



[Canada.ca](#) > [Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada](#)

> [Rapports et ressources d'information](#)

> [Rapport annuel sur les inconduites et les actes reprehensibles des employes](#)

Rapport annuel 2024-2025 sur les inconduites et les actes répréhensibles des employés

▼ Renseignements sur les droits d'auteur

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de la Sécurité publique, 2025.

ISSN 2819-4942

Numéro de cat. PS20-16F-PDF

Imprimer cette page

Sur cette page

- [Introduction](#)
- [Inconduite et acte répréhensible](#)
 - [Mesures prises en cas d'inconduite et d'acte répréhensible](#)
- [Mécanisme de signalement](#)
- [Constatactions pour 2024-2025](#)
- [Conclusion](#)

- Annexe A - Définitions
- Annexe B - Ressources

Introduction

Le Comité externe d'examen de la GRC (CEE) est un tribunal administratif indépendant qui favorise des relations de travail justes et équitables et contribue à renforcer la responsabilité à tous les échelons au sein de la Gendarmerie royale du Canada (GRC). Outre les tribunaux, le CEE constitue le seul mécanisme d'examen indépendant dont disposent les membres et la direction de la GRC pour traiter les questions importantes de relations de travail. Le CEE examine en toute impartialité des appels interjetés contre certaines décisions et mesures disciplinaires imposées à des membres de la GRC et contre des décisions écrites concernant des plaintes de harcèlement déposées avant le 1^{er} janvier 2021. Il examine aussi des appels interjetés contre des révocations de nomination, des licenciements, des rétrogradations et des ordres de cessation du versement de la solde et des indemnités. La GRC renvoie les dossiers sur ces questions devant le CEE pour examen en application des articles 33 et 45.15 de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada et de l'article 17 du Règlement de la Gendarmerie royale du Canada.

Le CEE est une très petite organisation qui relève de l'administration publique centrale et compte moins de 30 employés à temps plein. Les employés du CEE peuvent signaler les inconduites et les actes répréhensibles directement et anonymement au Commissariat à l'intégrité du secteur public. En vertu du paragraphe 10(4) de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles (LPFDAR), une organisation peut être exemptée de l'obligation d'établir des mécanismes internes pour s'occuper des divulgations si elle ne se prête pas, en raison de sa taille, à l'application efficace des paragraphes pertinents. La

dirigeante principale des ressources humaines a été avisée de l'application de cette exemption par le CEE, comme l'exige le paragraphe 10(4) de la LPFDAR. Les employés du CEE doivent respecter le Code de conduite du CEE (le Code), la Directive sur les conflits d'intérêts et le Code de valeurs et d'éthique du secteur public.

Inconduite et acte répréhensible

Une **inconduite** est un acte ou une omission délibérée d'un employé qui contrevient à une loi, à un règlement, à une règle, au Code ou à un instrument de politique organisationnel du CEE. La discrimination, le harcèlement et la violence en milieu de travail sont des formes d'inconduite.

Un **acte répréhensible** se définit comme suit à l'article 8 de la LPFDAR :

- a) la contravention d'une loi fédérale ou provinciale ou d'un règlement pris sous leur régime, à l'exception de la contravention de l'article 19 de la LPFDAR;
- b) l'usage abusif des fonds ou des biens publics;
- c) les cas graves de mauvaise gestion dans le secteur public;
- d) le fait de causer – par action ou omission – un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité humaines ou pour l'environnement, à l'exception du risque inhérent à l'exercice des attributions d'un fonctionnaire;
- e) la contravention grave d'un code de conduite établi en vertu des articles 5 ou 6;
- f) le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre l'un des actes répréhensibles visés aux alinéas a) à e).

Le Commissariat à l'intégrité du secteur public déclare ce qui suit :

La LPFDAR vise à aborder les actes répréhensibles pouvant avoir de sérieuses répercussions sur la confiance du public dans l'intégrité de la fonction publique. Elle ne permet pas d'aborder les affaires de nature personnelle, telles que les plaintes individuelles de harcèlement ou les griefs individuels relatifs au milieu de travail. Afin de régler ces affaires, il faut continuer d'adopter les procédures mises en place pour s'attaquer à ce genre de problèmes.

