



Military Police  
Complaints Commission  
of Canada

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

**2025-2026**  
***Rapport annuel sur l'inconduite  
et les actes répréhensibles des employés***

This document is also available in English under the title:  
2025-2026 Annual Report on Employee Misconduct and Wrongdoing

Pour obtenir plus d'informations, veuillez communiquer avec :

Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada  
Attention : Directeur principal des services corporatifs  
270 rue Albert, 10e étage  
Ottawa, ON, K1P 5G8  
Courriel : [commission@mpcc-cppm.gc.ca](mailto:commission@mpcc-cppm.gc.ca)

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada, 2026.

Date de publication : juin 2026

Sauf avis contraire, le contenu de ce document peut, sans frais ni autre permission, être reproduit en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit à des fins personnelles ou publiques, mais non à des fins commerciales. La reproduction et la distribution à des fins commerciales sont interdites sans la permission de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada.

N° de catalogue DP2-14F-PDF  
ISSN 2819-4535

**Autorité responsable**

Directeur principal des services corporatifs

**Approuvé par:**

---

M<sup>e</sup> Tammy Tremblay, MSM, CD, LL.M (she / her / elle)  
Présidente de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada

## Table des matières

Introduction .....	4
Inconduite et actes répréhensibles .....	4
Mesures prises en cas d'inconduite et d'actes répréhensibles .....	5
Mécanisme de signalement.....	5
Constatations pour 2025-2026 .....	6
Conclusion .....	6
Annexe A – Définitions.....	7
Annexe B – Ressources.....	8

# 2025-2026 Rapport annuel sur l'inconduite et les actes répréhensibles des employés

## Introduction

La Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire (CPPM) est un tribunal administratif quasi-judiciaire civil chargé de surveiller la police militaire, qui fonctionne de manière indépendante du gouvernement du Canada. La Commission révise et fait enquête sur les plaintes concernant la conduite de la police militaire et enquête sur les allégations d'ingérence dans les enquêtes de la police militaire. Elle rend compte de ses conclusions et formule des recommandations directement à la police militaire et aux dirigeants de la défense nationale. En tant qu'institution fédérale, elle relève du portefeuille de la Défense nationale aux fins de la production de rapports.

La CPPM est une micro-organisation relevant de l'administration publique centrale qui compte 34 employés. En raison de sa petite taille, la CPPM ne dispose pas de mécanisme de signalement interne. Les employés de la CPPM peuvent signaler anonymement les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles directement au [Bureau du commissaire à l'intégrité du secteur public](#), car nous sommes exemptés de l'obligation d'avoir des procédures de divulgation interne, conformément à l'approbation reçue du Conseil du Trésor du Canada le 17 mai 2023. Les employés de la CPPM sont guidés par le Code de conduite des employés de la CPPM, le Code de conduite des membres, la [Directive sur les conflits d'intérêts](#) et le [Code de valeurs et d'éthique du secteur public](#).

## Inconduite et actes répréhensibles

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 de conduite ou à un instrument de politique organisationnel de la CPPM. La discrimination, le harcèlement et la violence au travail sont des formes d'inconduite.

Un **acte répréhensible** est défini à l'article 8 de la [Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles](#) (LPFDAR) (la Loi) comme suit :

- a) la contravention d'une loi fédérale ou provinciale ou d'un règlement 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 pour la vie, la santé ou la sécurité humaine ou pour l'environnement, à l'exception du risque inhérent à l'exercice des fonctions ou des attributions d'un fonctionnaire;
- e) la contravention grave d'un code de conduite établi en vertu des articles 5 ou 6 ; et
- f) le fait de sciemment ordonner à une personne de commettre l'un des actes répréhensibles visés aux alinéas a) à e).

