



SERVICE CORRECTIONNEL CANADA

TRANSFORMONS DES VIES. PROTÉGEONS LES CANADIENS.



Rapport annuel sur le traitement des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles

Exercice 2024-2025



Correctional Service
Canada

Service correctionnel
Canada

Canada

Message de la commissaire	3
Introduction	5
Contexte ministériel	5
Traiter les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles.....	5
Comprendre les inconduites et les actes répréhensibles.....	5
Responsabilités éthiques et signalement	6
Traitement des signalements de cas d'inconduite et d'actes répréhensibles.....	6
Mesures prises dans les cas fondés d'inconduite et d'actes répréhensibles.....	7
Aperçu des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles.....	7
Enquêtes internes	8
Infractions à l'utilisation appropriée des ressources électroniques	8
Avis d'incident de harcèlement et de violence	9
Inconduite	12
Infractions à la sécurité du personnel.....	16
Actes répréhensibles aux termes de la <i>Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles</i> (LPFDAR).....	17
Enquêtes externes	18
Commission canadienne des droits de la personne (CCDP).....	18
Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada	18
Commissariat à l'intégrité du secteur public	19
Mécanismes d'enquête en matière de dotation en vertu de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> (LEFP).....	19
Conclusion	20
Annexe A – Ressources pour traiter les cas d'inconduite et les actes répréhensibles	21

Message de la commissaire

J'ai le plaisir de vous présenter notre premier *rapport annuel sur le traitement des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles* au Service correctionnel du Canada (SCC). Le présent rapport fournit un compte rendu transparent des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles au SCC au cours de l'exercice 2024 à 2025, ainsi que des mesures prises pour y remédier.

Dans le cadre de l'engagement sur les valeurs et l'éthique dans la fonction publique, le greffier du Conseil privé a demandé aux ministères de produire un rapport de divulgation des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles afin de faire progresser le dialogue sur les valeurs et l'éthique et de continuer à maintenir la confiance du public dans l'intégrité de la fonction publique.

En tant que commissaire, je m'engage à adapter et à renforcer notre culture afin de favoriser un environnement sûr et respectueux tant pour le personnel que pour les délinquants. Le fait de traiter les cas d'inconduite et les actes répréhensibles de manière rapide et efficace contribue directement à notre culture organisationnelle, en continuant à renforcer une culture de respect et des milieux de travail exempts de harcèlement, de discrimination et de violence de toute nature. Dans le cadre de mon engagement à veiller à ce que nos lieux de travail soient diversifiés, inclusifs et respectueux, j'ai commandé l'[Audit de la culture organisationnelle](#) 2024 et j'ai créé une équipe dédiée à la culture pour déterminer les actions utiles qui répondent directement aux commentaires des employés.

Nos politiques et nos programmes soutiennent le mieux-être des employés, en veillant à ce que l'ensemble du personnel puisse travailler dans un milieu favorable. En janvier 2023, dans le cadre de nos efforts continus visant à renforcer le bien-être de tous les employés, nous avons créé le [bureau de l'Ombuds du bien-être en milieu de travail](#). Ce bureau est une ressource impartiale qui permet aux employés d'aborder les problèmes liés au lieu de travail et de trouver des solutions.

Nos employés se doivent de respecter des normes de conduite professionnelle qui mettent l'accent sur nos [valeurs fondamentales](#), soit le respect, l'équité, le professionnalisme, l'ouverture et la responsabilité. Tous les employés, y compris les gestionnaires, sont soumis aux mêmes normes et conséquences professionnelles. Les écarts de conduite sont traités efficacement, peu importe le poste, afin de garantir l'équité et la responsabilité. Les cadres supérieurs, les gestionnaires et les superviseurs ont toutefois des obligations particulières. En tant que dirigeants, ils sont censés donner l'exemple en faisant preuve de normes éthiques et professionnelles élevées dans leur propre conduite. Il leur incombe également de prendre rapidement des mesures pour corriger toute forme d'inconduite ou acte répréhensible.

Malgré nos efforts, des inconduites et des actes répréhensibles se produisent, ce qui nuit à la réputation du SCC et à la confiance du public. Il est de notre responsabilité de traiter ces problèmes rapidement et efficacement.

Tout employé – que ce soit à l'administration centrale, dans les bureaux régionaux ou dans les établissements – qui est témoin ou victime d'une inconduite ou d'un acte répréhensible doit le signaler, peu importe le niveau des personnes concernées. Les employés peuvent être sûrs que les plaintes et les divulgations seront traitées avec la diligence requise, évaluées et, si elles sont fondées, accompagnées de mesures correctives. Le SCC s'oppose à toute forme de représailles et s'engage à protéger les employés qui prennent la parole.

Les valeurs de la fonction publique servent de «boussole» qui nous guident lorsque nous offrons des services aux Canadiens. Nous continuerons à renforcer nos efforts pour prévenir l'inconduite et les actes répréhensibles en formant les employés, en améliorant nos mécanismes de signalement et en garantissant des procédures disciplinaires équitables.

Je suis fière des plus de 18 000 employés du SCC qui font constamment preuve d'un engagement envers l'intégrité professionnelle et personnelle et de professionnalisme. Nous avons tous un rôle à jouer pour créer et maintenir une organisation saine, respectueuse et inclusive en laquelle nos employés et le public peuvent avoir confiance.

Anne Kelly
Commissaire

Introduction

Le *rapport annuel sur le traitement des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles* vise à accroître la transparence sur la manière dont les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles sont traités au SCC. Il présente un résumé des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles jugés fondés en 2024 à 2025, des mesures disciplinaires prononcées et des décisions des organes externes au cours de la période visée.

Contexte ministériel

Le SCC joue un rôle crucial dans le maintien de la sécurité publique partout au Canada. En tant qu'organisme fédéral responsable de la gestion des délinquants purgeant des peines d'emprisonnement de deux ans ou plus, le SCC a pour mission d'aider ces personnes à se réinsérer dans la société en tant que citoyens respectueux des lois. Cette mission est accomplie en s'engageant à assurer la sûreté, la sécurité et un traitement humain. Le SCC est une organisation vaste et complexe qui compte environ 18 000 employés dans tout le Canada. De ce nombre, environ 13 500 sont affectés à des fonctions de première ligne, notamment des agents correctionnels, des agents de libération conditionnelle et d'autres membres du personnel qui participent directement aux opérations quotidiennes des établissements et à la surveillance communautaire.

Le [SCC gère](#) 43 établissements fédéraux, allant du niveau de sécurité minimale au niveau de sécurité maximale, y compris des établissements spécialisés tels que des centres régionaux de traitement pour les délinquants atteints de troubles mentaux graves et des pavillons de ressourcement pour les délinquants autochtones. Le SCC gère également quatre centres correctionnels communautaires et 81 bureaux de libération conditionnelle et bureaux secondaires dans cinq régions.

