

# 2025

# RAPPORT ANNUEL



Canada



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

Military Police  
Complaints Commission  
of Canada

# Renseignements ministériels

## Profil organisationnel

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

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

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

Loi habilitante :  
Partie IV de la [Loi sur la défense nationale](#)

Année d'incorporation /  
de création :  
1998

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

## Coordonnées de l'organisation

Ligne d'information 613 947-5625 ou sans frais au 1 800 632-0566

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

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

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

LinkedIn [@CPPM-Canada](https://www.linkedin.com/company/@CPPM-Canada)

Facebook [@CPPM-Canada](https://www.facebook.com/@CPPM-Canada)

Bluesky [@mpcc-cppm.bsky.social](https://bsky.app/profile/@mpcc-cppm.bsky.social)

*Note : Nous ne pouvons garantir la sécurité des communications électroniques.  
Donc, prière de ne pas transmettre de renseignements personnels sensibles par courriel.*

## Contexte organisationnel

Des informations sur le [contexte organisationnel](#) sont disponibles  
sur le site Web de la CPPM



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

Military Police  
Complaints Commission  
of Canada

---

# Table des matières

Renseignements ministériels .....	2
Message de la présidente .....	4
Informations sur l'organisation .....	6
Le processus de traitement des plaintes.....	8
Bilan de l'année – Opérations .....	10
• Statistiques.....	10
• Normes de service.....	12
• Progrès et défis persistants en matière de surveillance .....	13
• Les décisions en un coup d'œil .....	18
- Audiences et enquêtes d'intérêt public.....	18
- Résumé d'une sélection de dossiers .....	23
- Recommandations de la CPPM .....	32
• Accès à la justice .....	41
• Sensibilisation et engagement .....	42
Bilan de l'année – Services corporatifs.....	43
• État financier .....	43
• Diversité, accessibilité et inclusion .....	44
• Santé mentale et bien-être des employés .....	45

# Message de la présidente



M<sup>e</sup> Tammy Tremblay,  
présidente

J'ai le plaisir de présenter le rapport annuel 2025 de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada (CPPM). Ce rapport met en lumière les réalisations de la CPPM en matière de surveillance civile indépendante de la police militaire et décrit les défis rencontrés cette année pour assurer la responsabilisation au sein de la police militaire.

## Résultats et activités en matière de surveillance

En 2025, la CPPM a publié 12 rapports finaux traitant d'allégations d'inconduite de la police militaire ou d'ingérence dans les enquêtes de celle-ci. La CPPM a également mené 8 enquêtes d'intérêt public sur des affaires graves, notamment des inconduites sexuelles, incendies criminels et tentatives de meurtre, et a formulé 59 recommandations visant à renforcer les services de police militaire.

Pour la première fois en 14 ans, la CPPM a convoqué non pas une, mais deux audiences d'intérêt public afin d'examiner des questions soulevant des préoccupations importantes concernant la police militaire. L'[audience d'intérêt public Orton \(CPPM-2024-037\)](#) examine des allégations selon lesquelles la police militaire aurait fait preuve de négligence en répondant à une vérification de bien-être après laquelle le mari de la plaignante a été retrouvé mort par suicide. Cette affaire soulève des questions importantes quant à la préparation de la police militaire et à sa capacité d'intervenir auprès de personnes en situation de vulnérabilité.

L'[audience d'intérêt public Goulet \(CPPM-2024-051\)](#) est axée sur la détention et le mauvais traitement présumés d'un employé civil racialisé lors d'un exercice de tireurs actifs. Cette affaire soulève des préoccupations systémiques plus larges liées à l'usage de la force par la police et au profilage racial potentiel. Les deux audiences sont en cours et se poursuivront en 2026.

## Progrès et défis persistants

Tout au long de l'année, la CPPM a constaté des progrès dans plusieurs aspects du processus de surveillance impliquant la Grande Prévôt des Forces canadiennes (GPFC), notamment des améliorations dans les pratiques de communication des rapports, la rapidité d'exécution et le recours à la résolution informelle. Ces développements marquent un changement bienvenu vers une plus grande transparence et une meilleure réactivité quant au système de traitement des plaintes concernant la police militaire.

Cependant, d'importants défis persistent. Les enjeux liés à la divulgation, à l'interprétation restrictive du mandat de la CPPM, aux réponses inadéquates ou insuffisantes aux recommandations, ainsi qu'aux pratiques d'enquête au sein du Bureau des normes professionnelles du GPFC continuent d'entraver l'efficacité du cadre de surveillance établi par le Parlement. Bien que ces problèmes ne modifient pas notre engagement envers une surveillance indépendante, ils soulèvent des préoccupations pour l'efficacité à long terme du cadre législatif actuel et mettent en évidence la nécessité d'une structure législative modernisée, capable de soutenir une surveillance robuste et indépendante à long terme.

## La surveillance n'est pas une menace, mais une pierre angulaire de la démocratie

Pour faire face à ces risques, la CPPM a pris des mesures proactives, notamment en engageant des procédures judiciaires et en élaborant un projet de loi visant à moderniser la surveillance de la police militaire. En 2025, la CPPM a soumis [un ensemble complet de réformes législatives](#), d'abord au ministre de la Défense nationale, l'honorable Bill Blair, ensuite à son successeur, l'honorable David J. McGuinty. Comme je l'ai expliqué en détail dans les [deux derniers rapports annuels](#), la nécessité d'une modernisation législative est bien établie :

- **Aucun changement significatif depuis 1999** : Aucun changement significatif n'a été apporté pour améliorer la surveillance civile de la police militaire depuis 1999. Cette stagnation a laissé le système de surveillance obsolète et inefficace pour relever les défis actuels.
- **Absence de pouvoirs appropriés** : La CPPM ne dispose pas des pouvoirs essentiels pour remplir son mandat, tels que le pouvoir d'assignation à comparaître, sauf dans le cas d'audiences d'intérêt public. Ces limitations entravent la capacité de la CPPM à mener des enquêtes approfondies et efficaces.

- **Non-respect de la législation en vigueur :** Même les dispositions minimales actuelles de la *Loi sur la défense nationale* ne sont parfois pas respectées, ce qui rend le système inefficace.
- **Érosion de la confiance du public :** Tout retard supplémentaire dans la mise en œuvre des réformes nécessaires risque d'éroder la confiance du public dans les institutions gouvernementales et dans le régime de surveillance civile de la police militaire du Canada.

La proposition législative s'appuie sur les recommandations formulées par l'ancien juge de la Cour suprême du Canada Morris Fish et sur l'expérience institutionnelle acquise par la CPPM au cours des 26 dernières années. L'objectif est simple : rendre la surveillance plus claire, plus forte et plus efficace contre la non-conformité. Nous sommes impatients de collaborer avec le ministre actuel à cette importante initiative.

Nous continuons d'entretenir des relations de travail professionnelles à plusieurs niveaux de la structure de la police militaire et nous reconnaissons le dévouement et le professionnalisme d'innombrables membres de la police militaire qui servent avec intégrité. Même si des cas d'inconduite se produisent, ils ne représentent pas la majorité. La plupart des préoccupations que je soulève dans le présent rapport ne visent pas les membres individuels de la police militaire, mais plutôt la direction et les enjeux systémiques qui façonnent la responsabilisation et la culture de la police. En fin de compte, les institutions sont jugées non seulement à la lumière du professionnalisme de leurs membres, mais aussi à leur manière de réagir à un examen minutieux, surtout dans les moments difficiles. Lorsqu'un préjudice a été causé, que des vies ont été perdues ou que des problèmes systémiques sont relevés, la réponse ne peut être le silence ni le repli sur le légalisme. La surveillance n'est pas une menace. C'est un pilier de la confiance et une pierre angulaire de la démocratie.

### Excellence de la culture en milieu de travail

Cette année, la CPPM est fière d'avoir atteint le 2<sup>e</sup> rang sur la liste des meilleurs milieux de travail dans la fonction publique de 2025, tel que rapporté par l'*Ottawa Citizen* en novembre 2025. Ceci la situe aux premières loges parmi les 85 organisations du gouvernement fédéral évaluées.

Je me réjouis également de la forte participation de la CPPM et de ses excellents résultats au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2024, particulièrement pour le respect, la diversité et la satisfaction globale. À mesure que le rythme et la complexité de notre travail continuent de croître, une priorité centrale demeure de veiller à ce que les employés se sentent valorisés, soutenus et habilités.

Consciente qu'un environnement de travail solide repose à la fois sur la culture et la représentation, la CPPM a continué de prioriser le recrutement et la fidélisation de professionnels talentueux qui reflètent la diversité du Canada. Cette année, la CPPM est fière d'annoncer que ses effectifs sont pleinement représentatifs de tous les groupes désignés par l'équité en matière d'emploi. Notamment, 27 % des employés s'identifient en tant que membres d'une minorité visible et 14 % comme des personnes en situation de handicap, dépassant ainsi les estimations de la disponibilité au sein de la population active pour ces groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi. En plus de ces réalisations internes, la CPPM est également fière d'annoncer qu'elle a attribué 25,47 % de ses contrats, cette année, à des entreprises autochtones, dépassant de loin l'objectif initial de 5 %. Ces résultats soulignent notre engagement à créer un milieu de travail où les personnes se sentent non seulement valorisées et soutenues, mais se reconnaissent également au sein de l'organisation qu'elles servent.

Ces réalisations reflètent le dévouement et le professionnalisme de chaque membre de l'équipe de la CPPM. Je suis inspirée par leur engagement envers l'excellence, l'innovation et le service public. C'est grâce à leur expertise et à leur intégrité que nous continuons d'accomplir notre mandat et de servir les Canadiens de manière efficace et déterminée.

Enfin, je tiens à remercier les membres du public, les plaignants et les membres de la police militaire qui nous confient leurs préoccupations. Leur volonté de se manifester est essentielle à une surveillance efficace, et nous demeurons déterminés à examiner chaque plainte avec diligence, équité et respect.

# Informations sur l'organisation

La CPPM est un tribunal administratif créé par le Parlement pour assurer la surveillance civile et indépendante de la police militaire des Forces canadiennes.

## Mission

Promouvoir et assurer chez la police militaire l'application des normes déontologiques les plus élevées, dissuader l'ingérence dans les enquêtes de la police militaire et accroître la confiance du public envers la police militaire.

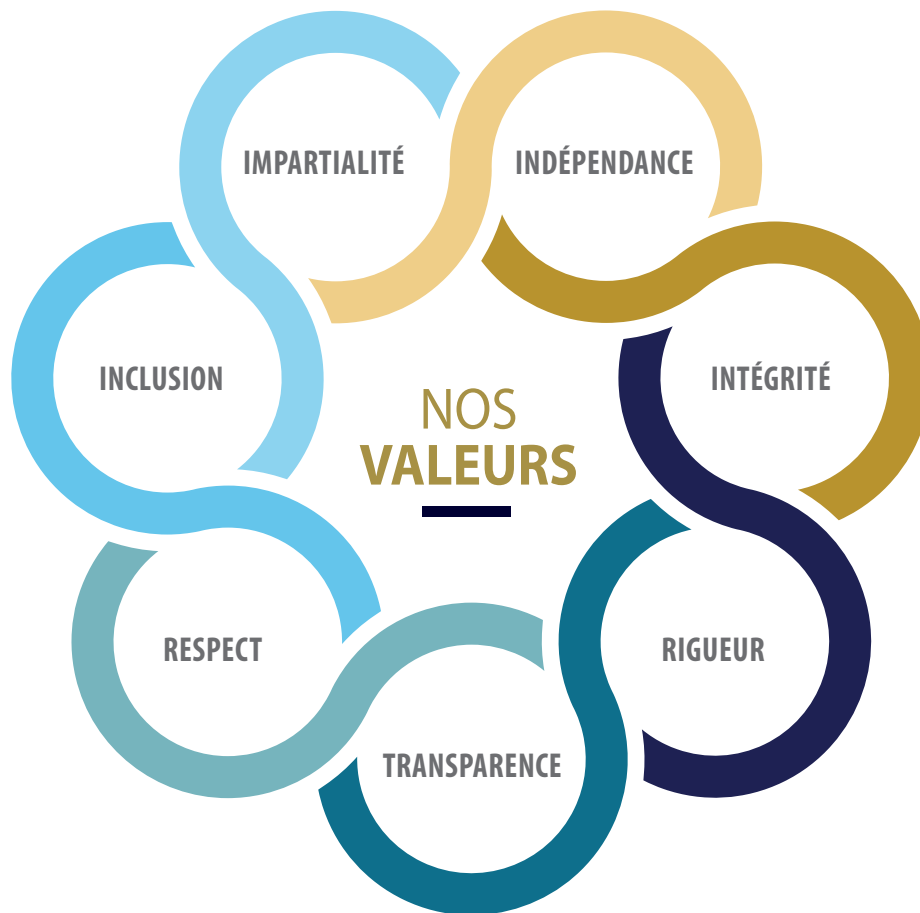
## Vision

Être une autorité en matière de surveillance civile indépendante de la police militaire en offrant un processus de traitement des plaintes impartial, accessible et efficace.

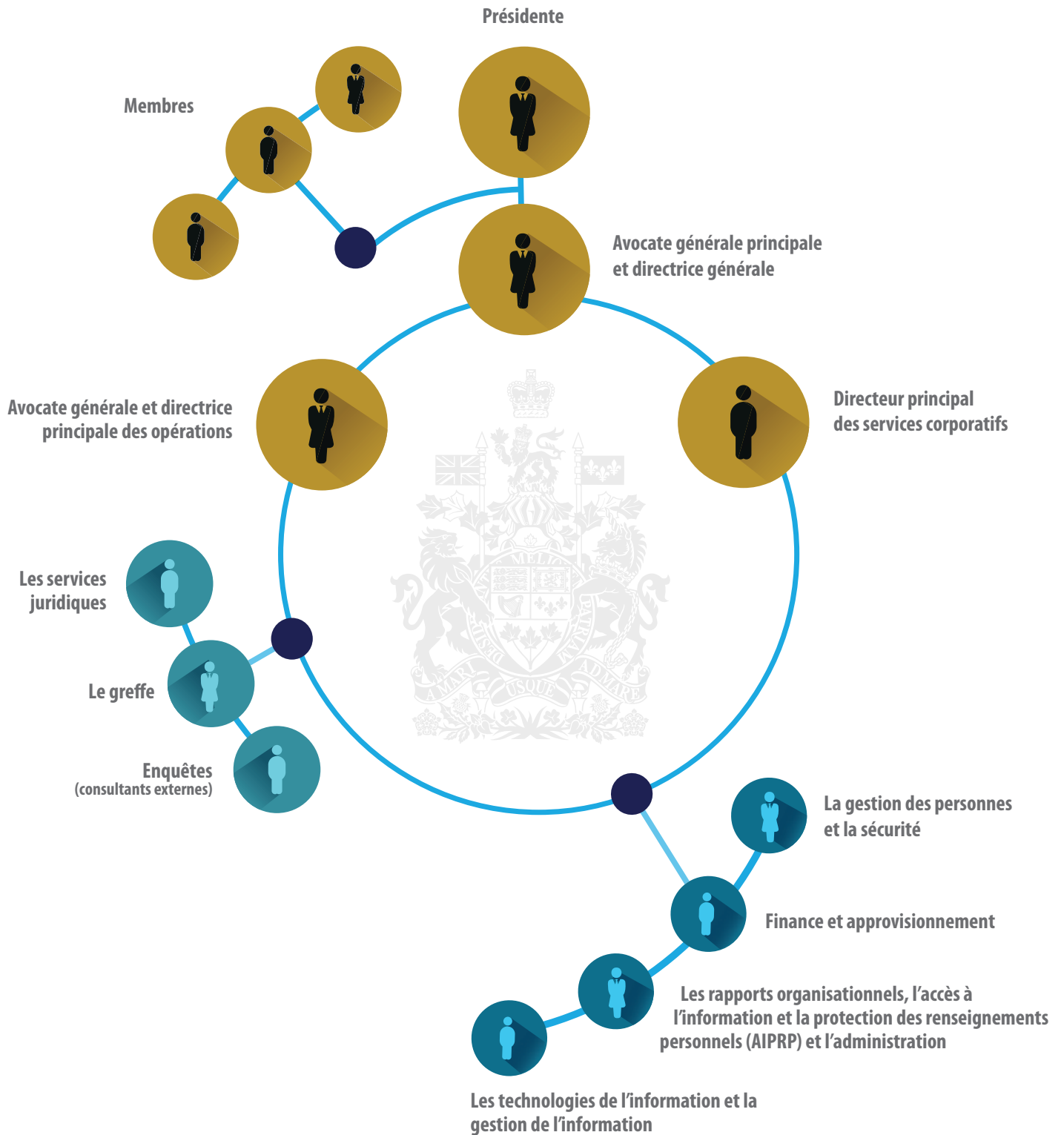
## Mandat

Le mandat de la CPPM est défini dans la partie IV de la *Loi sur la défense nationale*, qui lui donne les responsabilités suivantes :

- Surveiller les enquêtes menées par la Grande Prévôt des Forces canadiennes sur les plaintes pour inconduite de membres de la police militaire;
- Examiner le traitement de ces plaintes pour inconduite à propos de membres de la police militaire, à la demande des plaignants;
- Enquêter sur les plaintes pour ingérence déposées par les membres de la police militaire;
- Mener des enquêtes et des audiences d'intérêt public;
- Présenter ses conclusions et formuler des recommandations directement aux hauts dirigeants de la police militaire et de la Défense nationale.



# Organigramme



# Le processus de traitement des plaintes

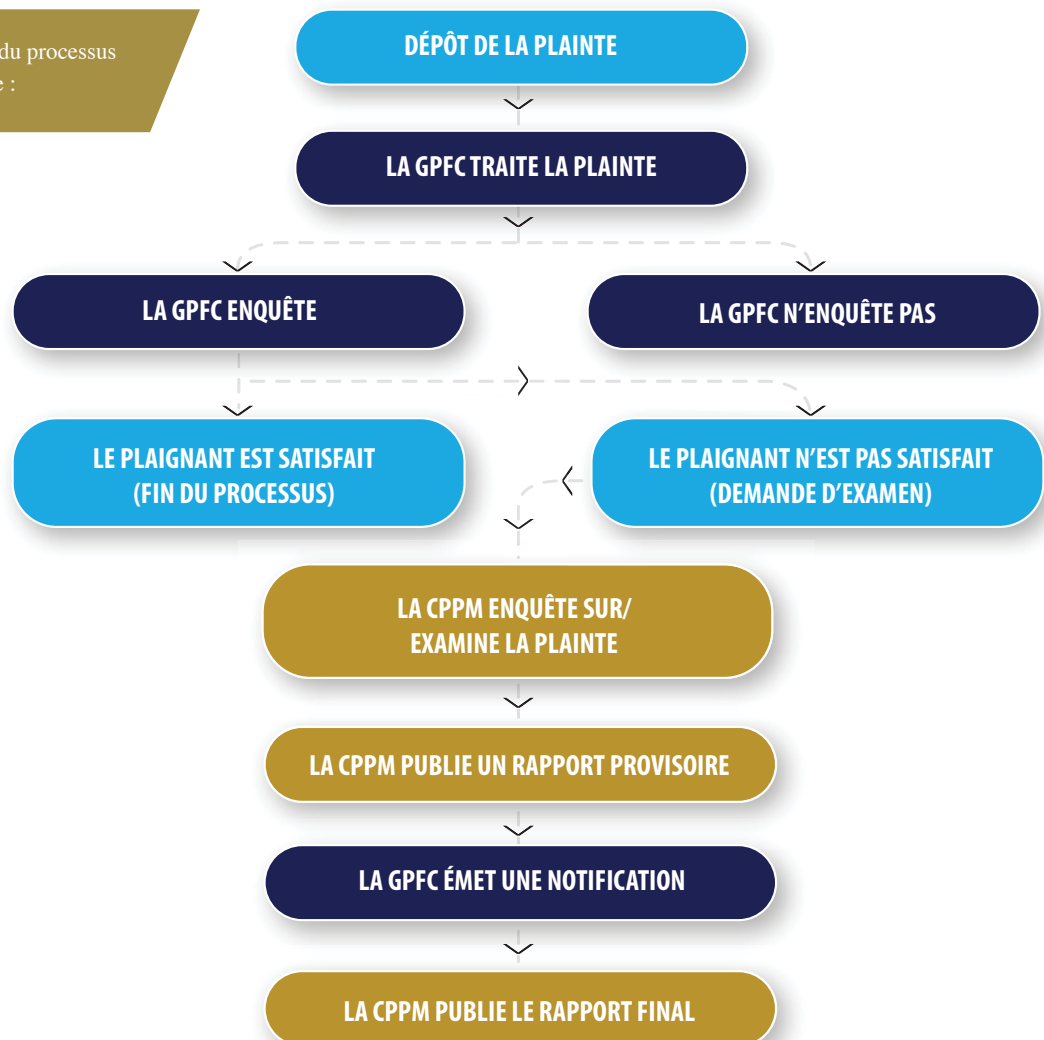
La CPPM a compétence pour deux types de plaintes : celles pour inconduite et celles pour inconduite et pour ingérence.

