



Rapport annuel sur le traitement des cas
d'inconduite et des actes répréhensibles à la
Commission des libérations conditionnelles du
Canada – 2023-2024



Numéro de catalogue : PS91-23F-PDF
ISSN : 2819-5493

À moins d'avis contraire, il est interdit de reproduire le contenu de cette publication, en totalité ou en partie, à des fins de diffusion commerciale sans avoir obtenu au préalable la permission écrite de l'administrateur du droit d'auteur de la Commission des libérations conditionnelles du Canada (CLCC). Si vous souhaitez obtenir du gouvernement du Canada les droits de reproduction du contenu à des fins commerciales, veuillez demander l'affranchissement du droit d'auteur de la Couronne en communiquant avec :

Commission des libérations conditionnelles du Canada
Division des Affaires publiques et partenariats
410, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0R1

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

Also available in English under the title: Annual Report on Addressing Misconduct and Wrongdoing at the Parole Board of Canada – 2023-24.

D'autres formats sont disponibles sur demande à :

Commission des libérations conditionnelles du Canada
Responsable désignée de l'accessibilité
410, avenue Laurier Ouest, salle du courrier, 6e étage
Ottawa (Ontario)
K1A 0R1



Table des matières

Message de la présidente	5
Protection de la vie privée	6
À propos de la CLCC	7
Vue d'ensemble des cas d'inconduite et des actes répréhensibles en 2023-2024.....	7
Définition d'inconduite et d'acte répréhensible.....	7
Mécanismes de recours pour le signalement d'une inconduite ou d'un acte répréhensible.....	8
Divulgation d'actes répréhensibles en vertu de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles (LPFDAR)	8
Ressources humaines, Relations de travail	8
Processus de résolution de plaintes visant les commissaires – Section des normes professionnelles, Secrétariat des commissaires	9
Prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail	9
Santé et sécurité au travail.....	10
Gestion de la sécurité ministérielle	11
Utilisation du réseau.....	11
Autres ressources et mécanismes de recours externes pour signaler une inconduite ou un acte répréhensible	12
Discrimination.....	12
Loi canadienne sur l'accessibilité.....	12
Plaintes et enquêtes en matière de dotation.....	13
Services informels de bien-être en milieu de travail – à la demande.....	13
Services de gestion informelle des conflits (ICMS).....	13
Services de l'ombuds	13
Le Programme d'aide aux employés (PAE) et LifeSpeak.....	13
Traitement et prévention des cas d'inconduite et des actes répréhensibles à la CLCC	14
Divulgations internes des actes répréhensibles en vertu de la LPFDAR.....	14
Violation du Code de conduite des fonctionnaires de la CLCC et du Code de valeurs et d'éthique du secteur public	14
Mauvaise gestion financière	15
Processus de résolution de plaintes visant les commissaires	15
Prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail (exclusivement dans le cadre du processus de résolution ou de prévention)	16
Harcèlement et/ou discrimination (dans le cadre d'une procédure administrative distincte, indépendante de la procédure de résolution ou de prévention)	17
Santé et sécurité au travail	18
Violations de la sécurité ministérielle	18



Violations liées à l'utilisation acceptable du réseau et des ressources électroniques.....	19
Mesures administratives ou disciplinaires prises dans les cas fondés d'inconduite et d'actes répréhensibles	19
Conclusion	20



Message de la présidente

Nous avons le plaisir de présenter le premier Rapport annuel sur le traitement des cas d'inconduite et des actes répréhensibles à la Commission des libérations conditionnelles du Canada (CLCC) ainsi que les mesures prises au cours de la période visée, soit du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024.

Les observations et les données présentées dans le présent document soulignent notre engagement à respecter les normes les plus rigoureuses en matière de transparence, d'intégrité et de responsabilité, à favoriser la confiance et à veiller à ce que les comportements inefficaces et inappropriés soient rapidement signalés, examinés et corrigés grâce aux stratégies et aux mécanismes les plus efficaces qui soient.

Notre objectif n'est pas seulement de mettre en évidence les enjeux passés, mais aussi de faire preuve de transparence en veillant à ce que tous les employés et commissaires comprennent les mécanismes mis en place pour traiter et résoudre les cas de comportements contraires à l'éthique.

Je maintiens mon engagement à poursuivre le dialogue renouvelé sur les valeurs et l'éthique au sein de la fonction publique et à cultiver une culture positive, axée sur les valeurs. Nous continuerons de faire preuve de responsabilité, ainsi que d'équité et de transparence, lorsque des cas d'inconduite ou des actes répréhensibles seront signalés et considérés comme étant fondés.

Joanne Blanchard
Présidente



Protection de la vie privée

La protection des renseignements personnels, le respect de la confidentialité et le maintien de la confiance sont des priorités absolues pour la CLCC. Dans la préparation de ce premier rapport annuel, nous avons maintenu notre engagement à protéger la vie privée et la confidentialité de toutes les personnes concernées ou susceptibles d'être concernées par les cas considérés comme étant fondés.

À cette fin, les renseignements personnels et de nature délicate ont été anonymisés et regroupés afin de garantir la protection de la vie privée et la confidentialité. Les renseignements se rapportant à ces cas continueront d'être protégés conformément à la [Loi sur la protection des renseignements personnels](#). Dans les cas où il existe un risque de révéler l'identité d'une personne, les données n'ont été que partiellement divulguées, de façon à étayer le cas présenté. Cette approche reflète notre engagement à faire preuve de transparence tout en honorant notre responsabilité éthique de protéger les droits et la dignité de tous les employés et commissaires.

Dans les cas où il est conclu par suite d'une divulgation faite au titre de l'article 12 de la [Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles](#) (LPFDAR) qu'un acte répréhensible a été commis, la CLCC doit promptement mettre à la disposition du public l'information faisant état de l'acte répréhensible, y compris l'identité de son auteur si la divulgation de celle-ci est nécessaire, et présenter les recommandations et les mesures correctives prises (le cas échéant).



À propos de la CLCC

La CLCC est dirigée par une présidente qui rend compte au Parlement par l'entremise du ministre de la Sécurité publique. La CLCC est un tribunal administratif indépendant qui, en tant que partie intégrante du système de justice pénale canadien, prend des décisions de qualité sur la mise en liberté sous condition et la suspension du casier en plus de formuler des recommandations en matière de clémence. Elle contribue à la protection de la société en favorisant la réinsertion sociale en temps opportun et au besoin des délinquants en tant que citoyens respectueux des lois. La CLCC a également la responsabilité imposée par la loi :

- d'ordonner, de refuser d'ordonner et de révoquer des suspensions du casier en vertu de la [Loi sur le casier judiciaire](#);
- d'ordonner ou de refuser d'ordonner la radiation d'une condamnation en vertu de la [Loi sur la radiation de condamnations constituant des injustices historiques](#) (Loi sur la radiation);
- de formuler des recommandations en matière d'exercice de la clémence en vertu de la prérogative royale de clémence.

