

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

2019–2020

Rapport sur les résultats ministériels

L'honorable Harjit S. Sajjan
Ministre de la Défense nationale

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada, 2020.

No de catalogue : DP2-7F-PDF

ISSN 2560-9165

Table des matières

Message de la présidente	1
Coup d'œil sur les résultats ainsi que le contexte opérationnel.....	3
Résultats : ce que nous avons accompli	5
Responsabilité essentielle.....	5
Services internes	8
Analyse des tendances en matière de dépenses et de ressources humaines	11
Dépenses réelles	11
Ressources humaines réelles	12
Dépenses par crédit voté	13
Dépenses et activités du gouvernement du Canada.....	13
États financiers et faits saillants des états financiers	13
Renseignements supplémentaires	15
Profil organisationnel	15
Raison d'être, mandat et rôle : Qui nous sommes et ce que nous faisons	15
Cadre de présentation de rapports	16
Renseignements connexes sur le Répertoire des programmes.....	17
Tableaux de renseignements supplémentaires.....	17
Dépenses fiscales fédérales	17
Coordonnées de l'organisation	18
Annexe : définitions	19
Notes en fin d'ouvrage	23

Message de la présidente

Je suis heureuse de présenter le Rapport sur les résultats ministériels de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada (CPPM) pour 2019-2020.

La CPPM a été créée en décembre 1999 à titre d'organisme de surveillance indépendant en vertu de modifications apportées à la *Loi sur la défense nationale*. Ces dernières ont été mises en œuvre pour donner suite aux recommandations formulées dans la foulée des examens exhaustifs entrepris par la Commission d'enquête sur le déploiement des Forces canadiennes en Somalie (mieux connue sous le nom d'enquête sur la Somalie) et du rapport du Groupe d'examen des services de la police militaire (connu sous le nom de rapport Dickson), publiés en 1997. Les deux rapports préconisaient une plus grande responsabilisation au sein de notre système de justice militaire.



Le 3 décembre 2019, nous avons souligné le 20^e anniversaire de la CPPM en organisant un symposium pour évaluer nos réalisations au cours des deux dernières décennies, la façon dont l'organisation a évolué, les améliorations qui pourraient être apportées ainsi que la manière dont nous pouvons cerner et relever les défis que nous réserve l'avenir. L'un des principaux défis auxquels font face les services de police militaire et civile est de déterminer ou placer la barre pour ce qui est des attentes en matière d'intervention policière. Cette question et d'autres questions importantes feront l'objet d'études et de discussions alors que la CPPM entame sa troisième décennie d'existence.

Cette période d'examen s'est terminée par l'émergence du coronavirus (COVID-19) au Canada et dans le monde entier, ce qui a affecté la vie de chacun en changeant la façon dont nous interagissons les uns avec les autres et la façon dont nous travaillons. Le 16 mars 2020, la CPPM est passé à un modèle de travail virtuel complet et s'est rapidement adapté aux nouvelles réalités que cela impliquait. Heureusement, le travail acharné et les investissements des dernières années pour faire de la CPPM un bureau numérique et un employeur de choix en favorisant des modalités de travail flexibles, comme le télétravail, ont fait en sorte que notre main-d'œuvre et notre infrastructure avaient la capacité et la souplesse nécessaires pour s'adapter rapidement à ce changement.

En tant qu'organisation, la Commission continue de s'efforcer de créer chez elle un environnement de travail exempt de stigmatisation, où tous et toutes peuvent discuter ouvertement des questions liées à la diversité et à la santé mentale. À titre d'employeur de choix, la CPPM est résolue à conserver un milieu où tous les membres du personnel se sentent bienvenus et en sécurité. Pour cela, elle a organisé des ateliers sur la santé mentale et a reconnu une gamme variée de vacances et d'événements.

Il va sans dire que le personnel dévoué et très professionnel de la Commission constitue le fondement même du travail et de la progression constante de cette dernière. Je remercie chaque membre de ce personnel dont l'engagement et la persévérance sont toujours une source de fierté et d'inspiration.

Hilary C. McCormack, LL.B,
Membre du Litigation Counsel of America
Présidente

Coup d'œil sur les résultats ainsi que le contexte opérationnel

Les dépenses réelles totales de la CPPM pour 2019-2020 ont été de 4 731 232 \$.

Les équivalents temps plein réels totaux de la CPPM pour 2019-2020 ont été de 28.

La CPPM :