## Plaintes pour inconduite

Toute personne peut déposer une plainte concernant l'inconduite d'un membre de la police militaire dans l'exercice de ses « fonctions de nature policière ». Ces plaintes sont d'abord traitées par la GPFC, tandis que la CPPM surveille ce processus. La GPFC soumet ensuite son rapport d'enquête et, si la personne plaignante n'est pas satisfaite de la conclusion de la GPFC, elle peut renvoyer la plainte devant la CPPM pour examen. La CPPM recevra alors une copie de tous les documents pertinents, déterminera la portée de l'examen, à savoir si une enquête est nécessaire, puis tirera des conclusions et émettra des recommandations dans un rapport provisoire. Ce rapport provisoire est soumis au ministre de la Défense nationale, à la cheffe d'état-major de la Défense et à la GPFC.

La CPPM reçoit ensuite une notification de la GPFC, qui constitue la réponse officielle des Forces canadiennes au rapport provisoire. Cette notification décrit les mesures qui ont été ou seront prises en réponse aux recommandations de la CPPM, le cas échéant. La notification doit également inclure les raisons pour lesquelles aucune mesure n'a été prise à la suite d'une recommandation. Après avoir examiné la notification, la CPPM produit son rapport final, qu'elle remet à la personne ayant déposé la plainte, à la ou aux personnes visées par la plainte, à la GPFC et à d'autres destinataires statutaires.

Le diagramme ci-contre montre les étapes du processus de traitement d'une plainte pour inconduite :



## Plaintes pour ingérence

Seuls les membres de la police militaire qui mènent ou supervisent une enquête peuvent déposer une plainte pour ingérence s'ils estiment qu'un membre des Forces canadiennes ou un cadre supérieur du ministère de la Défense nationale s'est ingéré dans leur enquête ou a tenté de l'influencer. Contrairement aux plaintes pour inconduite, celles pour ingérence relèvent exclusivement de la compétence de la CPPM.

À l'issue de son enquête, la CPPM tire des conclusions et émet des recommandations dans un rapport provisoire. Ce rapport est soumis au ministre de la Défense nationale, à la cheffe d'état-major de la Défense (CEMD) si un membre des Forces canadiennes est l'auteur présumé de l'ingérence alléguée, ou à la sous-ministre si l'objet de la plainte est un cadre supérieur du ministère, ainsi qu'au juge-avocat général et à la GPFC.

La CPPM reçoit ensuite une notification de la cheffe d'état-major de la Défense ou de la sous-ministre, décrivant les mesures prises ou qui seront prises, le cas échéant, à la suite des recommandations de la CPPM. La notification doit également inclure les raisons pour lesquelles aucune mesure n'a été prise à la suite d'une recommandation. La CPPM produit ensuite son rapport final, qu'elle remet à la personne plaignante, à la ou aux personnes visées par la plainte, à la GPFC et à d'autres destinataires statutaires.

Le diagramme ci-dessous décrit les étapes du traitement d'une plainte pour ingérence :



## Enquêtes ou audiences d'intérêt public

La présidente de la CPPM peut également, à tout moment, demander la tenue d'une enquête ou d'une audience d'intérêt public sur une plainte pour inconduite ou ingérence. Le processus d'enquête d'intérêt public permet à la CPPM d'enquêter sur une plainte pour inconduite en première étape, plutôt que de suivre la procédure habituelle selon laquelle une enquête est d'abord menée par la GPFC. À l'issue d'une enquête ou audience d'intérêt public, la CPPM rend publiques toutes ses conclusions et recommandations en publiant son rapport final complet sur son site Web. La décision de déterminer si l'intérêt public serait servi par la tenue d'une enquête d'intérêt public par la CPPM est prise au cas par cas.

La CPPM a identifié, entre autres, les facteurs énumérés ci-après relativement à la pertinence d'ouvrir des enquêtes d'intérêt public :

- La gravité de la conduite alléguée;
- Des problèmes systémiques soulevés dans la plainte;
- L'implication de cadres supérieurs ou de hauts gradés militaires;
- L'intérêt du public relativement aux questions liées à la plainte;
- Des considérations procédurales suggérant qu'il serait plus juste, crédible, cohérent ou efficace de traiter la plainte comme une affaire d'intérêt public.

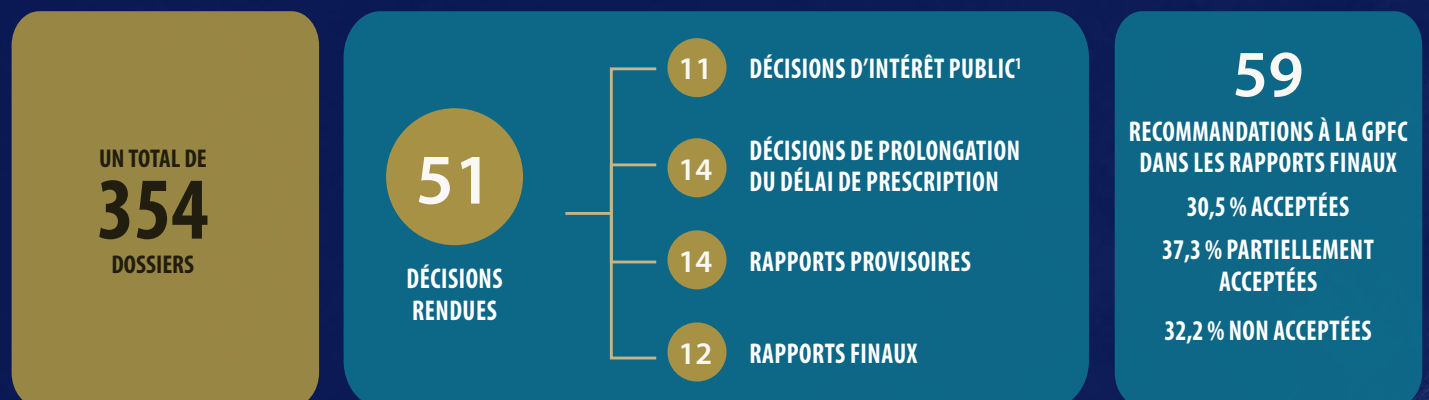
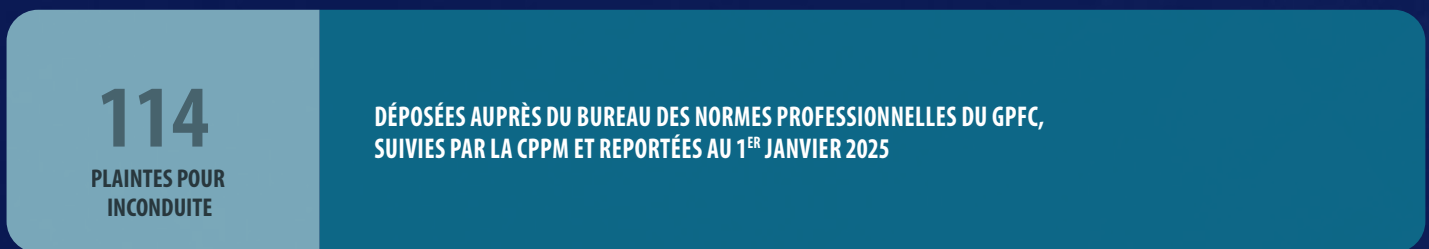
De plus amples renseignements sur notre processus de traitement des plaintes se trouvent sur notre site Web dans les sections suivantes :

- [Comment porter plainte](#)
- [Processus de traitement des plaintes](#)
- [Formulaires](#)

# Bilan de l'année — Opérations

## Statistiques

La GPFC est généralement responsable, en première instance, du traitement des plaintes pour inconduite, sauf lorsqu'il s'agit de plaintes déposées à son encontre. Une personne plaignante insatisfaite du traitement de sa plainte par la GPFC peut renvoyer l'affaire devant la CPPM pour examen. La CPPM traite en première instance les plaintes pour ingérence.

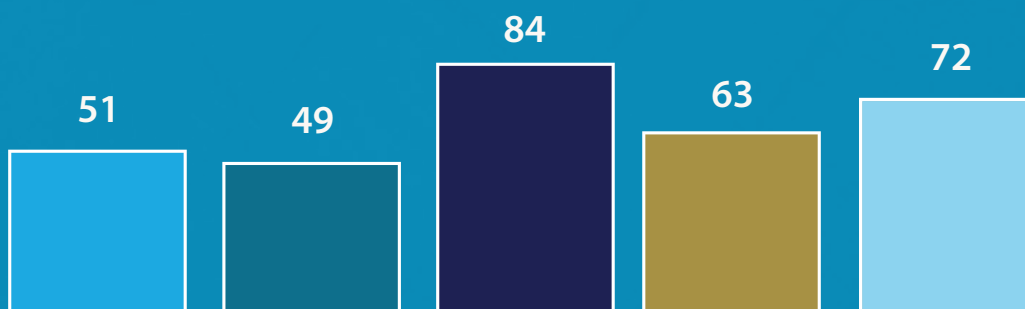


<sup>1</sup> Comprend les décisions sur la compétence

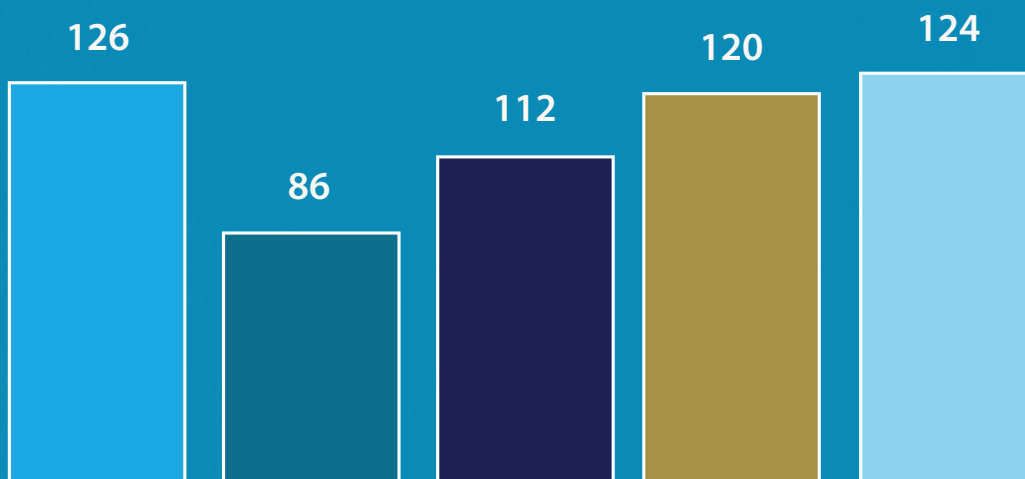
La CPPM a observé une augmentation significative du nombre de nouvelles plaintes pour inconduite au cours des dernières années, ce qui a entraîné une charge de travail historiquement élevée liée aux nouvelles plaintes, aux plaintes reportées et aux demandes d'information.

### TENDANCES DU NOMBRE DE PLAINTES POUR INCONDUITE REÇUES ET DES DEMANDES D'INFORMATION

2021 2022 2023 2024 2025



### NOUVELLES PLAINTES POUR INCONDUITE



### DEMANDES D'INFORMATION

## Normes de service

DESCRIPTION DE LA NORME DE SERVICE	OBJECTIF DE RÉPONSE	RÉSULTATS POUR 2025
La CPPM répond aux demandes du public.	<b>95 %</b> des demandes du public doivent recevoir une réponse dans les 2 jours ouvrables.	<b>99,2 %</b> des demandes du public ont été traitées dans les 2 jours ouvrables.
La CPPM statue sur les demandes de prolongation du délai de prescription pour déposer une plainte.	<b>80 %</b> des décisions relatives aux demandes de prolongation du délai de prescription doivent être prises dans les 60 jours suivant le moment où la CPPM estime qu'une telle prolongation est nécessaire.	<b>100 %</b> des décisions relatives aux demandes de prolongation de délai de prescription ont été prises dans les 60 jours.
La CPPM envoie une première lettre à la personne plaignante et aux personnes visées par la plainte sur l'état d'avancement de la révision des plaintes pour inconduite et des dossiers de plainte pour ingérence.	<b>95 %</b> des lettres initiales sur l'état d'avancement du dossier sont envoyées dans les 60 jours suivant la réception de la demande de révision ou de la plainte pour ingérence.	<b>100 %</b> des lettres initiales sur l'état d'avancement du dossier adressées à la personne plaignante et aux personnes visées par la plainte ont été envoyées dans un délai de 60 jours.
Publication de rapports provisoires dans les dossiers qui ne sont pas d'intérêt public.	<b>70 %</b> des rapports provisoires sont publiés dans les 18 mois suivant la réception de la divulgation substantielle.	<b>100 %</b> des rapports provisoires ont été publiés dans les 18 mois.
Publication des rapports finaux.	<b>85 %</b> des rapports finaux sont publiés dans les 30 jours ouvrables suivant la réception par la CPPM des notifications.	<b>100 %</b> des rapports finaux ont été publiés dans un délai de 30 jours ouvrables.

# Progrès et défis persistants en matière de surveillance

En 2025, la CPPM a constaté des progrès dans plusieurs aspects du processus de surveillance impliquant le Bureau du GPFC, notamment des améliorations dans les pratiques de communication des rapports, la rapidité d'exécution et le recours à la résolution informelle. Ces développements reflètent un changement bienvenu vers une plus grande transparence et une meilleure réactivité au sein du système de traitement des plaintes concernant la police militaire. Parallèlement, d'importants défis subsistent. Les problèmes persistants liés à la divulgation, à l'interprétation restrictive du mandat de la CPPM, à l'adéquation des réponses aux recommandations ainsi qu'aux pratiques d'enquête au sein du Bureau des normes professionnelles continuent de nuire à l'efficacité du cadre de surveillance établi par le Parlement. La section ci-après présente à la fois les avancées réalisées et les domaines où des mesures supplémentaires s'avèrent nécessaires afin d'assurer un système de responsabilisation de la police militaire robuste, transparent et efficace.

## Améliorations

La CPPM a observé plusieurs améliorations dans les pratiques du Bureau du GPFC au cours de la dernière année. En 2024, la CPPM avait soulevé de sérieuses préoccupations relatives à la fermeture de plaintes par le Bureau du GPFC, qui les redirigeait vers d'autres processus sans traiter adéquatement la plainte pour inconduite sous-jacente au sein du système de traitement des plaintes établi par le Parlement pour les inconduites de la police militaire. Parmi les exemples, figuraient des cas où le Bureau du GPFC mettait fin au processus de traitement de la plainte et renvoyait l'affaire à une enquête criminelle ou à un examen d'assurance de la qualité. Ces renvois internes unilatéraux excluaient le plaignant et la CPPM du processus et ne reconnaissaient pas que les enquêtes criminelles et les examens d'assurance de la qualité ne constituent pas le système civil indépendant et transparent mis en place par le Parlement pour traiter les allégations d'inconduite de la police militaire, puisqu'ils servent des objectifs distincts des enquêtes policières canadiennes sur les plaintes pour inconduite. La CPPM n'a pas observé d'autres cas de tels renvois internes en 2025.

La CPPM se réjouit également qu'en 2025, la GPFC ait repris la pratique consistant à fournir aux parties des rapports mensuels sur l'état d'avancement des dossiers, y compris ceux en suspens. Cette pratique accroît la transparence et permet aux plaignants de suivre l'évolution de leur plainte, comme le prévoit le Parlement.

Bien que la rapidité d'exécution reste un défi pour le Bureau du GPFC, la CPPM a constaté des améliorations. Le nombre de dossiers du Bureau des normes professionnelles datant de plus d'un an est passé de 76 à 51, ce qui indique des progrès vers un règlement plus rapide des plaintes.

Le Bureau des normes professionnelles a également déployé des efforts significatifs pour accroître le recours au règlement à l'amiable lorsque cela est approprié et d'un mutuel accord. Ce type de règlement peut aider les parties à mieux comprendre leurs points de vue respectifs et mène souvent à des résultats plus rapides et plus constructifs. La CPPM apprécie que le Bureau des normes professionnelles continue de lui communiquer les détails de ces règlements.

## Défis restants

Malgré ces développements positifs, plusieurs défis continuent d'entraver l'efficacité de la surveillance :

### Manque de divulgation complète des informations

La divulgation complète des dossiers de la police militaire est essentielle pour permettre à la CPPM de remplir son mandat législatif. Malgré la diminution des problèmes de divulgation en 2025 par rapport à 2024, des préoccupations subsistent :

- Le caviardage excessif de renseignements personnels demeure un problème récurrent, ce qui nuit à la transparence et à la crédibilité de la surveillance. La CPPM soutient que seuls les renseignements protégés par le secret professionnel de l'avocat devraient être caviardés. Dans certains cas, la CPPM a réussi à obtenir des versions moins caviardées des dossiers après que ceux-ci lui ont été initialement fournis avec un nombre excessif de caviardages. Il s'agit d'un développement positif.
- Malgré la réception de documents supplémentaires dans le cadre de [l'enquête d'intérêt public d'incendie de maison-tentative de meurtre](#), la CPPM demeure en litige devant la Cour fédérale (depuis 2023) avec la GPFC au sujet de la divulgation dans cette affaire et dans deux examens de plainte pour inconduite.
- La divulgation tardive reste également problématique. Dans [l'affaire Orton \(qui fait désormais l'objet d'une audience d'intérêt public\)](#), malgré la demande officielle de divulgation présentée par la CPPM en octobre 2024, les documents pertinents n'ont été fournis qu'en juillet 2025. Même alors, la production n'a eu lieu qu'après que la CPPM eut délivré une assignation. Ce retard de neuf mois a non seulement entravé l'avancement de l'enquête de la CPPM, mais a également nuï à l'efficacité procédurale, accru les coûts et contribué à prolonger inutilement le processus de traitement de la plainte.
- La GPFC a également refusé de divulguer des renseignements au stade préliminaire, lorsque la CPPM détermine s'il y a lieu de mener une enquête ou de tenir une audience d'intérêt public, ce qui constitue un changement de position par rapport aux années précédentes. Bien que le Bureau des normes

professionnelles du GPFC ait indiqué qu'il n'existait aucune obligation légale de fournir ces renseignements, aucun obstacle juridique ne l'en empêche. De plus, l'utilisation efficace et stratégique des enquêtes et des audiences d'intérêt public est dans l'intérêt de la GPFC. Toutefois, cette réticence à partager des renseignements dès le début du processus constitue un obstacle important à une surveillance efficace.

- Les enquêtes et les audiences d'intérêt public nécessitent beaucoup de temps, de personnel et de ressources financières, et la CPPM doit être en mesure d'évaluer, sur la base d'informations fiables et complètes, si de telles procédures sont justifiées. Sans divulgation préliminaire en temps opportun, la CPPM est contrainte de prendre des décisions préliminaires sur la base d'un ensemble de preuves incomplètes, ce qui augmente le risque soit d'engager un processus inutilement coûteux en ressources, soit, à l'inverse, de retarder une intervention dans des affaires qui méritent un examen approfondi. Une divulgation rapide permet non seulement de prendre des décisions plus efficaces, mais aussi de promouvoir la transparence, de réduire les retards de procédure et de renforcer la confiance du public dans le cadre de surveillance.