La CLCC est composée de fonctionnaires (*ci-après* « employés ») et de personnes nommées par le gouverneur en conseil (GeC) (*ci-après* « commissaires »). Les commissaires sont des personnes du GeC nommés par la gouverneure générale du Canada, sur la recommandation du Conseil privé du Roi pour le Canada (c'est-à-dire le Cabinet).

Tous les employés doivent respecter le Code de conduite des fonctionnaires de la CLCC (accessible uniquement au sein de la CLCC). Tous les commissaires doivent respecter le [Code de déontologie des commissaires](#). Les employés et les commissaires doivent respecter le [Code de valeurs et d'éthique du secteur public](#).

Compte tenu des lois régissant les deux catégories distinctes de personnes employées à la CLCC, les mécanismes de recours ne s'appliquent pas tous à la fois aux employés et aux commissaires. Dans les cas où un mécanisme de recours ne s'applique pas à l'une ou l'autre des catégories, celui-ci en tiendra compte.

Vue d'ensemble des cas d'inconduite et des actes répréhensibles en 2023-2024

Définition d'inconduite et d'acte répréhensible

On entend par « **inconduite** » toute action ou omission délibérée de la part d'un employé ou d'un commissaire constituant un non-respect des règles et lignes directrices établies, des lois, des politiques ou procédures en vigueur sur le lieu de travail, des principes éthiques, des normes, des exigences en matière de conflits d'intérêts ou d'instructions raisonnables de la part de la direction, ainsi que tout comportement constituant de l'insubordination ou du harcèlement, qui sont susceptibles d'entraîner des comportements inacceptables, inappropriés ou inefficaces allant à l'encontre d'un Code de conduite en vigueur. Dans certains cas d'inconduite, il peut être justifié et approprié de prendre des mesures correctives, disciplinaires ou administratives.

Remarque : en cas de violation grave d'un code de conduite allant à l'encontre de l'intérêt public, celle-ci peut faire l'objet d'une enquête au titre de la LPFDAR et être traitée comme un acte répréhensible.

Le terme « **acte répréhensible** » désigne exclusivement les incidents graves au sens de la [LPFDAR](#) qui portent atteinte à l'intérêt public. L'article 8 de la LPFDAR définit un acte répréhensible comme suit :

- (a) la violation d'une loi fédérale ou provinciale ou d'un règlement pris sous leur régime, à l'exception de la violation 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 employé ou d'un commissaire;
- (e) la violation grave d'un code de conduite établi en vertu des articles 5 ou 6 de la LPFDAR; et
- (f) le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre l'un des actes répréhensibles visés aux alinéas a) à e) ci-dessus.

Si, à la suite d'une enquête, il est déterminé qu'un acte répréhensible a été commis, des recommandations sont formulées à l'intention de la présidente et des mesures correctives sont mises en œuvre, le cas échéant. En outre, l'information sur tous les cas fondés d'actes répréhensibles est mise à la disposition du public.

Mécanismes de recours pour le signalement d'une inconduite ou d'un acte répréhensible

Dans un premier temps, si la situation le permet, les employés et les commissaires sont encouragés à envisager des stratégies de résolution informelle pour aborder et résoudre les problèmes en milieu de travail. Toutefois, lorsqu'un employé ou un commissaire fait face à des problèmes plus complexes en milieu de travail et qu'il ne se sent pas à l'aise d'en discuter de manière informelle, ou s'il est tenu de signaler un comportement douteux ou une conduite contraire à l'éthique, il peut demander un soutien confidentiel auprès des ressources ci-dessous, chaque mécanisme étant conçu pour traiter une question en particulier.

Divulgence d'actes répréhensibles en vertu de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles (LPFDAR)

La LPFDAR met à la disposition des fonctionnaires fédéraux et des commissaires un processus sûr, formel et confidentiel de divulgation des actes répréhensibles en milieu de travail, tout en leur donnant l'assurance qu'ils sont protégés contre tout acte de représailles. La LPFDAR prévoit **trois moyens sûrs et confidentiels** par lesquels un employé ou un commissaire peut divulguer une allégation d'acte répréhensible en toute confidentialité :

1. le supérieur hiérarchique ou le vice-président;
2. l'[agent supérieur de la divulgation interne](#) de la CLCC;
3. le [Commissariat à l'intégrité du secteur public](#), un organisme fédéral indépendant qui traite les divulgations d'actes répréhensibles au sein du secteur public fédéral.

Les employés et les commissaires peuvent consulter la page intranet de la CLCC (accessible uniquement au sein de la CLCC) pour obtenir de plus amples renseignements sur la LPFDAR ainsi que sur les procédures de la CLCC relatives à la réception, à la gestion et au traitement des divulgations d'actes répréhensibles.

Ressources humaines, Relations de travail

L'équipe des Relations de travail (RT) au sein des Ressources humaines (RH) de la CLCC, a pour objectif de favoriser des relations harmonieuses et efficaces en milieu de travail en offrant des conseils et un soutien spécialisés exclusivement aux gestionnaires de la fonction publique sur des questions relatives aux relations de travail, y compris celles qui donnent lieu à des enquêtes administratives formelles (ou à des examens des faits), le cas échéant.

Le gestionnaire délégué, avec l'appui des RT, examine les actes de comportement inapproprié et non professionnel qui pourraient constituer une violation du [Code de valeurs et d'éthique du secteur public](#) et/ou du Code de conduite des fonctionnaires de la CLCC. Le gestionnaire délégué, avec l'appui des RT, examine aussi les cas de mauvaise gestion financière. Par contre, certains de ces actes de mauvaise



gestion financière sont considérés comme des actes répréhensibles au sens de la LPFDAR; dans ces situations, les cas de non-respect seraient traités en vertu de la LPFDAR.

Lorsqu'il est déterminé qu'une allégation est fondée, l'équipe des RT fournit des conseils, des orientations et un soutien aux gestionnaires afin de déterminer le processus administratif et/ou disciplinaire approprié pour remédier à la violation, le cas échéant.

Pour de plus amples renseignements, les gestionnaires et les employés peuvent consulter la page intranet de la CLCC pour toute information liée au RT (accessible uniquement au sein de la CLCC) ou consultez le Coin du personnel (accessible uniquement au sein de la CLCC). Les gestionnaires peuvent également communiquer avec l'équipe des RT par courriel à l'adresse gen-pbc-clcc-labour.relations-relationsdetravail@csc-scc.gc.ca.

