



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

Military Police  
Complaints Commission  
of Canada

Commission d'examen des plaintes  
concernant la police militaire du  
Canada  
Rapport sur les résultats ministériels  
2022-2023

L'Honorable Bill Blair, P.C., C.O.M., M.P.  
Ministre de la Défense nationale

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

N° de catalogue : DP2-7F-PDF

ISSN 2560-9165

## Table des matières

De la part l'administratrice générale (Message de la présidente).....	1
Aperçu des résultats.....	3
Résultats : ce que nous avons accompli .....	5
Responsabilité essentielle .....	5
Services internes .....	11
Dépenses et ressources humaines .....	15
Dépenses.....	15
Ressources humaines .....	16
Dépenses par crédit voté .....	17
Dépenses et activités du gouvernement du Canada.....	17
États financiers et faits saillants des états financiers .....	17
Renseignements ministériels .....	20
Profil organisationnel .....	20
Raison d'être, mandat et rôle : qui nous sommes et ce que nous faisons .....	20
Contexte opérationnel.....	20
Cadre de présentation de rapports .....	21
Renseignements à l'appui du Répertoire des programmes.....	22
Tableaux de renseignements supplémentaires .....	22
Dépenses fiscales fédérales .....	22
Coordonnées de l'organisation.....	22
Annexe – Définitions .....	24
Notes de fin de rapport.....	28

---

## De la part l'administratrice générale (Message de la présidente)

J'ai le plaisir de présenter le Rapport sur les résultats ministériels de 2022-2023 de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada (la Commission). Ce rapport fournit des renseignements détaillés sur les réalisations de l'organisation en matière de surveillance civile de la police militaire.

L'une de mes principales priorités en tant que présidente est de renforcer la police militaire par la responsabilisation. À une époque où la confiance du citoyen dans la police est au premier plan du discours public, des mécanismes de responsabilisation solides sont essentiels pour maintenir la confiance de la population envers la police.



*M<sup>e</sup> Tammy Tremblay,  
Présidente*

Cette année, la Commission a publié 8 rapports finaux concernant des allégations d'inconduite de la police militaire ou d'ingérence dans des enquêtes de la police militaire. La Commission a présenté 16 recommandations au Grand Prévôt des Forces canadiennes, visant à assurer le respect des normes de conduite les plus élevées en matière de la police militaire. De ce nombre, 15 ont été retenues. La Commission assurera le suivi de la mise en œuvre de ces recommandations et les intégrera aux rapports à venir, conformément aux recommandations de l'exercice de [Surveillance des contrôles internes](#)<sup>i</sup> mené cette année.

La Commission a connu des changements importants au cours de la dernière année. Pensons notamment à ma nomination à titre de présidente en décembre 2022 et le départ de deux de nos membres à temps partiel au cours de l'année sous revue.

Comme par les années passées, nous continuons de constater une augmentation importante du nombre global de plaintes, particulièrement de celles liées à des allégations d'inconduite sexuelle, qui ont doublé.

Compte tenu de cette augmentation du nombre de plaintes, la Commission a ajouté 4 enquêteurs contractuels à l'équipe, en plus d'embaucher un nouvel avocat interne, ainsi que du personnel du greffe pour nous aider à faire face à l'augmentation de la charge de travail de manière efficace et dans les délais.

La complexité et la gravité des plaintes reçues par la Commission ont nécessité l'ajout de ressources. En effet, cette année, la Commission s'est notamment penchée sur des questions de partialité dans des enquêtes en matière d'agression sexuelle, sur un incendie criminel, une tentative de meurtre et sur des allégations d'ingérence dans des enquêtes de la police militaire. La Commission a jugé nécessaire, dans certains de ces cas, de mener des enquêtes d'intérêt

public.

La Commission a déployé beaucoup de ressources et d'efforts pour obtenir du Grand Prévôt des Forces canadiennes les documents nécessaires à la tenue d'enquêtes justes et approfondies. Nous nous attendons que la mise en œuvre des recommandations du juge Fish dans le cadre du troisième examen indépendant de la [Loi sur la défense nationale](#) réponde aux préoccupations de la Commission quant à l'accès aux documents pertinents. La Commission a continué de plaider en faveur de la mise en œuvre de ces recommandations et de modifications législatives plus générale afin de moderniser le processus de traitement des plaintes et, en particulier, l'accès aux renseignements nécessaires pour l'exécution de son mandat.

En terminant, j'aimerais remercier les employés de la Commission pour leur travail acharné au cours de la dernière année. Malgré les nombreux défis, les membres de notre personnel ont su veiller à ce que le mandat de la Commission soit rempli avec diligence et intégrité. Je salue leur dévouement!

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

## Aperçu des résultats

Les dépenses réelles totales de la Commission pour 2022-2023 s'élevaient à 4 658 493 \$.

La Commission comptait un total de 29 employés à temps plein en 2022-2023.

