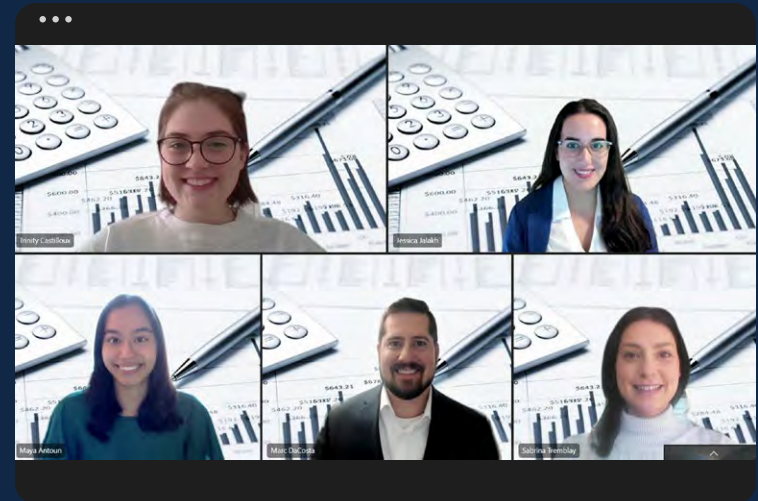
25 novembre 2022, Rencontre annuelle CPPM-GPFC (de gauche à droite) : Majeur Gabriel Roy (Conseiller juridique), Julianne Dunbar (Avocate principale générale et directrice générale), Bonita Thornton (Présidente par intérim), Brigadier-général Simon Trudeau (Grand Prévôt des Forces canadiennes), Colonel Vanessa Hanrahan (Commandant adjointe Groupe Police militaire/Normes Professionnelles), Elsy Chakkalakal, (Avocate générale et directrice principale des opérations)

# Excellence en matière de gestion et de leadership

## PARTIE 3

### | Gestion financière

En 2022, la CPPM a continué de faire preuve d'une rigueur dans sa gestion de ses ressources financières. Elle a planifié, géré et contrôlé efficacement son budget et ses dépenses afin de répondre aux besoins opérationnels et aux exigences accrues des organismes centraux, y compris le dépôt de rapports financiers précis et en temps opportun. En 2020, un cadre de gestion du contrôle interne<sup>xvii</sup> a été approuvé par le Comité exécutif de la CPPM. Ce cadre comprenait un plan quinquennal de vérification du contrôle interne. Les résultats de l'année 1<sup>xviii</sup> de la vérification ont été déposés au Comité exécutif de la CPPM à l'été 2022. La CPPM a également procédé à l'évaluation de l'efficacité de la conception et de l'efficacité opérationnelle de ses contrôles internes et a mis en place des plans d'action de gestion adéquats pour traiter les possibilités d'amélioration identifiées.



L'équipe des Finances et approvisionnement (de gauche à droite) : Trinity Castilloux, Jessica Jalakh, Maya Antoun, Marc Da Costa, Sabrina Tremblay.



**Budget de fonctionnement :**

Le budget annuel actuel de la CPPM est de 4,4 millions de dollars. Il sert à assurer l'exécution du mandat législatif de la CPPM en vertu de la partie IV de la *Loi sur la défense nationale*. Cela comprend l'enquête et le règlement des plaintes et toutes les autres activités nécessaires pour satisfaire aux exigences des organismes centraux, dont la production des divers rapports de reddition de compte exigés par ces organismes et par le Parlement (plans ministériels, rapport sur les résultats ministériels, rapports annuels, états financiers annuels et rapports financiers trimestriels). De plus, la CPPM reçoit des fonds supplémentaires au cours de l'année provenant du report de son budget de fonctionnement et des allocations de compensation liées au renouvellement des conventions collectives.

**Renseignements financiers supplémentaires :**

Des renseignements supplémentaires sur la gestion des finances et des dépenses de la CPPM sont disponibles dans les sections [Rapports<sup>xix</sup>](#) et [Transparence<sup>xx</sup>](#) du site Web de la CPPM sous Plans ministériels, Rapports sur les résultats ministériels, Rapports financiers trimestriels, États financiers annuels et États financiers prospectifs.