Processus de résolution de plaintes visant les commissaires – Section des normes professionnelles, Secrétariat des commissaires

La Section des normes professionnelles (SNP), au sein du Secrétariat des commissaires, est chargée de conseiller les commissaires en matière de conduite professionnelle, notamment en ce qui concerne l'interprétation et l'application cohérentes et équitables du [Code de déontologie des commissaires](#).

Elle coordonne également le [Processus de résolution de plaintes visant les commissaires](#) et oriente les commissaires vers les ressources et les services appropriés en ce qui touche les conditions d'emploi, les questions éthiques, les activités politiques, la partialité et les conflits d'intérêts. Ce processus au sein de la CLCC vise exclusivement les préoccupations concernant tout comportement présumé d'un commissaire qui serait contraire au [Code de déontologie des commissaires](#).

Quiconque souhaite déposer une plainte portant sur la conduite professionnelle d'un commissaire, la collégialité, les protocoles de sécurité, ou la mauvaise utilisation des ressources et des biens de la CLCC peut remplir le [Formulaire de dépôt de plainte liée à la conduite d'un commissaire](#) ou encore communiquer avec la Section des normes professionnelles par courriel à l'adresse Professional Standards-Normes professionnelles@PBC-CLCC.GC.CA pour obtenir des conseils et des orientations.

Pour de plus amples renseignements, les commissaires peuvent consulter la page intranet de la CLCC (accessible uniquement au sein de la CLCC).

Prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail

Le *Code canadien du travail* (CCT) définit le harcèlement et la violence sur le lieu de travail comme tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou un commissaire ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire.

Remarque : les allégations d'inconduite formulées dans le cadre du processus de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail du CCT qui seraient considérées comme des actes répréhensibles en vertu de la LPFDAR peuvent également être formulées au moyen du mécanisme interne de divulgation d'actes répréhensibles.

La Politique sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail de la CLCC (accessible uniquement au sein de la CLCC) vise à prévenir le harcèlement et la violence sur le lieu de travail en renforçant la sensibilisation par une formation obligatoire, en introduisant des mesures préventives pour créer et maintenir un lieu de travail exempt de harcèlement et de violence, et en favorisant la résolution informelle et précoce des conflits, le cas échéant, la tenue d'enquêtes sur les avis



d'incident¹ — dans le seul but de prévenir de futurs incidents et de mettre en œuvre des stratégies de prévention —, et le recours à d'autres mécanismes de résolution des différends, le cas échéant.

Cette politique s'applique à tous les employés de la CLCC (y compris les employés occasionnels et les étudiants) et aux commissaires, indépendamment de leur poste, niveau ou statut, ainsi qu'aux entrepreneurs et à toute autre personne ayant accès aux lieux de travail contrôlés par la CLCC. Les employés et les commissaires qui sont victimes ou témoins d'un incident de harcèlement ou de violence sont tenus de signaler l'incident, par écrit, de vive voix ou en présentant un avis d'incident aux personnes suivantes :

- leur gestionnaire (y compris les vice-présidents, les cadres et l'avocat-conseil principal);
- le destinataire désigné de la CLCC, par courriel à l'adresse NOOHS.GEN-PBC-CLCC@PBC-CLCC.GC.CA ou par téléphone au 343-990-4519.

Si l'incident concerne leur supérieur hiérarchique ou le vice-président, ils doivent le signaler au destinataire désigné de la CLCC.

Pour de plus amples renseignements sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, veuillez consulter la page intranet de l'Unité nationale de santé et de sécurité au travail (accessible uniquement au sein de la CLCC).

Santé et sécurité au travail

La santé et la sécurité au travail (SST) sont régies par le [CCT, partie II](#), et le [Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail](#). L'objectif de la SST est de promouvoir un lieu de travail sain et sécuritaire pour tous les employés et commissaires travaillant à la CLCC, et de cerner et de prévenir les accidents et les blessures liés au travail ou survenant dans le cadre de l'emploi.

La CLCC est tenue de protéger la santé et la sécurité de tous les employés et commissaires dans l'exercice de leurs fonctions en veillant à ce que les plaintes, y compris les refus de travailler, et les situations comportant des risques fassent l'objet d'une enquête, d'un signalement et d'un enregistrement. À ce titre, le Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail stipule que les employés et les commissaires sont tenus de signaler à la CLCC tout accident ou toute situation comportant des risques au travail ayant entraîné ou susceptible d'entraîner des blessures.

Les employés et les commissaires ont le devoir de signaler toute situation qu'ils estiment être une violation au CCT. Pour de plus amples renseignements, l'employé ou le commissaire peut communiquer avec le conseiller national en santé et sécurité au travail par courriel à l'adresse noohs.gen-pbc-clcc@pbc-clcc.gc.ca, ou encore consulter la page intranet de l'Unité nationale de santé et de sécurité au travail (accessible uniquement au sein de la CLCC).

¹ Comme le prévoit le CCT, les enquêtes réalisées au titre du CCT pour le harcèlement et la violence en milieu de travail visent uniquement à **prévenir** ce type d'inconduite. Ces enquêtes ne donnent pas lieu à des mesures administratives ou disciplinaires individuelles; elles servent plutôt à formuler des recommandations visant à prévenir d'autres incidents et à minimiser les risques de harcèlement et de violence en général. Néanmoins, les gestionnaires délégués, avec l'appui des RT, peuvent entreprendre des mécanismes de recours à la disposition de l'employeur pour examiner et traiter les situations d'inconduite présumée ou perçue. Dans certains cas, une enquête distincte peut s'avérer nécessaire, car les résultats de l'enquête initiale sous l'optique de la prévention ne peuvent pas servir à la prise de mesures correctives ou disciplinaires.



Gestion de la sécurité ministérielle

La [Directive sur la gestion de la sécurité](#) (DGS) est une directive en vertu de la [Politique sur la sécurité du gouvernement](#) (PSG) visant à assurer une gestion efficace, efficace et responsable de la sécurité au sein des ministères et organismes fédéraux.

L'un de ces contrôles de sécurité dont la CLCC est responsable et administrée est le filtrage de sécurité. Il s'agit d'une activité fondamentale qui établit et maintient une base de confiance au sein du gouvernement, entre le gouvernement et les Canadiens, et entre le Canada et d'autres pays. Les personnes doivent obtenir officiellement la cote ou l'autorisation de sécurité requise avant de se faire confier des tâches ou d'être affectées à un poste, et/ou avant d'avoir accès à des renseignements sensibles, des biens ou des installations. La décision de l'agent de sécurité délégué de la CLCC d'accorder une cote ou une autorisation de sécurité confirme qu'une personne est admissible à accéder à des renseignements sensibles, des biens ou des installations gouvernementales.