Les faits saillants du travail de la Commission en 2022-2023 :

- Augmentation constante du nombre général de plaintes reçues, et nombre doublé de dossiers liés à des allégations d'inconduite sexuelle. En 2021-2022, nous avons reçu 68 plaintes, dont 10 concernaient des allégations d'inconduite sexuelle, comparativement aux 73 dossiers de cette année, dont 22 portaient sur des allégations d'inconduite sexuelle. Ces dossiers plus complexes représentent maintenant une plus large proportion de notre charge de travail.
- Production de 8 rapports finaux décrivant les résultats d'enquêtes sur des allégations d'inconduite dans la police militaire ou d'ingérence dans des enquêtes de la police militaire. La Commission a également formulé 16 recommandations au Grand Prévôt des Forces canadiennes touchant l'application des normes de conduite les plus élevées dans la police militaire; 15 d'entre elles ont été retenues. La Commission favorise la responsabilisation et la transparence dans le processus de traitement des plaintes en veillant à ce que les allégations d'inconduite au sein de la police militaire et d'ingérence dans ses enquêtes faisant l'objet d'un examen impartial, approfondi et équitable.
- Intégration de la nouvelle présidente en janvier 2023.
- Poursuite de l'examen des processus d'enquête et des méthodes internes, ainsi qu'exploration de moyens technologiques pouvant améliorer la rapidité, l'efficacité et l'équité du processus de résolution des plaintes.
- Ajout de 4 nouveaux enquêteurs à notre équipe et augmentation des ressources opérationnelles pour répondre aux exigences d'une charge de travail qui gagne en complexité.
- Participation à des groupes de travail avec les cabinets du Grand Prévôt des Forces canadiennes et du Juge-avocat général pour mettre en œuvre les recommandations de l'autorité chargée du troisième examen indépendant de la *Loi sur la défense nationale*. Ces rencontres ont pris fin. La Commission a récemment proposé au ministre de la Défense nationale la mise en œuvre de ces recommandations et d'autres modifications législatives visant à renforcer davantage le régime de surveillance civile.
- Retour à certaines activités de sensibilisation en personne, après leur tenue exclusivement en virtuel pendant la pandémie.
- Mise en œuvre d'un plan de gestion des événements de cybersécurité.
- Promotion d'un milieu de travail sécuritaire, positif et sain, exempt de harcèlement ou de comportements menaçants pour tout le personnel. En ce sens, la Commission, a notamment mis en œuvre une politique externe en matière de harcèlement, qui fournit à ses employés des outils pour faire face au comportement déraisonnable d'une partie

intéressée.

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 civile indépendante de la police militaire

#### Description

La Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada a pour mandat de mener des examens civils de la conduite de la police militaire et d'enquêter sur des allégations d'ingérence dans leurs enquêtes. La Commission veille à ce que les plaintes visant la conduite des membres de la police militaire soient analysées de manière équitable et impartiale. Ses conclusions et recommandations visent à cerner et à corriger des problèmes dans les services de police qui découlent de la conduite de policiers militaires ou de lacunes des politiques ou des pratiques de la police militaire. La Commission formule des recommandations et présente ses conclusions directement aux hauts dirigeants de la police militaire et de la Défense nationale.

La Commission a pour mission de :

- promouvoir et assurer, chez les policiers militaires, l'application des normes déontologiques les plus élevées; et
- dissuader toute forme d'ingérence dans les enquêtes de la police militaire.

#### Résultats

Au cours de l'année examinée, la Commission a mené six enquêtes d'intérêt public. Ce type d'enquête permet à la Commission de rendre publiques toutes ses conclusions. Elle intervient alors comme entité de première instance de traitement des plaintes relatives à la conduite; autrement, ces plaintes relèveraient d'abord du Grand Prévôt des Forces canadiennes.

Les enquêtes d'intérêt public sont des enquêtes intrinsèquement complexes qui nécessitent des ressources supplémentaires. De plus, la Commission a rendu 20 décisions de prorogation de délai visant des plaintes présentées après le délai prescrit d'un an, dont beaucoup concernaient des allégations d'inconduite sexuelle, chaque cas nécessitant une évaluation minutieuse et des motifs écrits. Le départ inattendu de deux de nos décideurs à temps partiel a entraîné le transfert et le réexamen de certains dossiers.

Il y a eu une baisse de 83 % à 50 % des rapports provisoires produits dans les 18 mois suivant la réception d'une divulgation importante. Ce résultat s'explique par la complexité et le volume des plaintes, ainsi que le départ imprévu de 50 % de nos décideurs à temps partiel. De plus, la Commission a consacré beaucoup de temps, d'énergie et de ressources pour tenter d'obtenir les documents pertinents de la police militaire afin d'assurer un traitement approfondi des plaintes.



Ces tâches ont mis à l'épreuve la capacité de la Commission d'atteindre l'objectif de rendement énoncé dans le Cadre ministériel des résultats.

La Commission continue de travailler à accroître l'efficacité de ses méthodes. Par exemple, elle a simplifié davantage le processus de prorogation des délais au cours du présent exercice financier, en plus d'ajouter 4 nouveaux enquêteurs à son bassin d'enquêteurs contractuels.

La mise en œuvre des recommandations du juge Fish découlant du troisième examen indépendant de la *Loi sur la défense nationale* viendra passablement faciliter l'accès à l'information nécessaire à la réalisation du mandat de la Commission. Dans cet esprit, la Commission a continué de plaider en faveur de l'adoption de ces recommandations et de changements législatifs plus généraux afin de renforcer le régime de surveillance civile. Plus que jamais, un examen civil indépendant de la conduite et des activités de la police militaire est essentiel au maintien de la confiance du public envers les services de police.

Le personnel de la Commission a fait des présentations virtuelles et en personne à l'École de la Police militaire des Forces canadiennes à Borden, en Ontario, et aussi à des membres de la police militaire au Canada et à l'étranger, à la chaîne de commandement des Forces armées canadiennes partout au pays, de même qu'à des centres de ressources des Forces armées. Nous avons obtenu une rétroaction positive des participants, qui est demeurée à 76 % d'appréciation positive. Les commentaires reçus ont servi à améliorer le contenu et la forme des présentations. Au cours du présent exercice financier, 452 personnes ont participé aux diverses séances de sensibilisation offertes par la Commission.