Le [Bureau du commissaire à l'intégrité du secteur public](#) déclare ce qui suit :

*La Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles 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'actes répréhensibles**

La CPPM a la responsabilité de prendre des mesures lorsque les enquêtes concluent que les allégations d'inconduite ou d'actes répréhensibles sont fondées. Ces mesures dépendront de la gravité de l'infraction et peuvent inclure 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 qui sont souhaitables ou nécessaires pour atteindre les buts et les objectifs de l'organisation. Ces mesures sont généralement progressives et leur gravité augmente en fonction du type d'incident et de l'existence d'incidents antérieurs. Les gestionnaires tiennent compte de toutes les circonstances aggravantes et atténuantes lorsqu'ils déterminent la gravité de la mesure disciplinaire. Les mesures disciplinaires peuvent faire l'objet d'un grief et vont de la réprimande verbale, à la réprimande écrite, au renvoi temporaire sans rémunération, à la sanction pécuniaire, à la rétrogradation, jusqu'au licenciement.

Les **mesures administratives** sont des mesures prises par la CPPM pour résoudre les problèmes liés au lieu de travail et garantir le respect des politiques et des normes. Elles peuvent comprendre le fait de mettre un employé en congé administratif sans salaire, le retrait temporaire de la délégation des pouvoirs en matière de ressources humaines et (ou) des pouvoirs financiers, ou d'autres mesures s'il y a lieu et selon la situation. Des mesures administratives peuvent également être utilisées pour fournir des outils à l'employé afin de s'assurer que l'inconduite ne se reproduise pas. Il peut s'agir de fournir une lettre d'attentes, d'élaborer un plan d'action pour que la personne change de comportement, offrir de la formation ou de l'encadrement, ou planifier des réunions régulières avec la direction.

## **Mécanisme de signalement**

L'agent supérieur en matière de divulgation d'actes répréhensibles à la CPPM, l'avocate générale principale et directrice générale, joue un rôle clé dans la promotion de pratiques éthiques et d'un environnement propice à la divulgation d'actes répréhensibles, collabore avec le commissaire à l'intégrité du secteur public (le commissaire) dans le cadre d'enquêtes, empêche les représailles contre les personnes participant à des enquêtes sur des divulgations et prépare le rapport annuel requis en vertu de la [LPFDAR](#). Toutefois, l'agent supérieur en matière de divulgation à la CPPM ne participe pas à la réception ni à la conduite des enquêtes sur les divulgations.

La fonction publique fédérale dispose d'un processus sécurisé et confidentiel pour signaler les actes répréhensibles graves commis en milieu de travail, ainsi que d'une protection contre les représailles en réponse à une divulgation. Compte tenu de la taille de la CPPM et en vertu de l'article 10(4) de la Loi, la CPPM a avisé le dirigeant principal des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor que les fonctionnaires de la CPPM feraient des divulgations d'actes répréhensibles potentiels directement au commissaire à l'intégrité du secteur public (le

commissaire), à compter du 5 juin 2023. Si les employés de la CPPM estiment qu'un acte répréhensible a été commis ou est en train d'être commis, ils doivent le signaler directement au commissaire.

La Loi est l'engagement du gouvernement du Canada à promouvoir des pratiques éthiques dans la fonction publique et l'un des facteurs clés du [Code de valeurs et d'éthique du secteur public](#). La Loi s'applique à tous les employés des ministères et organismes fédéraux, à la plupart des sociétés d'État et à la GRC. Elle s'applique également aux organismes civils de surveillance quasi-judiciaire tels que la CPPM.

Si les employés de la CPPM croient qu'un acte répréhensible est commis, ils sont encouragés à le signaler en vertu de la *LPFDAR*, qui leur garantit une protection. Vous trouverez également des renseignements supplémentaires, des guides, des [vidéos](#) et une foire aux questions [ici](#).

## Constatations pour 2025-2026

La CPPM n'a reçu aucun (0) rapport faisant état d'inconduite ou d'acte répréhensible en vertu de la [LPFDAR](#) au cours de l'exercice 2025-2026.

## Conclusion

Le Rapport 2025-2026 sur le traitement des inconduites et des actes répréhensibles à la CPPM constitue la deuxième édition de ce rapport annuel. Il s'appuie sur les bases établies dans le rapport inaugural et représente une étape supplémentaire dans l'engagement continu de l'organisation envers la conduite éthique, la responsabilisation et la transparence.