Le modèle de filtrage de sécurité comprend également des mécanismes permettant de traiter les renseignements défavorables qui peuvent être découverts au cours du processus de filtrage de sécurité ou à un moment ultérieur lorsque de nouveaux renseignements sont découverts ou rapportés. Les mécanismes peuvent comprendre une entrevue de sécurité pour ressourdre un doute ou peuvent nécessiter une révision pour un motif valable. Une révision pour motif valable est une réévaluation de l'admissibilité d'une personne à détenir une cote ou une autorisation de sécurité précédemment accordée. Ceci nécessite la tenue d'une enquête et d'une entrevue de sécurité. Au besoin, le filtrage de sécurité peut également être refait. Selon le résultat du processus de résolution du doute ou d'une révision pour motif valable, la cote ou l'autorisation de sécurité de la personne peut être accordée ou son admissibilité continue est validée pour une cote ou une autorisation de sécurité précédemment accordée. Autrement, il peut y avoir un refus ou une révocation de la cote ou de l'autorisation de sécurité s'il existe un doute raisonnable quant à la fiabilité ou à la loyauté d'une personne envers le Canada, ou s'il est possible de lui faire confiance pour protéger des renseignements sensibles, des biens ou des installations.

Un autre contrôle de sécurité en vertu du DGS est la sécurité physique, qui comprend la conception de l'environnement de l'installation, la gestion de l'accès, l'entreposage sécurisé, le transport, la transmission et la destruction, etc. Lorsque des préoccupations en matière de sécurité ou des allégations d'inconduite sont soulevées ou rapportées, les spécialistes fonctionnels de la sécurité de la Commission peuvent être délégués pour effectuer un exercice d'établissement des faits, mener une enquête administrative sur l'affaire qui peut entraîner des mesures disciplinaires, ou ils peuvent procéder à une révision pour motif valable en vertu de la [Directive sur le filtrage de sécurité](#) ce qui peut entraîner une décision administrative de révoquer une cote ou une autorisation de sécurité.

Si un employé ou un commissaire a des questions concernant les Services de sécurité de la CLCC ou doit signaler un incident ou une infraction à la sécurité, il peut envoyer un courriel confidentiel à l'adresse SecurityServices-Servicesdesecurite.GEN-PBC-CLCC@pbc-clcc.gc.ca.

Utilisation du réseau

La [Politique sur les services et le numérique](#) régit l'ensemble des règles qui décrivent la façon dont les organisations du gouvernement du Canada gèrent la prestation de services, l'information et les données, la technologie de l'information et la cybersécurité à l'ère du numérique.

À la CLCC, les ressources électroniques et le réseau utilisés par les employés et commissaires de la CLCC sont fournis par le Service correctionnel du Canada (SCC) et sont régis par la [Directive du commissaire sur l'utilisation des ressources électroniques](#) du SCC.



Les cas d'utilisation inappropriée ou inacceptable du réseau, qui enfreignent les politiques du Secrétariat du Conseil du Trésor (telles que définies à l'[annexe D](#) de la [Directive sur les services et le numérique](#)) ou toute autre politique gouvernementale régissant l'utilisation des systèmes et du réseau de la CLCC, font l'objet d'une enquête en collaboration avec le dirigeant principal de l'information de la CLCC et entraînent des mesures correctives en conséquence. Les violations peuvent inclure des infractions à la sécurité de l'information, le fait de ne pas protéger l'information ou les données contre un accès non autorisé, l'accès inapproprié ou non autorisé à l'information, l'installation de logiciels ou de dispositifs externes non autorisés, les activités illégales (telles que définies à l'[annexe B](#) de la [Directive sur les services et le numérique](#) du Secrétariat du Conseil du Trésor), ainsi que toute autre activité inappropriée qui va à l'encontre de la Politique de la CLCC sur l'usage du Web 2.0 (accessible uniquement par les employés et les commissaires de la CLCC).

Autres ressources et mécanismes de recours externes pour signaler une inconduite ou un acte répréhensible

Les employés et les commissaires ont également accès à des programmes et services externes expressément conçus pour faciliter la résolution des préoccupations et des problèmes liés au travail, dans les domaines ci-dessous :

Discrimination

La discrimination est le traitement injuste ou négatif d'une personne fondé sur des facteurs tels que la race, l'âge ou la déficience. Elle peut inclure le harcèlement lorsque des mesures ou des décisions prises au travail sont fondées sur un motif de distinction illicite au titre des lois sur la non-discrimination et créent un milieu de travail intimidant, hostile ou menaçant.

La [Loi canadienne sur les droits de la personne](#) (LCP) protège toutes les personnes contre le harcèlement et la discrimination fondés sur un ou plusieurs motifs de distinction illicites, notamment la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe (y compris la grossesse), l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience (y compris la déficience physique et mentale), les caractéristiques génétiques, ou l'état de personne graciée.

Tout employé ou commissaire qui pense avoir été victime de discrimination est vivement encouragé à demander conseil à son gestionnaire ou à son vice-président, les RT, leur syndicat ou encore à [communiquer](#) avec la Commission canadienne des droits de la personne pour [déposer une plainte en matière de droits de la personne](#).

Loi canadienne sur l'accessibilité

La [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) a pour objet de reconnaître et d'éliminer les obstacles, ainsi que de prévenir les nouveaux obstacles, en particulier pour les personnes en situation de handicap, dans les huit domaines décrits à l'article 5 de la Loi. À la CLCC, nous nous engageons à créer une culture d'inclusion en veillant à ce que toute personne qui utilise les services de la CLCC puisse le faire de manière juste et équitable, avec dignité et autonomie, sans se heurter à des obstacles.

Si un employé ou un commissaire a subi un préjudice attribuable aux [plans d'accessibilité](#), aux [processus de rétroaction](#) ou aux [rapports d'étape](#) de la CLCC, il peut déposer une plainte auprès du [commissaire à l'accessibilité](#) par l'intermédiaire de la Commission canadienne des droits de la personne.

Si un employé ou un commissaire s'est heurté à un obstacle à l'accessibilité dans un lieu de travail de la CLCC, la première étape consiste à [communiquer avec la responsable désignée de l'accessibilité de la CLCC](#) afin de lui faire part de l'obstacle en question.



Plaintes et enquêtes en matière de dotation

Processus pour les employés

Les employés de la CLCC qui ont des préoccupations concernant des irrégularités dans un processus de nomination, ou qui disposent d'informations au sujet d'une fraude possible dans un processus de nomination ou d'une allégation d'activités politiques inappropriées, peuvent communiquer avec l'équipe de la Dotation par courriel à l'adresse staffing-dotation.gen-pbc-clcc@pbc-clcc.gc.ca ou présenter une demande d'enquête à la [Commission de la fonction publique](#) (CFP).

Dans le cas d'une nomination interne, si la notification finale de nomination ou de proposition de nomination a été publiée, les employés peuvent également déposer une [plainte](#) en matière de dotation auprès de la [Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral](#) (CRTESPF) au titre de la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#) (LEFP).