### Interprétation restrictive du mandat de la CPPM

Une surveillance efficace nécessite une interprétation large du mandat législatif de la CPPM, lequel vise à maintenir des normes élevées de conduite de la police militaire, à prévenir toute ingérence et à préserver la confiance du public. Cependant, la GPFC conteste fréquemment l'interprétation propre à la CPPM de ce qui constitue des « fonctions de nature policière », lesquelles déterminent la portée des comportements pouvant faire l'objet d'une plainte. Plus préoccupant encore, la GPFC ne donne souvent même pas à la CPPM l'occasion de se prononcer sur cette question; en effet, dès qu'elle conclut que la plainte ne concerne pas des « fonctions de nature policière », elle classe l'affaire comme n'étant pas une « plainte » et, pour ce motif, refuse de fournir la divulgation à la CPPM. La CPPM continue de considérer que la partie IV de la *Loi sur la défense nationale* constitue une législation de nature réparatrice qui doit recevoir une interprétation libérale.

Malgré les litiges moins fréquents que l'année précédente, des désaccords persistent avec la GPFC à propos de la validité de certaines plaintes, particulièrement celles impliquant le Bureau des normes professionnelles et le traitement par la GPFC des plaintes pour inconduite, notamment sur le respect du délai obligatoire prescrit par la *Loi sur la défense nationale*. Ces questions demeurent en instance devant la Cour fédérale depuis 2023.

### Refus de répondre à certaines recommandations

Lorsque des plaintes pour inconduite mettent en cause la GPFC, comme dans les cas d'ingérence, la cheffe d'état-major de la Défense est responsable de fournir la notification en réponse au rapport provisoire de la CPPM. Toutefois, les recommandations sont souvent adressées à la GPFC en tant que cheffe de la police militaire et seule personne au sein des Forces canadiennes habilitée à diriger la police militaire. Dans plusieurs dossiers cette année, dont ceux impliquant des retards dans les enquêtes du Bureau des normes professionnelles, la GPFC a refusé de répondre aux recommandations qui lui étaient adressées, invoquant l'absence d'obligation statutaire. Bien que la *Loi* puisse être plus claire, il est peu probable que le Parlement ait voulu que les recommandations de la CPPM demeurent sans réponse de la part du seul acteur légalement habilité à les mettre en œuvre sur le plan opérationnel, une conclusion qui serait absurde. En outre, même en l'absence d'obligation statutaire explicite, rien n'empêche la GPFC de répondre. S'abstenir de le faire nuit à la transparence, en particulier pour les personnes concernées par les plaintes, et va à l'encontre de l'esprit du cadre de surveillance établi par le Parlement.

### Réponses inadéquates aux recommandations de la CPPM

La CPPM reconnaît les efforts de la GPFC pour émettre les notifications dans un délai de 90 jours. Cependant, les réponses récentes manquent souvent des précisions nécessaires pour aider à comprendre le type de mesures à prendre, le cas échéant. Bon nombre d'entre elles restent peu engageantes ou ne traitent pas de manière significative les recommandations.

Par exemple, dans le cadre de l'[enquête d'intérêt public Fortin](#), en réponse aux recommandations de la CPPM visant à apporter des modifications précises aux ordres de la police militaire, la GPFC a indiqué : « Mesures à prendre. Les politiques et les procédures de la police militaire seront examinées et mises à jour, le cas échéant, en fonction des meilleures pratiques policières canadiennes. » Une telle réponse ne précise pas si la réforme proposée sera mise en œuvre ou non. Bien que plusieurs commentaires de la GPFC expriment une intention générale d'harmoniser les politiques et procédures de la police militaire avec les meilleures pratiques policières canadiennes, ils manquaient de précision. Les réponses n'indiquaient pas clairement quelles politiques et procédures de la police militaire seraient examinées, ni comment les mises à jour envisagées refléteraient les recommandations formulées. Elles ne reconnaissaient pas non plus que les recommandations de la CPPM étaient elles-mêmes fondées sur les meilleures pratiques reconnues en matière policière au Canada. Plusieurs réponses ne traitaient que partiellement les recommandations, laissant d'importantes lacunes et ne fournissant pas de réponses significatives ou complètes.

Une réponse plus complète et transparente à chaque élément de chaque recommandation aurait mieux démontré la responsabilisation institutionnelle ainsi que la volonté de mettre en œuvre des changements significatifs – des caractéristiques essentielles du système de surveillance et de responsabilisation établi par le Parlement. Cette situation, combinée avec la décision antérieure de la GPFC de refuser de fournir des mises à jour sur la mise en œuvre des recommandations, fait en sorte que les plaignants et les Canadiens demeurent dans l’incertitude quant à l’état d’avancement de ces mises en œuvre.

De même, dans le dossier d’examen de la plainte pour inconduite CPPM-2021-010 – où la CPPM a constaté une détention injustifiée, l’utilisation inappropriée des menottes et un profilage racial – la GPFC n’a pleinement accepté que 5 des 20 recommandations. La notification fournissait des réponses vagues ou insuffisantes à plusieurs recommandations, malgré la nécessité, soulignée dans le rapport, d’établir des garanties systémiques contre le profilage racial, notamment par des politiques claires, de la formation, une supervision efficace et des mesures correctives. Bien que la GPFC ait exprimé une intention générale de s’aligner sur les meilleures pratiques policières canadiennes, cela constitue déjà une norme attendue et ne permet pas de déterminer les mesures concrètes qui seront prises.

### Enquêtes du Bureau des normes professionnelles

En plus des préoccupations persistantes concernant la rapidité d’exécution, la CPPM a constaté que le Bureau des normes professionnelles du GPFC continue parfois d’éviter de mener des entrevues avec les plaignants lorsqu’il enquête sur des plaintes en première instance. Les enquêteurs s’appuient plutôt uniquement sur la plainte écrite, tout en menant des entrevues seulement avec les membres de la police militaire visés par la plainte. Ce déséquilibre entraîne des occasions manquées de clarifier ou de corroborer les allégations du plaignant et empêche ce dernier de répondre à des informations pouvant sembler incompatibles avec sa version des faits.

Cette pratique n’est ni centrée sur l’utilisateur ni sensible aux traumatismes. Une approche centrée sur l’utilisateur nécessite une interaction réelle et significative avec la personne ayant vécu la conduite alléguée, afin de lui offrir une bonne occasion d’exposer son point de vue et de se sentir entendue tout au long du processus. Une approche tenant compte des traumatismes reconnaît que les personnes, en particulier celles ayant vécu un traumatisme, sont souvent en mesure de communiquer leur récit de manière plus complète et plus exacte dans un environnement de soutien et d’échange, plutôt qu’exclusivement au moyen d’une déclaration écrite. En ne s’engageant pas auprès des plaignants, le Bureau des normes professionnelles manque l’occasion de répondre à leurs préoccupations dès le départ et de favoriser la compréhension et la confiance.

Cette situation est particulièrement préoccupante dans les cas comportant des allégations de discrimination ou de profilage racial, dont plusieurs font actuellement l’objet d’un examen par la CPPM. Le fait de ne pas mener d’entrevues avec les plaignants alimente la perception que leurs préoccupations ne sont pas prises au sérieux et augmente la probabilité qu’ils soient insatisfaits du résultat et demandent un examen par la CPPM.

### Justification et clarté insuffisantes dans les décisions du Bureau des normes professionnelles

La CPPM a exprimé des préoccupations auprès du Bureau des normes professionnelles du GPFC relatifs au manque de clarté de leurs décisions. Il s’agit d’un principe fondamental du droit administratif selon lequel les décideurs doivent expliquer clairement les motifs de leurs conclusions afin que les parties puissent comprendre comment le résultat a été obtenu. Comme l’a souligné la Cour suprême du Canada dans l’affaire *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l’Immigration) c. Vavilov*, les décideurs sont tenus d’adopter une « culture de la justification ». Les rapports actuels du Bureau des normes professionnelles ne répondent pas toujours à cette exigence. Lorsque les plaignants ne peuvent pas comprendre pourquoi leurs allégations ont été jugées non fondées, leur insatisfaction augmente et une demande d’examen par la CPPM devient plus probable.

Certains rapports du Bureau des normes professionnelles continuent également de faire référence à une norme de « preuve claire et convaincante ». La Cour suprême du Canada a confirmé, dans *F.H. c. McDougall*, que la seule norme de preuve applicable en matière civile et administrative est la prépondérance des probabilités. Bien que les rapports du Bureau des normes professionnelles affirment appliquer cette norme, la référence additionnelle, dans certains dossiers, à une « preuve claire et convaincante » laisse croire à un seuil de preuve indûment élevé et risque de semer la confusion chez les plaignants et les membres de la police militaire visés par la plainte.

Ces préoccupations ont été exacerbées par le format récemment révisé utilisé pour communiquer les résultats d’enquête aux plaignants, aux membres visés par la plainte et à la CPPM. Le nouveau format est plus difficile à suivre, car il omet souvent un récit clair et présente les éléments de preuve dans l’ordre où ils ont été recueillis au détriment d’une chronologie cohérente. Plus important encore, sa structure obscurcit le raisonnement à l’appui des conclusions. La section consacrée aux conclusions se limite généralement à de brèves déclarations finales renvoyant au résumé de l’enquête, sans expliquer clairement le raisonnement qui soutient chaque conclusion.

---

## Répondre aux problèmes systémiques

### Audiences d'intérêt public

Parfois, la tenue d'une audience d'intérêt public constitue le moyen le plus transparent et le plus efficace d'assurer la responsabilisation et de maintenir la confiance du public. En 2025, la présidente de la CPPM a lancé deux audiences d'intérêt public afin d'examiner des questions soulevant d'importantes préoccupations quant à la conduite de la police militaire et à des enjeux systémiques plus larges.

La première, l'[audience d'intérêt public Orton \(CPPM-2024-037\)](#), examine des allégations selon lesquelles la police militaire aurait fait preuve de négligence en répondant à une vérification de bien-être suivant laquelle le mari de la plaignante a été retrouvé mort par suicide. Cette affaire soulève des questions importantes quant à la préparation de la police militaire et à sa capacité d'intervenir dans de telles situations.

La deuxième, l'[audience d'intérêt public Goulet \(CPPM-2024-051\)](#), est axée sur la détention et le mauvais traitement présumés d'un employé civil racialisé lors d'un exercice de tireurs actifs. Cette affaire soulève des préoccupations systémiques plus larges, notamment l'usage de la force par la police et le profilage racial potentiel.

Les deux audiences suivent leur cours et se poursuivront en 2026.

### Litiges devant la Cour fédérale

Comme mentionné dans le présent rapport, la CPPM est engagée dans des litiges en instance devant la Cour fédérale afin de contester certaines interprétations restrictives de la *Loi sur la défense nationale* par la GPFC relatives aux obligations de divulgation et à la compétence. La CPPM prévoit que des dates d'audience seront fixées en 2026 et se réjouit à l'idée d'obtenir une clarification judiciaire sur ces sujets de discorde.

### Mesures proactives en vue d'une réforme législative

Il s'agit du troisième rapport annuel consécutif dans lequel la CPPM relève d'importants défis structurels et opérationnels qui entravent l'exercice efficace de son mandat législatif. Bien que la CPPM continue de collaborer avec les parties prenantes et de traiter les enjeux au moyen d'enquêtes individuelles, de processus d'intérêt public et de litiges, il devient de plus en plus évident que certains obstacles trouvent leur origine dans le cadre législatif même.

## La surveillance de la police militaire au Canada a besoin d'être modernisée. Voici par où commencer.

La CPPM a été créée en 1999 pour assurer une surveillance civile et indépendante de la police militaire. Depuis plus d'un quart de siècle, nous remplissons ce mandat avec intégrité, équité et diligence. Toutefois, ces dernières années, notre capacité à accomplir ce travail a été considérablement entravée, non seulement par des lacunes législatives, mais aussi par une résistance institutionnelle de plus en plus enracinée.

Comme d'autres organismes de surveillance policière au Canada, la CPPM a besoin des outils nécessaires et des pouvoirs appropriés pour mener des enquêtes approfondies et exercer efficacement ses fonctions de surveillance et d'examen. Une réforme législative s'impose.

### Des obstacles croissants à une surveillance civile indépendante

Comme précisé dans le présent rapport annuel, dans les [deux rapports annuels précédents](#) et comme l'a souligné notre récent [rapport final sur l'enquête concernant le major-général \(Mgén\) \[retraité\] Dany Fortin](#), la CPPM est confrontée à des difficultés persistantes et croissantes dans l'exercice de ses responsabilités de surveillance. Celles-ci comprennent :

- Des retards et des refus de la GPFC de divulguer des documents pertinents;
- Le refus de fournir des mises à jour sur la mise en œuvre des recommandations;
- Le refus de répondre aux recommandations de la CPPM;
- Une interprétation de plus en plus restrictive de notre compétence par la GPFC; et
- L'exclusion des plaignants des mises à jour ou des résultats significatifs.

Dans certains cas, ces obstacles sont passés d'une résistance procédurale à un refus catégorique de se conformer au rôle de surveillance que le Parlement a confié à la CPPM. C'est inquiétant.

---

## La surveillance doit être obligatoire, et non facultative

Pour être efficace, la surveillance civile indépendante doit être plus qu'un simple symbole. Elle doit être à la fois indépendante et obligatoire. Bien que notre mandat législatif reste clair en vertu de la partie IV de la *Loi sur la défense nationale*, certains passages de celle-ci laissent place à l'interprétation – cette approche a parfois été utilisée non pas pour protéger l'intégrité des enquêtes, mais pour les éviter complètement.

Afin de clarifier et d'améliorer la loi, la CPPM a soumis en 2024, puis de nouveau en 2025, un [ensemble complet](#) de propositions de réforme législative aux ministres Blair, puis McGuinty. Nous sommes impatients de discuter de cette initiative avec le ministre actuel. Ces propositions concrètes s'appuient sur les recommandations formulées par l'ancien juge de la Cour suprême du Canada, Morris Fish, et sur notre propre expérience institutionnelle acquise au cours du dernier quart de siècle. L'objectif est simple : rendre la surveillance plus claire, plus robuste et plus efficace contre la non-conformité.

Un thème central du projet de loi proposé est la modernisation des dispositions législatives régissant l'accès de la CPPM aux renseignements nécessaires à l'exercice de son rôle de surveillance. Contrairement à l'organisme de surveillance civile de la Gendarmerie royale du Canada, dont les pouvoirs de collecte d'informations ont été mis à jour à plusieurs reprises au fil des ans, les pouvoirs statutaires de la CPPM n'ont pas été réexaminés par le Parlement depuis sa création en 1998. Et ce, malgré que le troisième examen indépendant de la *Loi sur la défense nationale*, dirigé par l'ancien juge de la Cour suprême du Canada, Morris Fish, ait explicitement recommandé de telles réformes en 2021. La capacité de la CPPM d'accéder aux renseignements qu'elle juge pertinents aux plaintes dont elle est saisie constitue directement le fondement de la qualité et de la crédibilité de la surveillance qu'elle assure à l'égard de la police militaire – un élément essentiel au maintien de la confiance du public envers les services de police militaire au Canada.

Le projet de loi C-11, intitulé *Loi modifiant la Loi sur la défense nationale et d'autres lois*, met en œuvre certaines des recommandations formulées dans le rapport de 2021 de l'ancien juge Fish dans le cadre du troisième examen indépendant ainsi que dans le rapport de 2022 issu de l'examen externe indépendant et complet de l'ancienne juge Arbour. Malheureusement, le projet de loi C-11 ne traite pas des enjeux soulevés dans le projet de loi proposé par la CPPM. En définitive, il est nécessaire d'établir un régime de divulgation qui reflète la portée du mandat de la CPPM et qui soit transparent, fiable et prévisible.

## Un moment décisif pour les Forces canadiennes

Nous continuons d'entretenir des relations de travail professionnelles à de nombreux niveaux de la structure de la police militaire. Et nous reconnaissons le dévouement et le professionnalisme d'innombrables membres de la police militaire qui servent avec intégrité.

Mais on doit juger les institutions non seulement en fonction des actes des individus, mais aussi de la manière dont ils répondent à un examen minutieux, surtout dans les moments difficiles. Lorsqu'un préjudice a été causé, que des vies ont été perdues, ou que des problèmes systémiques sont relevés, la réponse ne peut être le silence ni le repli sur le légalisme.

La surveillance n'est pas une menace. C'est un pilier de la confiance et une pierre angulaire de la démocratie.

## La voie à suivre

Le public canadien s'attend à juste titre à ce que ses institutions, en particulier celles investies de pouvoirs policiers, rendent des comptes. Les réformes que nous proposons ne sont pas radicales. La capacité d'assigner à comparaître et l'accès à des renseignements protégés, par exemple, sont des pouvoirs essentiels à un organisme de surveillance chargé d'établir des conclusions de fait. Nos propositions de réforme sont pratiques et s'harmonisent avec les meilleures pratiques en matière de surveillance policière au Canada. On aurait d'ailleurs dû les mettre en œuvre depuis longtemps.

La CPPM demeure prête et disposée à remplir son mandat. Cependant, nous ne pouvons le faire efficacement sans un cadre juridique adéquat et un environnement culturel qui respecte l'esprit, et pas seulement la lettre, d'une surveillance civile indépendante.

Il est temps que le gouvernement veille à ce que la CPPM dispose des outils nécessaires pour demander des comptes, de manière réellement efficace, à la police militaire.

# Les décisions en un coup d'œil

## Audiences et enquêtes d'intérêt public

La section ci-dessous résume les audiences et les enquêtes d'intérêt public de la CPPM en cours en 2025.

### AUDIENCE D'INTÉRÊT PUBLIC ORTON (CPPM-2024-037)

En mai 2025, la CPPM a annoncé qu'elle tiendrait sa première audience d'intérêt public depuis 2011. La plainte de M<sup>me</sup> Orton allègue que la police militaire a fait preuve de négligence lors d'une vérification de bien-être du caporal-chef (Cplc) Shaun Orton, qu'on a ensuite retrouvé mort par suicide.

Le 21 avril 2024, M<sup>me</sup> Orton a signalé à la police militaire des communications perturbantes de son mari alors qu'elle se souciait de sa sécurité. Elle allègue que la police militaire a tardé à effectuer une visite de bien-être. Lorsque les policiers militaires ont accepté de se rendre à son domicile, elle soutient qu'ils ont tardé à entrer avant de découvrir le corps du Cplc Orton. Le Service de police d'Ottawa, appelé sur les lieux, a constaté que le corps du Cplc Orton était encore chaud; on a alors commencé à lui administrer ses premiers soins. Puis on l'a transporté à l'hôpital en ambulance, où son décès a été prononcé plus tard.

M<sup>me</sup> Orton affirme également que la police militaire a égaré la note de suicide du Cplc Orton lors du retrait de son mari de la maison. Elle se plaint que la police militaire n'ait pas accompagné son mari à l'hôpital et ne l'ait pas informée de son décès. Les policiers militaires n'ont pas saisi comme éléments de preuve le nœud coulant ou les pilules qui se trouvaient dans la maison. La plaignante a éprouvé de nombreuses difficultés à obtenir de l'information et des mises à jour de la part de la police militaire. Elle a également indiqué que le commandant du détachement de la police militaire avait envoyé un prêtre pour lui offrir du soutien sans lui demander son autorisation, même si elle avait fait savoir qu'elle était juive.

Le 11 juin 2024, M<sup>me</sup> Orton a déposé une plainte auprès du Bureau des normes professionnelles du GPFC, et un peu plus d'un mois plus tard, soit le 30 juillet 2024,

la Grande Prévôt adjointe des Forces canadiennes (GPAFC) de l'époque a fermé le dossier sans procéder à une enquête, affirmant qu'il était « plus approprié de le traiter dans le cadre de l'enquête criminelle en cours... » [traduction] conformément à l'alinéa 250.28(2)(b) de la *Loi sur la défense nationale*.

La présidente de la CPPM a écrit au GPFC de l'époque afin de lui demander de reconsidérer la décision de fermer le dossier, mais le 4 novembre 2024, ce dernier a refusé de revenir sur cette décision.

Entre-temps, la plaignante avait demandé à la CPPM d'examiner sa plainte le 25 septembre. La CPPM a demandé la divulgation au Bureau des normes professionnelles du GPFC au début d'octobre. Le 4 novembre, la GPAFC de l'époque a déclaré que la divulgation serait suspendue en raison de l'enquête criminelle en cours. La présidente de la CPPM a écrit au GPFC le 18 novembre pour demander de nouveau la divulgation, à défaut de fondement juridique pour la suspendre. La présidente a offert de mettre l'examen de la CPPM en suspens. Le GPFC a rejeté cette demande de divulgation en décembre 2024.