- a collaboré avec le ministère de la Justice à la refonte de nos Règles de procédures afin de tenir compte de l'expérience de la CPPM en matière d'audiences d'intérêt public (AIP) et des innovations qui se traduiront par des audiences plus efficaces et plus accessibles;
- a soulevé des questions relatives à l'accès rapide et effectif à la divulgation auprès du bureau du Grand Prévôt des Forces canadiennes (GPFC) et du Juge-avocat général (JAG) ainsi que de la sensibilisation, par l'entremise de notre rapport annuel, sur la nécessité de faire inscrire la CPPM dans l'annexe des entités désignées dans la *Loi sur la preuve au Canada*;
- a travaillé avec le GPFC, le commandant adjoint du Groupe de la Police militaire des Forces canadiennes et d'autres officiers supérieurs de la Police militaire pour favoriser l'existence d'un environnement qui encourage l'acceptation et la mise en œuvre des recommandations de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire;
- a rédigé sept rapports finals détaillant les résultats d'enquêtes sur des allégations d'inconduite de la part de la police militaire. La CPPM a aussi formulé cinq recommandations à la Police militaire des Forces canadiennes pour garantir encore plus l'application des plus hautes normes de conduite chez cette dernière. Elle ajoute un autre niveau de responsabilisation et de transparence au processus d'examen des plaintes en veillant à ce que les allégations d'inconduite visant les policiers militaires et les allégations d'ingérence formulées par eux à l'égard de leurs enquêtes soient examinées et fassent l'objet d'une enquête impartiale, approfondie et juste;
- a poursuivi ses visites de sensibilisation dans les bases des Forces armées canadiennes (FAC) et à l'École de la Police militaire et a présenté des séances interactives pour expliquer l'importance de la surveillance civile et diffusé des renseignements sur les processus de la CPPM et sur les constatations et les résultats clés de ses enquêtes;
- a continué d'offrir à ses employés diverses possibilités d'apprentissage, de croissance professionnelle et de leadership par le biais d'initiatives traditionnelles et à l'extérieur de la classe telles que des possibilités d'intérim, du coaching et de la formation en ligne;
- a tenu une séance de mobilisation avec tous les employés afin d'identifier les priorités d'action à la suite des résultats du Sondage de la fonction publique (SFP) de 2017 et 2018 de la CPPM. Cela a abouti à la mise en œuvre de trois initiatives organisationnelles alignées sur les objectifs au-delà de 2020 pour devenir un lieu de travail de choix plus agile, inclusif et équipé;

- a continué de favoriser l'existence d'un milieu de travail exempt de stigmatisation et de discrimination en présentant des ateliers sur la santé mentale, en reconnaissant une gamme variée de jours fériés et d'activités, et en présentant des événements célébrant la diversité de sa main-d'œuvre.

Pour en savoir plus sur les plans, les priorités et les résultats accomplis de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada, consulter la section « Résultats : ce que nous avons accompli » du présent rapport.

Résultats : ce que nous avons accompli

Responsabilité essentielle

Surveillance indépendante de la Police militaire

Description :

Promeut et assure les plus hautes normes de conduite de la Police militaire dans le cadre des fonctions policières, et dissuade toute ingérence dans les enquêtes de la Police militaire, grâce à des examens, des enquêtes et des audiences indépendants et impartiaux qui lui permet de formuler des conclusions et des recommandations solides en réponse aux plaintes déposées contre la Police militaire ou provenant de ses membres, et grâce à des activités de sensibilisation.

Résultats :

Tout au long de l'année visée par le présent rapport, la CPPM a continué d'approfondir une relation de collaboration avec le Grand Prévôt des Forces canadiennes (GPFC), avec le commandant adjoint du Groupe de la Police militaire des Forces canadiennes/Normes professionnelles (cmdtA Gp PMFC/NP) et avec d'autres officiers supérieurs de la Police militaire afin de favoriser l'existence d'un milieu qui encourage l'acceptation et l'application des recommandations de la Commission. Pour cela, elle a organisé des réunions semestrielles entre les deux organisations pour discuter des problèmes liés au processus, l'objectif ayant été alors d'améliorer le processus d'examen des plaintes et de mieux acquiescer aux demandes de divulgation à la CPPM.

En 2019-2020, la CPPM a mené des activités de surveillance qui ont suscité la confiance du public dans la Police militaire des Forces armées canadiennes et elle a :

- publié sept rapports finals et formulé cinq recommandations à la Police militaire, qui en a accepté 100 %;
- répondu à 61 demandes d'information de la part du grand public, du personnel militaire et des plaignants;
- répondu dans les 48 heures à 97 % des demandes initiales se rapportant aux plaintes.

En 2019-2020, la CPPM a continué de parfaire la planification et l'exécution de ses enquêtes en cherchant à en améliorer la rapidité globale et elle a fait en sorte que les ressources consacrées à un dossier donné correspondent à sa complexité. La CPPM a également commencé à travailler avec la section législative du ministère de la Justice pour reformuler ses règles de procédure afin de tenir compte de l'expérience de la CPPM en ce qui a trait aux exigences d'une audience d'intérêt public (AIP) et des innovations qui se traduiront par des audiences plus efficaces et plus accessibles. Cela permettrait également à la CPPM de tenir des audiences électroniques à l'avenir.

La CPPM a discuté de la nécessité d'une divulgation de l'information rapide et efficace, y compris des mémoires de la Couronne avec le GPFC et le JAG.

De plus, au cours de l'exercice, le programme de sensibilisation a été transféré des services internes à la surveillance indépendante de la police militaire afin de tenir compte du fait qu'il fait partie intégrante de sa mission de promouvoir et d'assurer les normes de conduite les plus élevées de la police militaire dans l'exercice de la performance et des fonctions policières et de décourager toute ingérence dans toute enquête policière militaire. À ce titre, la CPPM a poursuivi

son programme de sensibilisation afin d'accroître et de maintenir la sensibilisation, la transparence et la responsabilité dans le processus de traitement des plaintes. Au cours de l'année financière 2019-2020 :

- Le personnel de la CPPM a fait de multiples présentations à l'École de la Police militaire (EPM) à Borden (Ontario) et dans les bases des FAC de l'Ontario à Kingston, North Bay, Toronto et Petawawa, ainsi que le détachement de la police militaire du quartier général de la Défense nationale Carling et du Service national d'enquêtes des Forces canadiennes (SNEFC) à Ottawa (Ontario).
- La rétroaction des participants a été positive, car ceux-ci ont exprimé des opinions positives dans tous les cas. La rétroaction obtenue a servi à améliorer constamment le contenu et le style des présentations.
- En mars 2020, la CPPM a commencé à travailler pour être en mesure de présenter certaines présentations virtuellement à l'EPM.

Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+)

En 2019-2020, la CPPM a élaboré sa première stratégie de l'ACS+. L'objectif de la stratégie est de renforcer les capacités ministérielles, d'identifier les paramètres pertinents de l'ACS, de déterminer comment les données seront suivies et utilisées et d'accroître la responsabilisation. Le plan sera mis œuvre au cours des trois prochaines années afin que la CPPM mette en œuvre des procédures et des systèmes administratifs afin de permettre le suivi des facteurs identifiés de l'ACS. De plus, au cours de la période d'examen, la CPPM a encouragé les employés à suivre la formation de l'ACS.

Résultats atteints

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2017-2018	Résultats réels 2018-2019	Résultats réels 2019-2020
Les rapports finaux présentent des recommandations et des résultats judiciaires, et ils sont communiqués en temps opportun.	Pourcentage de recommandations résultant des enquêtes menées sur des plaintes liées à la conduite ou à l'ingérence qui est accepté par l'autorité responsable du ministère de la Défense nationale (habituellement le Grand Prévôt des Forces canadiennes).	70 %	31 mars 2020	Sans objet*	83 %	100 %
	Pourcentage de décisions finales qui ne sont pas annulées	70 %	31 mars 2020	Sans objet*	100 % ¹	100 %

¹ Aucune décision issue d'une révision judiciaire n'a été reçue pendant la période visée par le rapport.

	à la suite d'un contrôle judiciaire.					
	Pourcentage des conclusions et des recommandations formulées dans les 18 mois suivant une affaire n'étant pas d'intérêt public, à partir du moment où la preuve a essentiellement été communiquée jusqu'à la délivrance du rapport provisoire. On admet que cet indicateur peut ne pas s'appliquer dans certaines causes d'une complexité exceptionnelle.	70 %	31 mars 2020	Sans objet*	100 %	100 %
Les demandes d'information concernant des dossiers relatifs à des plaintes sont traitées en temps opportun.	Pourcentage des demandes d'information auxquelles on donne une réponse initiale dans les 48 heures.	95 %	31 mars 2020	Sans objet*	97 %	97 %
La police militaire et le public ont accès à des informations à jour sur les questions traitées par la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada.	Mises à jour trimestrielles du site Web contenant les conclusions et les recommandations de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada, au moyen d'un résumé des affaires et des rapports finaux de la Commission dans le cas des affaires d'intérêt public.	4	31 mars 2020	Sans objet*	4	4
	Nombre d'activités ou de présentations de sensibilisation tenues au sujet du mandat, des rôles et des responsabilités de la Commission d'examen des plaintes	6	31 mars 2020	Sans objet	8	7

	concernant la police militaire du Canada.					
	Pourcentage de présentations à des parties prenantes ou à des groupes cibles qui ont été accueillies favorablement.	70 %	31 mars 2020	Sans objet*	100 %	100 %

La CPPM a cerné de nouveaux indicateurs pour l'exercice 2018-2019 et a commencé à mesurer son rendement en fonction de ceux-ci à partir du 1^{er} avril 2018.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2019-2020	Dépenses prévues 2019-2020	Autorisations totales pouvant être utilisées 2019-2020	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2019-2020	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2019-2020
2 915 308	2 915 308	2 996 159	2 837 560	(77 748)

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2019-2020	Nombre d'équivalents temps plein réels 201-2020	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2019-2020
15	14	(1)

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au Répertoire des programmes de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire sont accessibles dans l'[InfoBase du GC](#).

Services internes

Description

On entend par services internes les groupes d'activités et de ressources connexes que le gouvernement fédéral considère comme des services de soutien aux programmes ou qui sont requis pour respecter les obligations d'une organisation. Les Services internes désignent les activités et les ressources des 10 catégories de services distinctes qui soutiennent l'exécution des programmes au sein de l'organisation, sans égard au modèle de prestation des services internes du ministère. Les 10 catégories de services sont :

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

Résultats

En 2019-2020, la CPPM a renouvelé et amélioré plusieurs de ses principales politiques de fonctionnement afin de s'aligner sur les nouvelles politiques gouvernementales mises en œuvre par le Secrétariat du Conseil du Trésor. À ce titre, le Comité exécutif de la CPPM a examiné et approuvé :

- Le Plan de gestion des biens en technologie de l'information qui guidera le directeur de l'information dans le renouvellement et le maintien des ressources en technologie de l'information et assurera l'utilisation efficace des ressources;
- Le nouveau Plan ministériel de sécurité (PMS) qui guidera le chef de la sécurité dans le renouvellement des procédures et des politiques de sécurité afin de s'aligner sur la nouvelle politique sur la sécurité du gouvernement;
- La mise à jour des politiques ministérielles des ressources humaines et de l'instrument de délégation pour refléter la nouvelle orientation en matière de dotation.

En outre, au cours de la période considérée, le groupe des services internes a avancé deux projets de base :

- Début de la rédaction et des consultations sur un plan de continuité des activités de la CPPM;
- Finaliser la migration des dossiers de services ministériels vers le nouveau Système électronique de gestion des documents et des dossiers (SEGDD) afin d'améliorer la gestion efficace et continue de l'information à la CPPM.