La CRTESPF acceptera les plaintes dans les cas suivants :

- abus de pouvoir dans l'application du principe de mérite;
- abus de pouvoir dans le choix du processus (annoncé ou non annoncé);
- omission d'évaluer le plaignant dans la langue officielle de son choix.

Processus pour les commissaires

Les commissaires qui ont des préoccupations à la suite de leur participation à un processus de sélection sont encouragés à communiquer avec la personne indiquée dans l'Avis de possibilité de nomination.

Services informels de bien-être en milieu de travail – à la demande

La CLCC offre à l'ensemble des employés et des commissaires un accès direct et gratuit à une gamme variée de ressources informelles visant à favoriser et à soutenir une bonne santé mentale et un bien-être général. Les services ci-dessous sont informels, confidentiels, impartiaux, et la participation est toujours volontaire.

Services de gestion informelle des conflits (ICMS)

Tous les employés et les commissaires peuvent accéder aux Services de gestion informelle des conflits (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada) visant à prévenir l'aggravation des conflits en milieu de travail en gérant et en réglant ceux-ci de façon informelle, confidentielle, rapide et constructive. Pour de plus amples renseignements ou pour communiquer directement avec les SGIC, les employés et les commissaires peuvent consulter la page Intranet de la CLCC (accessible uniquement au sein de la CLCC).

Services de l'ombuds

Les Services de l'ombuds sont un mécanisme confidentiel et informel de résolution précoce des problèmes auquel tous les employés et commissaires peuvent faire appel pour résoudre des problèmes au travail. Pour de plus amples renseignements ou pour communiquer directement avec les Services de l'ombuds, les employés et les commissaires peuvent consulter la page Intranet de la CLCC (accessible uniquement au sein de la CLCC).

Le Programme d'aide aux employés (PAE) et LifeSpeak

Le [Programme d'aide aux employés](#) (PAE) offre un soutien en santé mentale à court terme aux employés, aux commissaires et aux membres de leur famille immédiate. LifeSpeak, une plateforme d'apprentissage en ligne avec des vidéos animées par des experts, des articles et des outils sur la santé mentale, le bien-être et la résilience, est également disponible. Les employés, les commissaires et/ou les membres de leur famille immédiate peuvent communiquer avec le PAE par l'un des moyens indiqués sur



ce [site](#), ou encore consulter la page intranet de la CLCC (accessible uniquement au sein de la CLCC) pour obtenir de plus amples renseignements sur le PAE et LifeSpeak.

Traitement et prévention des cas d'inconduite et des actes répréhensibles à la CLCC

Toutes les allégations d'inconduite ou d'actes répréhensibles sont prises très au sérieux et sont examinées rapidement et traitées en conséquence. Chaque allégation fait l'objet d'un examen approfondi afin de déterminer si elle est recevable et d'établir la marche à suivre la plus judicieuse.

Lorsque l'information divulguée au départ est insuffisante pour prendre une décision, un **processus d'enquête**² est lancé, lequel peut prendre la forme d'un **exercice d'établissement des faits** ou d'une **enquête**. Un exercice d'établissement des faits est entrepris lorsqu'une situation est relativement simple, que les faits ne sont pas contestés par les différentes parties et qu'ils ne nécessitent pas une enquête poussée. Lorsque la situation est plus complexe et que d'autres informations sont nécessaires, une enquête formelle peut être lancée.

Le signalement des cas pertinents suit l'ordre dans lequel les secteurs responsables des différents mécanismes sont présentés dans la section [Mécanismes de recours pour le signalement d'une inconduite ou d'un acte répréhensible](#).

Divulgations internes des actes répréhensibles en vertu de la LPFDAR

Au cours de l'**exercice 2023-2024**, à savoir du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024, la CLCC n'a reçu aucune divulgation d'actes répréhensibles, comme indiqué ci-dessous :

- Zéro (0) – les demandes de renseignements généraux;
- Zéro (0) – la violation d'une loi fédérale ou provinciale ou territoriale;
- Zéro (0) – l'usage abusif des fonds ou des biens publics;
- Zéro (0) – les cas graves de mauvaise gestion dans le secteur public;
- Zéro (0) – 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;
- Zéro (0) – la violation grave d'un code de conduite;
- Zéro (0) – le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible.

Le résumé des activités relatives à la divulgation ci-dessus peut être consulté dans le [Rapport annuel sur la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles de 2023-2024](#).

En outre, le Commissariat à l'intégrité du secteur public n'a publié aucun rapport ayant trait à la CLCC au cours de la période visée par le présent rapport.

Violation du Code de conduite des fonctionnaires de la CLCC et du Code de valeurs et d'éthique du secteur public

Le Code de conduite des fonctionnaires de la CLCC comprend un très large éventail de comportements que les employés doivent respecter et maintenir. Un manquement se produit lorsqu'un employé contrevient aux comportements en matière de valeurs et d'éthique attendus énoncés dans le Code de valeurs et d'éthique du secteur public ou énumérés dans le Code de conduite de la CLCC.

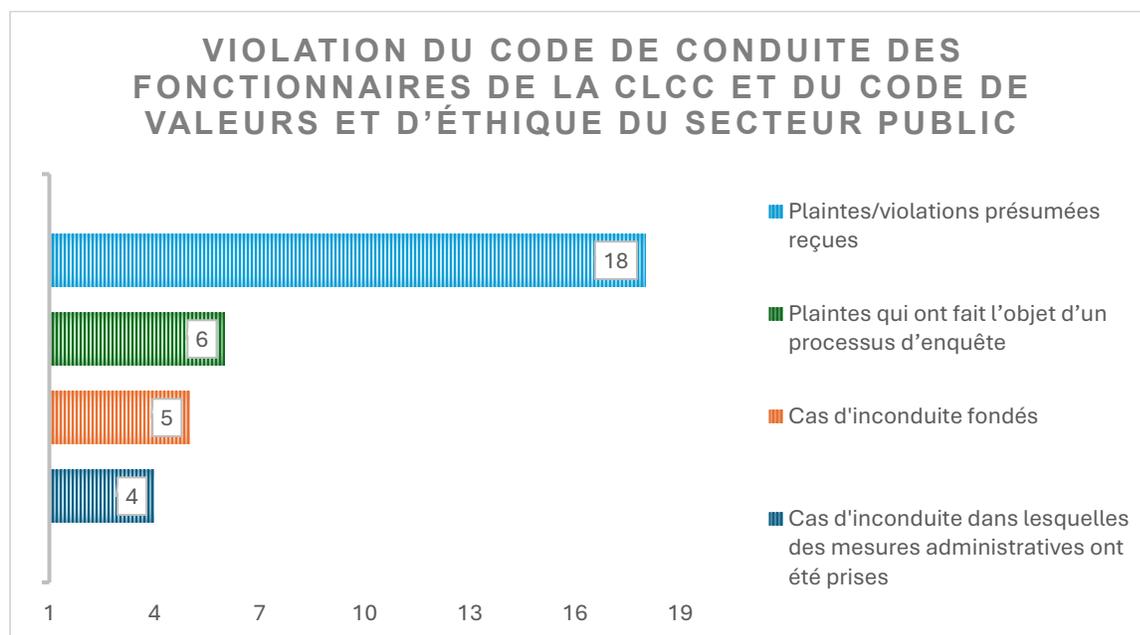
² Selon les données fournies, il y a un processus d'enquête par dossier, et non par allégation.