### **Analyse comparative entre les sexes +**

L'objectif de la stratégie d'analyse comparative entre les sexes + (ACS +) est de renforcer la capacité ministérielle, de définir les paramètres pertinents de l'ACS +, de déterminer comment les données seront répertoriées et utilisées, ainsi que d'accroître la responsabilisation. Au cours de l'exercice financier, la Commission s'est prêtée à une évaluation des facteurs relatifs à la vie privée visant un suivi des facteurs ciblés provisoirement. Nommée au quatrième trimestre, la présidente a révisé les facteurs et finalisé une approche de mise en œuvre pour l'an prochain.

L'avocate générale et directrice principale des opérations de la Commission joue le rôle de championne de la diversité et de l'inclusion. La Commission a continué de prôner un milieu de travail inclusif et diversifié en organisant différentes activités, comme des ateliers et des événements célébrant la diversité de l'effectif de la Commission et l'échange de messages sur les initiatives gouvernementales horizontales. Aussi, elle a porté sa réflexion sur la façon dont des enjeux touchant des communautés diverses

influencent son travail d'organisme de surveillance de la police. Par exemple, pendant le Mois de l'histoire des Noirs, nous avons donné une présentation à l'intention de tout le personnel sur la question du profilage racial par la police. Enfin, nous avons intégré les thèmes du respect et de l'inclusion à nos pratiques d'embauche et à notre cadre d'évaluation du rendement.

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

Bien que la Commission ne rende pas directement de compte relativement aux objectifs de développement durable des Nations Unies, elle appuie la Stratégie fédérale de développement durable 2022-2026. La Commission reconnaît que toutes les organisations ont des obligations en matière de développement durable du gouvernement et qu'elles ont un rôle à jouer pour appuyer la mise en œuvre de la [\*Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones\*](#).<sup>ii</sup>

La Commission a continué de favoriser la transition vers une économie à faible émission de carbone grâce à des achats écologiques, à l'appui de l'objectif de développement durable 12.7 des Nations-Unies – Assurer une consommation durable en :

- veillant à ce que les décideurs aient la formation et la sensibilisation nécessaires pour appuyer les achats écologiques;
- veillant à ce qu'une formation sur les achats écologiques soit offerte aux détenteurs de cartes d'acquisition.

## **Principaux risques**

Au cours des dernières années, la Commission a connu une augmentation imprévisible des dépenses liées au nombre et à la complexité des plaintes. Il est aussi difficile de prédire si cette récente tendance à la hausse se maintiendra.

Comme sa responsabilité essentielle porte sur le traitement des plaintes, la Commission sera toujours confrontée à de l'incertitude quant au nombre et à la complexité des dossiers qu'il lui revient de traiter chaque année. Cela dit, l'augmentation importante du nombre de plaintes du public au cours des dernières années a fortement accaparé les ressources de la Commission et a entravé sa capacité à se conformer aux normes de services attendus. En 2022-2023, la Commission a été en mesure d'atténuer les pressions financières liées à une augmentation du nombre de plaintes, mais elle a néanmoins présenté une demande au ministère de la Défense nationale visant à obtenir des fonds supplémentaires pour l'exercice financier 2023-2024.

Sur le plan de la gestion des ressources humaines, notons que les employés de la Commission évoluent au sein d'une micro-organisation et sont souvent responsables de plusieurs mandats, mais ne peuvent compter sur un groupe de relève direct, propre aux organisations de plus grande taille. Dans ce contexte, il est donc plus difficile de retenir des employés qualifiés et il devient important d'accélérer la dotation dans le cas de postes vacants. La Commission, pour atténuer ce risque, continuera de développer une main-d'œuvre solide et compétente grâce aux progrès réalisés dans la planification des ressources humaines, ainsi que par des processus de dotation proactifs, une approche de gestion des talents et l'offre de modalités de travail souples.

## Résultats atteints

Le tableau suivant présente, pour la Surveillance civile indépendante de la police militaire, les résultats obtenus, les indicateurs de rendement, les objectifs et les dates cibles pour 2022-2023, ainsi que les résultats réels des trois derniers exercices financiers dont les données sont accessibles.

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2020-2021	Résultats réels 2021-2022	Résultats réels 2022-2023
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 2023	100 %	74 % <sup>1</sup>	93,75 %
	Pourcentage de décisions finales qui ne sont pas annulées à la suite d'un contrôle judiciaire.	70 %	31 mars 2023	100 %	100 %	100 %
	Pourcentage des rapports provisoires (y compris les rapports de conclusion) émis dans les 18 mois suivant une affaire n'étant pas d'intérêt public, à partir du moment où la preuve a essentiellement	70 %	31 mars 2023	90 %	83 %	50 %

<sup>1</sup> En date du 31 mars 2023, la Commission attend toujours une réponse du Ministre de la Défense nationale concernant quatre recommandations formulées.

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2020-2021	Résultats réels 2021-2022	Résultats réels 2022-2023
	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.					
Les demandes d'information concernant des dossiers relatifs à des plaintes non traitées en temps opportun.	Pourcentage des demandes d'information auxquelles on donne une réponse initiale dans les 48 heures.	95 %	31 mars 2023	95 %	95 %	97,22 %
La police militaire et le public ont accès à des informations à jour sur les questions traitées par la Commission	Mises à jour trimestrielles du site Web contenant les conclusions et les recommandations de la Commission, 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 2023	4	5	7
	Nombre d'activités ou de présentations de sensibilisation tenues au sujet du mandat, des rôles et des responsabilités de la Commission.	6	31 mars 2023	7	22	25
	Pourcentage de présentations à des parties prenantes ou à des groupes cibles qui ont été accueillies favorablement.	70 %	31 mars 2023	100 %	100 %	76 %

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 figurent dans l'[InfoBase du GC](#)<sup>iii</sup>.