**II Modèle hybride**

Cette année, la CPPM a adopté un modèle hybride où les employés travaillent à la fois en télétravail et au bureau. Ce changement a exigé une grande participation, de l'agilité et de la flexibilité de la part de tous les employés. La plupart des bureaux de la CPPM ont été dépersonnalisés afin de passer à un environnement basé sur des postes de travail non assignés et fondé sur des activités, dans lequel l'espace de travail est conçu pour effectuer différentes activités au cours de la journée de travail, comme l'apprentissage, la concentration et la collaboration. L'équipe des technologies de l'information a mis en œuvre tous les changements technologiques et les nouveaux postes de travail dans un délai rapide et a fourni d'excellents conseils pour faciliter les défis que les employés peuvent rencontrer lorsqu'ils se rendent au bureau pour la première fois avec la nouvelle configuration. En 2022, des travaux ont été effectués pour mettre en place un système de réservation plus convivial pour la CPPM. De plus, la Direction générale des services corporatifs a examiné et mis à jour de nombreuses politiques et directives internes afin de les aligner sur le modèle hybride mis en œuvre. La CPPM continue de collaborer avec les organismes centraux dans le cadre de l'initiative sur l'avenir du travail du gouvernement du Canada.

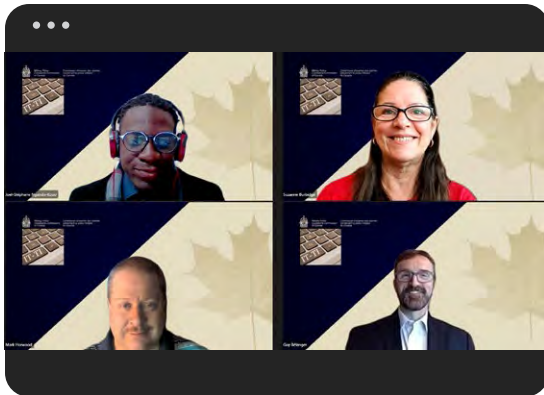
Au cours de ce changement, la haute gestion a demandé aux employés de lui faire part de leurs priorités et de leurs préoccupations dans le cadre d'une session de consultation en trois parties, un consultant externe guidant les discussions. Les cadres de la haute gestion ont déjà répondu à certaines des préoccupations qui ont été mises en évidence au cours des sessions et continuent d'engager les employés au cours de toutes les réunions du personnel afin de maintenir la conversation à mesure que nous avançons.

**III La transformation numérique pour l'avenir du travail**

Avant le début de la pandémie, la CPPM avait lancé un projet de transformation informatique pour mettre en œuvre Microsoft 365. Cela a permis à l'équipe des technologies de l'information d'accélérer la mise en œuvre de Microsoft Teams dans l'ensemble de l'organisation. Nous avons également maintenu un support informatique supplémentaire pendant la période d'adaptation afin de mieux soutenir les employés dans un environnement virtuel.

Cette année, la priorité était de remplacer les équipements de réseau informatique vieillissants et de se préparer à réussir dans le modèle

hybride. De plus, les outils de gestion modernes de Microsoft 365 continuent d'être utilisés pour gérer et sécuriser l'environnement réseau et les équipements informatiques. La situation de la sécurité continue de s'améliorer et les outils de collaboration tels que Microsoft Teams continuent d'assurer une communication adéquate et efficace au sein de l'organisation.



L'équipe des technologies de l'information (de gauche à droite) : Joel-Stéphane Ngouda Kouo, Suzanne Burbidge, Mark Horwood, Guy Bélanger.

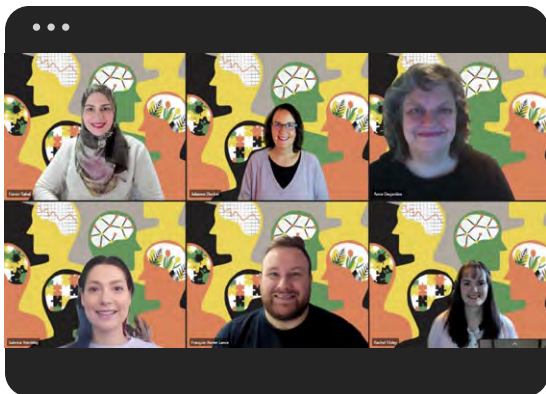
#### IV Santé mentale et bien-être au travail

La CPPM a continué d'offrir une variété de services aux employés à travers une entente officielle avec les Services d'aide aux employés de Santé Canada pour fournir des services informels de gestion des conflits, y compris un service d'ombuds et un programme d'aide aux employés.