Mesures prises en cas d'inconduite et d'acte répréhensible

Le CEE doit prendre des mesures lorsque les enquêtes établissent que des allégations d'inconduite ou d'acte répréhensible sont fondées. Ces mesures dépendent de la gravité de l'infraction et peuvent comprendre des mesures disciplinaires et/ou administratives.

Selon les Lignes directrices concernant la discipline du Conseil du Trésor du Canada, les **mesures disciplinaires** sont des mesures correctives, plutôt que punitives, visant à motiver les employés à accepter les règles et les normes de conduite souhaitables ou nécessaires pour atteindre les buts et les objectifs de l'organisation. Ces mesures sont généralement progressives et leur sévérité augmente selon le type d'incident et l'existence d'incidents antérieurs. Les gestionnaires tiennent compte de toutes les circonstances aggravantes et atténuantes pour déterminer la sévérité de la mesure disciplinaire. Les mesures disciplinaires peuvent faire l'objet d'un grief et se présentent comme suit par ordre croissant de sévérité : réprimande verbale, réprimande écrite, suspension temporaire sans rémunération, sanction pécuniaire, rétrogradation et licenciement.

Les **mesures administratives** sont des mesures prises par le CEE pour remédier à la situation. Il peut s'agir de mettre un employé en congé administratif sans rémunération, de lui retirer temporairement ses pouvoirs délégués en matière de ressources humaines et/ou de finances ou de lui imposer d'autres mesures au besoin en fonction de la situation. Il peut aussi s'agir de lui offrir des outils afin que l'incident ne se reproduise plus, p. ex., lui remettre une lettre d'attentes, élaborer un plan d'action pour qu'il modifie son comportement, lui offrir de la formation ou de l'encadrement ou lui fixer régulièrement des réunions avec la direction.

Mécanisme de signalement

L'agente supérieure chargée des divulgations du CEE et les cadres supérieurs de l'organisation jouent un rôle de premier plan pour promouvoir des pratiques éthiques et favoriser un milieu propice à la divulgation d'actes répréhensibles, collaborent avec la commissaire à l'intégrité du secteur public dans le cadre d'enquêtes, empêchent les représailles contre les personnes participant aux enquêtes sur les divulgations et préparent le rapport annuel exigé par la LPFDAR. Toutefois, l'agente supérieure chargée des divulgations du CEE ne joue aucun rôle dans la réception et la conduite des enquêtes sur les divulgations.

La fonction publique fédérale dispose d'un processus sûr et confidentiel de divulgation d'actes répréhensibles graves commis en milieu de travail et assure une protection contre les représailles à la suite d'une divulgation. Vu la taille du CEE, et en vertu du paragraphe 10(4) de la LPFDAR, le CEE a avisé la dirigeante principale des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor que les fonctionnaires du CEE divulgueraient les actes répréhensibles potentiels directement à la commissaire à l'intégrité du

secteur public. Si les employés du CEE jugent qu'un acte répréhensible a été ou est commis, ils doivent le divulguer directement à la commissaire à l'intégrité du secteur public.

La LPFDAR témoigne de l'engagement du gouvernement du Canada à promouvoir des pratiques éthiques dans la fonction publique et constitue l'une des assises du Code de valeurs et d'éthique du secteur public. Elle s'applique à tous les employés des ministères et organismes fédéraux, à la plupart des sociétés d'État ainsi qu'à la GRC. Elle s'applique aussi aux organismes civils de surveillance quasi judiciaires comme le CEE.

Si les employés du CEE jugent qu'un acte répréhensible est commis, ils sont encouragés à le signaler en vertu de la LPFDAR, qui leur garantit une protection.

Constatations pour 2024-2025

Le CEE n'a reçu aucun (0) signalement d'inconduite ou d'acte répréhensible en vertu de la LPFDAR au cours de l'exercice 2024-2025.

Conclusion

Le CEE reste déterminé à offrir un milieu dans lequel tous les employés se sentent à l'aise de signaler les inconduites ou actes répréhensibles sans crainte de représailles ou de sanctions. Les employés du CEE remplissent chaque année une attestation relative aux conflits d'intérêts, comme tous les fonctionnaires doivent le faire conformément au message Le point sur les valeurs et l'éthique : Notre parcours à venir du greffier Hannaford.