## Ressources financières budgétaires (en dollars)

Le tableau suivant présente, pour la Surveillance civile indépendante de la police militaire, les dépenses budgétaires de 2022-2023, ainsi que les dépenses réelles pour cet exercice financier.

Budget principal des dépenses 2022-2023	Dépenses prévues 2022-2023	Autorisations totales pouvant être utilisées 2022-2023	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2022-2023	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2022-2023
2 944 544	2 944 544	2 982 443	2 650 641	(331 802)

Les données sur les ressources financières et humaines ainsi que sur le rendement en lien avec le Répertoire des programmes de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada sont accessibles dans l'[InfoBase du GC](#).<sup>iv</sup>

## Ressources humaines (équivalents temps plein)

Le tableau suivant exprime, en équivalents temps plein, les ressources humaines dont le Ministère a besoin pour s'acquitter de cette responsabilité essentielle en 2022-2023.

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023	Nombre d'équivalents temps plein réels 2022-2023	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2022-2023
16	14	(2)

Les données sur les ressources financières et humaines ainsi que sur le rendement en lien avec le Répertoire des programmes de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada sont accessibles dans l'[InfoBase du GC](#).<sup>v</sup>

## 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. Les 10 catégories de services sont les suivantes :

- ▶ 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 immobiliers.

Les services juridiques font partie intégrante de la responsabilité essentielle de la Commission. À ce titre, ces services sont inclus dans le programme et non dans les services internes.

En 2022-2023, les Services internes ont continué de fournir des conseils et des services opportuns et de grande qualité à l'ensemble de l'organisation pour appuyer les objectifs de la Commission, ce qui a permis de respecter ses obligations administratives.

### Résultats atteints par les Services internes

Voici les principaux résultats atteints pour la période visée par le rapport :

- Recrutement, maintien en poste et promotion d'employés de différents groupes visés par l'équité en matière d'emploi afin de renforcer la diversité, l'équité et l'inclusion à la Commission, qui a ainsi dépassé les objectifs d'embauche du gouvernement sous cet aspect : 28 % des employés s'auto-identifiaient comme membres d'une minorité visible et 14 % comme des personnes en situation de handicap, ce qui excède le taux de disponibilité de la main-d'œuvre sur le marché du travail.
- Après s'être adaptée à un environnement de travail virtuel en 2021-2022, en septembre 2022, la Commission a mis en place son modèle de travail hybride, consécutivement à la

sollicitation d'une rétroaction des employés. Ce modèle se caractérise par la volonté de continuer à offrir un milieu de travail où les personnes se sentent valorisées et respectées. La Commission a également réalisé des investissements technologiques pour soutenir les modes de travail hybrides. Cette approche a contribué à un meilleur équilibre travail-vie personnelle et au maintien de notre empreinte environnementale en deçà du niveau prépandémie.

- Poursuite de la modernisation de l'infrastructure de technologie de l'information de la Commission et élaboration d'un plan de gestion des événements de cybersécurité.
- Promotion d'un milieu de travail sécuritaire, favorable et sain, exempt de harcèlement ou de comportements menaçants pour tout le personnel, par la mise en œuvre d'une politique externe en matière de harcèlement, qui fournit aux employés des outils pour gérer les comportements déraisonnables d'une partie intéressée.
- En décembre 2022, la Commission a publié son [plan pluriannuel sur l'accessibilité](#)<sup>vi</sup>. Les mesures prévues à ce plan illustrent notre engagement envers les personnes en situation de handicap; la Commission a atteint l'objectif gouvernemental et s'est conformée à la Stratégie d'accessibilité du gouvernement du Canada en ce sens. Le nouveau plan renforce l'engagement à long terme de la Commission à créer un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif, où chacun a sa place et peut se sentir entendu.
- La Commission s'engage à fournir des services accessibles à tous les clients, plaignants et intervenants. En 2022-2023, une attention particulière a été accordée à l'accessibilité du contenu du site Web, une offre active à des documents sous format de substitution, ainsi qu'aux aides à la communication. Nous avons aussi mis sur pied un mécanisme de rétroaction externe sur les obstacles ayant pu se poser aux clients ou sur toute question liée à l'accessibilité.
- La Commission a contribué à l'exercice de renouvellement et de modernisation de la classification du groupe Services des programmes et de l'administration par l'examen et la mise à jour des descriptions de travail afin de respecter la date de conversion initiale prévue par le Secrétariat du Conseil du Trésor et d'assurer l'état de préparation de l'organisation.
- En prévision d'une grève potentielle en 2023-2024, nous avons établi un plan de contingence qui allait nous permettre de maintenir une approche constante et d'atténuer les répercussions d'un conflit de travail. Quand la grève a eu lieu, la Commission a pu continuer de réaliser son mandat principal.
- La Commission a poursuivi sa démarche de sensibilisation et a continué de fournir des outils et du soutien en matière de santé mentale et de bien-être aux employés et aux membres du tribunal notamment en maintenant leur accès au Programme d'aide aux employés et en leur offrant des services d'ombudsman les dirigeant vers des ressources externes et confidentielles.
- La Commission a appuyé les priorités du greffier du Conseil privé et d'autres organismes centraux ou initiatives pangouvernementales notamment consacrées à la lutte contre le

racisme, à la diversité, à l'équité et à l'inclusion. En ce sens, la haute gestion a continué d'appliquer des *objectifs de travail communs de la Commission et les indicateurs connexes*, qui doivent être reflétés dans l'entente de rendement de tous les employés.