La championne du bien-être mental de la CPPM, soit l'avocate générale principale et directrice générale, et le Comité du bien-être mental ont continué de sensibiliser les employés sur la santé mentale et le bien-être en offrant une séance d'une demi-journée avec un modérateur externe sur le thème du « bien-être en période de changement et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ». Le comité du bien-être mental a également élaboré et mis en œuvre plusieurs idées pour favoriser le bien-être de ses employés, comme l'introduction d'un tableau de gratitude et d'une séance de diffusion de la positivité à toutes les réunions du personnel, l'affichage de messages de bien-être sur la plateforme TEAMS et l'introduction d'un café-causerie mensuel sur le bien-être et la santé. Le comité du bien-être mental a également organisé un programme de don pendant la période

des fêtes, dans le cadre duquel les employés ont contribué volontairement au programme de paniers de Noël des Grands Frères et Grandes Sœurs.

La CPPM a également continué de publier de l'information sur la santé mentale et le bien-être en fournissant des informations sur les ressources et en soulignant des événements tels que la Semaine de la santé mentale et la Journée mondiale de la santé mentale. Une sélection de vidéos sur la santé mentale a été présentée lors de réunions trimestrielles de tout le personnel et la campagne LifeSpeak, qui offre un accès mobile en tout temps à une plateforme d'apprentissage électronique confidentielle et bilingue pour les employés et leurs familles, a été promue. Enfin, la CPPM a mis en œuvre une nouvelle politique de harcèlement externe qui fournit à ses employés des outils pour faire face au comportement déraisonnable d'une partie intéressée. La CPPM a mis en œuvre cette politique afin de favoriser un milieu de travail sûr et sain pour son personnel.



Comité du bien-être mental (de gauche à droite) : Hanan Rahal, Julianne Dunbar, Anne Desjardins, Sabrina Tremblay, François-Xavier Lance, Rachel Tilsley.

## V Diversité et inclusion

Cette année encore, les défis créés par la pandémie et le travail à distance n'ont pas diminué notre engagement et nos réalisations pour développer un environnement de travail diversifié, accessible, agile et inclusif où chacun se sent soutenu, motivé et respecté. Malgré le fait qu'elle travaille en grande partie à distance, la CPPM a continué à créer un environnement de travail accessible en s'attaquant aux obstacles et en répondant de manière proactive

aux besoins d'accommodation afin de permettre la pleine participation de ses employés à leur environnement de travail.

Comme l'année dernière, la CPPM a soutenu les pauses-café virtuelles hebdomadaires qui ont été mises en place depuis le début de la pandémie, ce qui a permis de maintenir des relations saines et une culture collégiale sur le lieu de travail. Ces pauses-café virtuelles permettent l'échange d'informations et contribuent à réduire le sentiment d'isolement des employés et à faciliter l'intégration des nouveaux employés. Le Comité social de la CPPM a planifié des activités virtuelles et en personne pour maintenir cette cohésion sociale. Un concours de sculpture de citrouilles, une visite au Musée canadien de la guerre pendant la semaine nationale de la fonction publique et une activité en personne durant le temps des Fêtes ne sont que quelques exemples des initiatives du Comité social.

Les événements et les journées/mois de sensibilisation ont été promus par le biais de divers canaux de communication et de déjeuners-conférences virtuels. Il s'agit notamment du Mois du patrimoine asiatique, du Mois national de l'histoire des Autochtones, de la Semaine de l'égalité des sexes, du Mois de la Fierté, de la Semaine de la Fierté à la fonction publique, de

la Journée canadienne du multiculturalisme, de la Journée internationale des personnes handicapées, de la Semaine nationale de l'accessibilité et de la Journée du chandail orange.

Nous continuons à être fiers du niveau de diversité de la CPPM : 28 % des employés se sont identifiés comme des minorités visibles et 20 % se sont identifiés comme des personnes en situation de handicap, ce qui dépasse de loin la disponibilité sur le marché du travail, qui est le point de référence utilisé par les services du Secrétariat du Conseil du trésor.<sup>xxi</sup>

À l'automne 2022, le Secrétariat du Conseil du Trésor a lancé son projet de modernisation de l'auto-identification. La modernisation s'attaque à la manière dont les fonctionnaires s'auto-identifient. Le nouveau formulaire comprend également une section pour l'auto-identification des LGBTQ2+ (Lesbienne, gay, bisexuel, transgenre, queer, bi-spirituel, plus), ainsi qu'une terminologie plus contemporaine et inclusive conçue pour améliorer la compréhension de l'intersectionnalité. La CPPM se réjouit de soutenir ce projet novateur et de voir où se trouvent les lacunes, d'améliorer la compréhension de notre main-d'œuvre et de prendre les mesures nécessaires pour développer, former ou améliorer nos pratiques d'embauche afin de soutenir une main-d'œuvre diversifiée et inclusive.