Tous les membres du personnel du SCC, qu'ils soient employés ou gestionnaires, sont censés contribuer à un lieu de travail sain, respectueux et sécuritaire, exempt de harcèlement et de discrimination. Chaque employé est tenu de respecter nos valeurs fondamentales, soit le respect, l'équité, le professionnalisme, l'intégration et la responsabilité. Ces valeurs constituent le fondement de notre travail et guident nos interactions avec les délinquants, nos collègues et le public. Notre [Cadre de mission, de valeurs et d'éthique](#) fournit une compréhension commune des croyances partagées par le SCC et des normes de comportement attendues dans la réalisation de sa mission.

Traiter les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles

Comprendre les inconduites et les actes répréhensibles

Une **inconduite** est définie comme toute action par laquelle une personne contrevient délibérément à une loi, un règlement, une règle, un instrument de politique du ministère ou du Conseil du Trésor (CT), une procédure approuvée, la Directive du commissaire 060 : Code de discipline, une demande raisonnable et légitime de la direction ou encore au Code de valeurs et d'éthique du secteur public. En résumé, un acte par lequel un employé contrevient à l'une des obligations qu'il a acceptées en devenant un employé du SCC.

Le terme « **acte répréhensible** » est strictement utilisé pour décrire des incidents traités en vertu de la [Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles \(LPFDAR\)](#). Selon la LPFDAR, les actes répréhensibles sont définis comme suit :

- 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 de fonds ou de 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 humaine 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 de l'article 5 ou 6 de la LPFDAR;
- f) le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre l'un des actes répréhensibles visés aux alinéas a) à e).

Responsabilités éthiques et signalement

Les employés ont la responsabilité éthique de divulguer des informations présentant un risque immédiat pour la santé et la sécurité. Parmi les documents dignes de mention qui fournissent des directives aux employés, on peut citer les suivants :

- La [Directive du commissaire 060 : Code de discipline](#) qui enjoint aux employés de signaler immédiatement à la police les incidents susceptibles de constituer une infraction pénale;
- [La Directive du commissaire 574 : Coercition et la violence sexuelles](#) qui enjoint aux employés de signaler immédiatement toute agression sexuelle ou allégation d'agression sexuelle à la police et à la direction;
- Le [Code canadien du travail](#) qui enjoint aux employés de signaler immédiatement à l'employeur tout événement ou circonstance concernant la santé et la sécurité des employés ou des personnes.

Le SCC s'engage à protéger les personnes qui signalent des cas d'inconduite ou des actes répréhensibles. Tout employé concerné par une inconduite ou un acte répréhensible devrait pouvoir le signaler sans crainte de représailles et avoir la certitude que son signalement sera traité rapidement et de manière impartiale, et que des mesures disciplinaires ou administratives appropriées seront prises si l'inconduite ou l'acte répréhensible est réputé être produit.

Des informations sur le signalement des cas d'inconduite et des actes répréhensibles les ressources de soutien se trouvent à [l'annexe A](#).

Traitement des signalements de cas d'inconduite et d'actes répréhensibles

Le SCC applique un cadre solide de politiques ministérielles et de lignes directrices du gouvernement du Canada lorsque des cas d'inconduite ou des actes répréhensibles sont signalés ou soupçonnés. Il s'agit notamment des principes d'équité procédurale : rapidité, équité et transparence. Les employés se voient garantir la confidentialité, la possibilité de présenter des informations, le droit d'être entendu et la justification des décisions.

Pour les **cas d'inconduite**, lorsque des informations sont divulguées, le SCC procède à un examen équitable et objectif des preuves et peut décider d'ouvrir une enquête.

Dans les cas d'**actes répréhensibles**, toute divulgation par un fonctionnaire d'informations selon lesquelles un acte répréhensible a été commis, est sur le point d'être commis ou qu'il a été demandé à un fonctionnaire de commettre un acte répréhensible, peut être traitée en vertu de la [LPFDAR](#). Une analyse de l'admissibilité permet de déterminer si une enquête est nécessaire en s'assurant que la divulgation correspond à la définition d'un acte répréhensible au sens de la LPFDAR. Si la divulgation ne relève pas de la LPFDAR, l'information peut être traitée par d'autres mécanismes internes.

Mesures prises dans les cas fondés d'inconduite et d'actes répréhensibles

Si une allégation d'inconduite ou d'acte répréhensible est jugée fondée après examen des faits disponibles et application de la norme de preuve pour les enquêtes administratives, il incombe au SCC de prendre les mesures disciplinaires ou administratives qui s'imposent, conformément aux [Lignes directrices concernant la discipline](#) du CT. Dans certains cas, des mesures disciplinaires et administratives peuvent être justifiées.

Tableau 1: Mesures disciplinaires et administratives

Mesures disciplinaires	Mesures administratives
• Prise en compte des circonstances aggravantes et atténuantes. • Mesures disciplinaires formelles pour corriger les comportements. • Sévérité progressive des mesures disciplinaires en cas d'inconduite répétée. • Des mesures sévères peuvent être prises en cas de première infraction grave. • Les mesures disciplinaires peuvent faire l'objet de griefs. • Les mesures disciplinaires vont de la réprimande verbale au licenciement en passant par la réprimande écrite, la suspension sans salaire, la sanction pécuniaire et la rétrogradation.	• Application d'une ou de plusieurs mesures administratives, comme la formation. • Permettent d'apporter des modifications pour remédier à une situation. • Offrent des outils pour prévenir de futures inconduites. • Peuvent faire l'objet de griefs. • Il peut s'agir d'un congé administratif sans salaire, du retrait temporaire des pouvoirs délégués en matière de ressources humaines et (ou) des pouvoirs financiers, ou d'autres mesures appropriées.

Aperçu des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles

Le présent rapport couvre les processus d'enquête et les cas fondés d'inconduite et d'actes répréhensibles au cours de l'exercice 2024 à 2025.

Les cas fondés d'inconduite et d'actes répréhensibles concernent des employés du SCC à tous les niveaux, y compris la direction.

Le gouvernement du Canada fournit des directives sur la protection des renseignements personnels lors de la communication d'informations dans son [Avis de mise en œuvre de la protection des renseignements personnels 2023](#). Si l'on peut raisonnablement s'attendre à ce que des personnes puissent être identifiées grâce à ces renseignements, seuls ou combinés à d'autres renseignements disponibles, ils constituent des renseignements à caractère personnel. Lorsque des renseignements sont considérés comme personnels, ils doivent être protégés conformément à la [Loi sur la protection des renseignements personnels](#). Des stratégies ont été utilisées dans le présent rapport pour réduire les risques et respecter la vie privée des employés du SCC.

Enquêtes internes

Infractions à l'utilisation appropriée des ressources électroniques

Le SCC surveille, recueille et traite les renseignements électroniques et mène des enquêtes sur l'utilisation abusive du réseau électronique de l'organisation et des dispositifs connexes. Toute constatation de mauvaise utilisation potentielle du réseau électronique du SCC et des dispositifs connexes peut être soumise à la direction afin de déterminer les mesures administratives et/ou disciplinaires à prendre, le cas échéant.