## Marchés attribués à des entreprises autochtones

La Commission est une organisation s'inscrivant dans la phase 3, et elle vise à atteindre la cible minimale de 5 % en matière d'approvisionnement auprès des Autochtones d'ici la fin de 2024-2025. L'organisation a pris des mesures pour atteindre la cible minimale du gouvernement du Canada d'ici mars 2025. En voici quelques exemples :

- Le modèle d'organisation du travail de la Commission est tel que nous recevons des services de nombreux fournisseurs externes, qui représentent en fait une grande proportion des contrats attribués sur une base annuelle. En 2022-2023, la Commission a dépassé la cible de 5 % en matière d'approvisionnement auprès des Autochtones.
- Dans cette optique, la spécialiste fonctionnelle en approvisionnement de la Commission a suivi l'un des cours en ligne obligatoires de l'École de la fonction publique du Canada, soit *Considérations autochtones en matière d'approvisionnement* (code COR409); elle suivra en outre le cours *Approvisionnement dans la région du Nunavut* (COR 410) en 2023-2024.
- En 2022-2023, la Commission a tendu la main à plusieurs communautés diversifiées, y compris l'Association des chefs de police des Premières Nations, en vue de lever des obstacles potentiels pour les candidats autochtones et de promouvoir le lancement du processus d'embauche d'enquêteurs.

## Ressources financières budgétaires (en dollars)

Le tableau ci-dessous présente, pour les services internes, les dépenses budgétaires en 2022-2023 ainsi que les dépenses pour cet exercice.

Budget principal des dépenses 2022-2023	Dépenses prévues 2022-2023	Autorisations totales pouvant être utilisées 2022-2023	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2022-2023	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2022-2023
1 940 131	1 940 131	2 223 636	2 007 852	(215 784)



## Ressources humaines (équivalents temps plein)

Le tableau ci-dessous présente, en équivalents temps plein, les ressources humaines dont le ministère a besoin pour fournir ses services internes en 2022-2023.

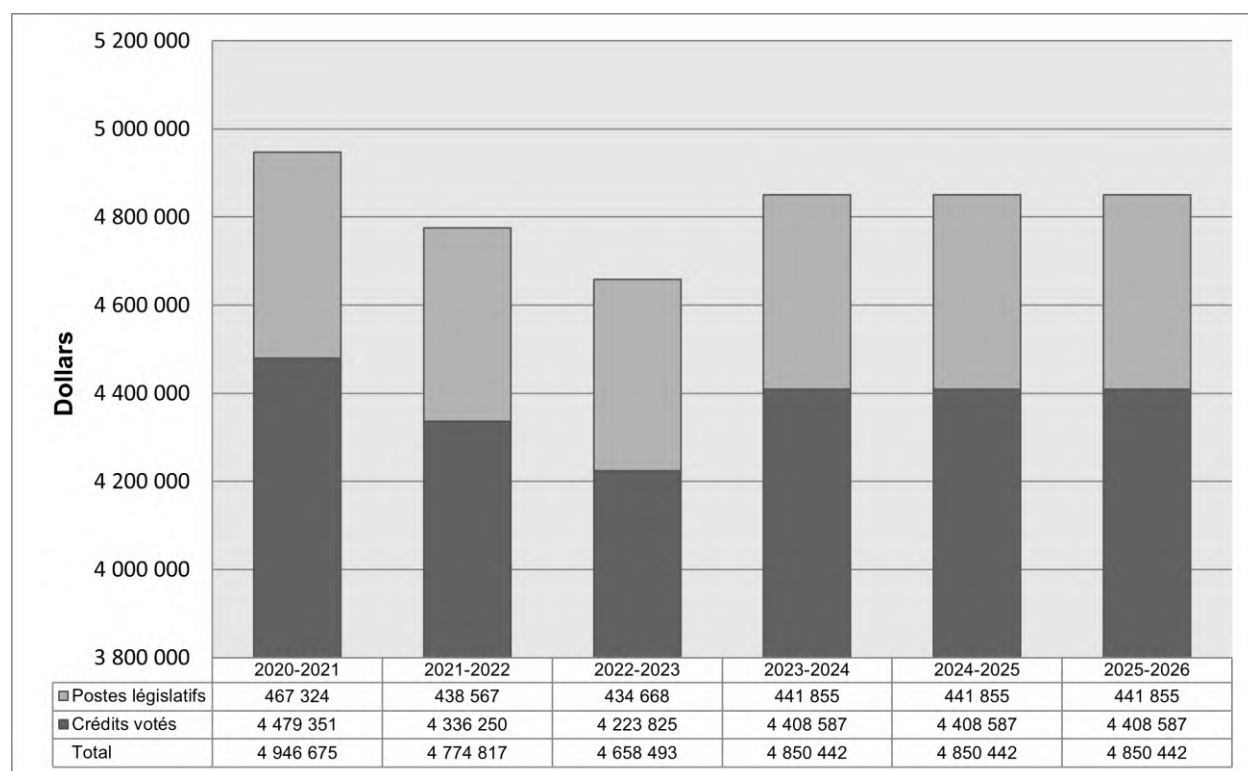
<b>Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023</b>	<b>Nombre d'équivalents temps plein réels 2022-2023</b>	<b>Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2022-2023</b>
14	15	1

## Dépenses et ressources humaines

### Dépenses

#### Dépenses de 2020-2021 à 2025-2026

Le graphique ci-dessous présente les dépenses prévues (votées et législatives) au fil du temps.