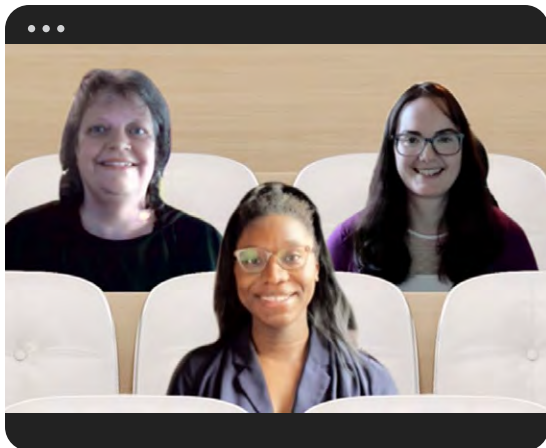
## VI Lumière sur les Ressources humaines

---

La CPPM continue de renforcer ses capacités dans l'ensemble de l'organisation et de soutenir ses gestionnaires et ses employés dans tous les aspects de la gestion des personnes. Grâce à des ententes de niveau de service avec l'École de la fonction publique du Canada, nos employés ont facilement accès à un large éventail d'ateliers ou de possibilités d'apprentissage pour améliorer leurs connaissances ou leurs compétences.

La CPPM a travaillé sans relâche pour améliorer sa façon de travailler, notamment en élaborant un plan d'action pour mettre en œuvre les mesures énoncées dans l'Appel à l'action du greffier du Conseil privé en faveur de la lutte contre le racisme, l'équité et l'inclusion dans la fonction publique fédérale.

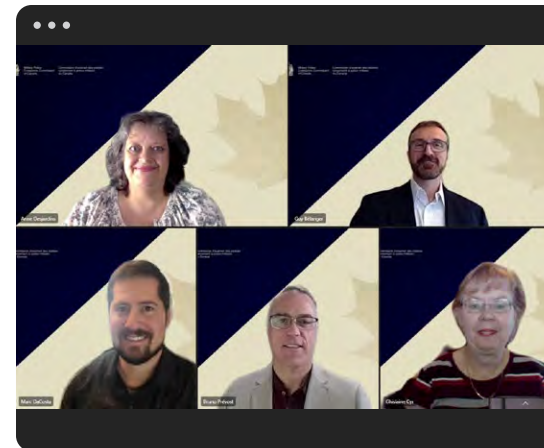
La CPPM reste déterminée à promouvoir l'accessibilité et à créer un milieu de travail sans obstacle pour ses employés et des services sans obstacle pour tous les Canadiens et les personnes que nous servons. L'un des principes clés de la Loi canadienne sur l'accessibilité<sup>xxii</sup> est « Rien sans nous », ce qui signifie que les personnes en situation de handicap doivent être consultées lors de l'élaboration de lois, de politiques et de programmes qui les concernent. Conformément à ce principe, la CPPM a entrepris une vaste consultation auprès de ses employés et des Canadiens dans le but d'améliorer ses services, ses communications et ses systèmes en les rendant plus accessibles aux personnes en situation de handicap. Nous avons hâte de partager publiquement nos plans d'adaptation dans les mois à venir.



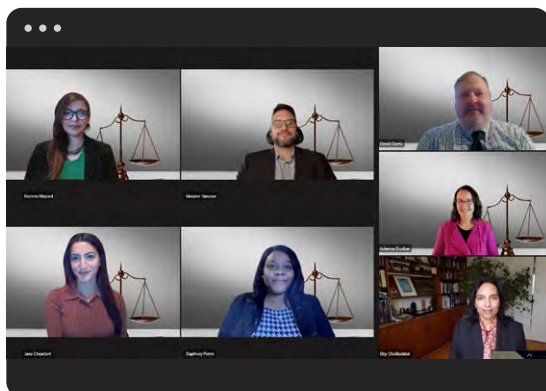
L'équipe des ressources humaines et sécurité (de gauche à droite) : Anne Desjardins, Rachel Tilsley, Dorothee-Joelle Bitondo.



Le Comité exécutif (de gauche à droite) : Elsy Chakkalal, Bonita Thornton, Bruno Prévost, Julianne Dunbar.