L'examen de la CPPM a été placé en suspens, et celle-ci a continué à effectuer des demandes périodiques relatives à l'état d'avancement de l'enquête criminelle. À la fin de février 2025, la plaignante a informé la CPPM que l'enquête criminelle était terminée. À la suite de demandes répétées, la CPPM a reçu la confirmation de la nouvelle GPFC que l'enquête était close. L'examen de la CPPM a alors été repris et une troisième demande de divulgation a été présentée. Aucune divulgation n'a été reçue à la date demandée.

Cette plainte soulève des questions graves et systémiques d'intérêt public.

Les contrôles de bien-être effectués par la police constituent une tâche importante, mais difficile, et ils avaient déjà fait l'objet de recommandations de la CPPM dans d'autres dossiers. Les problèmes de santé mentale au sein des Forces canadiennes sont plus fréquents que dans la population générale, et la prévention du suicide est une priorité absolue pour les Forces canadiennes. La police militaire joue un rôle particulier dans les politiques mises en place pour répondre au risque de suicide. Pour toutes ces raisons, la présidente de la CPPM a désigné cette affaire comme une audience d'intérêt public.

En juin 2025, la CPPM a délivré une assignation à comparaître à la GPFC à titre de témoin et lui a ordonné de produire des éléments de preuve documentaire liés à l'audience. La divulgation a été reçue en juillet 2025.

La CPPM a également sollicité des éléments de preuve documentaire auprès d'autres sources, notamment le Service de police d'Ottawa, l'Hôpital d'Ottawa et la plaignante.

En septembre 2025, la GPFC a déposé une requête visant à obtenir le statut de partie intéressée en vertu de l'alinéa 250.44(b) de la *Loi*. Dans une décision datée du 13 novembre 2025, la présidente a rejeté cette requête, mais a accordé à la GPFC le statut d'intervenante.

Au total, quatre allégations ont été relevées dans cette plainte, concernant huit personnes visées. Après un examen détaillé de la divulgation, la CPPM a commencé les entrevues préalables à l'audience en décembre 2025.

L'audience de la CPPM est prévue pour le printemps 2026.

**Des mises à jour sur l'avancement de l'audience seront publiées sur notre site Web, sous l'en-tête « [Chronologie](#) ».**

## AUDIENCE D'INTÉRÊT PUBLIC GOULET (CPPM-2024-051)

Le 23 juillet 2025, la CPPM a annoncé la tenue d'une audience d'intérêt public afin d'enquêter sur la conduite de membres de la police militaire relativement à la détention et au traitement présumés d'un employé civil survenu en marge d'un exercice de tireurs actifs.

Le 21 novembre 2024, le plaignant, un représentant syndical, a déposé une plainte auprès de la CPPM au nom d'un employé civil. Selon la plainte, cet employé aurait été affecté et brutalisé en marge d'un exercice de tireurs actifs par des membres de la police militaire le 12 novembre 2024, alors qu'il effectuait des travaux de peinture à la Base des Forces canadiennes Montréal (Garnison Longue-Pointe).

Le plaignant a rapporté que les membres de la police militaire avaient pointé leurs armes sur l'employé, l'avaient traîné en le tirant, avaient déchiré ses vêtements, effectué une fouille et jeté ses papiers personnels par terre tout en usant d'un langage agressif. Il est également allégué que l'employé a été laissé dehors, vêtu de vêtements déchirés, alors qu'il faisait 1 °C. L'employé a craint qu'un incident grave ne soit en cours et il croyait être traité comme un suspect. Il est en outre allégué qu'avant de lui ordonner de quitter les lieux, le policier a contacté d'autres policiers à l'extérieur, leur disant qu'un « employé noir » s'en allait, qu'il ne représentait aucun danger et qu'il venait d'être fouillé.

Après des tentatives infructueuses d'obtenir des renseignements sur l'incident auprès du Bureau du GPFC, la présidente a rendu une décision préliminaire le 24 décembre 2024, concluant que la CPPM est compétente pour examiner cette plainte. La présidente a souligné que lorsqu'une personne qui ne participe pas à un exercice militaire est détenue, le contexte de l'exercice ne soustrait pas les policiers à l'obligation de se comporter de manière appropriée

et d'exercer une autorité légitime. À la suite de cette décision préliminaire sur la compétence, la plainte a été transmise à la GPFC conformément au paragraphe 250.26(1) de la *Loi sur la défense nationale*.

En réponse à la plainte, le GPAFC a rendu une décision finale le 30 janvier 2025, indiquant, sans fournir de motifs, que la conduite faisant l'objet de la plainte, soit « la formation », est exclue de la définition des fonctions de nature policière.

Le 24 février 2025, le plaignant, insatisfait du traitement de sa plainte par le GPAFC et de la décision de recourir à une enquête interne de la police militaire, a demandé que la CPPM procède à un examen indépendant.

Le 5 mars 2025, la CPPM a envoyé un avis d'examen et une demande de divulgation à la GPFC. En réponse à cet avis, la nouvelle GPFC, entrée en fonction le 10 décembre 2024, a transmis une lettre à la CPPM le 9 mai 2025, indiquant qu'aucun examen ne pouvait être mené en vertu de la partie IV de la *Loi sur la défense nationale*. Dans sa lettre, la GPFC a réitéré sa position selon laquelle il ne fait aucun doute que la formation est exclue des fonctions de nature policière et a précisé qu'aucun renseignement ne serait fourni à la CPPM.

Compte tenu de la gravité des allégations, des enjeux systémiques potentiels en cause et de l'intérêt public, la présidente a déterminé qu'une audience d'intérêt public était justifiée et a rendu sa décision le 29 juillet 2025. Si elles sont fondées, les allégations pourraient constituer une violation grave de la conduite policière en lien avec les droits fondamentaux. Toute personne est protégée contre la détention arbitraire, contre les fouilles abusives, et certains droits découlent de l'arrestation ou de la détention en vertu des articles

8, 9 et 10 de la *Charte*. En outre, une audience d'intérêt public peut mettre en lumière des problèmes de nature systémique qui dépassent l'employé et les personnes directement impliquées dans cette affaire.

Par conséquent, l'exercice de tireurs actifs qui s'est déroulé le 12 novembre 2024 a attiré l'attention des médias. Le plaignant a indiqué que d'autres employés avaient été affectés par le déroulement de l'exercice. Des articles de presse mentionnent également que d'autres personnes ont été perturbées par l'événement. Une audience publique permettra à toute personne – en particulier celles qui pourraient se sentir touchées par de tels incidents – de suivre l'évolution et l'issue de la plainte de manière transparente, et même d'être entendue si elle le souhaite.

Le 29 juillet, la CPPM a signifié une assignation à comparaître à la GPFC accompagnée d'une liste de documents et d'éléments de preuve à produire. Après avoir accordé deux prolongations de délai à la GPFC, la CPPM a finalement reçu, le 3 octobre 2025, les documents et éléments de preuve demandés. Cette documentation fait actuellement l'objet d'un examen, et la planification de l'audience d'intérêt public est en cours.

**Des mises à jour sur l'avancement de l'audience seront publiées sur notre site Web, sous l'en-tête « [Chronologie](#) ».**

## ENQUÊTE D'INTÉRÊT PUBLIC D'INCENDIE DE MAISON-TENTATIVE DE MEURTRE (CPPM-2016-027)

Cette plainte a été déposée en 2016 par un membre des Forces canadiennes qui estimait que le Service national des enquêtes des Forces canadiennes, Région de l'Ouest (SNEFC RO), avait mené une enquête négligente sur un incendie survenu à la Base des Forces canadiennes Edmonton, impliquant l'ex-conjointe du plaignant et leurs enfants mineurs. Malgré les conclusions de la compagnie d'assurance et du Bureau du commissaire des incendies selon lesquelles l'incendie avait été déclenché délibérément, ainsi que la découverte d'une lettre de suicide apparente provenant de l'ex-conjointe, aucune accusation n'a été portée à l'époque.

Cette affaire a été soumise à la CPPM pour examen en 2018. Au cours de l'examen, l'ancienne présidente de la CPPM, Hilary McCormack, a déterminé que des éléments de preuve indiquaient qu'un crime avait été commis et qu'une nouvelle enquête s'imposait. Elle a donc recommandé au GPFC de rouvrir le dossier et de faire réenquêter sur l'incendie un service de police externe. Le GPFC a plutôt choisi de

renvoyer l'affaire au SNEFC RO, mais en confiant le dossier à une nouvelle équipe d'enquête dirigée par un surintendant de la Gendarmerie royale du Canada détaché au SNEFC. La présidente de la CPPM a suspendu l'examen de la plainte par la CPPM en attendant la conclusion de la nouvelle enquête et de toute procédure judiciaire qui en découlerait. La nouvelle enquête a mené au dépôt d'accusations d'incendie criminel et de tentative de meurtre contre l'ex-conjointe du plaignant, qui a été reconnue coupable en mars 2023. La présidente actuelle de la CPPM a ensuite ordonné que la CPPM reprenne son enquête sur cette plainte.

En septembre, la présidente de la CPPM a déclaré qu'il y avait lieu de mener une enquête d'intérêt public sur la plainte.

En décembre 2023, la CPPM a déposé une demande de contrôle judiciaire devant la Cour fédérale pour contraindre le GPFC à divulguer les informations manquantes et caviardées dans les documents transmis à la CPPM. Au cours de l'année 2024, des plaidoiries écrites ont été préparées et des

négociations ont eu lieu au sujet d'une requête en confidentialité visant à protéger certains renseignements personnels contenus dans les documents à déposer devant la Cour.

En 2024, les enquêteurs de la CPPM ont mené des entrevues et ont finalisé leur rapport d'évaluation de l'enquête, lequel a ensuite été examiné et approuvé par la présidente.

En 2025, la Cour fédérale a accueilli la requête en confidentialité de la CPPM, et les plaidoiries écrites ont été finalisées pour la demande de contrôle judiciaire. La GPFC a divulgué une partie des documents demandés par la CPPM dans le cadre de la demande de contrôle judiciaire. Les questions restantes dans le cadre du contrôle judiciaire sont en voie d'être fixées pour audition devant la Cour fédérale. Parallèlement, les travaux visant à finaliser le rapport provisoire de la CPPM se poursuivent.

**Des mises à jour sur l'avancement de l'enquête seront publiées sur notre site Web, sous l'en-tête « [Chronologie](#) ».**

## ENQUÊTE D'INTÉRÊT PUBLIC HIESTAND (CPPM-2022-017, CPPM-2022-041, CPPM-2022-043)

En novembre 2022, la présidente par intérim de l'époque a décidé que la CPPM mènerait une enquête d'intérêt public conjointe sur trois plaintes distinctes concernant les actions de membres du SNEFC et de membres d'un détachement de la police militaire situé sur une base des Forces canadiennes. Les plaintes portent toutes sur la manière dont la police militaire a mené une enquête sur une agression sexuelle. Six semaines après le dépôt des accusations, l'accusé, un membre des Forces canadiennes, est mort par suicide.

### **CPPM-2022-017 et CPPM-2022-041 :**

Les deux premières plaintes pour inconduite ont été déposées par de proches parents du membre des Forces canadiennes décédé.

On accusait ce dernier d'avoir agressé sexuellement son ancienne petite amie à deux reprises. Les proches du membre décédé se sont plaints que les enquêteurs du SNEFC n'avaient pas interrogé l'accusé ni recueilli des preuves auprès de lui avant de décider de porter des accusations pour agression sexuelle contre lui, que le SNEFC n'avait pas mené une enquête impartiale et approfondie, et qu'il y avait eu une « précipitation dans le jugement » [traduction] au cours de l'enquête. La CPPM a donc examiné trois questions dans le cadre de son enquête d'intérêt public :

1. L'équipe d'enquête du SNEFC est-elle parvenue à obtenir une entrevue avec l'accusé?

2. L'équipe d'enquête du SNEFC est-elle parvenue à mener une enquête suffisamment approfondie avant de procéder à l'arrestation de l'accusé et de porter des accusations contre lui?
3. L'enquête du SNEFC a-t-elle entraîné une précipitation dans l'évaluation de la situation et un biais de confirmation?

### **CPPM-2022-043 :**

La troisième plainte pour inconduite a trait à la réception initiale des allégations d'agression sexuelle contre un membre des Forces canadiennes. Cette plainte a été déposée par un ancien membre de la police militaire qui a été témoin de la conduite de membres de la police militaire du détachement local lorsque l'agression sexuelle a été initialement signalée.

Il s'est plaint que les membres de la police militaire n'avaient pas enregistré l'entrevue initiale de la victime avec la police, alors qu'ils en avaient les moyens, et du fait qu'on avait confié cette entrevue à des policiers militaires inexpérimentés. De plus, la plainte alléguait qu'on n'avait jamais demandé à la victime si elle préférait être interrogée par une femme; que des commentaires non professionnels avaient été formulés à son sujet; qu'un sergent sous l'influence de l'alcool s'était présenté au détachement et avait participé à la planification de l'enquête; et que la police militaire avait permis qu'une

personne de soutien assiste à l'entrevue alors qu'elle était également témoin.

Dans cette affaire, le Bureau des normes professionnelles du GPFC a ouvert une enquête sur les plaintes en parallèle avec l'ouverture, par la CPPM, de l'enquête d'intérêt public. À titre exceptionnel, la CPPM a accepté de reporter les entrevues de témoins à la fin de l'enquête du Bureau des normes professionnelles. Cette enquête s'est conclue en février 2024, et la CPPM a alors procédé aux entrevues de témoins.

Douze entrevues ont été menées en 2024, et les enquêteurs de la CPPM ont préparé deux rapports d'évaluation de l'enquête.

En 2025, la CPPM a préparé et soumis ses rapports provisoires. La CPPM attend maintenant la notification de la GPFC, après quoi les rapports finaux seront publiés et affichés sur notre site Web.

**Des mises à jour sur l'avancement de l'enquête seront publiées sur notre site Web, sous l'en-tête « [Chronologie](#) ».**

## ENQUÊTE D'INTÉRÊT PUBLIC FORTIN (CPPM-2023-006)

En janvier 2023, la CPPM a reçu une plainte du Mgén (retraité) Dany Fortin portant sur la manière dont le SNEFC avait mené une enquête qui avait conduit à une poursuite contre lui pour agression sexuelle, dont il a été acquitté. Le Mgén (retraité) Fortin affirme que l'enquête de la police militaire était biaisée et partielle. Il soutient que les accusations ont été portées malgré l'insuffisance de preuves et que la poursuite intentée contre lui a été influencée par des pressions externes indues visant à accepter sans esprit critique les allégations de la victime présumée, à son détriment.

En avril 2023, la présidente de la CPPM a lancé une enquête d'intérêt public en raison de la gravité des allégations, de l'implication présumée de cadres supérieurs ou de hauts gradés militaires, ainsi que des préoccupations d'intérêt public plus large soulevées par la plainte.

En octobre 2023, le Mgén (retraité) Fortin a officiellement retiré sa plainte dans une lettre envoyée par son avocat. Après examen, la présidente de la CPPM a décidé que la CPPM poursuivrait son enquête d'intérêt public, malgré le retrait de la plainte. Lire la [Décision de poursuivre l'enquête d'intérêt public de la CPPM malgré le retrait de la plainte par le plaignant](#).

L'enquête d'intérêt public visait à répondre aux questions suivantes :

1. Les enquêteurs du SNEFC, Région de l'Est (SNEFC RE) ont-ils mené une enquête approfondie et rigoureuse sur la plainte d'agression sexuelle déposée contre le Mgén (retraité) Fortin?
2. L'enquête du SNEFC RE a-t-elle été influencée par des considérations externes?

Cette enquête d'intérêt public a relevé de graves lacunes dans la conduite de l'enquête du SNEFC. Bien que les éléments de preuve n'étaient pas l'allégation d'influence externe induite, l'enquête a néanmoins été compromise par une vision en tunnel, des signes de partialité, une supervision insuffisante et un manquement au respect des principes fondamentaux d'enquête. Ces lacunes ne constituent pas de simples erreurs administratives, elles représentent des manquements importants qui minent la confiance du public envers la police militaire. Des recommandations ont été formulées afin de renforcer la capacité d'enquête et de faire en sorte que les enquêtes futures soient menées avec impartialité, rigueur et transparence.

En octobre 2025, la GPFC a transmis sa notification en réponse au rapport provisoire de la CPPM, soumis en juillet 2025.

Cette notification comprenait des commentaires sur les conclusions et les recommandations de la CPPM. La présidente de la CPPM estime que seules 3 des 16 recommandations ont été pleinement acceptées par la GPFC, 10 ont été partiellement acceptées et 3 n'ont pas été acceptées du tout.

Comme indiqué dans le rapport final, même si bon nombre des commentaires de la GPFC exprimaient une intention générale d'harmoniser les politiques et procédures de la police militaire avec les meilleures pratiques policières canadiennes, il manquait des précisions. On n'indiquait pas quelles politiques de la police militaire seraient examinées ni comment les mises à jour refléteraient les recommandations. Plusieurs réponses ne traitaient les recommandations que partiellement, laissant des lacunes et ne démontrant ni une responsabilisation institutionnelle complète, ni un engagement réel envers un changement significatif.

**Le rapport final complet, publié le 27 novembre 2025, peut être consulté sur le site Web de la CPPM : [Rapport final de la présidente concernant l'enquête d'intérêt public Fortin \(CPPM-2023-006\)](#)**

## ENQUÊTE D'INTÉRÊT PUBLIC WHELAN (CPPM-2024-047)

En décembre 2024, la présidente de la CPPM a lancé une enquête d'intérêt public à la suite d'une plainte déposée par le lieutenant-général (Lgén) Steven Whelan, qui allègue que l'enquête menée par le SNEFC a été entachée d'irrégularités, de manque de professionnalisme et d'incompétence.

Le plaignant cite plusieurs exemples de pratiques inférieures aux normes de la part des membres du SNEFC, notamment : avoir documenté de manière inadéquate les interactions avec la victime présumée; avoir fait preuve de partialité en faveur de la victime présumée; ne pas avoir posé de questions cruciales lors des entrevues; avoir traité les éléments de preuve de manière inappropriée; ne pas avoir enquêté de manière adéquate sur les conflits d'intérêts potentiels des témoins; ne pas avoir interrogé des témoins clés; et ne pas avoir correctement mené et divulgué l'entrevue avec un témoin.

Le plaignant suggère que certaines lacunes pourraient avoir été délibérées en raison d'une influence indue de la chaîne de commandement et d'un désir d'obtenir un résultat particulier.

Il qualifie les accusations portées contre lui d'« accusations forcées » [traduction].

Il nomme l'ancien GPFC et son ancienne GPAFC parmi les personnes visées dans la plainte. Il affirme qu'ils n'ont pas supervisé correctement l'enquête du SNEFC. Il estime également que l'ancienne GPAFC lui a fourni de fausses informations, dénaturant les faits de son affaire.

Le plaignant soutient également que des « fuites médiatiques » [traduction] ont eu lieu dans son cas, alors que l'enquête était en cours. Il affirme que l'ancien GPFC et la GPAFC n'ont pas enquêté sur ces « fuites » ni ordonné une évaluation d'impact afin de déterminer si elles avaient porté atteinte à ses droits. Il suggère que ce manquement présumé pourrait indiquer une complicité dans la facilitation des « fuites médiatiques ».

Compte tenu de la gravité des allégations, des implications systémiques, de l'implication de hauts gradés de la police militaire et de l'intérêt public, la présidente a décidé qu'il était d'intérêt public d'examiner les préoccupations soulevées dans cette plainte dans un forum public plus large plutôt que de transmettre la plainte à la cheffe d'état-major de la Défense pour traitement en première instance.

En février 2025, le GPAFC a fourni une première divulgation à la CPPM.

La CPPM a effectué un examen approfondi de la plainte et de la divulgation reçue. Son plan d'enquête a identifié 4 allégations principales dans cette plainte, visant un total de 14 personnes nommées. Plusieurs demandes de divulgation supplémentaires ont ensuite été présentées. La CPPM a également sollicité des renseignements additionnels auprès de diverses sources, y compris le plaignant.