En 2022-2023, la Commission a enregistré une baisse de ses dépenses par rapport aux années précédentes. Ce résultat est principalement attribuable à une diminution des dépenses de fonctionnement ainsi qu'à une légère régression des dépenses en personnel.

En 2022-2023, la Commission a observé une diminution des charges liées aux services professionnels et spéciaux (de 30 000 \$) par suite d'une baisse des dépenses liées aux services d'enquête. Les plus grandes dépenses engagées dans des services d'enquête en 2021-2022 étaient attribuables à 3 enquêtes d'intérêt public. Une autre diminution des dépenses, liée à l'acquisition de machinerie et d'équipement (de 43 000 \$) a été enregistrée en 2022-2023. L'année précédente, des dépenses supérieures avaient été engagées dans ce secteur principalement en lien avec une mise à niveau de l'infrastructure des technologies de l'information. La diminution des dépenses en personnel (de 28 000 \$) s'explique par la vacance de postes clés dans la section des programmes de la Commission.

Selon les projections actuelles, les dépenses devraient augmenter en 2023-2024.

Les dépenses prévues pour 2022-2023 reflètent notre Budget principal des dépenses, tandis que les dépenses prévues pour les deux années suivantes reflètent nos mises à jour annuelles des niveaux de référence.

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

Le tableau « Sommaire du rendement budgétaire pour les responsabilités essentielles et les services internes » présente les ressources financières budgétaires affectées aux responsabilités essentielles et aux services internes de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada.

Responsabilités essentielles et services internes	Budget principal des dépenses 2022-2023	Dépenses prévues 2022-2023	Dépenses prévues 2023-2024	Dépenses prévues 2024 2025	Autorisations totales pouvant être utilisées 2022-2023	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2020-2021	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2021-2022	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2022 2023
Surveillance civile indépendante de la Police militaire	2 944 544	2 944 544	2 872 005	2 910 265	2 982 443	2 880 699	2 815 122	2 650 641
<b>Total partiel</b>	<b>2 944 544</b>	<b>2 944 544</b>	<b>2 872 005</b>	<b>2 910 265</b>	<b>2 928 443</b>	<b>2 880 699</b>	<b>2 815 122</b>	<b>2 650 641</b>
Services internes	1 940 131	1 940 131	1 978 437	1 940 177	2 223 636	2 065 976	1 959 695	2 007 852
<b>Total</b>	<b>4 884 675</b>	<b>4 884 675</b>	<b>4 850 442</b>	<b>4 850 442</b>	<b>5 206 079</b>	<b>4 946 675</b>	<b>4 774 817</b>	<b>4 658 493</b>

## Ressources humaines

Le tableau « Sommaire des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les services internes » présente les équivalents temps plein affectés à chacune des responsabilités essentielles et aux services internes de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada.

## Sommaire des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les services internes

Responsabilités essentielles et services internes	Équivalents temps plein réels 2020-2021	Équivalents temps plein réels 2021-2022	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023	Équivalents temps plein réels 2022-2023	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2023-2024	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2024-2025
Surveillance civile indépendante de la Police militaire	14	16	16	14	17	17
<b>Total partiel</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>17</b>
Services internes	15	14	14	15	14	14
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>29</b>	<b>31</b>	<b>31</b>

### 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, consultez les [Comptes publics du Canada](#)<sup>vii</sup>.

### 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 dépenses et les activités du gouvernement du Canada figurent dans l'[InfoBase du GC](#)<sup>viii</sup>.

### États financiers et faits saillants des états financiers

#### États financiers

Les [états financiers \(non audités\) de la Commission pour l'exercice se terminant le 31 mars 2023](#)<sup>ix</sup> sont affichés sur le site Web de la Commission.

## Faits saillants des états financiers

État condensé des résultats (non audité) pour l'exercice se terminant le 31 mars 2023 (en dollars)

Renseignements financiers	Résultats prévus 2022-2023	Résultats réels 2022-2023	Résultats réels 2021-2022	Écart (résultats réels de 2022-2023 moins résultats prévus de 2022-2023)	Écart (résultats réels de 2022-2023 moins résultats réels de 2021-2022)
Total des charges	5 216 297	4 982 809	5 003 804	(233 488)	(20 995)
Total des recettes	0	0	0	0	0
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	5 216 297	4 982 809	5 003 804	(233 488)	(20 995)

Les dépenses totales de la Commission en 2022-2023 ont été nettement inférieures aux prévisions d'origine (différence de 233 000 \$), ce qui équivaut à une diminution de 4 %. Le résultat prévu est tiré du Budget principal des dépenses, qui ne comprend pas les fonds supplémentaires reçus tout au long de l'année, englobant notamment le report du budget de fonctionnement et le financement des conventions collectives. Le montant du résultat prévu fait l'objet d'un suivi et d'une mise à jour tout au long de l'année au fur et à mesure que le financement est reçu. Néanmoins, nous avons tout de même observé une baisse importante des dépenses. La différence est principalement attribuable au fait que le poste de présidente a été occupé de façon intérimaire pendant trois trimestres de l'exercice.

En comparant les résultats réels de 2022-2023 à ceux de l'année précédente, la Commission a constaté une diminution de 21 000 \$ des dépenses, ce qui équivaut à une baisse négligeable de 0,5 %.

Les renseignements sur les résultats prévus pour 2022-2023 sont fournis dans l'[État des résultats prospectif](#)<sup>x</sup> de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada.