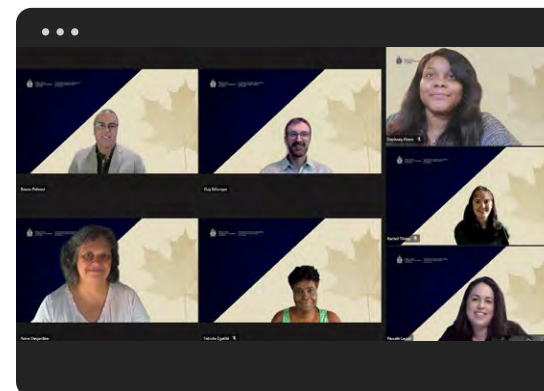
L'équipe de gestion des services corporatifs (de gauche à droite) : Anne Desjardins, Guy Bélanger, Marc Da Costa, Bruno Prévost, Ghislaine Cyr.



L'équipe des services juridiques (de gauche à droite) : Noreen Majeed, Maxime Vanasse, David Goetz, Jana Cheaitani, Daphney Pierre, Julianne Dunbar, Elsy Chakkalal.



L'équipe de Rédiddion de compte, AIPRP et administration (de gauche à droite) : Ghislaine Cyr, François-Xavier Lance (assis), Pascale Laurin.



Comité SST (de gauche à droite) : Bruno Prévost, Guy Bélanger, Daphney Pierre, Anne Desjardins, Fabiola Égalité, Rachel Tilsley, Pascale Laurin.



# Conclusion

## PARTIE 4

### I Conclusion de la présidente par intérim

Il est tout à fait approprié que la nomination d'une nouvelle présidente de la CPPM marque le début de cette nouvelle ère de surveillance de la Police militaire. Nous, à la CPPM, sommes ravis d'accueillir quelqu'un comme M<sup>e</sup> Tammy Tremblay qui possède les compétences et l'expérience pour diriger la CPPM en cette période critique de transition et de renouvellement.

Pour ma part, je suis heureuse d'avoir été au service de la CPPM et de sa mission en tant que présidente par intérim depuis octobre 2021. Ce fut un honneur de faire partie d'une équipe aussi dévouée et amicale. Je me réjouis de continuer à

faire partie de l'équipe de la CPPM en tant que membre de la Commission, et de travailler avec la nouvelle présidente.

La dernière année a été une période passionnante, imprégnée de la perspective d'une réforme et de la possibilité d'amélioration, notamment dans le domaine de la Police militaire et de la surveillance de la Police militaire.

Les recommandations du troisième examen indépendant ont permis d'espérer d'importantes améliorations de la capacité de la CPPM à assurer une surveillance efficace et crédible de la Police militaire. Certaines des réformes proposées étaient souhaitées par la CPPM depuis de nombreuses années. En particulier, la CPPM a fait remarquer que pour appuyer correctement la responsabilité

publique de la Police militaire et la confiance du public envers cette dernière, la CPPM doit avoir, et être perçue comme ayant, un accès robuste aux informations pertinentes pour les affaires dont elle est saisie.

Bien que les premières discussions sur la mise en œuvre des recommandations de l'examen indépendant avec les parties prenantes du ministère de la Défense nationale aient été positives, l'une des principales préoccupations de la Commission en 2023 sera de veiller à ce que les réformes clés proposées par l'autorité d'examen indépendant, et acceptées dans leur esprit par le gouvernement, soient mises en œuvre en temps voulu et conformément à leur intention.

Dans le cadre de l'exécution de notre mandat, la CPPM se réjouit de poursuivre sa collaboration positive et productive avec le Grand Prévôt des Forces canadiennes et son équipe. Cette relation a été de la plus haute importance pour nous dans notre travail, et continuera de l'être, alors que nous nous engageons dans cette nouvelle ère de surveillance de la Police militaire.

**Bonita Thornton, B.A., LL.B., CD**

*Présidente par intérim*

## II Notre organisation

### i. Biographie de la présidente par intérim



**Bonita Thornton**  
**(mars 2018 – présent)**

Présidente par intérim /  
Membre de la Commission

Maître Thornton a été nommée membre de la Commission en mars 2018 et a assumé le rôle de présidente par intérim du 5 octobre 2021 au 2 janvier 2023.

Maître Thornton est une avocate, une adjudicatrice, une gestionnaire et une ancienne militaire qui possède

une vaste expérience au sein du gouvernement et en matière de la réglementation en droit administratif et en droit pénal. Elle est également membre du conseil d'administration avec la Commission d'appel et d'examen des professions de la santé. Maître Thornton a dirigé auparavant les services des enquêtes du Bureau du Haut-Canada et de l'Ordre des physiothérapeutes de l'Ontario.