Chaque employé du SCC doit se conformer aux [Lignes directrices sur l'utilisation acceptable des dispositifs et des réseaux](#) du CT et à la [Directive du commissaire 226 : Utilisation des ressources électroniques](#) (DC 226). Les infractions aux lignes directrices du CT et à la DC 226, y compris l'utilisation abusive des ressources et des réseaux de TI susceptible d'entraver les opérations de l'organisation, de perturber la prestation des services ou d'entraîner la perte de données, qu'elles soient intentionnelles ou attribuables à la négligence, peuvent mener à des mesures administratives, disciplinaires ou à des accusations au criminel.

Utilisation inappropriée d'informations d'authentification

L'utilisation inappropriée d'informations d'authentification comprend les tentatives d'accès à des données que l'utilisateur n'est pas autorisé à consulter, le partage des identifiants de travail (mots de passe) et l'utilisation des privilèges d'accès pour effectuer des modifications sans autorisation. En cas de suspicion d'utilisation abusive d'informations d'authentification, le SCC réinitialise les authentifiant, sensibilise les utilisateurs aux bonnes pratiques de sécurité et enquête sur la manière dont les authentifiants ont pu être compromis. Si l'on soupçonne une intention malveillante, le problème est transmis, le cas échéant, à la direction et/ou au service de police local.

Nombre total de cas : Cinq (5) enquêtes ont été ouvertes.

Cas clos : Trois (3) cas ont été résolus et n'ont pas été jugés comme ayant une mauvaise intention.

Cas en cours au 31 mars 2025 : Un (1) cas d'usurpation d'identité intentionnelle et un (1) cas d'inconduite intentionnelle.

Sur les cinq (5) enquêtes, trois (3) ont été signalées à la direction.

Activités inacceptables

Les activités inacceptables comprennent les atteintes à la protection des renseignements personnels, les activités suspectes sur le réseau et l'accès inapproprié aux ressources documentaires. Le SCC atténue les activités inacceptables en rappelant les courriels mal acheminés et en réinstallant le système d'exploitation et les applications sur les ordinateurs touchés, le cas échéant.

Nombre total de cas : Soixante-douze (72) enquêtes ont été ouvertes.

Cas clos : Soixante-cinq (65) cas ont été résolus. Il s'agit notamment des cas de courriels envoyés aux mauvais destinataires, d'autorisations d'accès incorrectes, de communication de renseignements de nature délicate à un utilisateur non autorisé et de problèmes de configuration.

Aucun de ces cas n'a été soumis à la direction pour un examen plus approfondi, car l'équipe de la cybersécurité et de la sécurité des TI a conclu qu'il n'y avait pas d'intention malveillante.

Cas en cours au 31 mars 2025 : Sept (7) cas sont en cours, notamment de cas de courriels envoyés au mauvais destinataire et d'accès inapproprié à des sites.

Matériel et logiciels non autorisés

Le matériel et les logiciels non autorisés comprennent l'installation et l'utilisation non autorisées de logiciels, de dispositifs et de périphériques non approuvés.

Nombre total de cas: Onze (11) enquêtes ont été ouvertes.

Cas clos: Dix (10) enquêtes ont été résolues. La résolution a consisté à corriger le problème dans la mesure du possible. Par exemple : supprimer le logiciel ou le matériel non autorisé ou éliminer le dispositif.

Sur les dix (10) cas clos, six (6) ont été signalés à la direction.

Cas en cours au 31 mars 2025 : Une (1) utilisation inappropriée de logiciel.

Voyage non autorisé avec du matériel fourni par le gouvernement

Les voyages non autorisés avec du matériel fourni par le gouvernement comprennent les voyages non autorisés à l'étranger avec des ordinateurs portables, des tablettes et/ou des téléphones cellulaires.

Nombre total de cas: Quarante-trois (43) enquêtes ont été ouvertes.

Cas clos: Dans tous les cas, tous les comptes ont été immédiatement bloqués, ce qui a rendu l'appareil inopérant. L'employé et son directeur (ou son supérieur) ont été informés.

En 2025 à 2026, le SCC mettra en œuvre *la politique sur l'utilisation acceptable des réseaux et des dispositifs du SCC*, qui précise davantage les responsabilités des employés, ainsi que les soins et les tâches liés aux ressources et aux systèmes de TI, ce qui appuiera les efforts déployés par le SCC pour améliorer la cybersécurité et la sécurité des TI.

Avis d'incident de harcèlement et de violence

Le [Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail](#) est entré en vigueur en 2021. L'adoption de ce règlement a modifié la façon dont le harcèlement et la violence en milieu de travail étaient gérés au sein du gouvernement du Canada, en mettant davantage l'accent sur la prévention.

Le harcèlement et la violence dans le lieu de travail sont définis comme 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 psychologique¹. Un employé qui croit avoir été victime de harcèlement peut soumettre un avis d'incident pour signaler le ou les incidents.

¹ Définition selon le [Code canadien du travail](#)

Il est important de noter qu'un avis d'incident peut commencer au cours d'une année financière, mais peut être résolu au cours de l'année suivante, en fonction, entre autres, de la date de réception, de la complexité du dossier et de l'absence de l'une des parties sur le lieu de travail.

Total des avis d'incidents reçus: Cent quatre-vingt-six (186)².

Total des avis d'incidents résolus: Quatre-vingt-cinq (85) ont été résolus par d'autres moyens comme une résolution négociée, l'utilisation d'autres mécanismes de recours³ ou par une évaluation en milieu de travail.

Avis d'incidents en suspens: Cent un (101) sont toujours en cours à diverses étapes du processus.

Figure 1. Description : En 2024 à 2025, soixante-sept (67) enquêtes sur des cas de violence et de harcèlement dans le lieu de travail ont été menées à bien, y compris des enquêtes commencées l'année précédente. De ce nombre, vingt-trois (23) ont été considérés comme correspondant à la définition du harcèlement tandis que quarante-quatre (44) ont été considérés comme ne correspondant pas à la définition du harcèlement.

Figure 1. Résultats des enquêtes sur le harcèlement et la violence au cours de l'exercice 2024 à 2025