Des exemples de manquement incluent, sans s'y limiter, une conduite inappropriée ou non professionnelle, la menace ou l'intimidation d'un collègue ou d'un superviseur, le vol de temps, les retards, l'absentéisme ou l'absence non autorisée du travail, les congés non autorisés.

Au cours de l'**exercice 2023-2024**, à savoir du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 :

- Au total, dix-huit (18) plaintes/violations présumées ont été reçues.
- Parmi celles-ci, six (6) ont fait l'objet d'un processus d'enquête.
- De ce nombre, il a été déterminé que cinq (5) cas étaient fondés, des mesures administratives ont été prises dans quatre (4) des cas fondés, et un (1) employé a démissionné avant la fin de la procédure disciplinaire dans l'autre cas.



Mauvaise gestion financière

Au cours de l'**exercice 2023-2024**, à savoir du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 :

- Aucune allégation de mauvaise gestion financière n'a été reçue.

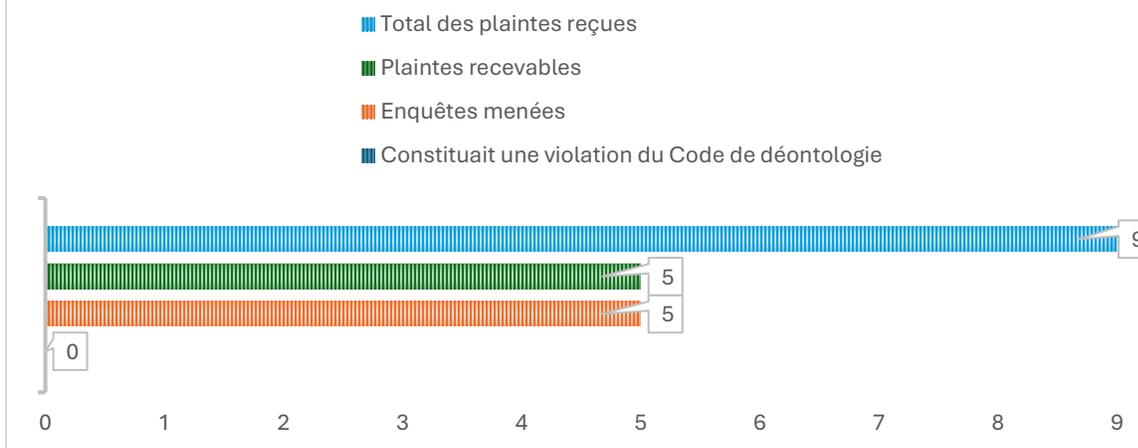
Processus de résolution de plaintes visant les commissaires

Au cours de l'**exercice 2023-2024**, à savoir du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 :

- Au total, neuf (9) plaintes ont été reçues concernant la conduite présumée d'un commissaire.
- Parmi celles-ci, cinq (5) plaintes ont été jugées recevables et ont fait l'objet d'une enquête.
- De ce nombre, il a été déterminé qu'aucune (0) ne constituait une violation du Code de déontologie.



PROCESSUS DE RÉOLUTION DE PLAINTES VISANT LES COMMISSAIRES



Prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail (exclusivement dans le cadre du processus de résolution ou de prévention)

Au cours de l'année civile 2023³, à savoir du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023, la CLCC a reçu, au total, six (6) avis d'incident liés au harcèlement et à la violence de nature non sexuelle. Aucune allégation de harcèlement ou de violence de nature sexuelle n'a été reçue.

Parmi les six (6) avis d'incident reçus, les incidents ont été résolus comme suit :

- Un (1) – règlement négocié
- Zéro (0) – conciliation
- Zéro (0) – enquête
- Zéro (0) – évaluation du lieu de travail
- Zéro (0) – la partie principale n'a pas pu être identifiée

Les cinq (5) autres incidents ont été traités par des ressources de soutien internes et externes, car il s'agit d'un employé/violence familiale⁴.

Parmi les six (6) avis d'incident reçus, les relations entre la partie principale⁵ et la partie intimée⁶ étaient les suivantes :

- Zéro (0) – employé/employé
- Un (1) – employé/superviseur, gestionnaire
- Zéro (0) – superviseur, gestionnaire/employé
- Zéro (0) – employé/tierce partie, client, entrepreneur, membre du public
- Cinq (5) – employé/violence familiale

³ Les Rapports annuels de l'employeur sur les incidents de harcèlement et de violence sont présentés chaque année au Programme du travail; ils portent sur l'année civile précédente plutôt que sur l'exercice financier.

⁴ La violence familiale en milieu de travail est définie comme toute personne qui subit des sévices de la part d'un membre de sa famille ou d'un partenaire intime. Pour plus d'information sur la violence familiale en milieu de travail, veuillez consulter cette page [Web](#).

⁵ Le Règlement du CCT définit la partie principale comme un employé ou un employeur qui fait l'objet d'un avis d'incident.

⁶ Le Règlement du CCT définit la partie intimée comme la personne qui est présumée être responsable de l'incident dans l'avis d'incident fourni en vertu du paragraphe 15(1) du CCT.