Une fois les informations divulguées reçues dans leur intégralité et examinées, la CPPM a entrepris la phase des entrevues dans le cadre de son enquête. Le plaignant a été interviewé en novembre 2025, et d'autres entrevues sont prévues pour le début de l'année 2026.

**Des mises à jour sur l'avancement de l'enquête seront publiées sur notre site Web, sous l'en-tête « [Chronologie](#) ».**

# Résumé d'une sélection de dossiers

Cette section résume une sélection de dossiers traités par la CPPM en 2025.

## DOSSIER DE PLAINTE POUR INCONDUITE CPPM-2023-014

(TRAITEMENT PAR LA POLICE MILITAIRE D'UNE PLAINTE POUR ABUS DE POUVOIR PRÉSUMÉ)

En juin 2023, le plaignant a demandé à la CPPM d'examiner sa plainte concernant la façon dont la police militaire avait traité sa plainte relative à un abus de pouvoir présumé dans le cadre d'un processus de recrutement en 2021. Plus précisément, il a affirmé que la police militaire n'avait pas mené d'enquête approfondie et ne lui avait pas fourni les mises à jour sur l'enquête alors qu'il était en droit d'en recevoir.

En première instance, le Bureau des normes professionnelles du GPFC a conclu, en juin 2023, que l'enquête de la police militaire avait été approfondie et avait répondu de manière adéquate aux préoccupations du plaignant. Le Bureau des normes professionnelles a également déterminé que le plaignant n'avait pas le droit d'être tenu informé de l'enquête, car la divulgation d'informations à un « tiers plaignant » est soumise à des restrictions.

Après avoir examiné les documents du dossier, la CPPM a conclu que la police militaire avait exercé son pouvoir

discrétionnaire de manière appropriée, conformément aux lois et aux ordres applicables, et qu'elle avait mené une investigation approfondie sur les allégations du plaignant. Le plaignant n'était pas la victime dans cette affaire et, par conséquent, n'avait pas le droit d'être tenu informé des détails de l'enquête pour des raisons de confidentialité.

Toutefois, afin d'assurer la transparence et la cohérence, la CPPM a recommandé à la police militaire de clarifier ses politiques relatives à ce sujet afin que tous les plaignants soient informés de la clôture de leur dossier. Si la décision est prise de ne pas informer un plaignant de la clôture de son dossier, les raisons de ce choix devraient être clairement consignées au dossier. La GPFC a accepté cette recommandation.

**Pour plus d'informations sur cette affaire, consultez notre site Web dans la section suivante : [Résumé du dossier d'inconduite CPPM-2023-014](#)**

## DOSSIER DE PLAINTE POUR INCONDUITE CPPM-2023-047

(DÉFAUT D'ENQUÊTER SUR DES SIGNALEMENTS D'ABUS COMMIS À L'ÉGARD D'UN SUBORDONNÉ)

En 2023, un ancien sergent du SNEFC a déposé une plainte alléguant que le SNEFC n'avait pas enquêté sur des signalements d'abus commis à l'égard d'un subordonné. Au lieu de cela, le SNEFC aurait détourné l'affaire afin qu'une enquête administrative soit menée au niveau de l'unité, prétendument pour protéger les personnes impliquées dans la plainte.

Le Bureau des normes professionnelles du GPFC a examiné la plainte en première instance et a conclu que les allégations portaient principalement sur des questions de leadership et de morale au sein de la chaîne de commandement. Ces questions avaient déjà été traitées dans le cadre d'une enquête administrative menée au niveau de l'unité. Par conséquent, le Bureau des normes professionnelles a conclu que les allégations ne concernaient pas des fonctions de nature policière et ne constituaient donc pas une plainte valide pour inconduite.

En 2024, le plaignant a renvoyé l'affaire devant la CPPM, pour examen. La CPPM a estimé que la décision du SNEFC concernant la nature criminelle des allégations constituait une fonction de nature policière, tandis que l'enquête administrative menée au niveau de l'unité ne relevait pas de la compétence de la CPPM.

L'examen de la CPPM portait uniquement sur la décision du SNEFC de ne pas ouvrir d'enquête relative à une infraction criminelle ou à une infraction d'ordre militaire. La CPPM a conclu que le SNEFC avait examiné tous les documents pertinents, identifié et interrogé les témoins clés, informé les hauts responsables, sollicité des conseils juridiques et tenu le plaignant informé tout au long du processus. Elle a conclu que le SNEFC avait agi de manière raisonnable dans l'exercice de ses fonctions.

En réponse au rapport provisoire de la CPPM, le GPFC a refusé d'émettre une notification, invoquant une interprétation selon laquelle la *Loi sur la défense nationale* ne prévoit aucun droit de révision. Dans son rapport final, la CPPM a réitéré que son examen se limitait explicitement à la décision du SNEFC de ne pas ouvrir d'enquête relative à une infraction criminelle ou d'ordre militaire, ce qui constitue une fonction de nature policière de base, et ne portait pas sur l'enquête administrative menée au niveau de l'unité.

**Pour plus d'informations sur cette affaire, consultez notre site Web dans la section suivante : [Résumé du dossier d'inconduite CPPM-2023-047](#)**

## DOSSIER DE PLAINTE POUR INCONDUITE CPPM-2023-061 (ALLÉGATION DE PROFILAGE RACIAL LORS D'UN CONTRÔLE ROUTIER)

Le plaignant a allégué qu'il n'avait pas été traité de manière équitable en raison d'un profilage racial lors d'un contrôle routier, au cours duquel son permis de conduire a été suspendu sans motifs valables.

Bien que la CPPM ait conclu à un manque de preuves pour déterminer que le permis du plaignant avait été suspendu et son véhicule saisi sans motifs valables ou en raison d'un profilage racial, elle a néanmoins reconnu l'importance des préoccupations soulevées par le plaignant.

La CPPM a souligné que la discrimination, le profilage racial et les préjugés conscients ou inconscients constituaient des réalités bien réelles et profondément ressenties par de nombreux membres des communautés racisées au Canada.

La CPPM a également formulé plusieurs recommandations visant à renforcer les normes professionnelles et le respect des procédures, notamment en rappelant au policier militaire mis en cause l'importance d'utiliser systématiquement le système d'enregistrement vidéo mobile. La GPFC a accepté toutes les recommandations.

**Pour plus d'informations sur cette affaire, consultez notre site Web dans la section suivante : [Résumé du dossier d'inconduite CPPM-2023-061](#)**

## DOSSIER DE PLAINTE POUR INCONDUITE CPPM-2025-018 (PLAINTÉ VEXATOIRE)

Le plaignant a allégué que le SNEFC avait mené une enquête et porté des accusations à tort contre lui en représailles pour avoir signalé ce qu'il décrivait comme « la trahison, la mutinerie et le meurtre dissimulés », ainsi que des « liens avec la triade » et d'autres questions touchant la sécurité nationale.

Le Bureau des normes professionnelles du GPFC a conclu que la plainte était futile ou vexatoire ou a été portée de mauvaise foi. Cependant, il n'a pas fourni de motifs suffisants pour étayer cette conclusion. Le dossier a été clos, le Bureau des normes professionnelles notant que le plaignant avait envoyé de nombreux courriels jugés « inappropriés » et « sans objet raisonnable ».

Après examen, la CPPM a accepté la conclusion du Bureau des normes professionnelles. La plainte a été jugée vexatoire, car aucun fondement factuel ne permettait à la CPPM de procéder à un examen. Entre février et août 2025, le plaignant a envoyé plus de 116 courriels et de nombreux messages vocaux à la CPPM. Malgré des demandes répétées de clarification, le plaignant n'a fourni aucune information significative ou pertinente. Ses soumissions consistaient principalement en des affirmations répétées, des citations fragmentées, des captures d'écran de Twitter, des images non pertinentes et des liens vers des articles sans rapport avec l'affaire.

La CPPM a procédé à une analyse de la jurisprudence pertinente en matière de litiges vexatoires afin d'évaluer la nature de la plainte. Elle a conclu que la plainte répondait à plusieurs critères de vexation établis : elle poursuivait un objectif inapproprié, comprenait des allégations non fondées de complot, de fraude et d'inconduite, et constituait une procédure sans espoir, ce qui signifie que bon nombre des recours demandés ne relevaient pas de la compétence statutaire de la CPPM. Malgré la gravité de certaines de ses allégations, le plaignant n'a pas présenté d'informations factuelles qui auraient permis à la CPPM d'examiner l'affaire dans le cadre de son mandat. En conséquence, la plainte a été jugée vexatoire et le dossier a été clos.

**Pour plus d'informations sur cette affaire, consultez notre site Web dans la section suivante : [Résumé du dossier d'inconduite CPPM-2025-018](#)**

## DOSSIER DE PLAINTE POUR INCONDUITE CPPM-2019-037 (PREUVES INSUFFISANTES D'INCONDUITE DE LA POLICE MILITAIRE)

Le plaignant, un ancien Ranger canadien, a déposé une plainte le 4 octobre 2019, alléguant que la police militaire n'avait pas enquêté de manière approfondie sur ses allégations de fraude et de harcèlement par sa chaîne de commandement de patrouille et n'avait pas signalé les violations du *Code de discipline militaire*, de la Constitution et des droits de la personne.

La CPPM a reçu la plainte le 4 octobre 2019 et l'a transmise le jour même au Bureau des normes professionnelles du GPFC pour examen en première instance.

Dans sa décision du 19 décembre 2019, le Bureau des normes professionnelles a refusé d'ouvrir une enquête, invoquant l'insuffisance de preuves d'inconduite de la police militaire. Sa décision a été rendue en vertu des alinéas 250.28(2)b) et c) de la *Loi sur la défense nationale*, qui permettent au GPFC de décider de ne pas ouvrir d'enquête sur une plainte ou de mettre fin à une enquête si l'affaire peut être mieux traitée dans le cadre d'un autre processus ou si une enquête plus approfondie est inutile ou irréalisable. Le Bureau des normes professionnelles a noté que la police militaire avait enquêté sur les allégations de fraude, sans trouver le moindre suspect ni aucune preuve de fraude. Il a également observé que la police militaire n'est pas habilitée à enquêter sur les cas de harcèlement personnel.

Le 11 décembre 2024, le plaignant a renvoyé l'affaire devant la CPPM pour examen. Après avoir examiné de manière approfondie tous les éléments pertinents et donné au plaignant et aux personnes visées par la plainte la possibilité de présenter des preuves et des observations supplémentaires, la CPPM a soumis son rapport provisoire le 2 septembre 2025.

La CPPM a déterminé que la police militaire avait mené une enquête raisonnable sur les allégations de fraude et avait raisonnablement examiné et répondu aux allégations du plaignant concernant les menaces, le harcèlement et les violations du *Code de discipline militaire* et des droits de la personne. La police militaire a pris plusieurs mesures d'enquête, notamment en interrogeant des témoins potentiels et en recueillant des documents pertinents auprès du plaignant et d'autres sources. L'enquête a été conclue en raison du manque de preuves à l'appui des allégations.

La CPPM a également noté que la police militaire avait informé le plaignant que son enquête se concentrerait sur les allégations de fraude, compte tenu de son mandat. Le plaignant avait déjà entrepris d'autres démarches pour traiter des autres questions.

Pour ces raisons, la CPPM a conclu que le pouvoir discrétionnaire en matière d'enquête avait été exercé de manière raisonnable et documenté de façon appropriée.

La CPPM a néanmoins observé qu'aucun suivi n'avait été effectué lorsque la police militaire avait demandé l'aide du SNEFC dans cette affaire. Par conséquent, la CPPM a recommandé que la GPFC rappelle aux membres de la police militaire concernés de faire le suivi de toute demande d'aide soumise au SNEFC et de documenter le résultat ou de noter dans le dossier les raisons pour lesquelles ils ne l'ont pas fait.

La GPFC a transmis la notification le 14 octobre 2025 et a accepté la recommandation.

Le rapport final de la CPPM a été soumis le 30 octobre 2025.

**Pour plus d'informations sur cette affaire, consultez notre site Web dans la section suivante : [Résumé du dossier d'inconduite CPPM-2019-037](#)**

## DOSSIER DE PLAINTE POUR INCONDUITE CPPM-2024-020A

(PLAINTÉ CONTRE LE GPFC POUR AVOIR DÉPASSÉ LE DÉLAI LÉGAL POUR LE TRAITEMENT DES PLAINTES)

Le plaignant faisait l'objet d'une plainte pour inconduite examinée par le Bureau des normes professionnelles du GPFC. L'enquête du Bureau des normes professionnelles a duré 18 mois, soit 6 de plus que le délai d'un an prévu par la *Loi sur la défense nationale*. Le plaignant a allégué que le GPFC avait dépassé le délai prescrit pour le traitement des plaintes par le Bureau des normes professionnelles. Il a également allégué que le GPFC n'avait pas envoyé, pour un mois donné, la lettre mensuelle sur l'état d'avancement de l'affaire, comme l'exige la *Loi sur la défense nationale*.

Comme la plainte mettait en cause le GPFC, on l'a d'abord transmise à la cheffe d'état-major de la Défense pour traitement en première instance. Celle-ci a conclu que la conduite des enquêtes du Bureau des normes professionnelles ne constituait pas une « fonction de nature policière » et que, par conséquent, la plainte ne relevait pas du processus de traitement des plaintes.

Après examen, la CPPM a exprimé son désaccord avec l'évaluation de la compétence faite par la cheffe d'état-major de la Défense. La CPPM a fait remarquer que « la conduite d'une enquête » était expressément mentionnée dans la définition prévue par règlement de ce qui constitue des fonctions de nature policière. En appliquant le principe moderne d'interprétation législative, la CPPM a conclu que la plainte relevait bel et bien du processus de traitement des plaintes.

Statuant sur le fond, la CPPM a conclu que la plainte était fondée. La CPPM a examiné les renseignements pertinents divulgués et les renseignements fournis par le plaignant – le GPFC a refusé de répondre aux questions de la CPPM. Les informations disponibles établissaient clairement qu'il avait fallu plus d'un an pour traiter la plainte dont le plaignant faisait l'objet. La CPPM a également déterminé qu'aucune autre enquête policière ou procédure judiciaire en cours n'aurait pu exempter la plainte du délai prescrit d'un an. Quant à l'absence de transmission de la lettre mensuelle sur l'état d'avancement de l'affaire, bien que le Bureau des normes professionnelles ait reconnu et expliqué cette omission dans la lettre mensuelle suivante, cette lacune constituait néanmoins une violation des exigences de la *Loi sur la défense nationale*.

La CPPM a recommandé à la GPFC de revoir les processus internes et l'affectation des ressources du Bureau des normes professionnelles afin d'identifier les domaines à améliorer, de mettre en œuvre les changements appropriés et d'établir des audits réguliers et continus des processus internes du Bureau des normes professionnelles. Dans sa notification, la cheffe d'état-major de la Défense a maintenu son désaccord avec la CPPM sur la question de la compétence, mais a reconnu que ses recommandations offraient des suggestions constructives pour améliorer la conformité aux exigences légales.

La CPPM a donc écrit à la GPFC pour l'inviter à répondre aux recommandations. En réponse, la GPFC, après avoir réitéré sa position sur la question de la compétence, a simplement déclaré qu'elle examinerait les recommandations et « prendrait les mesures appropriées » [traduction]. Dans son rapport final, la CPPM a exprimé sa déception face à l'absence de réponse substantielle de la GPFC aux recommandations.

**Pour plus d'informations sur cette affaire, consultez notre site Web dans la section suivante : [Résumé du dossier d'inconduite CPPM-2024-020A](#)**

## DOSSIER DE PLAINTE POUR INCONDUITE CPPM-2021-010 (PROFILAGE RACIAL, DÉTENTION INJUSTIFIÉE)

Le plaignant s'est plaint d'avoir été injustement détenu et menotté et d'avoir été victime de discrimination de la part de membres de la police militaire.

En 2021, le plaignant travaillait sur une base militaire quand son camion a heurté une barrière de sécurité. Lorsque la police militaire a vérifié son nom dans le Centre d'information de la police canadienne, elle a découvert qu'une personne portant le même nom et ayant une date de naissance similaire faisait l'objet d'un mandat d'immigration. Sans vérifier le mandat ni noter la différence de la date de naissance, un membre de la police militaire a menotté le plaignant et l'a placé dans une salle d'interrogatoire du détachement, sous la garde d'un autre policier militaire. Lorsqu'on l'a libéré et qu'il a demandé des explications, le plaignant a déclaré avoir été menacé de recours à la force, en plus qu'on ait refusé à tort de lui fournir la preuve du mandat.

La CPPM n'a pas déterminé que la police militaire avait refusé à tort de fournir la preuve du mandat : puisque le mandat ne concernait pas le plaignant, les policiers ne pouvaient pas le lui montrer. La CPPM a toutefois conclu que le plaignant avait été menotté et détenu de manière abusive, notamment en raison d'un profilage racial.

Pour parvenir à cette conclusion, la CPPM a estimé que le policier militaire n'avait pas fait preuve de la diligence raisonnable, avait agi sans tenir compte de tous les faits connus, et que certains éléments du témoignage de son partenaire n'étaient pas crédibles. Étant donné le contexte – y compris des blagues racistes à propos du plaignant et le traitement discourtois qu'il a subi après sa détention injustifiée – la CPPM a conclu que le profilage racial avait contribué à la manière dont le plaignant avait été traité.

Enfin, bien qu'elle n'ait pas conclu que le plaignant avait été menacé de recourir à la force, la CPPM a estimé que deux membres de la police militaire l'avaient intimidé, par un traitement discourtois, en contravention du *Code de déontologie de la police militaire*.

La CPPM a formulé 20 recommandations, dont certaines visaient les membres de la police militaire directement concernés; notamment la nécessité de suivre une formation supplémentaire sur la détention à des fins d'enquête, l'usage de la force, la lutte contre le racisme, les préjugés inconscients et les mesures de désescalade.

La CPPM a également constaté que les directives fournies à tous les membres de la police militaire concernant la détention à des fins d'enquête ne reflétaient pas fidèlement l'état du droit.

Elle a recommandé de les réviser soigneusement et les actualiser. Entre-temps, des mesures provisoires ont été recommandées afin de prévenir des situations similaires.

La CPPM a également formulé plusieurs recommandations systémiques, telles que l'adoption d'ordres ou d'instruments de politique de la police militaire visant à prévenir le profilage racial et d'autres formes de discrimination, ainsi qu'une formation régulière et continue pour tous les membres sur la compétence culturelle, les préjugés inconscients et la lutte contre le racisme.

La CPPM a noté que cet incident avait été mal géré à tous les niveaux, y compris par le Bureau des normes professionnelles, qui a affirmé à tort que le plaignant avait reçu des excuses; en outre, on ne l'avait jamais interviewé dans le cadre de l'enquête. La CPPM a recommandé que le plaignant reçoive des excuses officielles et que les plaignants soient interviewés, à titre de pratique exemplaire.

La GPFC a fourni sa notification le 27 octobre 2025. La CPPM a considéré que 5 des 20 recommandations avaient été acceptées, 7 partiellement acceptées et 8 non acceptées.

Cette affaire démontre que la responsabilisation dans le domaine de la police militaire exige plus que la simple gestion des inconduites individuelles : elle requiert des garanties systémiques contre le profilage racial, au moyen de politiques claires, de formation, d'une supervision efficace et de mesures correctives transparentes. Contrairement aux grands services de police canadiens qui ont adopté des cadres exempts de préjugés, la police militaire ne dispose pas d'instruments comparables. La notification de la GPFC comportait des réponses vagues ou insuffisantes à la plupart des recommandations de la CPPM. Bien que plusieurs commentaires de la GPFC aient exprimé une intention générale d'harmoniser les politiques et procédures de la police militaire avec les meilleures pratiques policières canadiennes, cette harmonisation constitue déjà une norme attendue. Il va de soi que la GPFC est responsable de maintenir ses politiques à jour conformément aux meilleures pratiques policières établies. Un engagement général à le faire ne démontre pas, en soi, les actions ou mesures concrètes qui, le cas échéant, seront prises en réponse aux recommandations de la CPPM.