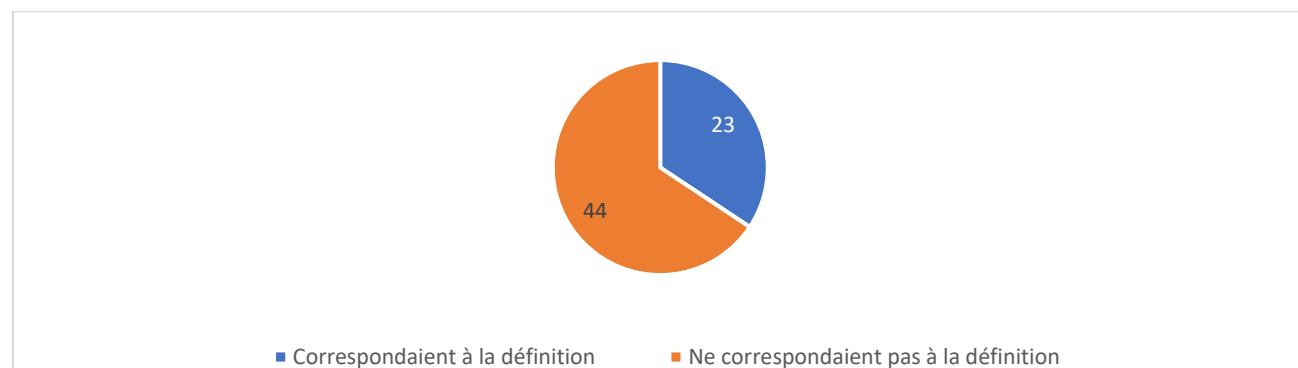
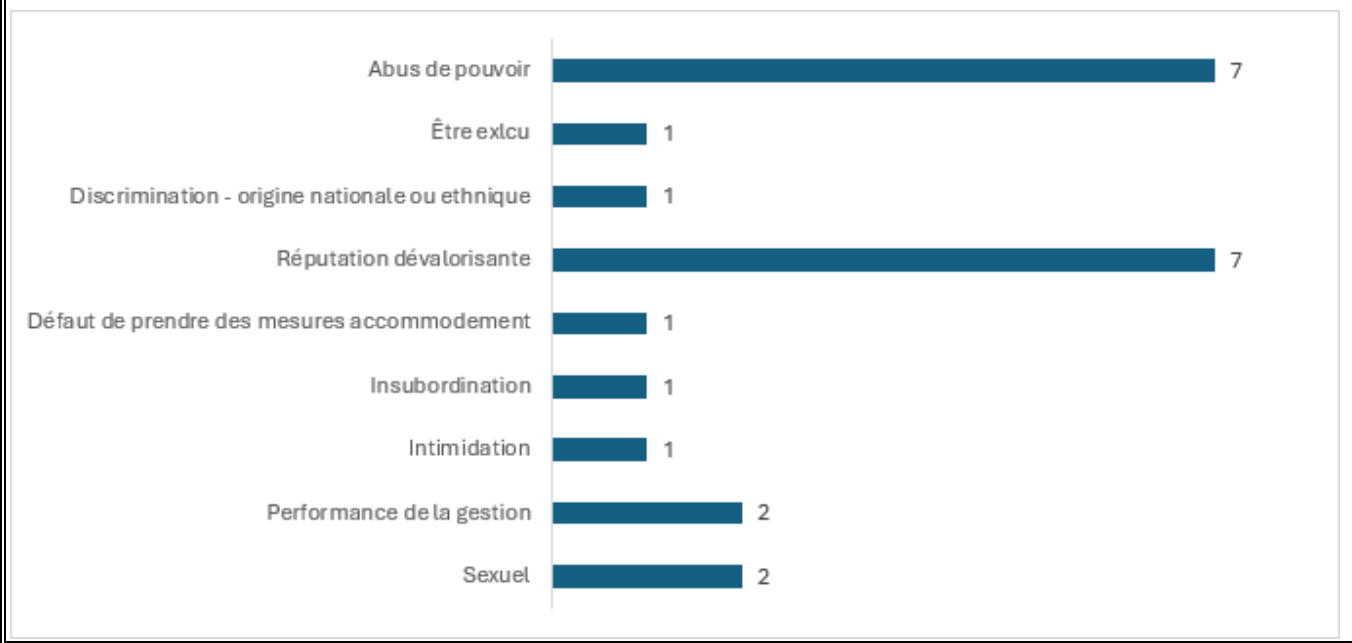


Figure 2. Description : En 2024 à 2025, des cas correspondant à la définition du harcèlement et de la violence, sept (7) ont été considérés comme des abus de pouvoir, un (1) a été considéré comme de l'exclusion, un (1) a été considéré comme de la discrimination, sept (7) ont été considérés comme réputation dévalorisante, un (1) a été considéré comme défaut de prendre des mesures d'accommodement, un (1) a été considéré comme de l'insubordination, un (1) a été considéré comme de l'intimidation, deux (2) ont été considérés comme performance de la gestion, deux (2) ont été considérés comme sexuels.

² Les employés peuvent soumettre plus d'un incident dans l'avis d'incidents. En 2024 à 2025, 130 employés ont soumis des avis d'incidents.

³ Comme les griefs, les plaintes relatives aux droits de la personne et la résolution informelle des conflits.

Figure 2. Cas correspondant à la définition du harcèlement et de la violence par catégorie au cours de l'exercice 2024 à 2025.



Compte tenu de la nature préventive du *Règlement*, les recommandations issues des enquêtes sur le harcèlement et la violence se concentrent sur les améliorations à apporter au milieu de travail et sur les mesures à prendre pour éviter des incidents similaires. Il convient toutefois de noter que les cas d'inconduite sous forme de harcèlement ou de violence peuvent faire l'objet d'un processus disciplinaire distinct.

Les recommandations les plus fréquentes dans les rapports d'enquête sont classées selon les thèmes suivants :

Tableau 2: Thèmes des recommandations issues des enquêtes sur le harcèlement et la violence

Communication	• Améliorer la communication.
Soutien aux employés	• Fournir aux nouveaux employés des ressources complètes d'intégration. • Promouvoir le bien-être au travail.
Gestion du rendement	• Établir des attentes claires en matière de rendement pour tous les employés.
Formation et perfectionnement	• Élaborer des cours de leadership, assurer le mentorat et l'encadrement pour les gestionnaires. • Donner une formation sur la prévention du harcèlement et de la violence. • Offrir une formation sur la gestion des conflits pour les employés et les gestionnaires. • Fournir une formation sur la sensibilisation aux réalités culturelles et la diversité.

Inconduite

Les employés du SCC sont tenus de se comporter à tout moment de manière à préserver l'intérêt public et à respecter le [Code de valeurs et d'éthique du secteur public](#) et la [Directive du commissaire 060 : Code de discipline](#). Chaque incident fondé d'inconduite d'un employé est classé dans les catégories suivantes :

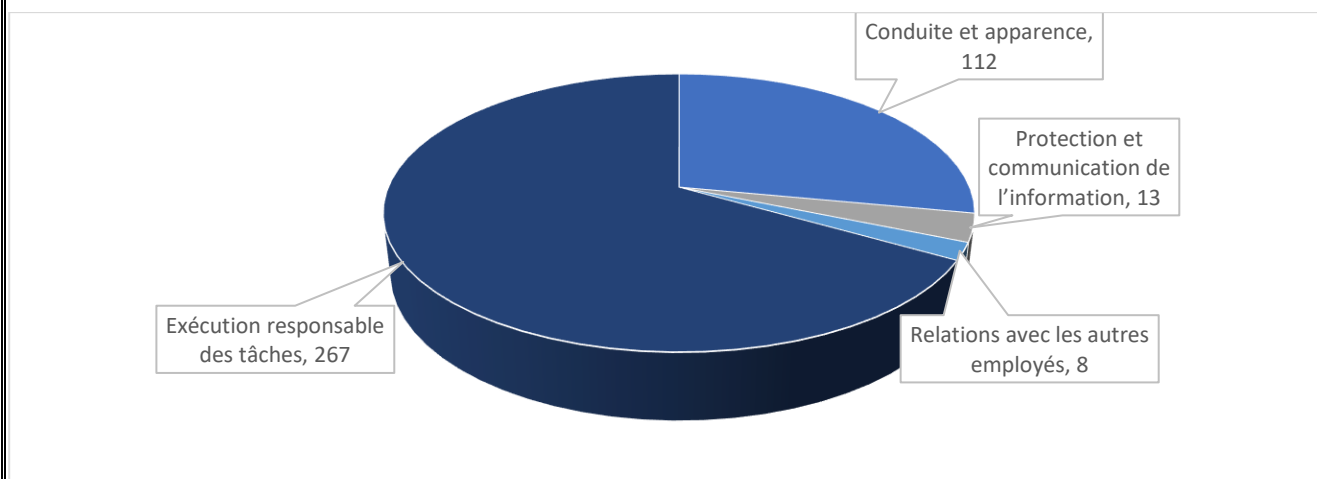
Tableau 3: Exemples d'inconduite par rapport aux normes de conduite professionnelles