En 2019-2020, la CPPM a également tenu une séance de mobilisation avec tous les employés afin d'identifier les priorités d'action à la suite des résultats du sondage de la fonction publique (SFP) 2017 et 2018 du SFP. Cela a abouti à la mise en œuvre de trois initiatives organisationnelles alignées sur les objectifs au-delà de 2020 pour devenir un lieu de travail de choix plus agile, inclusif et équipé :

- Établir un groupe de travail sur la communication pour déterminer quel, quand, pourquoi, comment l'information est souhaitée par tous les employés;

- Établir les termes de références, les exigences en matière de rapports et le lancement d'un comité de liaison;
- Établir un système de jumelage tel qu'un programme Buddy/Bibliothèque humaine pour les nouveaux employés ainsi que pour observer les collègues actuels.

De plus, la CPPM a continué de favoriser le perfectionnement de ses employés grâce à des cours et à la formation en cours d'emploi. Au cours de l'an dernier, les dépenses affectés à la formation représentait plus de 2,0 % des frais de personnel. Cela a compris les cours de langue et l'accès à divers moyens d'apprentissage et de perfectionnement tels que l'encadrement. La Commission a continué de mettre en œuvre les plans de gestion des talents des employés qui avaient dépassé leurs objectifs professionnels et elle a aussi offert des postes intérimaires aux employés très performants.

Pendant la période visée par le rapport, la CPPM a sensibilisé davantage son personnel à l'importance de la santé mentale et du bien-être grâce à des conversations trimestrielles dans le cadre des réunions de l'ensemble du personnel, à la promotion d'activités et en introduisant des services de gestion informelle des conflits et d'un service d'ombudsman à la gamme des services offerts aux employés.

La CPPM a aussi continué à promouvoir la diversité et l'inclusion en célébrant la diversité grâce à des activités clés qu'elle a mise en lumière tout au long de l'année et qui étaient représentatives de ses employés, par exemple lors des mois consacrés à l'histoire des Noirs, des Asiatiques et de l'Islam.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2019-2020	Dépenses prévues 2019-2020	Autorisations totales pouvant être utilisées 2019-2020	Dépenses réelles (autorisations utilisées) * 2019-2020	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2019-2020
1 841 624	1 841 624	2 005 910	1 893 672	52 048

Ressources humaines (équivalents temps plein)

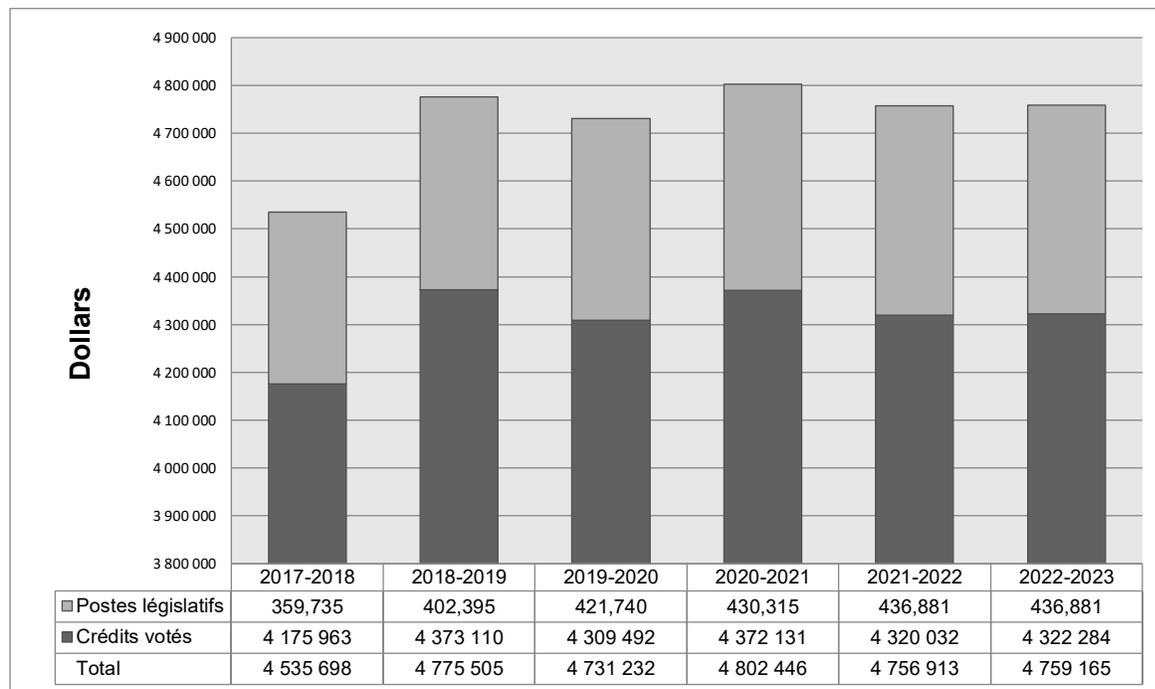
Nombre d'équivalents temps plein prévus 2019-2020	Nombre d'équivalents temps plein réels 2019-2020	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2019-2020
14	14	0

Analyse des tendances en matière de dépenses et de ressources humaines

Dépenses réelles

Graphique des tendances relatives aux dépenses du Ministère

Le graphique qui suit présente les dépenses prévues (votées et obligatoires) au fil du temps.



Les dépenses globales de la CPPM ont légèrement diminué en 2019-2020 par rapport à l'année précédente. La diminution de 44 000 \$ est principalement attribuable à une diminution plus importante de ses dépenses de fonctionnement par rapport à l'augmentation de ses dépenses de personnel.