Maître Thornton a travaillé pendant 12 ans à titre d'avocate et d'officier au sein du Cabinet du juge-avocat général des Forces canadiennes (grade retraité de Commandant). De 2006 à 2012, elle occupe le poste d'assistante du juge-avocat général, région du Centre, où elle supervise cinq bureaux juridiques en Ontario et prodigue des conseils et de la formation aux commandants, à la police et au personnel militaires sur un large éventail de questions juridiques et opérationnelles. Elle participe à un déploiement en Afghanistan en 2008-2009 à titre de conseillère juridique principale de la Force opérationnelle canadienne à Kandahar.

Maître Thornton a vécu et travaillé à travers le Canada. Elle est diplômée de l'Université Laurentienne et travaille partout à travers le pays. Elle obtient son diplôme à la Faculté de droit de l'Université Queen's en 1997 et est admise au Barreau de l'Ontario en 1999. Maître Thornton reçoit la Médaille du jubilé de la Reine Elizabeth II, la Médaille du jubilé de diamant de la Reine Elizabeth II et la Médaille du 125<sup>e</sup> anniversaire de la Confédération du Canada pour sa contribution au Canada et au sein de sa communauté.

## ii. Biographies des Membres de la Commission

### Ron Kuban, Ph.D. (mai 2018 – présent)

Membre de la Commission

D<sup>r</sup> Kuban a été nommé membre de la Commission en mai 2018 et a été renouvelé en 2022.

Diplômé du Collège Militaire Royal du Canada situé à Kingston, en Ontario, il termine sa maîtrise en éducation et son doctorat en philosophie à l'Université de l'Alberta. Cumulant 51 ans d'expérience professionnelle, il travaille pour la fonction publique du Canada et de l'Alberta ainsi que dans un cabinet d'expert-conseil axé sur la gestion des urgences et des crises.

D<sup>r</sup> Kuban occupe plusieurs postes de direction, rémunérés et bénévoles. Il agit notamment comme officier commissionné au sein des Forces armées canadiennes, comme commissaire de la Commission de police d'Edmonton, comme membre de la Commission des libérations conditionnelles du Canada et, jusqu'à récemment, en tant que membre de la Commission d'appel des Services sociaux de l'Alberta.

Pendant 35 ans, D<sup>r</sup> Kuban siège comme bénévole à de nombreux conseils et organismes à l'échelle locale, provinciale et nationale. En plus de ses médailles militaires, il reçoit les médailles du jubilé d'or et de diamant de la Reine, ainsi que la médaille du centenaire de l'Alberta.



### Leslie-Anne Wood (juillet 2021 – octobre 2022)

Membre de la Commission

Maître Wood a été membre de la Commission de juillet 2021 à octobre 2022.

Maître Wood est avocate, formée en sciences de l'environnement (B.Sc. 2004), en common law à l'Université d'Ottawa (J.D. 2008) et en droit civil à l'Université de Montréal (LL.B. 2008). Elle a également obtenu une maîtrise en droit à la Faculté de droit de *Yale Law School* (LL.M. 2010).

Admise au Barreau du Québec en 2009, Maître Wood a œuvré dans les secteurs privés et publics, au Canada et à l'international. Elle a notamment agi à titre d'auxiliaire juridique auprès de l'honorable Marie Deschamps à la Cour suprême du Canada, où elle a par la suite également exercé les fonctions de conseillère juridique. Maître Wood a pratiqué le litige au sein du cabinet IMK s.e.n.c.r.l. à Montréal, a enseigné en tant que chargée de cours à la Faculté de droit de l'Université McGill et a effectué des stages d'intérêt public auprès des *Orleans Public Defenders* à la Nouvelle-Orléans et du *South African History Archive* à Johannesburg.

Maître Wood a grandi à Gatineau. Au cours des dernières années, elle a fait du bénévolat à la Société pour la prévention de la cruauté envers les animaux (SPCA) comme promeneuse de chiens et à l'Hôpital d'Ottawa auprès de patients hospitalisés.



**Mark Ferdinand**  
**(octobre 2021 – présent)**

Membre de la Commission

Mark Ferdinand a été nommé membre de la Commission en juillet 2021.

Entre 1999 et 2020, il a travaillé en tant que spécialiste des politiques publiques ainsi qu'en tant que cadre dans les secteurs public, sans but lucratif et privé.