Normes de conduite professionnelle	Exemples d'inconduite
Exécution responsable des tâches	Enregistrement frauduleux ou absence d'enregistrement des heures de présence, retard au travail, absence du travail, départ du lieu de travail assigné sans autorisation, omission d'agir ou négligence du travail en tant qu'agent de la paix, usage excessif de la force ou exécution du travail d'une manière imprudente au point de mettre en danger les autres ou de leur causer des dommages corporels.
Conduite et apparence	Avoir une apparence et/ou une conduite indigne d'un employé pendant l'exercice de ses fonctions, être grossier ou impoli par ses paroles ou ses actes envers le public, pendant l'exercice de ses fonctions, agir, pendant l'exercice de ses fonctions, ou en dehors de l'exercice de ses fonctions, d'une manière susceptible de discréditer le SCC, consommer de l'alcool ou d'autres substances intoxicantes pendant l'exercice de ses fonctions, se présenter au travail affaibli ou inapte au travail en raison de l'influence de l'alcool ou de la drogue, ou dormir pendant l'exercice de ses fonctions.
Relations avec les autres membres du personnel	Nuire au travail d'autrui, être outrageant en paroles ou en actes à l'égard d'autres employés pendant l'exercice de ses fonctions, commettre tout acte de harcèlement personnel ou sexuel ou de discrimination à l'encontre d'un autre membre du personnel, ne pas respecter les pratiques de sécurité établies ou se battre avec d'autres employés du Service ou avec un membre du public pendant l'exercice de ses fonctions.
Relations avec les délinquants	Cela peut inclure le fait d'être outrageant, en paroles ou en actes, envers un délinquant, ses amis ou sa famille, nouer une relation personnelle ou professionnelle non approuvée par un supérieur hiérarchique, donner ou recevoir des cadeaux, des gratifications, des avantages ou des faveurs, ou d'effectuer des transactions commerciales personnelles avec un délinquant ou un ex-délinquant, ou avec les amis ou la famille du délinquant ou de l'ex-délinquant.
Conflit d'intérêts	Omettre de divulguer un conflit d'intérêts conformément à la Directive sur les conflits d'intérêts du Secrétariat du Conseil du Trésor, utiliser indûment un titre ou une autorité pour obtenir un gain ou un avantage personnel, ou utiliser indûment les services d'un autre employé, des biens du SCC ou tout ce qui est produit par le travail des délinquants à

Normes de conduite professionnelle	Exemples d'inconduite
	tout moment pour des activités qui n'ont pas été officiellement approuvées.
Protection et communication des renseignements	Ne pas protéger correctement l'ensemble des documents, rapports, directives, manuels ou autres informations du SCC, ne pas respecter les droits à la vie privée des délinquants et des employés en les protégeant contre les risques d'atteinte à la vie privée des délinquants et des employés en ne respectant pas la Loi sur la protection des renseignements personnels et la Loi sur l'accès à l'information , en commettant un manquement ou une infraction à la Politique sur la sécurité du gouvernement , ou omettre de divulguer des renseignements qui doivent être communiqués.

Figure 3. Description : En 2024 à 2025, il y a eu quatre cents (400) constatations⁴ d'inconduite pour lesquelles des mesures disciplinaires ont été prises⁵. Deux cent soixante-sept (267) cas ont été identifiés comme exécution responsable des tâches, cent douze (112) cas ont été identifiés comme conduite et apparence, treize (13) cas ont été identifiés comme protection et communication de l'information et huit (8) cas ont été identifiés comme relations avec les autres employés.

Figure 3. Nombre total de cas fondés d'inconduite par norme de conduite professionnelle au cours de l'exercice 2024 à 2025.



En cas d'inconduite, le SCC applique les mesures disciplinaires énoncées dans les [Lignes directrices concernant la discipline](#) du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), en tenant compte de la nature de l'inconduite, des circonstances et de tous les facteurs aggravants et atténuants. L'application de mesures disciplinaires doit être corrective, plutôt que punitive, et son but est d'encourager les employés à se comporter conformément aux règles et aux normes de conduite qui sont souhaitables

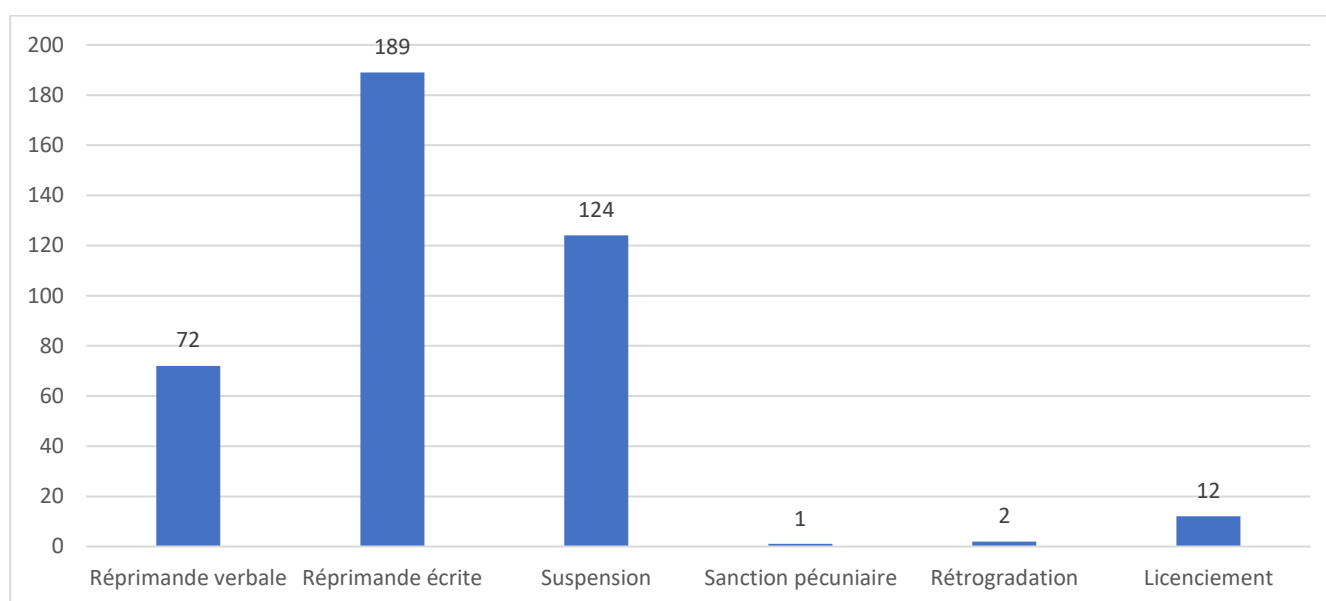
⁴ Source des données : Système de gestion des ressources humaines