En 2019-2020, la CPPM a constaté une diminution des dépenses liées aux services professionnels et spéciaux (87 000 \$), en particulier dans les services d'enquête, et une diminution des transports et des télécommunications (43 000 \$), en raison de la diminution des activités de voyage. Les montants plus élevés en 2018-2019 étaient principalement attribuables à deux enquêtes d'intérêt public. Les dépenses de personnel ont continué d'augmenter (113 000 \$) en plus des dépenses législatives (19 000 \$) liées aux coûts des régimes d'avantages sociaux des employés (ASE), tandis que les coûts de l'information ont diminué (37 000 \$) à mesure que la CPPM réduisait les coûts liés à sa bibliothèque juridique.

Les dépenses devraient augmenter légèrement en 2020-2021.

Sommaire du rendement budgétaire pour les responsabilités essentielles et les services internes (en dollars)

Responsabilités essentielles et Services internes	Budget principal des dépenses 2019-2020	Dépenses prévues 2019-2020	Dépenses prévues 2020-2021	Dépenses prévues 2021-2022	Autorisations totales pouvant être utilisées 2019-2020	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2017-2018	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2018-2019	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2019-2020
Surveillance indépendante de la police militaire	2 915 308	2 915 308	2 898 086	2 915 298	2 996 159	2 465 292	2 906 541	2 837 560
Total partiel	2 915 308	2 915 308	2 898 086	2 915 298	2 996 159	2 465 292	2 906 541	2 837 560
Services internes	1 841 624	1 841 624	1 904 360	1 841 615	2 005 910	2 070 406	1 868 964	1 893 672
Total	4 756 932	4 756 932	4 802 446	4 756 913	5 002 069	4 535 698	4 775 505	4 731 232

Ressources humaines réelles

Sommaire des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les Services internes

Responsabilités essentielles et Services internes	2017-2018 Équivalents temps plein réels	2018-2019 Équivalents temps plein réels	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2019-2020	Équivalents temps plein réels 2019-2020	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2020-2021	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022
Surveillance indépendante de la police militaire	10	14	15	14	15	15
Total partiel	10	14	15	14	15	15
Services internes	13	14	14	14	14	14
Total	23	28	29	28	29	29

Après la structuration organisationnelle de 2017-2018, qui a été exécutée dans le cadre de l'exercice d'examen des échéanciers, la CPPM a affecté ses ressources à ses programmes plutôt qu'à ses services internes afin de mieux remplir son mandat. Cela a entraîné une augmentation des Équivalents temps plein (ETP) du côté des programmes et une réduction du nombre de postes vacants dans le domaine des services internes.

Dépenses par crédit voté

Pour obtenir des renseignements sur les dépenses votées et les dépenses législatives de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada, consulter les [Comptes publics du Canada de 2019-2020ⁱⁱ](#).

Dépenses et activités du gouvernement du Canada

Des renseignements sur l'harmonisation des dépenses de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada avec les activités et dépenses du gouvernement du Canada sont accessibles dans l'[InfoBase du GCⁱⁱⁱ](#).

États financiers et faits saillants des états financiers

États financiers

Les états financiers (non audités) de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada pour l'exercice se terminant le 31 mars 2020 se trouvent sur le site Web du Ministère.

Faits saillants des états financiers

État condensé des opérations (non audité) pour l'exercice se terminant le 31 mars 2020 (en dollars)

Renseignements financiers	Résultats prévus* 2019-2020	Résultats réels 2019-2020	Résultats réels 2018-2019	Écart (résultats réels de 2019-2020 moins résultats prévus de 2019-2020)	Écart (résultats réels de 2019-2020 moins résultats réels de 2018-2019)
Total des charges	5 204 954	5 194 016	5 236 147	(10 938)	(42 131)
Total des revenus	0	0	0	0	0
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	5 204 954	5 194 016	5 236 147	(10 938)	(42 131)

Les dépenses totales de la CPPM en 2019-2020 ont été moins élevées que celles prévues à l'origine avec une différence de 11 000 \$, équivalent à une baisse de 0,3 %. Le chiffre fourni ici au sujet des résultats prévus est issu du budget principal des dépenses qui ne comprend pas les fonds supplémentaires reçus tout au long de l'année, notamment à cause du report du budget de

fonctionnement et du financement lié aux conventions collectives. Le montant correspondant aux résultats prévus est surveillé et mis à jour tout au long de l'année, à mesure que les fonds sont reçus.

Une comparaison entre les résultats réels de 2019-2020 et ceux de l'exercice précédent révèle que les dépenses de la CPPM ont diminuées de 42 000 \$, équivalent à une baisse de 0,8 % des charges.

État condensé de la situation financière (non audité) au 31 mars 2020 (en dollars)

Renseignements financiers	2019-2020	2018-2019	Écart (2019-2020 moins 2018-2019)
Total des passifs nets	688 219	686 914	1 305
Total des actifs financiers nets	486 065	537 495	(51 430)
Dette nette du Ministère	202 154	149 419	52 735
Total des actifs non financiers	745 755	919 836	(174 081)
Situation financière nette du Ministère	543 601	770 417	(226 816)

La dette nette du ministère a augmenté en 2019-2020, principalement en raison d'une diminution du montant dû par le Trésor. En ce qui concerne la diminution des actifs non financiers, elle est attribuable à une diminution des acquisitions d'immobilisations et à une augmentation des charges d'amortissement liées aux améliorations locatives en 2017-2018.