Le CEE oblige tous ses employés à suivre des formations sur les valeurs et l'éthique, la sécurité, la sécurité numérique ainsi que l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels. Ses gestionnaires doivent

aussi suivre des formations sur l’approvisionnement et l’utilisation responsable des fonds publics. Le CEE rappelle régulièrement à ses employés leurs responsabilités énoncées dans le Code et le Code de valeurs et d’éthique du secteur public ainsi que les mécanismes de signalement dont ils disposent.

Annexe A - Définitions

Un **acte répréhensible** se définit comme suit à l’article 8 de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d’actes répréhensibles :

- a) la contravention d’une loi fédérale ou provinciale ou d’un règlement pris sous leur régime, à l’exception de la contravention de l’article 19 de la présente loi;
- b) l’usage abusif des fonds ou des biens publics;
- c) les cas graves de mauvaise gestion dans le secteur public;
- d) le fait de causer – par action ou omission – un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité humaines ou pour l’environnement, à l’exception du risque inhérent à l’exercice des attributions d’un fonctionnaire;
- e) la contravention grave d’un code de conduite établi en vertu des articles 5 ou 6;
- f) le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre l’un des actes répréhensibles visés aux alinéas a) à e).

La **discrimination** désigne **toute** action, décision, politique ou procédure en matière d’emploi au sein du CEE qui défavorise un employé ou lui cause un effet préjudiciable en raison d’un motif de distinction illicite ou qui constitue un acte discriminatoire décrit aux articles 7 à 14.1 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Le **harcèlement et la violence**, au sens du Code canadien du travail, désignent tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire.

Une **inconduite** est un acte ou une omission délibérée d'un employé qui contrevient à une loi, à un règlement, à une règle, au Code ou à un instrument de politique organisationnel du CEE. La discrimination, le harcèlement et la violence en milieu de travail sont des formes d'inconduite.

Une **mesure administrative** est une mesure prise par le CEE pour remédier à la situation. Il peut s'agir de mettre un employé en congé administratif sans rémunération, de lui retirer temporairement ses pouvoirs délégués en matière de ressources humaines et/ou de finances ou de lui imposer d'autres mesures au besoin en fonction de la situation. Il peut aussi s'agir de lui offrir des outils afin que l'incident ne se reproduise plus, p. ex., lui remettre une lettre d'attentes, élaborer un plan d'action pour qu'il modifie son comportement, lui offrir de la formation ou de l'encadrement ou lui fixer régulièrement des réunions avec la direction.

Une **mesure disciplinaire** est une mesure corrective, plutôt que punitive, visant à motiver les employés à accepter les règles et les normes de conduite souhaitables ou nécessaires pour atteindre les buts et les objectifs de l'organisation. Les mesures disciplinaires sont généralement progressives et leur sévérité augmente selon le type d'incident et l'existence d'incidents antérieurs. Les gestionnaires tiennent compte de toutes les circonstances aggravantes et atténuantes pour déterminer la sévérité de la mesure disciplinaire. Les mesures disciplinaires peuvent faire

l'objet d'un grief et se présentent comme suit par ordre croissant de sévérité : réprimande verbale, réprimande écrite, suspension temporaire sans rémunération, sanction pécuniaire, rétrogradation et licenciement.

Annexe B - Ressources

Bureau du commissaire à l'intégrité du secteur public

<https://www.psic-ispcc.gc.ca/fr>

Code canadien du travail

<https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/l-2/>

Code de valeurs et d'éthique du secteur public

<https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=25049>

Directive sur les conflits d'intérêts

<https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32627>

Lignes directrices concernant la discipline

<https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=22370>

Loi canadienne sur les droits de la personne

<https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/index.html>

Loi sur la Gendarmerie royale du Canada

<https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/r-10/index.html>

Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles

<https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/p-31.9/page-1.html>

Le point sur les valeurs et l'éthique : Notre parcours à venir

<https://www.canada.ca/fr/conseil-prive/services/valeurs-ethique/message-greffier-hannaford-intention-sous-ministres-chefs-organisme-distinct-chefs-organisme-federal-octobre-2024.html>

Règlement de la Gendarmerie royale du Canada

<https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2014-281/index.html>

Date de modification : 2025-08-27

xx
yy