État condensé de la situation financière (non audité) au 31 mars 2023 (en dollars)

<b>Renseignements financiers</b>	<b>2022-2023</b>	<b>2021-2022</b>	<b>Écart (2022-2023 moins 2021-2022)</b>
Total du passif net	739 270	646 405	92 865
Total des actifs financiers nets	579 851	359 863	219 988
Dette nette du ministère	159 419	286 542	(127 123)
Total des actifs non financiers	498 550	588 090	(89 540)
Situation financière nette du ministère	339 131	301 548	37 583

Les renseignements sur les résultats prévus pour 2022-2023 sont fournis dans l'[État des résultats prospectif](#)<sup>xi</sup> de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada.

La dette nette du Ministère a diminué en 2022-2023, principalement en raison d'une augmentation de la somme à recevoir du Trésor. Quant à la diminution des actifs non financiers, elle est le résultat d'une baisse des acquisitions d'immobilisations et d'une augmentation des charges d'amortissement liées aux améliorations locatives majeures en 2017-2018.

La combinaison ci-dessus a entraîné une amélioration de 38 000 \$ de la situation financière nette ministérielle par rapport à l'exercice financier précédent.

## Renseignements ministériels

### Profil organisationnel

**Ministre(s) de tutelle :** L'honorable Bill Blair, Ministre de la Défense nationale

**Administratrice générale :** M<sup>e</sup> Tammy Tremblay, Présidente

**Portefeuille ministériel :** [Portefeuille de la Défense nationale](#)<sup>xii</sup>

**Instrument(s) habilitant(s) :** [Loi sur la défense nationale, Party IV](#)<sup>xiii</sup>

**Année de constitution ou de création :** 1998

**Autres renseignements :** Pour plus de renseignements, veuillez consulter le [site Web de la Commission](#)<sup>xiv</sup>

### 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](#)<sup>xv</sup> » est accessible sur le site Web de la Commission.

### Contexte opérationnel

Des renseignements sur le [contexte opérationnel](#)<sup>xvi</sup> sont accessibles sur le site Web de la Commission.

## 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 de 2022-2023 sont présentés ci-dessous.

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

<b>Cadre ministériel des résultats</b>	<b>Surveillance indépendante de la Police militaire</b>		<b>Services internes</b>	
	Les rapports finaux présentent des conclusions et des recommandations judiciaires et sont communiqués en temps opportun.	Pourcentage de recommandations résultant des enquêtes menées sur des plaintes liées à la conduite ou à l'ingérence qui sont acceptées par l'autorité responsable du ministère de la Défense nationale (habituellement le Grand Prévôt des Forces canadiennes).		Pourcentage des décisions finales qui ne sont pas annulées à la suite d'un contrôle judiciaire.
	Les demandes d'information concernant des dossiers relatifs à des plaintes sont traitées en temps opportuns.	Pourcentage des rapports provisoires (y compris les rapports de conclusion) qui ont été émises dans des dossiers qui ne sont pas des dossiers d'intérêt public dans les 18 mois, à partir du moment où la divulgation est largement reçue jusqu'à la publication du rapport provisoire. On admet que cet indicateur peut ne pas s'appliquer dans certains cas exceptionnellement complexes.		
	La Police militaire et le public ont accès à des informations à jour sur les questions traitées par la Commission.	Pourcentage des demandes d'information auxquelles une réponse initiale est fournie dans les 48 heures.		Mises à jour trimestrielles du site Web contenant les conclusions et les recommandations de la Commission, au moyen des résumés des dossiers et des rapports finaux de la Commission dans les dossiers d'intérêt public.
		Nombre d'activités ou de présentations de sensibilisation tenues au sujet du mandat, des rôles et des responsabilités de la Commission.		Pourcentage des présentations à des parties prenantes ou à des groupes cibles qui ont été accueillies favorablement.
	<b>Répertoire des programmes</b>	<b>Règlement des plaintes</b>		



## Renseignements à l'appui du 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 figurent dans l'[InfoBase du GC](#)<sup>xvii</sup>.

## Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires suivants sont affichés sur le site Web de la Commission :

- ▶ [Stratégie ministérielle de développement durable](#)<sup>xviii</sup>;
- ▶ [Analyse comparative entre les sexes +](#)<sup>xix</sup>;

## Dépenses fiscales fédérales

Il est possible de recourir au système fiscal pour atteindre des objectifs de politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'imposition, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie chaque année des estimations et des projections du coût de ces mesures dans le [Rapport sur les dépenses fiscales fédérales](#)<sup>xx</sup>. Ce rapport fournit aussi des renseignements détaillés sur les dépenses fiscales, dont des descriptions, des objectifs, des données historiques et des renvois aux programmes de dépenses fédérales connexes ainsi qu'aux évaluations et aux résultats de l'ACS + liés aux dépenses fiscales.

## 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)

Envoyez-nous une lettre :  
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada

270 rue Albert, 10<sup>e</sup> étage  
Ottawa (Ontario) K1P 5G8

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

Envoyez-nous un courriel :

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

Nota : nous ne pouvons pas garantir la sécurité des communications électroniques. Veuillez ne pas nous fournir d'informations personnelles par courrier électronique.