Cette combinaison ci-dessus a entraîné une baisse de 227 000 \$ de la situation financière nette du ministère par rapport à l'exercice précédent.

Renseignements supplémentaires

Profil organisationnel

Ministre de tutelle : L'honorable Harjit S. Sajjan, Ministre de la Défense nationale

Administrateur général : Hilary C. McCormack, Présidente

Portefeuille ministériel : Portefeuille de la Défense

Instrument habilitant : *Loi sur la défense nationale*, Partie IV

Année d'incorporation ou de création : 1998

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

Raison d'être, mandat et rôle : Qui nous sommes et ce que nous faisons

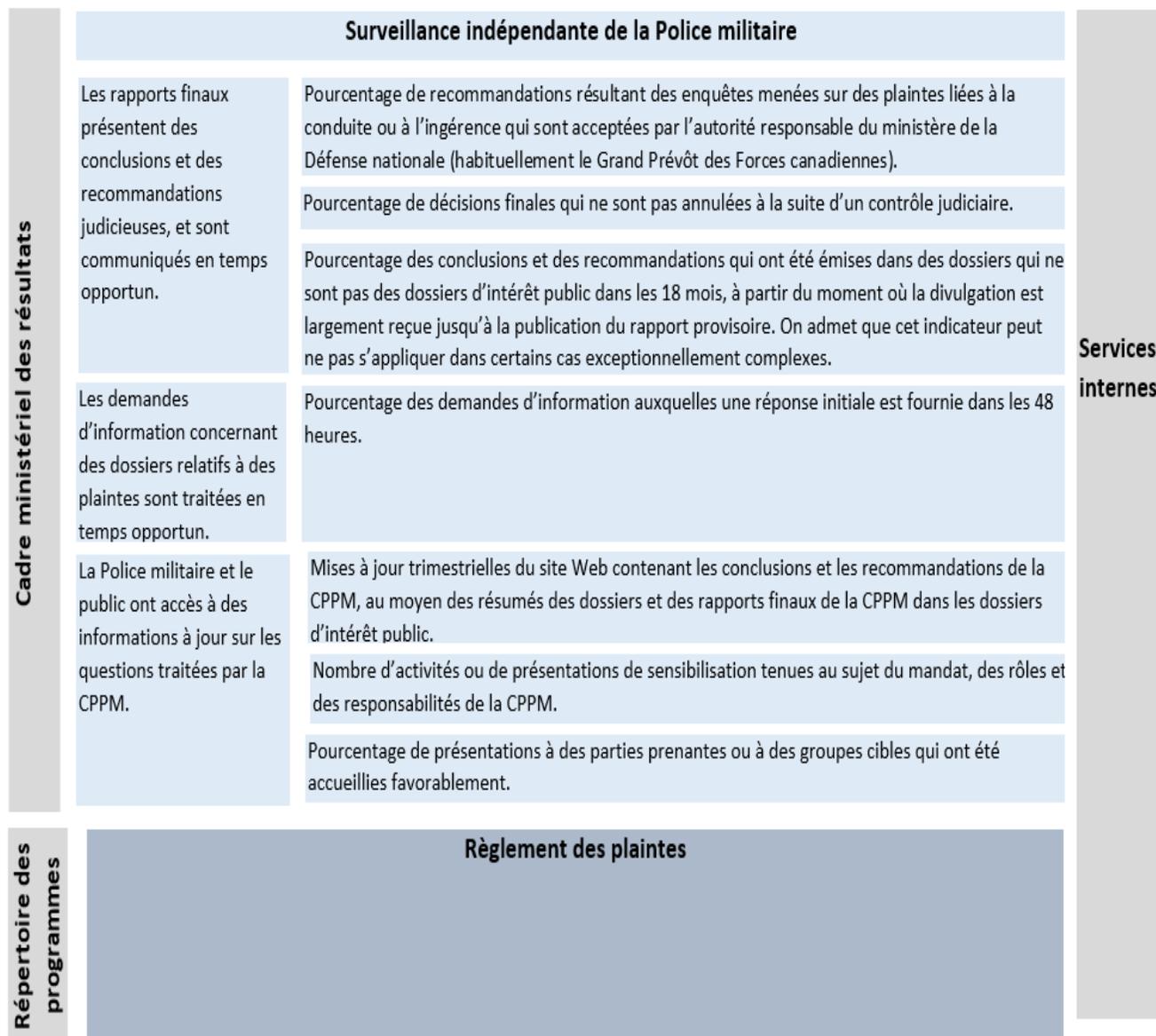
La section « Raison d'être, mandat et rôle : Qui nous sommes et ce que nous faisons » est accessible sur le [site Web de la CPPM](#).

Pour plus de renseignements sur les engagements organisationnels formulés dans la lettre de mandat du Ministère, consulter la [lettre de mandat du ministre](#).

Cadre de présentation de rapports

Le Cadre ministériel des résultats et le Répertoire des programmes officiels de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada pour 2019-2020 sont illustrés ci-dessous.

Représentation graphique du Cadre ministériel des résultats et du Répertoire des programmes



Renseignements connexes sur le Répertoire des programmes

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au Répertoire des programmes de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada sont accessibles dans l'[InfoBase du GC](#)^{iv}.

Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires ci-dessous sont accessibles sur le site Web de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada:

- ▶ Stratégie ministérielle de développement durable
- ▶ Analyse comparative entre les sexes plus

Dépenses fiscales fédérales

Il est possible de recourir au régime fiscal pour atteindre des objectifs de la politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'impôt, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie chaque année des estimations et des projections du coût de ces mesures dans le [Rapport sur les dépenses fiscales fédérales](#)^v. Ce rapport donne aussi des renseignements généraux détaillés sur les dépenses fiscales, y compris les descriptions, les objectifs, les renseignements historiques et les renvois aux programmes des dépenses fédérales connexes. Les mesures fiscales présentées dans ce rapport relèvent du ministre des Finances.

Coordonnées de l'organisation

Pour communiquer avec la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada :

Composez le numéro de notre ligne d'information :
613-947-5625 ou 1-800-632-0566 (sans frais)

Transmettez-nous une télécopie :
613-947-5713 ou 1-877-947-5713 (sans frais)

Envoyez-nous une lettre :
Commission d'examen des plaintes concernant
la police militaire du Canada
270 rue Albert, 10^e étage
Ottawa (Ontario) K1P 5G8

Contactez-nous pour cédule une consultation privée.

Envoyez-nous un courriel :
commission@mpcc-cppm.gc.ca

Visitez notre site Web :
mpcc-cppm.gc.ca

Annexe : définitions

analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) (gender-based analysis plus [GBA+])

Processus analytique utilisé pour évaluer l'effet des politiques, des programmes et des services sur divers groupes de femmes, d'hommes et de personnes allosexuelles en fonction de multiples facteurs, notamment la race, l'ethnie, la religion, l'âge et l'incapacité physique ou mentale.

cadre ministériel des résultats (departmental results framework)

Un cadre qui relie les responsabilités essentielles du ministère à ses résultats ministériels et à ses indicateurs de résultats ministériels.

cible (target)

Niveau mesurable du rendement ou du succès qu'une organisation, un programme ou une initiative prévoit atteindre dans un délai précis. Une cible peut être quantitative ou qualitative.

crédit (appropriation)

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

dépenses budgétaires (budgetary expenditures)

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

dépenses législatives (statutory expenditures)

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

dépenses non budgétaires (non-budgetary expenditures)

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

dépenses prévues (planned spending)

En ce qui a trait aux plans ministériels et aux rapports sur les résultats ministériels, les dépenses prévues s'entendent des montants présentés dans le budget principal des dépenses.

Un ministère est censé être au courant des autorisations qu'il a demandées et obtenues. La détermination des dépenses prévues relève du ministère, et ce dernier doit être en mesure de justifier les dépenses et les augmentations présentées dans son plan ministériel et son rapport sur les résultats ministériels.

dépenses votées (voted expenditures)

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

équivalent temps plein (full-time equivalent)

Mesure utilisée pour représenter une année-personne complète d'un employé dans le budget ministériel. Pour un poste donné, le nombre d'équivalents temps plein représente le rapport entre le nombre d'heures travaillées par une personne, divisé par le nombre d'heures normales prévues dans sa convention collective.

expérimentation (experimentation)

La tenue d'activités visant à étudier, à mettre à l'essai et à comparer les effets et les répercussions de politiques et d'interventions afin d'étayer la prise de décisions fondée sur des éléments probants, et à améliorer les résultats pour les Canadiens en apprenant ce qui fonctionne, pour qui et dans quelles circonstances. L'expérimentation est liée à l'innovation (l'essai de nouvelles approches), mais en est différente, car elle comporte une comparaison rigoureuse des résultats. À titre d'exemple, le fait d'utiliser un nouveau site Web pour communiquer avec les Canadiens peut être un cas d'innovation; le fait de conduire des essais systématiques du nouveau site Web par rapport aux outils existants de sensibilisation ou un ancien site Web pour voir celui qui permet une mobilisation plus efficace est une expérimentation.

indicateur de rendement (performance indicator)

Moyen qualitatif ou quantitatif de mesurer un extrant ou un résultat en vue de déterminer le rendement d'une organisation, d'un programme, d'une politique ou d'une initiative par rapport aux résultats attendus.

Indicateur de résultat ministériel (departmental result indicator)

Une mesure quantitative du progrès réalisé par rapport à un résultat ministériel.

initiative horizontale (horizontal initiative)

Initiative dans le cadre de laquelle deux organisations fédérales ou plus reçoivent du financement dans le but d'atteindre un résultat commun, souvent associé à une priorité du gouvernement.

plan (plan)

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

plan ministériel (Departmental Plan)

Exposé des plans et du rendement attendu d'un ministère qui reçoit des crédits parlementaires. Les plans ministériels couvrent une période de trois ans et sont habituellement présentés au Parlement au printemps.

priorité ministérielle (departmental priority)

Plan ou projet qu'un ministère a choisi de cibler et dont il rendra compte au cours de la période de planification. Il s'agit de ce qui importe le plus ou qui doit être fait en premier pour appuyer la réalisation des résultats ministériels souhaités.

priorités pangouvernementales (government-wide priorities)

Aux fins du Rapport sur les résultats ministériels 2019-2020, les thèmes de haut niveau qui présentent le programme du gouvernement issu du discours du Trône de 2019 (c'est-à-dire lutter contre les changements climatiques, renforcer la classe moyenne, parcourir le chemin de la réconciliation, assurer la santé et la sécurité des Canadiens et placer le Canada en position favorable pour assurer sa réussite dans un monde incertain.

production de rapports sur le rendement (performance reporting)

Processus de communication d'information sur le rendement fondée sur des éléments probants. La production de rapports sur le rendement appuie la prise de décisions, la responsabilisation et la transparence.

programme (program)