**Une version caviardée du rapport final de la CPPM dans cette affaire est disponible sur notre site Web dans la section suivante : [Rapport final \(CPPM-2021-010\)](#)**

## DOSSIER DE PLAINTE POUR INCONDUITE CPPM-2023-030 (TRAITEMENT PAR LA POLICE MILITAIRE D'ŒUVRES D'ART DISPARUES OU VOLÉES)

En mai 2023, la plaignante a déposé une plainte auprès de la CPPM concernant la conduite de membres de la police militaire dans le traitement de son signalement relatif à des œuvres d'art disparues ou volées. Elle soutient que l'enquête n'a pas été menée de manière approfondie et complète et a exprimé son mécontentement quant à la courtoisie des membres de la police militaire.

Le Bureau des normes professionnelles du GPFC a examiné la plainte en première instance. Le Bureau des normes professionnelles a déterminé que l'enquête de la police militaire manquait de rigueur et d'exhaustivité, dans la mesure où (i) certains échanges de courriels entre la plaignante et l'enquêteur de la police militaire n'avaient pas été inclus dans le dossier d'enquête, et (ii) la chaîne de commandement du détachement de la police militaire avait rouvert le dossier et désigné un nouvel enquêteur principal; ce qui implique par conséquent que l'enquête initiale menée par le membre de la police militaire visé par la plainte ne pouvait être considérée comme complète et approfondie. Le Bureau des normes professionnelles a également déterminé que les courriels n'étaient pas les allégations d'impolitesse ou de manque de respect de la part des membres de la police militaire et a noté qu'il était peu probable de pouvoir récupérer les conversations téléphoniques enregistrées en raison de l'absence d'identification des personnes et du temps écoulé.

En avril 2024, le Bureau du GPFC a décidé de mettre fin à son enquête en vertu des alinéas 250.28(2)b) et c) de la *Loi sur la défense nationale*, car une allégation avait été renvoyée au détachement de la police militaire et qu'on avait jugé l'autre impossible à poursuivre raisonnablement. En mai 2024, la présidente de la CPPM a officiellement exprimé son désaccord avec cette décision, affirmant qu'il s'agissait d'une plainte pour inconduite qui justifiait une décision sur le fond en vertu du régime de surveillance policière prévu par la *Loi sur la défense nationale*. En septembre 2024, le GPFC a réaffirmé sa décision antérieure, invoquant une enquête policière en cours qui traite des allégations.

La CPPM demeure soucieuse du fait que l'approche consistant à clore les plaintes sans avoir enquêté compromet la responsabilité et la transparence exigées par la *Loi sur la défense nationale*. Elle a informé la plaignante que la décision d'avril 2024 ne provenait pas de la CPPM et l'a informée de son droit de demander un examen par la CPPM, car le Bureau du GPFC ne l'en avait pas informée lors de la fermeture de son dossier. En septembre 2024, la plaignante a exercé ce droit et a renvoyé la plainte à la CPPM pour examen.

À la suite de son examen, la CPPM a conclu que l'enquête menée par la police militaire sur les œuvres d'art manquantes ou volées n'était inadéquate que dans la mesure où le membre

de la police militaire visé par la plainte n'avait pas documenté ses démarches d'enquête et n'avait pas inclus des courriels pertinents dans le dossier d'enquête de la police. La portée et la qualité globale de l'enquête étaient raisonnables dans les circonstances, compte tenu de la demande d'aide précise et des contraintes imposées par la COVID-19. La CPPM a également conclu que l'allégation selon laquelle les membres de la police militaire avaient été impolis ou irrespectueux dans leurs communications avec la plaignante n'était pas soutenue par les preuves disponibles.

La CPPM a formulé quatre recommandations à la GPFC afin de remédier à la fois aux comportements individuels et aux lacunes systémiques et procédurales plus générales :

- Rappeler à tous les membres de la police militaire – en particulier au membre visé par la plainte – leur obligation de documenter toutes les étapes de l'enquête et de veiller à ce que les courriels pertinents soient rapidement ajoutés au dossier d'enquête;
- Rappeler à tous les membres de la police militaire – en particulier au membre visé par la plainte – l'importance de documenter chaque contact dans le cadre d'une enquête en cours, y compris d'informer les parties lorsque le dossier est clos et de confirmer si elles ont bien compris;
- Rappeler au membre de la police militaire visé par la plainte les meilleures pratiques et les exigences en matière de documentation des activités d'enquête ou administratives dans le dossier d'enquête et le carnet de notes de police, conformément aux ordres pertinents de la police militaire des Forces canadiennes; et
- Veiller à ce que tous les membres de la police militaire reçoivent une formation sur la communication claire avec les plaignants à l'état d'avancement des enquêtes.

En décembre 2025, la CPPM a reçu la notification de la GPFC. La CPPM considère que trois des quatre recommandations ont été acceptées par la GPFC, et l'autre partiellement acceptée. Relativement aux recommandations acceptées, la GPFC a simplement déclaré que « des mesures seront prises » [traduction]. En dépit des détails manquants dans les réponses, les recommandations elles-mêmes étaient suffisamment précises pour indiquer les mesures requises. La quatrième recommandation est considérée comme partiellement acceptée, parce que la réponse de la GPFC ne contenait pas assez d'informations pour déterminer si elle répondait pleinement à la substance de la recommandation.

**Pour plus d'informations sur cette affaire, consultez notre site Web dans la section suivante : [Résumé du dossier d'inconduite CPPM-2023-030](#)**

## DOSSIER DE PLAINTE POUR INCONDUITE CPPM-2024-046

(PLAINTÉ CONTRE LA GPFC POUR AVOIR EXCÉDÉ LE DÉLAI LÉGAL DE TRAITEMENT DES PLAINTES)

Le plaignant a déposé une plainte pour inconduite auprès de la CPPM contenant des allégations d'inconduite de la police militaire lors de son arrestation en juillet 2022. La plainte a été transmise au Bureau des normes professionnelles du GPFC le 2 juin 2023, et celui-ci a terminé son examen le 7 octobre 2025, soit deux ans et quatre mois plus tard. Avant la fin de cet examen, le plaignant a déposé une deuxième plainte pour inconduite auprès de la CPPM, faisant valoir que le GPFC et le Bureau des normes professionnelles n'avaient pas traité sa plainte initiale dans le délai de 12 mois prescrit par le paragraphe 250.26(1) de la *Loi sur la défense nationale*.

Comme le GPFC de l'époque faisait l'objet de la plainte, celle-ci a été transmise à la cheffe d'état-major de la Défense pour traitement en première instance, conformément au paragraphe 250.26(2) de la *Loi sur la défense nationale*. Dans une décision écrite datée du 30 novembre 2024, la cheffe d'état-major de la Défense a conclu que la plainte « ne satisfait pas aux exigences du paragraphe 250.18(1) de la *Loi sur la défense nationale* » [traduction] parce qu'elle ne concerne pas la conduite du GPFC « dans l'exercice de ses fonctions de nature policière » telles que prescrites au paragraphe 2(1) du *Règlement sur les plaintes portant sur la conduite des policiers militaires (le Règlement)*. En d'autres termes, la cheffe d'état-major de la Défense a déterminé que les allégations du plaignant ne se rapportaient pas à des activités pouvant faire l'objet d'une plainte pour inconduite en vertu de la *Loi sur la défense nationale*.

Le 6 janvier 2025, le plaignant a demandé un examen de sa plainte. Il était en désaccord avec la conclusion de la cheffe d'état-major selon laquelle l'affaire ne relevait pas de la définition des fonctions de nature policière prévue au *Règlement*, soulignant que « donner suite aux plaintes » y est expressément énoncé comme une fonction de nature policière. Il a soutenu que la GPFC étant membre de la police militaire, le processus de plaintes s'applique. Dans sa demande d'examen, il a également affirmé que la cheffe d'état-major de la Défense cherchait à se soustraire à ses responsabilités et avait incorrectement qualifié sa demande de simple retard plutôt qu'une plainte sur le non-respect du délai légal.

Contrairement à cette dernière, la CPPM a conclu que les enquêtes du Bureau des normes professionnelles constituaient bel et bien des fonctions de nature policière et que cette plainte était donc recevable en vertu de la *Loi sur la défense nationale*. La CPPM a en outre conclu que les preuves démontraient clairement que la GPFC avait dépassé le délai prescrit pour le traitement des plaintes.

Pour parvenir à cette conclusion, le membre de la CPPM désigné s'est appuyé sur les motifs exposés par un collègue dans le dossier [CPPM-2024-020A](#), qui concernait également une plainte relative à un dossier dont le délai prescrit avait été excédé. Les rapports provisoires de la CPPM dans les deux affaires ont reçu une réponse identique de la part de la GPFC et de la cheffe d'état-major de la Défense.

Dans les deux cas, la CPPM a recommandé que la GPFC actuelle (nommée en décembre 2024) procède à un examen complet des processus internes et de l'affectation des ressources au sein du Bureau des normes professionnelles en ce qui concerne le traitement des plaintes. La CPPM a en outre recommandé que la GPFC mette en œuvre toutes les réformes nécessaires découlant de cet examen et procède à des vérifications régulières du rendement du Bureau des normes professionnelles dans la gestion du processus de traitement des plaintes. Ces recommandations visaient à remédier à ce qui avait l'air d'un problème généralisé de retards au lieu d'un cas isolé.

Le rapport provisoire de la CPPM dans cette affaire a été envoyé à la cheffe d'état-major de la Défense conformément au paragraphe 250.32(3) de la *Loi sur la défense nationale*. Bien que celle-ci ait contesté la compétence de la CPPM dans cette affaire, elle a reconnu que les recommandations étaient constructives et a accepté de les transmettre à la GPFC pour examen et considération.

La GPFC a refusé de fournir une notification, affirmant que la *Loi sur la défense nationale* n'en exigeait pas dans ces circonstances. Elle a simplement indiqué qu'elle examinerait les recommandations et « prendrait les mesures appropriées, le cas échéant » [traduction]. Bien que l'obligation législative de soumettre une notification en vertu de l'article 250.51 incombait à la cheffe d'état-major de la Défense (qui en a fourni une, renvoyant l'affaire à la GPFC), le refus de la GPFC de fournir une réponse substantielle a limité la capacité de la CPPM de déterminer les mesures qui seraient prises, le cas échéant, en réponse aux recommandations.

La CPPM a conclu que ce résultat était préoccupant, en particulier à la lumière de sa conclusion de retards persistants dans le traitement des plaintes par le Bureau des normes professionnelles, qui risquent de miner la confiance du public dans le processus.

**Pour plus d'informations sur cette affaire, consultez notre site Web dans la section suivante : [Résumé du dossier d'inconduite CPPM-2024-046](#)**

## DOSSIER DE PLAINTE POUR INCONDUITE CPPM-2023-019

(DEMANDE D'AIDE POUR PERMETTRE À UNE VICTIME DE RÉCUPÉRER SES EFFETS PERSONNELS)

La plaignante allègue que la police militaire l'a injustement informée qu'elle n'accompagnait pas les victimes de violence familiale pour récupérer leurs effets personnels à leur domicile.

Au cours de son enquête, la CPPM s'est penchée sur la question plus large, à savoir si le membre de la police militaire visé par la plainte avait refusé de façon déraisonnable d'aider une victime potentielle de violence entre partenaires intimes. La CPPM a conclu que le membre de la police militaire en cause n'avait pas fait preuve de diligence raisonnable, en ne portant pas assistance à la plaignante dans cette affaire.

Cette dernière a communiqué avec le détachement de la police militaire pour demander de l'aide afin de récupérer ses effets personnels dans la résidence qu'elle partageait avec son ancien conjoint.

Un membre de la police militaire lui a fixé un rendez-vous le lendemain pour permettre à cette plaignante de récupérer ses effets personnels. Le lendemain, selon cette dernière, le membre de la police militaire visé par la plainte l'a toutefois informée que la police militaire n'offrait pas ce service et qu'il ne l'accompagnerait pas sur les lieux. On a plutôt conseillé à la plaignante d'appeler le détachement si d'autres problèmes survenaient. La plaignante allègue qu'on lui a refusé de l'aide même si la police militaire était au courant de son statut de victime de violence entre partenaires de la part de son ancien conjoint au comportement erratique attribuable à sa consommation de drogues.

Le Bureau des normes professionnelles du GPFC a examiné la plainte en première instance, mais n'a interrogé ni les personnes concernées ni la plaignante. Le Bureau des normes professionnelles a noté qu'une recherche dans les bases de données disponibles n'avait révélé aucun enregistrement indiquant que la plaignante avait été victime de violence entre partenaires intimes avant la date de son interaction avec les membres de la police militaire. Par conséquent, le Bureau des normes professionnelles a déterminé que la police militaire n'avait aucune obligation d'aider la plaignante à récupérer ses effets personnels.

La CPPM a conclu que les allégations dans cette affaire étaient étayées par des preuves. Les faits ont clairement démontré que les policiers militaires ne disposaient pas de directives suffisantes dans ce type de situation, notamment pour savoir quand et à qui offrir des services d'aide aux victimes. Dans son rapport, la CPPM a noté que les ordres pertinents de la police militaire donnaient une définition large de la violence entre partenaires intimes et a recommandé que cette approche soit également adoptée pour identifier les personnes exposées à ce type de violence.

La *Loi sur la défense nationale* exige que la GPFC « notifie au ministre et [à la] président[e] toute mesure prise ou projetée concernant la plainte » ou, si aucune mesure n'est prise, que la GPFC « motive son choix ».

Malheureusement, dans la notification fournie en réponse au rapport provisoire de la CPPM, la GPFC a utilisé un langage vague et non contraignant et n'a pas abordé les recommandations de manière précise. Même si plusieurs commentaires de la GPFC exprimaient une intention générale d'harmoniser les politiques et les procédures de la police militaire avec les meilleures pratiques policières canadiennes, une telle harmonisation constitue déjà une norme attendue. Pour ces raisons, la CPPM considère qu'une seule recommandation a été pleinement acceptée par la GPFC, tandis que quatre ont été partiellement acceptées et deux n'ont pas été acceptées.

**Pour plus d'informations sur cette affaire, consultez notre site Web dans la section suivante : [Résumé du dossier d'inconduite CPPM-2023-019](#)**

## DOSSIER DE PLAINTE POUR INCONDUITE CPPM-2022-050

(ALLÉGATIONS SELON LESQUELLES LA POLICE MILITAIRE AURAIT FABRIQUÉ DES INFORMATIONS ET FAIT OBSTRUCTION À UNE ASSIGNATION À COMPARAÎTRE)

Le plaignant, membre des Forces canadiennes, a été arrêté par des agents spéciaux d'un service de transport en commun municipal pour une agression présumée, ce qui a incité la police militaire à créer un dossier parallèle et à en informer sa chaîne de commandement.

Le plaignant a allégué que deux membres de la police militaire avaient fabriqué des informations dans leurs rapports et qu'un troisième avait entravé ses tentatives de signifier une assignation à comparaître et avait supprimé ou retardé la communication de documents demandés en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information*.

Le Bureau des normes professionnelles du GPFC a examiné la plainte en première instance et a conclu que les deux premières allégations ne reposaient pas sur de la preuve. La dernière allégation concernant la *Loi sur l'accès à l'information* n'a pas été considérée comme une fonction de nature policière.

Le plaignant a demandé à la CPPM d'examiner le traitement de sa plainte par le Bureau des normes professionnelles, invoquant un manquement à l'équité procédurale au motif que « les conclusions ont été finalisées sans divulgation, sans sollicitation de représentations et en tenant compte d'éléments qui ne relevaient pas de la plainte » [traduction].

Dans son évaluation de cette plainte, la CPPM a conclu que l'équité procédurale avait été respectée et qu'aucune des allégations n'était étayée par la preuve. Tout en notant que la troisième personne visée par la plainte aurait pu se montrer plus utile pour le plaignant, la CPPM n'a relevé aucun manquement.

En réponse au rapport provisoire de la CPPM, la GPFC a noté que les conclusions de la CPPM étaient conformes à celles du Bureau des normes professionnelles et qu'aucune mesure identifiable n'était requise.

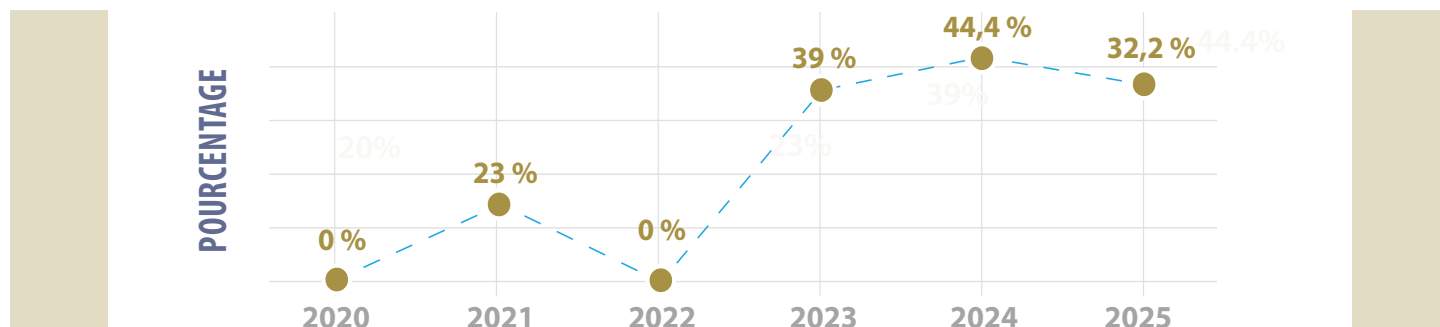
**Pour plus d'informations sur cette affaire, consultez notre site Web dans la section suivante : [Résumé du dossier d'inconduite CPPM-2022-050](#)**

# Recommandations de la CPPM

## Recommandations formulées dans les rapports finaux :

Un nombre important de recommandations n'ont pas été acceptées par la GPFC en 2025, bien que cela représente une amélioration par rapport à l'année précédente, alors que 44,4 % des recommandations avaient été rejetées. Malgré cette baisse à 32,2 %, la proportion demeure élevée et continue de soulever des préoccupations quant à la réceptivité globale des recommandations en matière de surveillance.

## Recommandations formulées dans les rapports finaux non acceptées par le/la GPFC, 2020-2025



En 2025, la CPPM a formulé 59 recommandations visant à améliorer les services de la police militaire, couvrant des domaines tels que le profilage racial, le caractère adéquat des enquêtes, la transparence, la documentation, la gestion des cas graves, la collecte de la preuve, les politiques, la formation, le mentorat et la supervision. Il s'agit du nombre le plus élevé de recommandations formulées en une seule année au cours de la dernière décennie.