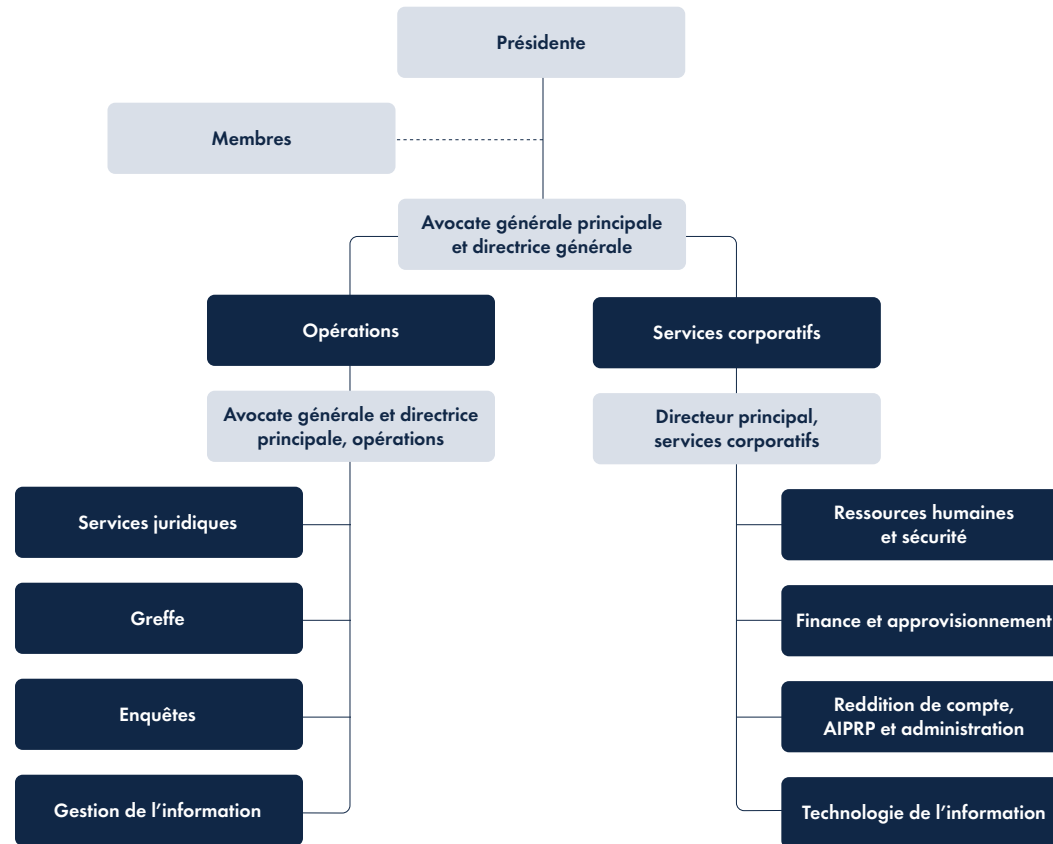


Bénévole passionné pendant plus que 30 ans, Mark Ferdinand a servi de conseiller expert auprès de divers organismes sur un éventail de questions, notamment la politique d'innovation, la santé de la population, la politique de santé mentale, l'enseignement supérieur et l'abus des médicaments sur ordonnance. Il était président du conseil d'administration de la *National Initiative for Eating Disorders* (NIED) de 2019 et 2021.

Mark Ferdinand est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université de Montréal et a obtenu un Baccalauréat ès arts (avec mention très bien) en italien de l'Université McGill.



### III Organigramme



#### IV **Comment communiquer avec la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada**

---

##### **Par téléphone**

613-947-5625 ou 1-800-632-0566 (sans frais)

##### **Par la poste**

Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada  
270, rue Albert, 10<sup>e</sup> étage  
Ottawa (Ontario) K1P 5G8

Contactez-nous pour un entretien privé.

##### **Par courriel**

[commission@mpcc-cppm.gc.ca](mailto:commission@mpcc-cppm.gc.ca)

Nota : Nous ne pouvons pas garantir la sécurité des communications électroniques.

##### **Par notre site Web**

[www.mpcc-cppm.gc.ca](http://www.mpcc-cppm.gc.ca)