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

rapport sur les résultats ministériels (Departmental Results Report)

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

rendement (performance)

Utilisation qu'une organisation a faite de ses ressources en vue d'obtenir ses résultats, mesure dans laquelle ces résultats se comparent à ceux que l'organisation souhaitait obtenir, et mesure dans laquelle les leçons apprises ont été cernées.

répertoire des programmes (program Inventory)

Compilation de l'ensemble des programmes du ministère et description de la manière dont les ressources sont organisées pour contribuer aux responsabilités essentielles et aux résultats du ministère.

responsabilité essentielle (core responsibility)

Fonction ou rôle permanent exercé par un ministère. Les intentions du ministère concernant une responsabilité essentielle se traduisent par un ou plusieurs résultats ministériels auxquels le ministère cherche à contribuer ou sur lesquels il veut avoir une influence.

résultat (result)

Conséquence externe attribuable en partie aux activités d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative. Les résultats ne relèvent pas d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative unique, mais ils s'inscrivent dans la sphère d'influence de l'organisation.

résultat ministériel (departmental result)

Une conséquence ou un résultat qu'un ministère cherche à atteindre. Un résultat ministériel échappe généralement au contrôle direct des ministères, mais il devrait être influencé par les résultats des programmes.

Notes en fin d'ouvrage

ⁱ Infobase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>

ⁱⁱ Comptes publics du Canada, <http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/index-fra.html>

ⁱⁱⁱ Infobase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>

^{iv} Infobase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>

^v Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/services/publications/depenses-fiscales.html>

Section 1: Contexte de la Stratégie ministérielle de développement durable

La [Stratégie fédérale de développement durable 2016-2019](#) (SFDD) :

- ▶ établit les priorités du gouvernement du Canada en matière de développement durable;
- ▶ établit les objectifs et les cibles;
- ▶ indique les mesures à prendre à cet égard, comme l'exige la [Loi fédérale sur le développement durable](#).

Conformément à l'objectif de la présente loi, qui est de fournir le cadre juridique nécessaire à l'élaboration et à la constitution d'une stratégie fédérale de développement durable qui rendra le processus décisionnel en matière d'environnement plus transparent et plus responsable envers le Parlement, la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada (CPPM) appuie la production de rapports sur la mise en œuvre de la Stratégie ministérielle de développement durable.

Section 2: Le développement durable au sein de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada

La Stratégie ministérielle de développement durable de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada pour 2017 à 2020 décrit les mesures prises par le ministère afin d'atteindre l'objectif d'un gouvernement à faible émission de carbone. Ce tableau de renseignements supplémentaires présente les résultats disponibles pour les mesures ministérielles pertinentes à cet objectif. Le tableau de renseignements supplémentaires de l'an dernier est affiché sur le [site Web du Ministère](#).

Section 3: Rendement du Ministère en fonction de l'objectif de la SFDD

Le tableau suivant présente des renseignements sur le rendement des mesures ministérielles à l'appui de l'objectif de la SFDD énuméré à la section 2.

Objectif de la SFDD : un gouvernement à faible émission de carbone

Cible de la SFDD	Mesure de contribution de la SFDD	Actions spécifiques du Ministère qui appuient la cible	Points de départ, cibles et mesures de rendement pour les actions spécifiques du Ministère	Résultats atteints	Contribution de chaque résultat ministériel à l'objectif et à la cible de la SFDD
Réduction des émissions de gaz à effet de serre générées par les installations et les parc de véhicules du gouvernement fédéral en deçà de 40 % des niveaux de 2005 d'ici 2030, avec aspiration à les réduire d'ici 2025.	Soutenir la transition vers une économie à faibles émissions de carbone au moyen d'achats écologiques.	<ul style="list-style-type: none"> Veiller à ce que les décideurs aient la formation et la sensibilisation nécessaires pour appuyer le principe d'achats écologiques. Veiller à ce que la formation soit offerte aux titulaires de cartes d'achat sur l'approvisionnement écologique 	<p>Point de départ : Décembre 2018</p> <p>Cible : 100%</p> <p>Indicateur de rendement : 100 % des gestionnaires et des titulaires de cartes de crédit qui ont suivi le cours d'approvisionnement écologique de l'École de la fonction publique du Canada (C215) ou l'équivalent.</p>	100 %	La CPPM acquiert des biens et des services de fournisseurs qui offrent des produits écologiques et qui ont mis en place des chaînes d'approvisionnement vertes. S'assurer que les fournisseurs de la CPPM ont des processus durables appuie l'engagement du gouvernement à verdir toutes nos activités.

Section 4: Rapport sur l'intégration du développement durable

Au cours du cycle d'établissement de rapports de 2019-2020, la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada n'avait pas présenté de propositions nécessitant une évaluation environnementale stratégique, et aucune déclaration publique n'a été produite.

Renseignements généraux

Structures de gouvernance	La CPPM a identifié une championne pour l'ACS+ et a encouragé les employés à compléter la formation d'ACS.
Ressources humaines	Sans objet. En tant que micro-organisme, la CPPM n'a pas les ressources nécessaires pour disposer d'une ressource dédiée à l'ACS+.
Initiatives majeures : résultats obtenus	Le Comité exécutif de la CPPM a approuvé une stratégie de trois ans d'ACS+ pour renforcer l'analyse et l'expertise fondées sur des données probantes au sein de l'organisation.
Capacité d'établissement de rapports et données	La CPPM ne fait pas de suivi de l'information de l'ACS+ pour le moment.