⁵ Les constatations d'inconduite sont basées sur la date à laquelle la mesure disciplinaire a été reçue.

ou nécessaires pour atteindre les buts et les objectifs du SCC. Dans certains cas, l'inconduite justifie la mesure disciplinaire la plus sévère, à savoir le licenciement.

Figure 4. Description : En 2024 à 2025, il y a eu quatre cents (400) constatations d'inconduite pour lesquelles des mesures disciplinaires ont été prises. Les types de mesures disciplinaires prises fut soixante-douze (72) réprimandes verbales, cent quatre-vingt-neuf (189) réprimandes écrites, cent vingt-quatre (124) suspensions, une (1) sanction pécuniaire, deux (2) rétrogradations et douze licenciements.

Figure 4. Types de mesures disciplinaires prises au cours de l'exercice 2024 à 2025



Le tableau ci-dessous présente le type de mesures disciplinaires imposées aux employés par catégorie de normes de conduite professionnelle. Conformément à la [Loi sur la protection des renseignements personnels](#), les petites valeurs ont été consolidées afin d'éviter toute divulgation involontaire de renseignements personnels concernant les employés.

Tableau 4: Mesures disciplinaires par norme de conduite professionnelle

Normes de conduite professionnelle	Mesure disciplinaire
Exécution responsable des tâches	• Réprimande écrite – 44 % • Suspension sans salaire – 37 % • Autres⁶ – 19 %
Conduite et apparence	• Réprimande écrite – 62 % • Réprimande orale – 22 % • Autres⁷ – 16 %

⁶ Inclut toutes les statistiques associées à la réprimande orale, à la sanction pécuniaire, à la rétrogradation et au licenciement.

⁷ Inclut toutes les statistiques associées à la réprimande orale, à la sanction pécuniaire, à la rétrogradation et au licenciement.

Relations avec les autres membres du personnel	• Suspension sans salaire – 50 % • Autres⁸ – 50 %
Protection et communication des renseignements	• Suspension sans salaire – 38 % • Réprimande orale – 31 % • Autres⁹ – 31 %

Les suspensions sans salaire, les sanctions pécuniaires, les rétrogradations et les licenciements sont des mesures disciplinaires prises dans les cas les plus graves d'inconduite fondée. Vous trouverez ci-dessous quelques exemples du type d'inconduite qui a entraîné une suspension sans salaire, une sanction pécuniaire ou une rétrogradation.

Tableau 5: Inconduite fondée ayant entraîné une suspension sans salaire, une sanction pécuniaire ou une rétrogradation

Inconduite	Exemples
Conduite et apparence	• Aider un employé à réussir un examen de langue seconde • Destruction de biens publics • Comportement irrespectueux et agressif envers un collègue ou un gestionnaire • Ne pas consigner l'information essentielle • Non-respect des protocoles de sécurité • Conduite en dehors de l'exercice de ses fonctions, y compris les infractions pénales • Dormir pendant l'exercice de ses fonctions
Protection et communication des renseignements	• Divulguer des renseignements confidentiels relatifs à une enquête disciplinaire • Communication d'informations protégées à un délinquant • Accès non autorisé aux renseignements sur les délinquants • Consultation de matériel pornographique sur le réseau du SCC
Relations avec les autres membres du personnel	• Acte de harcèlement personnel ou sexuel • Communication inappropriée • Attouchements inappropriés • Utilisation d'un langage offensant, irrespectueux et discriminatoire
Exécution responsable des tâches	• Absence sans autorisation • Retards • Usage excessif de la force (dans la plupart des cas) • Falsification des entrées de congés • Falsification des dossiers de formation • Posséder ou utiliser un téléphone portable pendant l'exercice de ses fonctions dans un établissement • Documentation inadéquate des patrouilles de sûreté • Patrouilles de sûreté inadéquates • Relation sexuelle inappropriée avec un collègue • Surveillance inadéquate des délinquants • Insubordination • Laisser un poste de sécurité sans surveillance • Égarement d'un élément de sécurité

⁸ Inclut toutes les statistiques associées à la réprimande orale et au licenciement.

⁹ Inclut toutes les statistiques associées à la réprimande écrite et au licenciement.

	• Utilisation abusive du réseau électronique du SCC et des médias sociaux personnels • Menaces à un gestionnaire
--	---

Le licenciement du SCC est la mesure disciplinaire la plus sévère pouvant être prise¹⁰. Les motifs des licenciements comprenaient une ou plusieurs des causes ci-dessous :

- Abus de pouvoir
- Participation partielle à un processus de recrutement
- Manquement à l'obligation de confidentialité
- Introduction d'un téléphone portable dans un établissement
- Introduction d'objets interdits dans un établissement
- Se livrer à des actes sexuels dans le milieu de travail
- Entrer dans une relation inappropriée avec un délinquant
- Établir une relation inappropriée avec la famille d'un délinquant
- Entretenir une relation inappropriée avec un subordonné
- Omission d'agir lorsqu'un délinquant est en détresse
- Conduite inappropriée en dehors de l'exercice de ses fonctions
- Attouchements inappropriés
- Faire des commentaires offensants
- Négligence des devoirs
- Fournir de fausses informations au SCC
- Communication de renseignements protégés à un délinquant

Infractions à la sécurité du personnel

Conformément aux directives du SCT, toutes les personnes ayant accès à des renseignements, à des biens ou à des installations du gouvernement doivent se soumettre à un filtrage de sécurité et c'est une condition d'emploi dans la fonction publique fédérale. Conformément à la [DC 564-1 : Filtrages de sécurité sur les personnes](#), les employés doivent fournir des renseignements personnels et des documents exacts et véridiques pour leur filtrage de sécurité. Il s'agit notamment des mises à jour supplémentaires requises en cas de changement de situation personnelle (par exemple, changement d'état civil) ou, plus rapidement, en cas de condamnation pour une infraction pénale. De plus, les employés sont tenus de signaler tout contact persistant ou inhabituel de la part de personnes, ainsi que tout comportement ou problème de sécurité (par exemple, abus d'alcool ou de drogues, activités frauduleuses).