En fournissant aux employés de la CPPM des renseignements pratiques et accessibles, le rapport vise à accroître davantage la sensibilisation et à soutenir les employés dans la compréhension de leurs rôles et responsabilités, tout en les habilitant à contribuer activement à un milieu de travail respectueux, sain et inclusif.

Au-delà de son contenu de fond, le rapport constitue une expression concrète de l'engagement continu de la CPPM à maintenir les normes les plus élevées de professionnalisme et de comportement éthique, conformément au Code de valeurs et d'éthique du secteur public, au Code de conduite des employés de la CPPM et au Code de conduite des membres.

## Annexe A – Définitions

Les **mesures administratives** sont des mesures prises par la CPPM pour résoudre les problèmes liés au lieu de travail et garantir le respect des politiques et des normes. Elles peuvent comprendre le fait de mettre un employé en congé administratif sans salaire, le retrait temporaire de la délégation des pouvoirs en matière de ressources humaines et (ou) des pouvoirs financiers, ou d'autres mesures s'il y a lieu et selon la situation. Des mesures administratives peuvent également être utilisées pour fournir des outils à l'employé afin de s'assurer que l'inconduite ne se reproduise pas. Il peut s'agir de fournir une lettre d'attentes, d'élaborer un plan d'action pour que la personne change de comportement, offrir de la formation ou de l'encadrement, ou planifier des réunions régulières avec la direction.

La **discrimination** désigne **toute** action, décision, politique ou processus en matière d'emploi au sein de la CPPM qui établit une distinction défavorable à l'égard d'un employé ou qui a un effet défavorable sur celui-ci en raison d'un motif de discrimination interdit ou qui constitue une pratique discriminatoire décrite 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 commentaire, y compris de nature sexuelle, dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il cause une offense, une humiliation ou d'autres dommages physiques ou psychologiques à un employé, y compris tout acte, comportement ou commentaire proscrit.

L'**inconduite** est une action 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 ministérielle de la CPPM. La discrimination, le harcèlement et la violence au travail sont des formes d'inconduite.

Les **mesures disciplinaires** sont des mesures correctives, plutôt que punitives, visant à motiver les employés à accepter les règles et les normes de conduite qui sont souhaitables ou nécessaires pour atteindre les buts et les objectifs de l'organisation. Ces mesures sont généralement progressives et leur gravité augmente en fonction du type d'incident et de l'existence d'incidents antérieurs. Les gestionnaires tiennent compte de toutes les circonstances aggravantes et atténuantes lorsqu'ils déterminent la gravité de la mesure disciplinaire. Les mesures disciplinaires peuvent faire l'objet d'un grief et vont de la réprimande verbale, à la réprimande écrite, au renvoi temporaire sans rémunération, à la sanction pécuniaire, à la rétrogradation, jusqu'au licenciement.

Un **acte répréhensible** est défini à l'article 8 de la [Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles](#) (LPFDAR) (la Loi) comme suit :

- a) la contravention d'une loi fédérale ou provinciale ou d'un règlement 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 pour la vie, la santé ou la sécurité humaine ou pour l'environnement, à l'exception du risque inhérent à l'exercice des fonctions ou des attributions d'un fonctionnaire ;
- e) la contravention grave d'un code de conduite établi en vertu des articles 5 ou 6 ; et
- f) le fait de sciemment ordonner à une personne de commettre l'un des actes répréhensibles visés aux alinéas a) à e).

## Annexe B – Ressources

*Code canadien du travail*

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

*Loi canadienne sur les droits de la personne*

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

Directive sur les conflits d'intérêts

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

Services d'aide aux employés : Programme d'aide aux employés

<https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/sante-environnement-milieu-travail/sante-securite-travail/service-aide-employes/programme-aide-employes.html>

Lignes directrices concernant la discipline

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

Bureau du médiateur pour les services informels de résolution des conflits

[officeofombuds-bureaudelombuds@ps-sp.gc.ca](mailto:officeofombuds-bureaudelombuds@ps-sp.gc.ca)

Bureau du commissaire à l'intégrité du secteur public

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

*Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles (LPFDAR)*

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

*Loi sur la défense nationale*

<https://www.laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/n-5/>

Code de valeurs et d'éthique du secteur public

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

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>