Visitez notre site Web :

<https://www.mpcc-cppm.gc.ca/index-fra.html>

Suivez-nous sur Twitter :

[@CPPM\\_Canada](https://twitter.com/CPPM_Canada)

Suivez-nous sur LinkedIn :

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

Aimez-nous sur Facebook :

[@CPPMCanada](https://www.facebook.com/CPPMCanada)

## **Annexe – Définitions**

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

Outil analytique utilisé pour élaborer des politiques, des programmes et d'autres initiatives adaptés et inclusifs et mieux comprendre comment des facteurs comme le sexe, la race, l'origine nationale et ethnique, l'origine ou l'identité autochtone, l'âge, l'orientation sexuelle, les conditions socio-économiques, la géographie, la culture et le handicap influent sur les expériences et les résultats et peuvent avoir une incidence sur l'accès aux programmes gouvernementaux et l'expérience vécue dans le cadre de ceux-ci.

### **cadre ministériel des résultats (*departmental results framework*)**

Cadre qui établit un lien entre les responsabilités essentielles et les résultats ministériels et les indicateurs de résultat ministériel d'un ministère.

### **cible (*target*)**

Niveau mesurable du rendement ou du succès qu'une organisation, un programme ou une initiative prévoit d'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; paiements à des sociétés d'État.

### **dépenses législatives (*statutory expenditures*)**

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

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

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

### **dépenses prévues (*planned spending*)**

En ce qui a trait au Plan ministériel et au Rapport sur les résultats ministériels, 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 au moyen d'une loi de crédits. Le libellé de chaque crédit énonce les conditions selon lesquelles les dépenses peuvent être effectuées.

**entreprise autochtone** (*Indigenous business*)

Organisation qui, aux fins de l'*Annexe E : Procédures obligatoires pour les marchés attribués aux entreprises autochtones de la Directive sur la gestion de l'approvisionnement* ainsi que de l'engagement du gouvernement du Canada d'attribuer obligatoirement chaque année au moins 5 % de la valeur totale des marchés à des entreprises autochtones, correspond à la définition et aux exigences définies dans le [Répertoire des entreprises autochtones](#).

**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.

**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*)

Mesure quantitative des progrès réalisés 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 sur lequel un ministère a choisi de concentrer ses efforts 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 réalisé en premier pour obtenir les résultats ministériels attendus.

**priorités pangouvernementales** (*government-wide priorities*)

Aux fins du Rapport sur les résultats ministériels 2022-2023, thèmes généraux qui donnent un aperçu du programme du gouvernement dans le [discours du Trône du 23 novembre 2021](#) : bâtir un présent et un avenir plus sains, faire croître la croissance d'une économie plus résiliente, mener une action climatique audacieuse, travailler plus fort pour rendre les collectivités sécuritaires, défendre la diversité et l'inclusion, avancer plus rapidement sur la voie de la réconciliation et lutter pour un monde plus sûr, plus juste et plus équitable.

**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 service.

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

Rapport qui présente les réalisations réelles d'un ministère 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 attribuable en partie à une organisation, une politique, un programme ou 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*)

Conséquence ou 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 de fin de rapport

- i. Surveillance des contrôle internes, <https://www.mpcc-cppm.gc.ca/corporate-organisation/transparency-transparence/audits-reviews-evaluations-verifications-revues/internal-control-management-framework-cadre-des-contrôles-internes-2022-2023-results-resultats-fra.html>
- ii. *Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/u-2.2/page-1.html>
- iii. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- iv. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- v. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- vi Plan pluriannuel sur l'accessibilité, <https://www.mpcc-cppm.gc.ca/corporate-organisation/reports-rapports/special-reports-rapports-speciaux/multi-year-accessibility-plan-pluriannuel-sur-laccessibilite-fra.html>
- vii. Comptes publics du Canada, <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/index-fra.html>
- viii. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- ix États financiers (non audités) de la Commission pour l'exercice se terminant le 31 mars 2023, <https://www.mpcc-cppm.gc.ca/reports-rapports/departmental-results-report-rapport-resultats-ministeriels/financial-statements-etats-financiers-2022-2023-fra.html>
- x. État des résultats prospectif, <https://www.mpcc-cppm.gc.ca/corporate-organisation/reports-rapports/departmental-plan-ministeriel/future-oriented-statement-operations-etat-resultats-prospectif-2022-2023-fra.html>
- xi. État des résultats prospectif, <https://www.mpcc-cppm.gc.ca/corporate-organisation/reports-rapports/departmental-plan-ministeriel/future-oriented-statement-operations-etat-resultats-prospectif-2022-2023-fra.html>
- xii. Portefeuille de la Défense nationale, <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/organisation/portefeuille-de-la-defense.html>
- xiii. *Loi sur la défense nationale*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/n-5/page-35.html#h-369784>
- xiv. Site Web de la Commission, <https://www.mpcc-cppm.gc.ca/index-fra.html>
- xv. Raison d'être, mandat et rôle : qui nous sommes et ce que nous faisons, <https://www.mpcc-cppm.gc.ca/the-commission-la-commission/mission-statement-enonce-de-mission-fra.html>
- xvi. Contexte opérationnel, <https://www.mpcc-cppm.gc.ca/the-commission-la-commission/organizational-background-contexte-organisationnel-fra.html>
- xvii. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- xviii. Stratégie ministérielle de développement durable, <https://www.mpcc-cppm.gc.ca/corporate-organisation/reports-rapports/departmental-sustainable-development-strategy-strategie-ministerielle-de-developpement-durable-2020-2023-fra.html>
- xix. Analyse comparative entre les sexes +, <https://www.mpcc-cppm.gc.ca/corporate-organisation/reports-rapports/departmental-results-report-rapport-resultats-ministeriels/gender-based-analysis-plus-analyse-comparative-entre-les-sexes-plus-2022-2023-eng.html>
- xx. Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/services/publications/dépenses-fiscales.html>