En 2024 à 2025, les lignes directrices pour les activités de filtrage de sécurité sont passées de la Norme sur le filtrage de sécurité à la [Directive sur le filtrage de sécurité](#) du SCT. Dans le cadre de ces deux politiques, la cote ou l'attestation de sécurité d'un employé peut être réévaluée dans le cadre d'une mesure administrative connue sous le nom d'examen pour un motif déterminé.

Un examen pour un motif déterminé est lancé lorsque de nouveaux renseignements sont découverts ou signalés au sujet d'une personne et qui pourraient remettre en question sa fiabilité et/ou sa loyauté envers le Canada.

¹⁰ Les licenciements mentionnés ne concernent pas les employés qui ont été licenciés à l'issue d'une période probatoire ou les employés qui ont fait l'objet d'une enquête pour un motif valable en raison d'infractions à la sécurité du personnel, ce qui a entraîné la révocation de leur attestation de sécurité et un licenciement ultérieur parce qu'ils ne remplissaient plus l'une des conditions d'emploi.

Nombre total de cas: Cinq (5) examens pour un motif déterminé ont été ouverts.

Tous les examens ont porté sur l'introduction d'objets interdits dans les établissements et/ou sur des employés ayant des relations avec des personnes ayant commis des activités criminelles en dehors de leurs responsabilités professionnelles.

Cas clos: Cinq (5) cas ont été résolus.

Sur les cinq (5) cas, trois (3) employés ont vu leur classification de sécurité révoquée, ce qui a entraîné leur licenciement, conformément à la [Directive du Conseil du Trésor sur les conditions d'emploi](#), et deux (2) suppressions pour des raisons administratives ont été appliquées à la suite de démissions avant la fin de l'examen.

Actes répréhensibles aux termes de la [Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles](#) (LPFDAR)

La LPFDAR offre aux employés du secteur public fédéral un moyen sûr et confidentiel de divulguer des actes répréhensibles en milieu de travail, tout en les protégeant contre les représailles. Elle est conçue pour traiter les cas d'actes répréhensibles graves susceptibles de saper la confiance du public dans l'intégrité de la fonction publique. Elle ne vise pas les questions personnelles telles que les plaintes individuelles pour harcèlement ou les griefs en milieu de travail, qui devraient être traités dans le cadre des procédures existantes. La LPFDAR ne remplace pas les autres mécanismes de recours disponibles au sein du SCC.

Les employés du SCC peuvent faire une divulgation interne protégée d'un acte répréhensible grave au Bureau de gestion des risques liés à l'intégrité (BGRI) du SCC. Ces divulgations sont évaluées afin de déterminer si une enquête est justifiée au titre de la LPFDAR. Si un acte répréhensible est constaté à l'issue d'une enquête, le SCC doit publier un résumé décrivant l'acte répréhensible et toute mesure corrective prise dans le cadre de la divulgation proactive.

Le BGRI liés à l'intégrité a reçu vingt-deux (22) demandes de renseignements de la part d'employés.

Deux (2) de ces demandes ont donné lieu à des divulgations protégées qui sont en cours d'examen. Si un acte répréhensible est établi, il sera [publié](#).

Les vingt (20) autres employés ont été informés de l'enquête interne du BGRI et des processus liés aux représailles du [commissaire à l'intégrité du secteur public \(CISP\)](#) ainsi que du cadre de gestion des risques de fraude du SCC. Ils ont également été informés des différentes voies de recours possibles. Il s'agit notamment de mécanismes internes au SCC comme le [Bureau de résolution informelle des conflits \(BRIC\) du SCC](#), le bureau de l'Ombuds du bien-être en milieu de travail, la procédure de règlement des griefs et le soutien syndical. De plus, des options externes telles que la [Commission canadienne des droits de la personne \(CCDP\)](#) ont été suggérées. Les employés ont été informés que leurs renseignements pourraient être réévalués si de nouveaux renseignements sont découverts.

Le BGRI liés à l'intégrité ne rend pas compte des enquêtes ou des divulgations qui n'ont pas encore été corroborées, car il serait prématuré de le faire. Cette exigence est conforme à la LPFDAR et garantit que seuls les cas vérifiés d'actes répréhensibles sont rendus publics. En adoptant cette

approche, le Bureau de gestion des risques liés à l'intégrité préserve l'intégrité et la confidentialité du processus, protégeant ainsi l'identité de tous les employés concernés, comme l'exige la loi.

Chaque année, le dirigeant principal des ressources humaines du Conseil du Trésor publie un [rapport annuel sur la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles](#). Ce rapport donne un aperçu des activités liées à la divulgation dans les organisations du secteur public fédéral, conformément aux procédures internes établies en vertu de la LPFDAR, y compris celles du SCC.

Enquêtes externes

Diverses organisations canadiennes mènent leurs propres enquêtes sur notre ministère ou ses employés dans le cadre de leur mandat. Cette section fournit des informations sur les types d'enquêtes menées par ces organisations, ainsi qu'un résumé de toutes les enquêtes menées à bien concernant les allégations d'inconduite et d'actes répréhensibles au sein du SCC.

Commission canadienne des droits de la personne (CCDP)

En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, une personne ou un groupe de personnes peut déposer une plainte en matière de droits de la personne auprès de la [CCDP](#) pour toute action ou décision dont ils ont des motifs raisonnables de croire qu'elle a entraîné un traitement injuste ou défavorable d'une personne pour des [motifs de distinction illicites](#). La CCDP peut renvoyer la plainte au [Tribunal canadien des droits de la personne \(TCDP\)](#) pour une audience visant à déterminer s'il y a eu discrimination.

Total des plaintes reçues: Le SCC a reçu trente (30) plaintes relatives aux droits de la personne déposées par des employés auprès de la CCDP.

Plaintes classées: Vingt-deux (22) ont été renvoyés à la procédure interne de règlement des griefs.

Plaintes en cours: Huit (8) plaintes reçues demeurent ouvertes à différentes étapes du processus de la CCDP.

Total des plaintes en cours: Trente et un (31). En plus des huit (8) plaintes en cours reçues en 2024 à 2025, il y a vingt-trois (23) plaintes reportées des exercices précédents qui sont également à différentes étapes du processus de la CCDP ou du TCDP.

Décision du TCDP: Le TCDP a rendu une (1) [décision](#) dans laquelle il a conclu que le SCC n'avait pas pris de mesures d'adaptation adéquates tenant compte du handicap d'un travailleur occasionnel en ne participant pas activement à des discussions continues sur les mesures d'adaptation ou en n'ajustant pas la charge de travail pour tenir compte de la réduction des heures de travail.

Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada

Le [Programme du travail](#) d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) a pour mission de promouvoir et de faire respecter les normes de santé et de sécurité au travail dans les lieux de travail sous réglementation fédérale en appliquant la partie II du [Code canadien du travail](#) (le Code), afin d'assurer des milieux de travail sécuritaires et sains.