- Zéro (0) – employé/autre

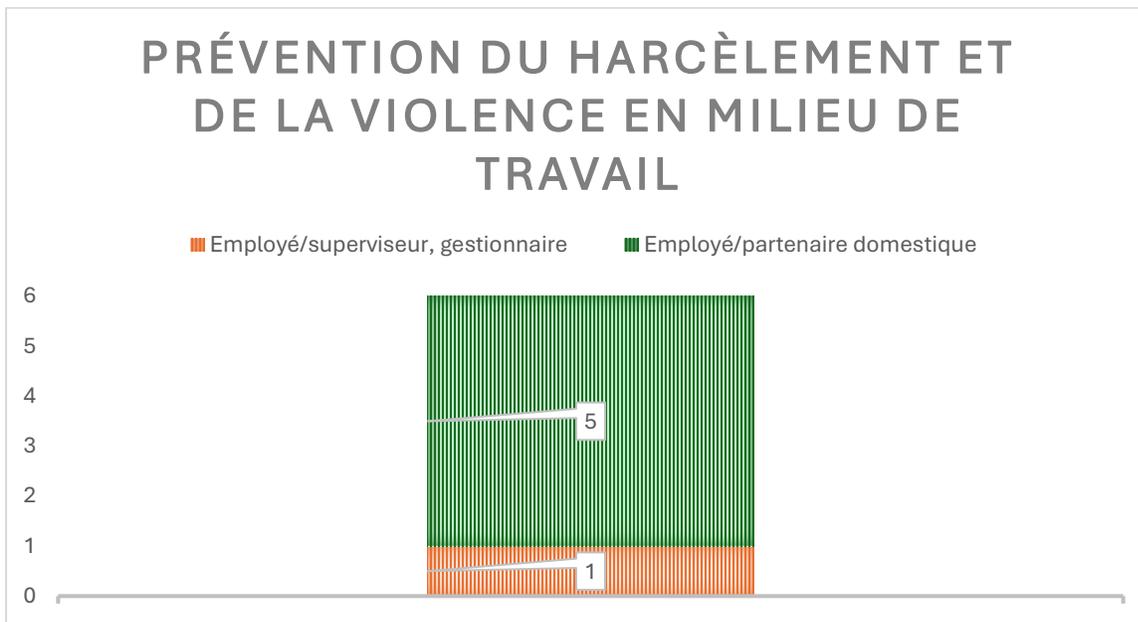
Parmi les six (6) avis d'incident reçus, ceux relevant d'un motif de distinction illicite énoncé dans la LCDP étaient les suivants :

- Zéro (0) – relevant d'un motif de distinction illicite

Parmi les six (6) avis d'incident reçus, les incidents se sont produits dans les endroits suivants :

- Un (1) – lieux de travail contrôlés par l'employeur
- Cinq (5) – lieux de travail non contrôlés par l'employeur
- Zéro (0) – déplacement/voyage
- Zéro (0) – autre

Comme mentionné précédemment, en vertu du [Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail](#), qui décrit les processus de prévention et de lutte contre le harcèlement et la violence en milieu de travail, la politique vise à cerner les risques, à prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail et à résoudre les problèmes systémiques touchant les employés. Le rétablissement du milieu de travail consiste à rétablir un environnement et des relations de travail sains et sécuritaires après un incident signalé de harcèlement et de violence.



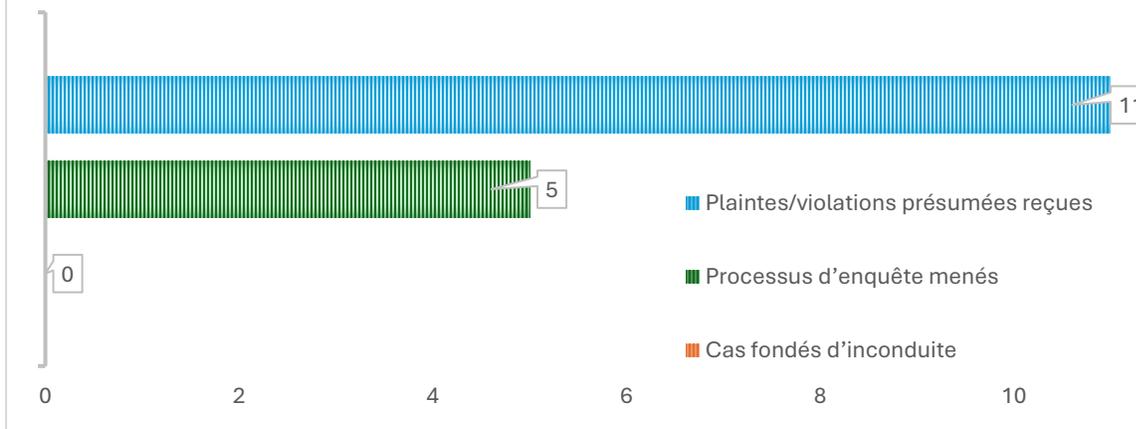
Harcèlement et/ou discrimination (dans le cadre d'une procédure administrative distincte, indépendante de la procédure de résolution ou de prévention)

Au cours de l'exercice 2023-2024, à savoir du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 :

- Au total, onze (11) plaintes/violations présumées ont été reçues.
- Parmi celles-ci, cinq (5) ont fait l'objet d'un processus d'enquête.
- De ce nombre, il a été déterminé qu'aucune (0) n'était fondée.



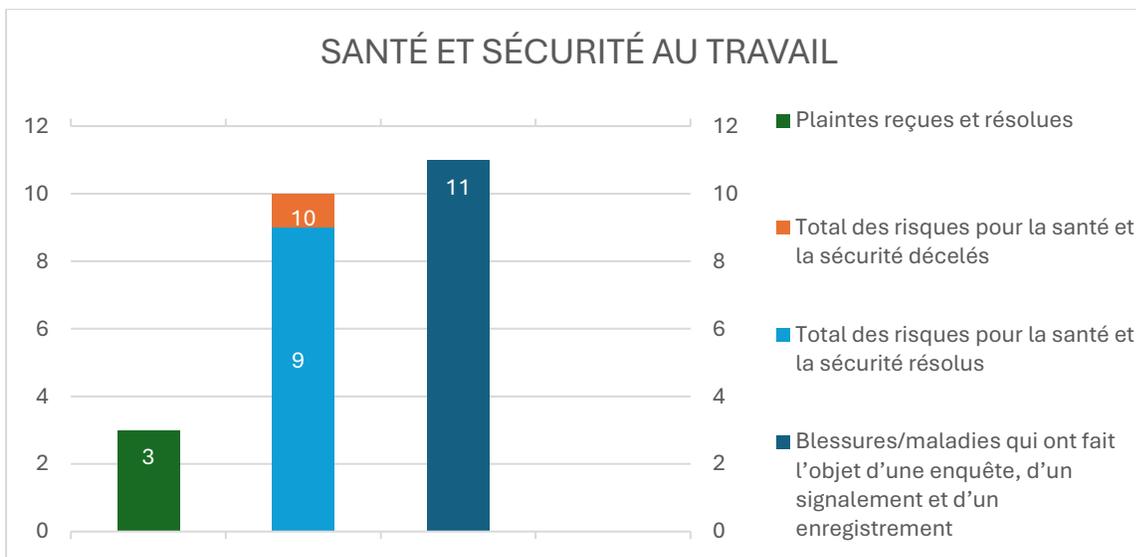
HARCÈLEMENT ET/OU DISCRIMINATION (PROCESSUS ADMINISTRATIF DISTINCT)



Santé et sécurité au travail

Au cours de l'**année civile 2023**⁷, à savoir du 1^{er} avril 2023 au 31 décembre 2023 :

- Au total, trois (3) plaintes ont été reçues et résolues au titre de la partie II du CCT.
- Aucun (0) refus de travailler n'a été déposé pour cause de conditions de travail dangereuses.
- Au total, dix (10) risques pour la santé et la sécurité ont été décelés et neuf (9) ont été résolus (Le risque restant a été résolu au cours de l'année civile suivante).
- Au total, onze (11) blessures/maladies ont fait l'objet d'une enquête, d'un signalement et d'un enregistrement.