PROTECTION CONTRE LA DISCRIMINATION ET LE PROFILAGE RACIAL DANS LES ACTIVITÉS POLICIÈRES		
La CPPM recommande que la GPFC adopte des ordres ou des instruments politiques afin d'aider les policiers militaires à prévenir le profilage racial et d'autres formes de traitement discriminatoire.	CPPM 2021-010	NON ACCEPTÉE
La CPPM recommande, comme pratique exemplaire, que la GPFC mène des entrevues avec les plaignants ainsi que les personnes mises en cause et les témoins dans le cadre de ses enquêtes. Cela vaut particulièrement lorsque la plainte porte sur une allégation de discrimination ou de profilage racial.	CPPM 2021-010	NON ACCEPTÉE
La CPPM recommande que la GPFC offre aux enquêteurs du Bureau des normes professionnelles une formation sur les enquêtes et l'évaluation des plaintes pour profilage racial et discrimination.	CPPM 2021-010	NON ACCEPTÉE
Le plaignant a été menotté et conduit dans une salle d'interrogatoire sous escorte de la police militaire par erreur et, au moins en partie, en raison d'une discrimination. Bien que la CPPM note que les policiers militaires ont cherché à expliquer l'erreur au plaignant, rien n'indique qu'ils ont pris des mesures significatives pour répondre aux préoccupations du plaignant ou pour lui présenter des excuses. La CPPM recommande que la GPFC présente des excuses officielles.	CPPM 2021-010	ACCEPTÉE

## AMÉLIORER LA TRANSPARENCE DES ENQUÊTES ET LES NORMES DE DOCUMENTATION DANS LES ENQUÊTES DE LA POLICE MILITAIRE

<p>La CPPM recommande que la GPFC donne les instructions formelles qui suivent à tous les enquêteurs de la police militaire, et en particulier aux membres visés par la plainte :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Toutes les entrevues d'enquête, qu'elles soient menées en personne, par téléphone ou par vidéoconférence, doivent être enregistrées.</li> <li>• Lorsque l'enregistrement n'est pas possible, une justification claire et documentée doit être incluse dans le dossier d'enquête.</li> <li>• Les superviseurs doivent évaluer ces justifications dans le cadre de leurs responsabilités de surveillance.</li> </ul>	<p><b>CPPM 2023-006</b></p>	<p><b>PARTIELLEMENT ACCEPTÉE</b></p>
<p>La CPPM recommande que la GPFC prenne des mesures supplémentaires pour s'assurer que les membres de la police militaire documentent systématiquement dans les dossiers d'enquête tous les exercices de pouvoir discrétionnaire importants, y compris les raisons pour lesquelles un témoin potentiel n'a pas été interrogé, et que cette documentation fasse l'objet d'un examen d'un superviseur.</p>	<p><b>CPPM 2023-006</b></p>	<p><b>PARTIELLEMENT ACCEPTÉE</b></p>
<p>La CPPM recommande que la GPFC exige que les enquêteurs de la police militaire préparent des résumés ou des transcriptions d'entrevues complets, exacts et détaillés. Ces documents doivent clairement indiquer les faits essentiels, les témoins potentiels et les pistes d'enquête, et être correctement documentés et annotés dans le dossier d'enquête. Cette pratique doit être imposée comme norme de responsabilité en matière d'enquête et faire l'objet de l'examen régulier par un superviseur.</p>	<p><b>CPPM 2023-006</b></p>	<p><b>PARTIELLEMENT ACCEPTÉE</b></p>
<p>La CPPM recommande que la GPFC mette en œuvre des mesures supplémentaires pour s'assurer que les superviseurs de tous les niveaux documentent systématiquement leurs observations et leurs directives dans le Système d'information – Sécurité et police militaire (SISEPM), sous le titre « Commentaires du superviseur » dans chaque dossier d'enquête. Ces entrées doivent comprendre des directives claires, précises et applicables pour les enquêteurs, conformément à l'ordre de la police militaire des Forces canadiennes intitulé « Gestion des enquêtes », afin de renforcer la responsabilisation, d'assurer une supervision significative et de préserver l'intégrité du processus d'enquête.</p>	<p><b>CPPM 2023-006</b></p>	<p><b>PARTIELLEMENT ACCEPTÉE</b></p>
<p>La CPPM recommande que la GPFC établisse des protocoles d'enquête clairs afin de guider les membres du SNEFC dans la façon de documenter, de soulever et d'évaluer les incohérences dans les déclarations des plaignants. Ces protocoles devraient contribuer à garantir que les divergences sont examinées de manière impartiale et qu'elles sont traitées de manière appropriée avant d'envoyer des affaires aux procureurs. Toutes ces évaluations devraient être documentées dans le dossier d'enquête afin de favoriser la transparence et la surveillance.</p>	<p><b>CPPM 2023-006</b></p>	<p><b>NON ACCEPTÉE</b></p>

<p>La CPPM recommande que la GPFC ordonne à tous les membres de la police militaire d'identifier et de documenter dans le dossier d'enquête toute divergence dans les déclarations susceptibles de révéler de nouvelles pistes d'enquête. Les directives ou les décisions des superviseurs liées à ces divergences doivent également être clairement documentées afin de soutenir la responsabilisation et la surveillance.</p>	<p><b>CPPM 2023-006</b></p>	<p><b>PARTIELLEMENT ACCEPTÉE</b></p>
<p>La CPPM recommande que la GPFC rappelle à tous les membres de la police militaire, mais en particulier à la personne visée par la plainte, l'importance de documenter chaque contact dans le cadre d'une enquête en cours, y compris la communication aux parties intéressées indiquant que le dossier a été complété ou fermé, et de documenter le fait qu'elles ont compris.</p>	<p><b>CPPM 2023-030</b></p>	<p><b>ACCEPTÉE</b></p>
<p>La CPPM recommande que la GPFC rappelle à la personne visée par la plainte les pratiques exemplaires et les exigences en matière de documentation des activités d'enquête et/ou administratives, ainsi que toute autre information ou opinion pertinente à l'enquête dans le dossier d'enquête de la police et dans son carnet de notes de la police, conformément aux ordres pertinents de la police militaire des Forces canadiennes.</p>	<p><b>CPPM 2023-030</b></p>	<p><b>ACCEPTÉE</b></p>
<p>La CPPM recommande que la GPFC s'assure que la personne visée par la plainte documente correctement ses actions et interactions, conformément aux politiques militaires. Plus particulièrement, la CPPM recommande que la personne visée par la plainte soit invitée à revoir l'ordre de la police militaire des Forces canadiennes intitulé « Répartiteurs » en tant que chef de quart, ainsi que les ordres de la police militaire des Forces canadiennes intitulés « Rapport d'événement général » et « Dossiers d'observations ».</p>	<p><b>CPPM 2023-019</b></p>	<p><b>PARTIELLEMENT ACCEPTÉE</b></p>
<p>La CPPM recommande que la GPFC corrige le dossier afin d'attester qu'un certain membre de la police militaire a correctement documenté ses interactions avec le plaignant dans le dossier, et que l'omission de consigner le résultat relevant de la personne visée par la plainte qui, en tant que membre répondant et chef de quart, n'a pas documenté son interaction avec le plaignant.</p>	<p><b>CPPM 2023-019</b></p>	<p><b>ACCEPTÉE</b></p>
<p>La CPPM recommande que le membre de la police militaire visé par la plainte fasse preuve d'une plus grande prudence dans les termes utilisés pour documenter les actions policières, afin d'assurer l'exactitude de l'information et le respect des normes professionnelles.</p>	<p><b>CPPM 2023-061</b></p>	<p><b>ACCEPTÉE</b></p>
<p>La CPPM recommande que l'on rappelle au membre de la police militaire visé par la plainte l'importance d'utiliser le système d'enregistrement vidéo mobile pour enregistrer tous les incidents dans lesquels la police militaire exerce ses fonctions de nature policière, afin d'assurer un compte rendu exact et complet des événements.</p>	<p><b>CPPM 2023-061</b></p>	<p><b>ACCEPTÉE</b></p>

<p>La CPPM recommande que la GPFC s'assure que les membres de la police militaire concernés effectuent un suivi à l'égard de toute demande d'aide soumise au SNEFC et conignent le résultat ou indiquent dans le dossier les raisons pour lesquelles ils ne l'ont pas fait.</p>	<p><b>CPPM 2019-037</b></p>	<p><b>ACCEPTÉE</b></p>
<p>La CPPM recommande que la GPFC publie des directives particulières à l'intention des superviseurs sur la manière de réagir en cas d'erreur ou de faute professionnelle de la police. Ces directives devraient inclure la nécessité d'examiner immédiatement les incidents liés à des erreurs ou à des fautes professionnelles de la police, le rôle spécifique que les superviseurs jouent dans la désescalade de tels incidents grâce à une approche professionnelle et respectueuse des droits, ainsi que les pratiques de débriefage visant à prévenir la répétition de tels incidents.</p>	<p><b>CPPM 2021-010</b></p>	<p><b>NON ACCEPTÉE</b></p>
<p><b>NOTIFICATION AU PLAIGNANT ET TRANSPARENCE DANS LA CLÔTURE DE L'ENQUÊTE</b></p>		
<p>La CPPM recommande que la GPFC modifie l'ordre de la police militaire des Forces canadiennes intitulé « Politique sur les enquêtes de la police militaire » afin de s'assurer que tous les plaignants ont été informés de la clôture de l'enquête. Il est également recommandé que cette notification comprenne un résumé général des résultats de l'enquête, bien qu'on doive omettre certains détails pour des raisons de confidentialité. Si une décision est prise de ne pas informer un plaignant de la clôture d'une enquête, on devrait consigner les raisons de cette décision dans le dossier.</p>	<p><b>CPPM 2023-014</b></p>	<p><b>ACCEPTÉE</b></p>
<p><b>CAPACITÉ D'ENQUÊTE, FORMATION ET MENTORAT EN MATIÈRE DE GESTION DES CAS GRAVES</b></p>		
<p>La CPPM recommande que la GPFC élabore et mette en œuvre une politique officielle qui définit clairement les situations et les infractions nécessitant une gestion des cas graves. Cette politique doit garantir que tous les membres de la police militaire reçoivent une formation continue sur la gestion des cas graves tout au long de leur carrière.</p>	<p><b>CPPM 2023-006</b></p>	<p><b>NON ACCEPTÉE</b></p>
<p>La CPPM recommande que la GPFC élabore et mette en œuvre un programme structuré de mentorat et de développement du leadership pour les enquêteurs de la police militaire, en mettant particulièrement l'accent sur les enquêtes complexes et délicates. Bien que la pratique actuelle consistant à détacher des policiers expérimentés provenant de services de police civils offre un soutien précieux, ce programme devrait officialiser et élargir les possibilités de mentorat, en s'appuyant à la fois sur des policiers civils détachés et sur des membres expérimentés de la police militaire. Le programme devrait comprendre des critères de sélection clairs pour les mentors, des rôles et des attentes formels, ainsi que des mécanismes pour assurer la continuité entre les affectations. Il devrait être appuyé par une politique écrite et faire l'objet d'un suivi quant à son impact sur la qualité des enquêtes, la cohérence et le transfert des connaissances institutionnelles.</p>	<p><b>CPPM 2023-006</b></p>	<p><b>PARTIELLEMENT ACCEPTÉE</b></p>

**RENFORCER LE CARACTÈRE PROFESSIONNEL, ÉQUITABLE ET COMPÉTENT DES ENQUÊTES MENÉES PAR LA POLICE MILITAIRE GRÂCE À UNE FORMATION MODERNISÉE**

<p>La CPPM recommande que la GPFC mette en œuvre une formation obligatoire et continue, sur les enquêtes tenant compte des traumatismes, pour tous les membres du SNEFC qui mènent des enquêtes dont les plaignants pourraient avoir subi des traumatismes. Cette formation devrait comprendre de l'information sur les effets des traumatismes sur la mémoire, la distinction entre la crédibilité et la fiabilité, et la façon d'aborder les incohérences lors des entrevues d'une manière qui est à la fois impartiale et fondée sur des données probantes.</p>	<p><b>CPPM 2023-006</b></p>	<p><b>PARTIELLEMENT ACCEPTÉE</b></p>
<p>La CPPM recommande que la GPFC mette en œuvre une formation ciblée pour tous les membres de la police militaire sur les préjugés inconscients, les biais cognitifs et la vision en tunnel, en accordant une attention particulière au renforcement de l'objectivité de l'enquête et de la pensée critique dans la prise de décision. Les membres de la police militaire visés par la plainte devraient être tenus de participer à cette formation. La formation devrait outiller les membres à détecter, à évaluer de façon critique et à atténuer les effets de ces préjugés tout au long du processus d'enquête afin de maintenir l'impartialité, de préserver l'intégrité de l'enquête et de respecter les normes professionnelles de police.</p>	<p><b>CPPM 2023-006</b></p>	<p><b>PARTIELLEMENT ACCEPTÉE</b></p>
<p>La CPPM recommande que la GPFC fournisse aux membres visés par la plainte une formation de mise à niveau sur les entrevues de témoins et les techniques d'entrevue.</p>	<p><b>CPPM 2023-006</b></p>	<p><b>ACCEPTÉE</b></p>
<p>La CPPM recommande que le membre visé par la plainte reçoive une formation sur les stratégies de lutte contre le profilage racial, notamment les préjugés inconscients et l'antiracisme.</p>	<p><b>CPPM 2021-010</b></p>	<p><b>PARTIELLEMENT ACCEPTÉE</b></p>
<p>La CPPM recommande que la GPFC offre à tous les policiers militaires une formation régulière et continue sur la compétence culturelle, les préjugés inconscients et la lutte contre le racisme.</p>	<p><b>CPPM 2021-010</b></p>	<p><b>ACCEPTÉE</b></p>
<p>La CPPM recommande que la GPFC veille à ce que les policiers militaires et les civils qui effectuent et évaluent les recherches dans le Centre d'information de la police canadienne (CIPC), notamment la personne visée par la plainte, reçoivent une formation ou une formation de mise à niveau sur les procédures appropriées d'utilisation du CIPC, y compris les procédures de vérification et le pointage. Cela peut inclure, notamment, les ordres de la police militaire des Forces canadiennes « Procédures relatives aux recherches dans le CIPC » et « Confirmations des correspondances du CIPC », ainsi que le manuel d'utilisation du CIPC.</p>	<p><b>CPPM 2021-010</b></p>	<p><b>PARTIELLEMENT ACCEPTÉE</b></p>

<p>La CPPM recommande que la personne visée par la plainte reçoive une formation sur les détentions aux fins d'enquête, incluant l'obligation d'envisager des mesures moins intrusives et de tenir compte de l'ensemble des circonstances. Cela peut inclure, sans s'y limiter, l'ordre de la police militaire des Forces canadiennes « Détention aux fins d'enquête » et l'ordre de la police militaire des Forces canadiennes « Recours à la force – Emploi des dispositifs de contention ».</p>	<p><b>CPPM 2021-010</b></p>	<p><b>PARTIELLEMENT ACCEPTÉE</b></p>
<p>La CPPM recommande que la GPFC offre une formation actualisée et continue à tous les membres de la police militaire sur la détention aux fins d'enquête et l'usage de la force, en mettant l'accent sur l'analyse contextuelle et la proportionnalité. Nous soulignons en particulier que les mises en garde dans le Centre d'information de la police canadienne doivent être évaluées dans leur contexte et ne pas être traitées comme des exigences prédéterminées.</p>	<p><b>CPPM 2021-010</b></p>	<p><b>ACCEPTÉE</b></p>
<p>La CPPM recommande que la GPFC mette à jour les programmes de formation de l'École de la police militaire afin de s'assurer que la <i>Charte</i> et son application à la détention aux fins d'enquête soient correctement couvertes.</p>	<p><b>CPPM 2021-010</b></p>	<p><b>NON ACCEPTÉE</b></p>
<p>La CPPM recommande que les personnes visées par la plainte reçoivent une formation sur leurs obligations en matière de procédures de prise de notes conformément à l'ordre de la police militaire des Forces canadiennes intitulé « Procédures régissant la prise de notes ».</p>	<p><b>CPPM 2021-010</b></p>	<p><b>NON ACCEPTÉE</b></p>
<p>La CPPM recommande que les personnes visées par la plainte reçoivent une formation sur les mesures de désescalade et les techniques de gestion des conflits.</p>	<p><b>CPPM 2021-010</b></p>	<p><b>NON ACCEPTÉE</b></p>
<p>La CPPM recommande que la GPFC s'assure que tous les membres de la police militaire reçoivent une formation sur la façon de communiquer clairement avec les plaignants l'état d'avancement des enquêtes.</p>	<p><b>CPPM 2023-030</b></p>	<p><b>PARTIELLEMENT ACCEPTÉE</b></p>
<p>La CPPM recommande que la GPFC offre une formation de mise à jour à tous les membres de la police militaire concernant la prestation de services aux victimes dans des situations à haut risque, l'exercice du pouvoir discrétionnaire pour identifier les personnes à risque de violence familiale ou de violence entre partenaires intimes, ainsi que les procédures et les pouvoirs juridiques liés au retrait de biens à la suite de la rupture de relations domestiques.</p>	<p><b>CPPM 2023-019</b></p>	<p><b>NON ACCEPTÉE</b></p>

## AMÉLIORER LA COLLECTE, LA PRÉSERVATION ET LA CONSERVATION DES ÉLÉMENTS DE PREUVE DANS LES ENQUÊTES DE LA POLICE MILITAIRE

<p>La CPPM recommande que la GPFC rappelle aux enquêteurs du SNEFC, et en particulier aux membres visés par la plainte, qu'ils sont tenus d'obtenir tous les éléments de preuve potentiellement probants, y compris les notes contemporaines des plaignants et des témoins, le plus tôt possible au cours d'une enquête.</p>	<p><b>CPPM 2023-006</b></p>	<p><b>ACCEPTÉE</b></p>
<p>La CPPM recommande que la GPFC veille à ce que tous les membres de la police militaire, et en particulier les membres visés par la plainte, se voient rappeler leurs obligations en matière de conservation des éléments de preuve.</p>	<p><b>CPPM 2021-010</b></p>	<p><b>ACCEPTÉE</b></p>
<p>La CPPM recommande que la GPFC examine les politiques et procédures relatives à la sécurisation et à la rétention des enregistrements vidéo (p. ex., la télévision en circuit fermé ou CCTV) en cas de détention ou d'allégation d'inconduite potentielle.</p>	<p><b>CPPM 2021-010</b></p>	<p><b>PARTIELLEMENT ACCEPTÉE</b></p>
<h2>AMÉLIORER LA GESTION ET LA PROTECTION DES NOTES DE POLICE</h2>		
<p>La CPPM recommande que la GPFC s'assure que la politique concernant les « notes de la police » soit mise à jour pour que les carnets de police soient conservés lorsque les membres de la police militaire prennent leur retraite des Forces canadiennes.</p>	<p><b>CPPM 2023-006</b></p>	<p><b>NON ACCEPTÉE</b></p>
<p>La CPPM recommande que la personne visée par la plainte soit tenue de revoir l'ordre de la police militaire des Forces canadiennes intitulé « Notes de la police ».</p>	<p><b>CPPM 2021-010</b></p>	<p><b>NON ACCEPTÉE</b></p>
<h2>GARANTIR LA CONFORMITÉ AUX POLITIQUES ET L'ASSURANCE QUALITÉ</h2>		
<p>La CPPM recommande de rappeler au membre de la police militaire visé par la plainte les limites des fouilles d'inventaire afin d'assurer le respect des lignes directrices juridiques et procédurales.</p>	<p><b>CPPM 2023-061</b></p>	<p><b>ACCEPTÉE</b></p>
<p>La CPPM recommande que le membre de la police militaire visé par la plainte passe en revue attentivement les ordres de la police militaire des Forces canadiennes intitulés « Système d'enregistrement vidéo mobile » et « Fouilles, perquisitions et saisies » afin de renforcer sa compréhension des procédures et des lignes directrices applicables.</p>	<p><b>CPPM 2023-061</b></p>	<p><b>ACCEPTÉE</b></p>
<p>La CPPM recommande que la GPFC rappelle à tous les membres de la police militaire – mais en particulier au membre visé par la plainte – leur obligation de s'assurer que tous les courriels liés à une enquête en leur possession sont rapidement numérisés et ajoutés dans le dossier d'enquête en question dans le Système d'information – Sécurité et police militaire.</p>	<p><b>CPPM 2023-006</b></p>	<p><b>PARTIELLEMENT ACCEPTÉE</b></p>