**Suivez-nous sur Twitter :** [@CPPM\\_Canada](https://twitter.com/CPPM_Canada)

**Suivez-nous sur LinkedIn :** [@CPPM-Canada](https://www.linkedin.com/company/cppm-canada)

**Aimez-nous sur Facebook :** [@CPPMCanada](https://www.facebook.com/CPPMCanada)

## Notes de fin de document

- i Site Web de la CPPM – À propos de nous : <https://www.mpcc-cppm.gc.ca/the-commission-la-commission/overview-of-the-commission-aperçu-de-la-commission-fra.html>
- ii Site Web de la CPPM – Énoncé de mission – Mandat, Mission, Vision et Valeurs : <https://www.mpcc-cppm.gc.ca/the-commission-la-commission/mission-statement-enonce-de-mission-fra.html>
- iii Site Web de la CPPM – Contexte organisationnel : <https://www.mpcc-cppm.gc.ca/the-commission-la-commission/organizational-background-contexte-organisationnel-fra.html>
- iv Site Web de la CPPM – La police militaire : <https://www.mpcc-cppm.gc.ca/the-commission-la-commission/the-military-police-la-police-militaire-fra.html>
- v Site Web de la CPPM – Plaintes pour ingérence : <https://www.mpcc-cppm.gc.ca/complaint-plainte/complaints-process-processus-de-traitement-des-plaintes-fra.html#ingerence-intro>
- vi Site Web de la CPPM – Plaintes pour inconduite : <https://www.mpcc-cppm.gc.ca/complaint-plainte/complaints-process-processus-de-traitement-des-plaintes-fra.html#inconduite-intro>
- vii Site Web de la CPPM – Enquête ou audience d'intérêt public : <https://www.mpcc-cppm.gc.ca/public-interest-investigations-and-hearings-enquetes-et-audiences-dinteret-public/public-interest-cases-dossiers-dinteret-public-fra.html>
- viii Site Web de la CPPM – Comment porter plainte : <https://www.mpcc-cppm.gc.ca/complaint-plainte/how-to-make-a-complaint-comment-porter-plainte-fra.html>
- ix Site Web de la CPPM – Processus de traitement des plaintes : <https://www.mpcc-cppm.gc.ca/complaint-plainte/complaints-process-processus-de-traitement-des-plaintes-fra.html>
- x Site Web de la CPPM – Formulaires : <https://www.mpcc-cppm.gc.ca/complaint-plainte/forms-formulaires-fra.html>
- xi Troisième examen indépendant de la *Loi sur la défense nationale* (30 avril 2021) : <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/organisation/politiques-normes/lois-reglements/troisieme-examen-independant-ldn.html>
- xii Site Web de la CPPM – Troisième examen indépendant de la *Loi sur la défense nationale* (7 janvier 2021) – Propositions de modifications législatives : <https://www.mpcc-cppm.gc.ca/legislative-issues-questions-legislatives/national-defence-act-loi-sur-la-defense-nationale/third-independent-review-troisieme-examen-independant/third-review-submissions-observations-troisieme-examen-fra.html>
- xiii Rapport Fish : <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/organisation/rapports-publications/rapport-de-lexamen-externe-independant-et-complet.html>
- xiv Rapport Arbour : <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/organisation/rapports-publications/rapport-de-lexamen-externe-independant-et-complet.html>
- xv Site Web de la CPPM – Enquête d'intérêt public du Greffe : <https://www.mpcc-cppm.gc.ca/public-interest-investigations-and-hearings-enquetes-et-audiences-dinteret-public/registrar-investigation-enquete-de-la-greffiere/pij-eip-2020-013-index-fra.html>
- xvi Site Web de la CPPM – Enquête d'intérêt public liée au traitement d'une enquête par une unité de police militaire impliquant l'un de ses membres : Enquête d'intérêt public concernant l'unité de Police militaire (CPPM-2021-012, CPPM-2021-017, CPPM-2021-026, CPPM-2022-001) – <https://www.mpcc-cppm.gc.ca/public-interest-investigations-and-hearings-enquetes-et-audiences-dinteret-public/military-police-unit-investigation-enquete-unite-de-police-militaire/pij-eip-2021-012-017-026-and-et-2022-001-index-fra.html#calendrier>
- xvii Site Web de la CPPM – Cadre de gestion du contrôle interne : <https://www.mpcc-cppm.gc.ca/corporate-organisation/transparency-transparence/audits-reviews-evaluations-verifications-revues/internal-control-management-framework-cadre-des-contrôles-internes-fra.html>
- xviii Site Web de la CPPM – Année 1 de la vérification : <https://www.mpcc-cppm.gc.ca/corporate-organisation/transparency-transparence/audits-reviews-evaluations-verifications-revues/internal-control-management-framework-cadre-des-contrôles-internes-2021-2022-results-resultats-fra.html>
- xix Site Web de la CPPM – Rapports : <https://www.mpcc-cppm.gc.ca/corporate-organisation/reports-rapports-fra.html>
- xx Site Web de la CPPM – Transparence : <https://www.mpcc-cppm.gc.ca/corporate-organisation/transparency-transparence-fra.html>
- xxi Statistiques sur la diversité et l'inclusion : <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/statistiques-ressources-humaines/statistiques-diversite-inclusion.html>
- xxii *Loi Canadienne sur l'accessibilité* : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fr/lois/a-0.6/>