Les agents de santé et de sécurité du Programme du travail veillent à l'application du Code en effectuant des inspections en milieu de travail, en répondant aux plaintes des employés, et en enquêtant sur les accidents. Ils suivent une politique de conformité afin d'assurer une application juste et cohérente du Code dans tous les lieux de travail sous réglementation fédérale. Dans le cadre des activités d'application de la loi, les délégués ministériels peuvent donner des *instructions*. Une instruction est un avis officiel par écrit ordonnant à un employeur ou à un employé de régler un cas d'infraction au Code dans un certain délai.

Total des instructions: Le SCC a reçu trois (3) instructions en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*.

Instructions closes: EDSC a donné au SCC deux (2) instructions pour fournir les informations demandées par un comité local de santé et de sécurité au travail du SCC au cours d'une enquête sur une plainte concernant les niveaux de classification de sécurité des détenus au sein d'une unité d'intervention structurée. Le SCC s'est conformé aux deux instructions en fournissant les informations demandées.

Instructions en cours: EDSC a donné une (1) instruction au SCC pour qu'il effectue une fouille pour trouver des morceaux d'un miroir brisé. Le SCC s'est conformé à l'instruction en effectuant une fouille par palpation des délinquants à l'aide d'un détecteur manuel de métaux. Aucun morceau de miroir n'a été trouvé lors de la fouille. Le SCC conteste cette instruction. Le [Conseil canadien des relations industrielles](#) entendra l'appel et pourra confirmer, annuler ou modifier l'instruction.

Commissariat à l'intégrité du secteur public

Le [Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada](#) (CISP) est un organisme fédéral indépendant chargé de la mise en œuvre de la LPFDAR. Le CISP enquête sur les actes répréhensibles commis dans le secteur public fédéral et contribue à protéger les dénonciateurs et les personnes qui participent aux enquêtes contre les représailles. S'il est établi qu'un acte répréhensible a été commis, le commissaire à l'intégrité du secteur public en [fera rapport](#) au Parlement.

Aucun rapport de cas lié au SCC sur des actes répréhensibles n'a été [publié](#) par le CISP.

Aucune décision sur les représailles n'a été rendue par le [Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs](#).

Mécanismes d'enquête en matière de dotation en vertu de la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique \(LEFP\)](#)

Dans le cadre de son mandat visant à surveiller l'intégrité du système de dotation et de l'impartialité politique de la fonction publique fédérale, la [Commission de la fonction publique du Canada \(CFP\)](#) enquête sur les préoccupations relatives aux processus de nomination et sur les allégations d'activités politiques irrégulières pour les organisations assujetties à la [LEFP](#).

Plaintes déposées: La CFP a reçu onze (11) nouvelles demandes d'enquête sur des processus de nomination externes ou internes au SCC. Trente et une (31) enquêtes ont été menées tout au long de l'année, incluant des dossiers en suspens des années précédentes.

Plaintes classées:

- Huit (8) dossiers ont été rejetés, la CFP ayant décidé de ne pas mener d'enquête.
- Trois (3) dossiers se sont révélés non fondés après enquête.
- Un (1) dossier s'est révélé fondé, après enquête :

La CFP a conclu qu'un candidat externe avait commis une fraude en recevant une aide non autorisée et en utilisant des outils non autorisés lors d'un examen virtuel. En conséquence, le candidat a été éliminé du processus de sélection. De plus, pendant une période de deux ans, il doit informer la CFP par écrit avant d'accepter tout poste ou travail au sein de la fonction publique fédérale. La CFP informera tout gestionnaire subdélégué de l'existence de l'enquête avant de confirmer la nomination. Si la personne est embauchée au cours de cette période, elle doit suivre le cours Fondements des valeurs et de l'éthique pour les employés et en discuter avec son directeur dans les deux mois qui suivent sa nomination.

Enquêtes en cours: Dix-neuf (19) enquêtes sont en cours, y compris les enquêtes non terminées des années précédentes.

Conclusion

Le rapport annuel 2024 à 2025 sur le traitement des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles marque une avancée importante dans notre engagement en faveur de la conduite éthique, de la responsabilité et de la transparence. Il souligne l'engagement du SCC à mener des enquêtes approfondies sur toutes les allégations d'inconduite et d'actes répréhensibles, en veillant à ce que tous les cas avérés fassent l'objet de mesures appropriées prises en temps opportun. En prenant des mesures rapides et efficaces pour remédier aux cas d'inconduite et d'actes répréhensibles, nous continuons à favoriser la confiance et à défendre les valeurs fondamentales qui façonnent notre culture organisationnelle. Le SCC demeure résolu à faire évoluer et à renforcer cette culture pour soutenir la santé et le bien-être de ses employés, tout en favorisant des milieux de travail sécuritaires, inclusifs, diversifiés et respectueux.

En faisant preuve de transparence dans la manière dont le SCC traite les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles, nous visons à renforcer la confiance au sein de notre organisation et auprès du public.

Nous nous engageons à respecter les normes éthiques les plus élevées et à traiter tous les signalements de cas d'inconduite et d'actes répréhensibles avec équité, diligence et impartialité.

Annexe A – Ressources pour traiter les cas d'inconduite et les actes répréhensibles

1. Ressources internes

Prévention du harcèlement et de la violence Site intranet du SCC : Prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail	Gestion des risques de fraude – Bureau de gestion des risques liés à l'intégrité Site intranet du SCC : Prévention et signalement des fraudes
Ombuds du bien-être en milieu de travail Site intranet du SCC : Ombuds du bien-être en milieu de travail du SCC Numéro sans frais : 1-844-234-3583	Sécurité du personnel Site intranet du SCC : Signaler les changements personnels et les problèmes de sécurité
Infraction à la politique sur l'utilisation des ressources électroniques et du réseau Site intranet du SCC : Sécurité des TI Numéro sans frais: 1-877-943-0349	Actes répréhensibles – Bureau de gestion des risques liés à l'intégrité Site intranet du SCC : Divulgaration de cas d'actes répréhensibles

Pour plus d'informations sur le signalement d'un incident, les employés peuvent consulter [cette page intranet](#).

2. Ressources externes

Commission canadienne des droits de la personne pour plus d'informations sur les plaintes relatives aux droits de la personne. Numéro sans frais : 1-888-214-1090	Emploi et Développement social Canada : Santé et sécurité au travail Numéro sans frais : 1-800-641-4049
Commissariat à l'intégrité du secteur public Numéro sans frais : 1-866-941-6400	Commission de la fonction publique du Canada : Processus de dotation Numéro sans frais : 1-844-533-9202

3. Ressources de soutien

SCC –Gestion du stress en cas d'incident critique Site intranet du SCC : Gestion du stress en cas d'incident critique (GSIC)	Programme d'aide aux employés du SCC/LifeWorks Numéro sans frais : 1-855-709-2477
SCC – Bureau de résolution informelle des conflits Site intranet du SCC : Résolution informelle des conflits	Ligne info-crime du SCC Site intranet du SCC : SCC – Dénonciation anonyme Numéro sans frais : 1-866-780-3784
Bureau des valeurs et de l'éthique du SCC Site intranet du SCC : Valeurs et éthique	Griefs Droits de grief : Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral Site intranet du SCC : Procédures de règlement des griefs en matière de relations de travail