<p>La CPPM recommande que la GPFC rappelle à tous les membres de la police militaire – mais en particulier au membre visé par la plainte – leur obligation de documenter toutes les étapes d’enquête et de veiller à ce que tous les courriels liés à l’enquête en leur possession soient rapidement numérisés et versés au dossier d’enquête pertinent dans le Système d’information – Sécurité et police militaire.</p>	<p><b>CPPM 2023-030</b></p>	<p><b>ACCEPTÉE</b></p>
<p>La CPPM recommande que la GPFC demande aux membres visés par la plainte de revoir les ordres de la police militaire des Forces canadiennes intitulés « Rédaction de sommaires de cas et de sommaires de la poursuite » et « Remarques finales » afin de renforcer leur connaissance des procédures appropriées pour la rédaction des sommaires de cas et des remarques finales dans le Système d’information – Sécurité et police militaire.</p>	<p><b>CPPM 2023-006</b></p>	<p><b>ACCEPTÉE</b></p>
<p>La CPPM recommande que la GPFC modifie les ordres de la police militaire des Forces canadiennes intitulés « Rédaction de sommaires de cas et de sommaires de la poursuite » et « Remarques finales » pour inclure un contrôle de la qualité obligatoire. Cette procédure doit exiger que le superviseur responsable vérifie officiellement et atteste électroniquement dans le Système d’information – Sécurité et police militaire que l’enquêteur principal désigné a personnellement rédigé le sommaire de cas et les remarques finales.</p>	<p><b>CPPM 2023-006</b></p>	<p><b>PARTIELLEMENT ACCEPTÉE</b></p>
<p>La CPPM recommande que la GPFC ordonne à un détachement précis de la police militaire de revoir ses responsabilités en vertu de l’ordre de la police militaire des Forces canadiennes intitulé « Répartiteurs » concernant l’utilisation de lignes non enregistrées pour les appels de répartition et de mettre en œuvre des changements conformément à la politique.</p>	<p><b>CPPM 2023-019</b></p>	<p><b>NON ACCEPTÉE</b></p>
<p><b>AMÉLIORER L’EFFICACITÉ ET LA RESPONSABILISATION DANS LE PROCESSUS DE TRAITEMENT DES PLAINTES DU BUREAU DES NORMES PROFESSIONNELLES</b></p>		
<p>La CPPM recommande que la GPFC procède à un examen complet des processus internes et de l’affectation des ressources au sein du Bureau des normes professionnelles. Cet examen devrait permettre d’évaluer si l’inefficacité opérationnelle, les niveaux de dotation en personnel ou d’autres contraintes en matière de ressources contribuent aux retards dans le traitement des plaintes pour inconduite.</p>	<p><b>CPPM 2024-020A et CPPM 2024-046</b></p>	<p><b>NON ACCEPTÉE</b></p>
<p>À la lumière des conclusions de l’examen, la GPFC devrait déterminer la ligne de conduite la plus efficace, laquelle pourrait inclure l’optimisation des ressources existantes, la mise en œuvre d’améliorations aux processus ou l’obtention de personnel et de financement supplémentaires afin de satisfaire aux obligations statutaires prévues à la partie IV de la <i>Loi sur la défense nationale</i>.</p>	<p><b>CPPM 2024-020A et CPPM 2024-046</b></p>	<p><b>NON ACCEPTÉE</b></p>
<p>La CPPM recommande que la GPFC mette en place des audits internes réguliers et des examens du processus de gestion des plaintes par le Bureau des normes professionnelles. Ces examens devraient permettre d’identifier les problèmes systémiques et mener à des mesures correctives visant à renforcer la responsabilisation, à améliorer l’efficacité opérationnelle et à prévenir les retards dans le traitement des plaintes.</p>	<p><b>CPPM 2024-020A et CPPM 2024-046</b></p>	<p><b>NON ACCEPTÉE</b></p>

## MISE À JOUR DES POLITIQUES DE LA POLICE MILITAIRE AFIN DE LES HARMONISER AVEC LES NORMES JURIDIQUES ACTUELLES

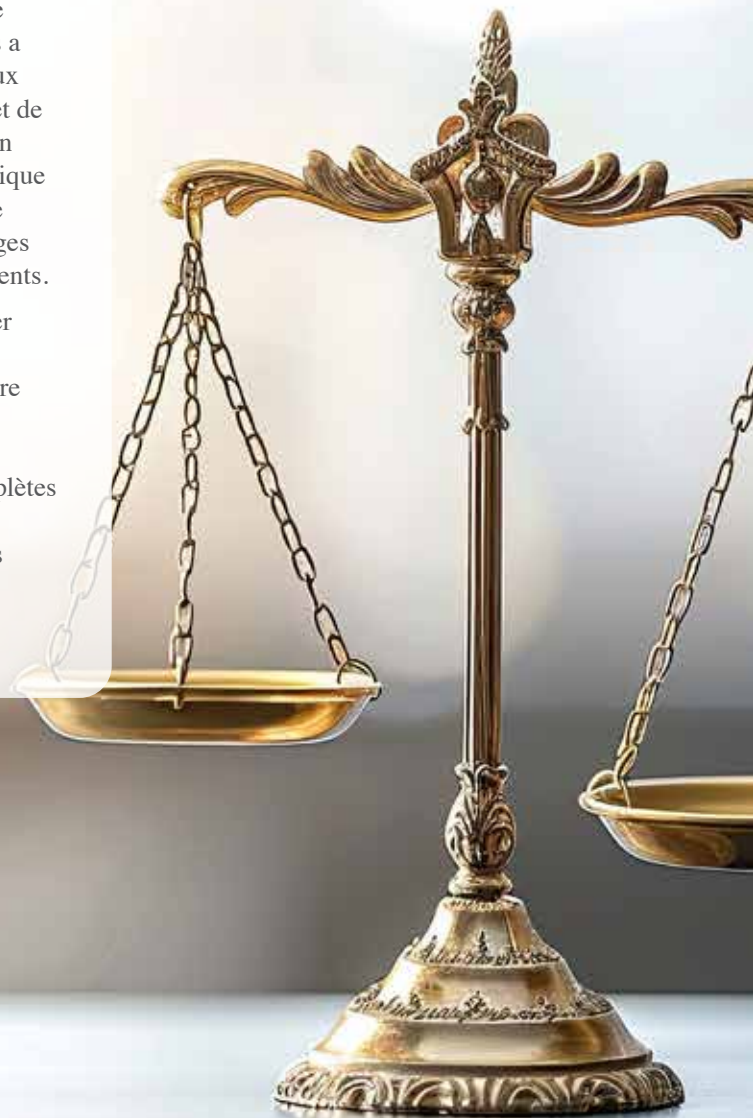
<p>La CPPM recommande que l'ordre de la police militaire des Forces canadiennes intitulé « Confirmations des correspondances du CIPC », concernant les délais d'attente, soit mis à jour afin de mieux refléter la jurisprudence.</p>	<p><b>CPPM 2021-010</b></p>	<p><b>PARTIELLEMENT ACCEPTÉE</b></p>
<p>La CPPM recommande que l'ordre de la police militaire des Forces canadiennes intitulé « Détention aux fins d'enquête » soit mis à jour afin de mieux refléter la jurisprudence.</p>	<p><b>CPPM 2021-010</b></p>	<p><b>PARTIELLEMENT ACCEPTÉE</b></p>
<p>La CPPM recommande que la GPFC procède à un examen complet et approfondi des ordres de la police militaire applicables à la détention aux fins d'enquête afin de s'assurer qu'ils reflètent la jurisprudence actuelle. En particulier, l'ordre de la police militaire des Forces canadiennes intitulé « Détention aux fins d'enquête » devrait être mis à jour afin de garantir que les différentes formes de détention aux fins d'enquête soient décrites et que des directives soient fournies lorsque le droit à l'assistance d'un avocat et d'être informé de ce droit s'applique en cas de détention.</p>	<p><b>CPPM 2021-010</b></p>	<p><b>PARTIELLEMENT ACCEPTÉE</b></p>
<p>La CPPM recommande en outre que, pendant que cet examen est en cours, la GPFC publie immédiatement une communication contenant des directives provisoires sur la question.</p>	<p><b>CPPM 2021-010</b></p>	<p><b>ACCEPTÉE</b></p>
<h2>CLARIFIER LES POLITIQUES ET LES PROCÉDURES RELATIVES À LA RÉPONSE À LA VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES INTIMES ET AU SOUTIEN AUX VICTIMES</h2>		
<p>La CPPM recommande que la GPFC clarifie les ordres de la police militaire des Forces canadiennes intitulés « Programme des services aux victimes de la police militaire – Cadre général » et « Violence familiale » concernant la manière de fournir des services aux victimes dans les situations où il est nécessaire de prévenir l'escalade d'une situation dangereuse ou la commission d'infractions.</p>	<p><b>CPPM 2023-019</b></p>	<p><b>PARTIELLEMENT ACCEPTÉE</b></p>
<p>La CPPM recommande que la GPFC clarifie la manière dont les membres de la police militaire peuvent exercer leur pouvoir discrétionnaire pour déterminer qui est, ou risque de devenir, victime de violence familiale (y compris la violence entre partenaires intimes).</p>	<p><b>CPPM 2023-019</b></p>	<p><b>PARTIELLEMENT ACCEPTÉE</b></p>
<p>La CPPM recommande que la GPFC adopte des procédures claires pour les membres de la police militaire appelés à porter assistance lors du retrait de biens à la suite d'une rupture de relation domestique, notamment en ce qui concerne les autorités judiciaires applicables et le suivi attendu.</p>	<p><b>CPPM 2023-019</b></p>	<p><b>PARTIELLEMENT ACCEPTÉE</b></p>

## Accès à la justice

En tant qu'organisme de surveillance et tribunal administratif, la CPPM s'engage à renforcer l'accès à la justice pour les plaignants, les membres visés par la plainte et les témoins qui participent au processus de traitement des plaintes. S'appuyant sur la formation dispensée au cours des deux dernières années, axée sur la rédaction des décisions et les approches tenant compte des traumatismes, la CPPM a continué d'intégrer les principes tenant compte des traumatismes et de l'équité procédurale dans l'ensemble de ses travaux.

En 2025, nous avons priorisé l'amélioration de nos processus opérationnels. Par exemple, la CPPM a affiné ses procédures internes afin d'assurer que les examens et les enquêtes soient menés plus rapidement et efficacement. Malgré une hausse continue du nombre de plaintes, le temps moyen requis pour mener à terme les enquêtes a diminué. Nous avons également mis en place un sondage destiné aux plaignants afin d'améliorer le processus de traitement des plaintes et de mieux servir les utilisateurs futurs. À la suite de consultations et afin d'assurer l'équité procédurale, la CPPM a adopté une nouvelle pratique consistant à fournir aux personnes visées par une enquête une copie de la plainte plutôt qu'un résumé des allégations, avec les caviardages nécessaires pour protéger les renseignements personnels non pertinents.

Le site Web de la CPPM a également été modernisé afin d'améliorer l'accessibilité et de le rendre plus convivial. Une icône bien visible permet désormais aux plaignants d'accéder rapidement au formulaire de plainte en ligne. Enfin, pour renforcer davantage la transparence et favoriser une meilleure compréhension du public relative à nos décisions, la CPPM commencera à publier certaines décisions complètes dans les dossiers qui ne sont pas d'intérêt public. Cette démarche viendra compléter notre pratique actuelle, qui consiste à publier des résumés de cas pour les examens d'inconduite et d'ingérence, ainsi que les décisions complètes dans les affaires d'intérêt public.



# Sensibilisation et engagement

## Le programme de sensibilisation de la CPPM

Le programme de sensibilisation de la CPPM joue un rôle essentiel dans l'établissement de relations solides avec les nombreux intervenants liés à notre mandat et à notre mission. Grâce à cette initiative, nous continuons de réaffirmer notre engagement à informer la collectivité de l'importance d'une surveillance civile indépendante de la police militaire et à favoriser une meilleure compréhension de notre travail.

### Forces canadiennes et ministère de la Défense

Dans le cadre de son programme, la CPPM offre régulièrement des séances de sensibilisation à l'École de la police militaire des Forces canadiennes à Borden, en Ontario. En 2025, la CPPM a donné des présentations en présentiel au cours de patrouilleur subalterne de la police militaire (anciennement « Niveau de qualification 3 ») en mai et en décembre. La CPPM a également offert des présentations aux Services d'avocats de la défense des Forces canadiennes en mai, au Bureau du chef d'état-major de la Défense en octobre.

### Autres groupes et institutions

La CPPM a offert une présentation de sensibilisation au Bureau du commissaire à l'information du Canada et a aussi participé à la réunion annuelle des chefs des organismes de surveillance de la police et à la conférence annuelle de l'Association canadienne de surveillance civile du maintien de l'ordre (ACSCMO). Elle a également participé aux réunions des dirigeants des organismes fédéraux et du Conseil des chefs/cheffes des tribunaux administratifs fédéraux (CCTAF).

# Bilan de l'année – Services corporatifs

## État financier

### CONTRAINTE BUDGÉTAIRE

Les dépenses réelles totales de la CPPM pour l'exercice 2024-2025 se terminant le 31 mars 2025 se sont élevées à 5 776 668 \$. Ce montant représente une augmentation de plus de 142 000 \$ par rapport à l'exercice précédent.

Le tableau qui suit présente la ventilation de l'allocation budgétaire pour l'exercice 2025-2026, en utilisant les données au 31 décembre 2025.

	Budget principal des dépenses 2025-2026	Autorités supplémentaires à recevoir en 2025-2026	Total disponible pour 2025-2026
Salaires	3 720 876 \$	310 728 \$	4 031 604 \$
Coûts de fonctionnement	1 587 100 \$	189 685 \$	1 776 785 \$
Budget total	5 307 976 \$	500 413 \$	5 808 389 \$

En 2024-2025, le ministère de la Défense nationale a accepté un transfert temporaire de 250 000 \$ pour les exercices financiers 2024-2025 et 2025-2026 afin d'aider la CPPM à gérer l'augmentation du nombre et de la complexité des plaintes. La CPPM a été invitée à surveiller sa charge de travail et sa capacité à remplir son mandat dans les limites de ses niveaux de référence.

Au début de 2025, la CPPM a demandé que le transfert temporaire soit rendu permanent et porté à 500 000 \$ afin de pouvoir bénéficier d'un cadre financier adéquat pour faire face à l'augmentation continue du nombre et de la complexité des dossiers de plaintes et des coûts des services juridiques connexes. Le ministère de la Défense nationale a approuvé cette demande en juillet 2025. La CPPM a reçu les 250 000 \$ supplémentaires dudit ministère à l'automne 2025.

Au 31 décembre 2025, la CPPM prévoyait un excédent budgétaire global de 137 000 \$. Cela représente 2,6 % de nos prévisions budgétaires principales.

---

## Diversité, accessibilité et inclusion

La CPPM s'engage à renforcer ses processus internes, car elle s'efforce de devenir plus inclusive et accessible au profit des personnes qu'elle sert. La CPPM reste déterminée à utiliser une approche qui tient compte des traumatismes, à intégrer des principes intersectionnels et à envisager son travail sous l'angle de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.

**Cette année, afin d'améliorer l'accessibilité, l'équité, la diversité et l'inclusion, la CPPM a :**

- **Continué de s'efforcer** d'offrir un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif. La CPPM s'engage à offrir des services accessibles à tous les utilisateurs, plaignants et intervenants. En 2025, la CPPM a commencé à demander aux plaignants de remplir un sondage afin d'améliorer ses processus et de mieux servir les futurs utilisateurs, et a mis à jour son site Web pour en assurer une utilisation plus conviviale.
- **Publié son troisième rapport d'étape** portant sur son plan pluriannuel d'accessibilité, lequel comprend des améliorations aux directives et au milieu de travail de la CPPM. Plus précisément, en 2025, la version numérique du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada a été lancée à la CPPM, et le service a été présenté lors d'une réunion générale du personnel. De plus, une section sur l'accessibilité a été ajoutée au plan de gestion des actifs d'information et de technologie de l'organisation, lequel comprend un engagement de la division des technologies de l'information de la CPPM à rendre tous les services, produits et contenus Web accessibles à tous.
- **Continué de soutenir les priorités** du greffier du Conseil privé et d'autres organismes centraux ou initiatives gouvernementales, notamment celles liées à la lutte contre le racisme, à l'équité, à la diversité et à l'inclusion dans la fonction publique fédérale. Ce soutien comprend l'adoption du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada, un outil permettant aux employés de la fonction publique de documenter les mesures de soutien et les outils nécessaires pour réussir dans leur milieu de travail.
- **Poursuivi le raffinement et l'élargissement des objectifs** communs et des indicateurs de rendement pour tous les employés de la CPPM, afin de veiller à ce que ceux-ci soient reflétés dans leurs ententes de rendement et harmonisés avec les objectifs d'équité, de diversité et d'inclusion.
- **Attiré et retenu des professionnels talentueux** reflétant la diversité du Canada. Notamment, 27 % des employés s'identifient comme membres d'une minorité visible et 14 % comme des personnes en situation de handicap. La CPPM dépasse également les estimations globales de disponibilité de la main-d'œuvre pour ces groupes visés par l'équité en matière d'emploi, où la représentation des membres des minorités visibles était de 22,7 % et celle des personnes en situation de handicap de 12 %, selon le rapport sur [L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada Exercice financier 2023-2024](#).
- **Discuté et présenté des séances de sensibilisation régulières** lors de réunions du personnel, en mettant l'accent sur l'accessibilité, l'équité, la diversité et l'inclusion. Par exemple, une séance de sensibilisation obligatoire a été offerte à l'ensemble du personnel afin de favoriser la compréhension entre les perspectives autochtones et non autochtones, en offrant des conseils sur le leadership, le travail d'équipe et les approches holistiques du bien-être des communautés.

Enfin, la CPPM est fière d'annoncer qu'elle a largement dépassé son objectif en matière de contrats avec des entreprises autochtones. Cette année, 25,47 % des contrats de la CPPM ont été attribués à ces entreprises, dépassant de loin l'objectif initial de 5 %.

S

---

## Santé mentale et bien-être des employés

La CPPM a mis en œuvre plusieurs mesures et initiatives concrètes pour promouvoir un milieu de travail sécuritaire, positif et sain, ainsi que pour créer une culture d'inclusion et d'appartenance :

- **Participation au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2024** : La CPPM est fière de la forte participation de son équipe et des excellents résultats obtenus dans le cadre du [Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2024](#). La CPPM a notamment obtenu des résultats exceptionnels dans les domaines du respect, de la diversité et de la satisfaction globale. Alors que le rythme et les exigences de notre travail continuent d'augmenter, veiller à ce que les employés se sentent vus, valorisés et soutenus demeure une priorité absolue pour la CPPM. La CPPM s'est classée au 2<sup>e</sup> rang de la liste des meilleurs milieux de travail dans la fonction publique en 2025, comme le souligne un article publié par l'*Ottawa Citizen* le 3 novembre 2025. Cette reconnaissance place la CPPM parmi les meilleurs milieux de travail du gouvernement fédéral, sur un total de 85 organisations évaluées.
- **Révision et mise à jour du Code de conduite de la CPPM pour les employés ainsi que du Code de conduite de la CPPM pour les membres de la Commission en 2024**, afin de renforcer les normes éthiques et d'assurer l'harmonisation avec les valeurs et les obligations actualisées de la fonction publique.
- **Présentation d'une séance sur les valeurs et l'éthique** aux employés en avril 2024 par la championne du mieux-être mental de la CPPM, l'avocate générale principale et directrice générale, ainsi que la gestionnaire du personnel.
- **Lancement de l'édition 2024-2025 du rapport annuel de la CPPM sur l'inconduite et les actes répréhensibles des employés**, marquant une nouvelle étape dans l'engagement de la CPPM envers une conduite éthique, la responsabilité et la transparence. Nous avons entrepris un processus visant à renouveler le dialogue sur la façon de mettre en pratique nos valeurs et notre éthique dans un monde de plus en plus complexe et en constante évolution.
- **Promotion de la santé mentale et du bien-être émotionnel grâce à une « salle de réflexion » désignée, accessible à tous les employés du bureau**. Il s'agit d'un espace calme destiné à soutenir le bien-être du personnel; il sert d'environnement sécuritaire où les employés peuvent faire une pause, se ressourcer et réfléchir au cours de leur journée.
- **Partage proactif et encouragement à participer** à des séminaires et des séances de formation sur la santé mentale afin de renforcer la compréhension des enjeux de santé mentale. En janvier 2025, nous avons organisé un événement réunissant l'ensemble du personnel afin de souligner la Journée Bell Cause pour la cause, animée par une conférencière et coach certifiée en développement personnel et professionnel. Elle a présenté des techniques de gestion du stress, donné des moyens de composer avec une lourde charge de travail et suggéré des façons de décompresser, tout en conversant. En mai 2025, une séance sur le bien-être mental a été offerte à l'ensemble du personnel sur le thème « Recadrer les pensées/croyances négatives ou limitantes ».
- **Nous avons continué à offrir une variété de services** aux employés grâce à une entente avec Santé Canada. Les Services d'aide aux employés comprennent les Services de gestion informelle des conflits, un service d'ombudsman, ainsi qu'un tiers neutre externe alternatif pour signaler les situations de violence ou de harcèlement. Une séance d'information destinée à tout le personnel a porté en novembre 2025 sur les services de gestion informelle des conflits et les services d'ombudsman.
- **Nous avons fait du bien-être mental un sujet** récurrent de discussion lors des réunions de tout le personnel tout au long de l'année. La CPPM a également favorisé la cohésion au sein du bureau en organisant des séances mensuelles de « dîner-causerie », en poursuivant les pauses-café virtuelles et la publication de messages « Vendredis de bonnes nouvelles » sur la plateforme de collaboration et de communication Microsoft Teams.



# 2025 RAPPORT ANNUEL

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté  
par la Commission d'examen des plaintes  
concernant la police militaire du Canada, 2025.  
N° de cat. DP1F-PDF  
ISSN 1910-8249