Violations de la sécurité ministérielle

Au cours de l'**exercice 2023-2024**, à savoir du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 :

⁷ Les Rapports annuels de l'employeur sur la santé et sécurité sont présentés chaque année au Programme du travail; ils portent sur l'année civile précédente plutôt que sur l'exercice financier.



- Il n'y a eu aucun cas répertorié de plaintes, d'infractions ou de préoccupations de sécurité liées à une inconduite qui aurait justifié une enquête ou la révocation de la cote ou de l'autorisation de sécurité d'un employé ou d'un commissaire.

Violations liées à l'utilisation acceptable du réseau et des ressources électroniques

Au cours de l'**exercice 2023-2024**, à savoir du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 :

- Aucun cas de violation liée à l'utilisation acceptable du réseau et des ressources électroniques n'a été signalé.

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

Dans certaines situations, et lorsqu'on le juge approprié, des mesures administratives ou disciplinaires peuvent être prises dans les cas fondés d'inconduite.

Une **mesure administrative** désigne une série de mesures correctives visant à gérer, à maîtriser, à traiter et/ou à corriger un comportement inapproprié. Il s'agit généralement de mesures non disciplinaires visant à garantir la conformité, à atténuer les risques ou à préserver l'intégrité des opérations. Ces mesures comprennent, entre autres, des suggestions de formation, l'accompagnement, le recouvrement de fonds, la modification des privilèges d'accès au système de l'employé, la révocation de la cote de fiabilité ou de sécurité, la mise en œuvre de changements procéduraux, la réitération des attentes, etc.

Une **mesure disciplinaire** désigne les mesures prises par la CLCC dans un cas fondé d'inconduite ou de violation aux instruments de politique. Ces mesures ne visent pas seulement à corriger les comportements, mais aussi à renforcer la responsabilité et à maintenir des normes éthiques et professionnelles. Leur objectif est de dissuader les employés de commettre des gestes constituant une inconduite et, en cas d'inconduite, de les encourager à rectifier leur comportement et à se conformer aux normes de conduite établies, à moins que la situation ne justifie un licenciement. Les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées comprennent les avertissements verbaux ou écrits, la suspension, la rétrogradation, les sanctions pécuniaires ou le licenciement, en fonction de la gravité de la violation.

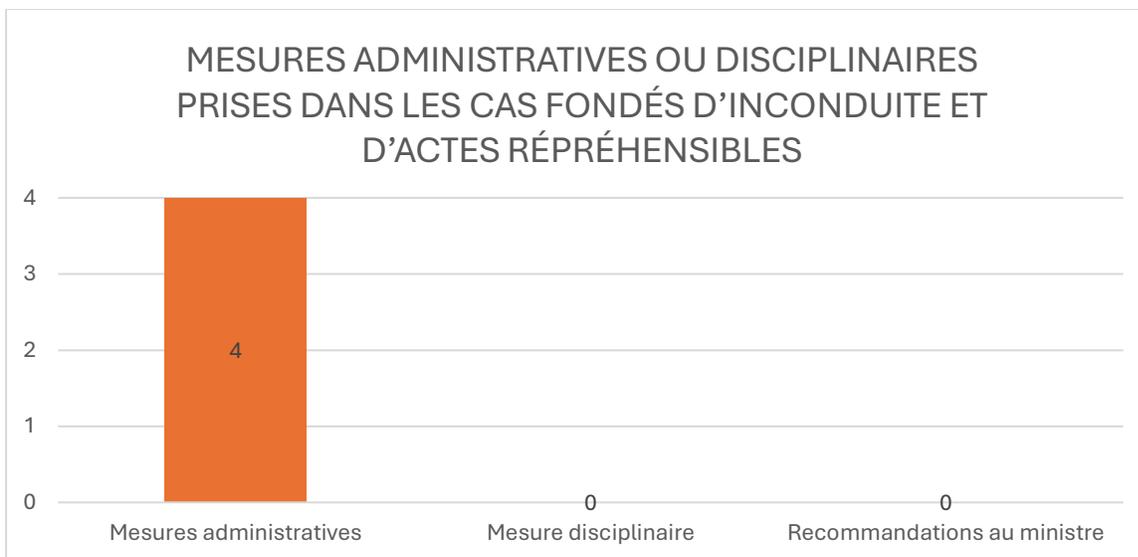
Au cours de l'**exercice 2023-2024**, à savoir du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 :

- Au total, quatre (4) mesures administratives ont été imposées en cas de violation du Code de conduite des fonctionnaires de la CLCC ou du Code de valeurs et d'éthique du secteur public.
- Aucune mesure disciplinaire n'a été imposée.

En cas d'inconduite de la part d'un commissaire, la présidente peut mettre en œuvre des mesures d'atténuation ou des stratégies de résolution afin de traiter la situation et de corriger le comportement inapproprié de manière efficace. En outre, conformément au paragraphe 155.1(1) de la [Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition](#) (LSCMLC), la présidente peut recommander au ministre de la Sécurité publique de déterminer si le commissaire devrait faire l'objet de mesures disciplinaires ou correctives pour l'inconduite signalée.

Au cours de la période visée par le présent rapport, aucune recommandation n'a été formulée à l'intention du ministre au titre du paragraphe 155.1(1) de la LSCMLC.





Conclusion

La CLCC s'engage pleinement à traiter toutes les questions et préoccupations soulevées avec le plus grand respect et le plus grand sérieux, et à veiller à ce que l'intégrité, l'équité, la confidentialité et la diligence soient respectées à chaque étape du processus.

La CLCC demeure convaincue que la publication de ce premier rapport annuel sur les cas d'inconduite et les actes répréhensibles permettra d'accroître considérablement la sensibilisation et le sentiment d'habilitation des employés et commissaires, afin de les motiver et de les encourager à jouer un rôle actif et décisif dans la promotion d'un lieu de travail sain, respectueux, inclusif et solidaire, et à soutenir l'ouverture, la transparence et la responsabilité dans le traitement des cas d'inconduite et des actes répréhensibles.

Tous les employés et commissaires de la CLCC sont tenus de respecter les normes éthiques énoncées dans leur Code de conduite ou de déontologie respectif. Le signalement des inconduites et des actes répréhensibles est une responsabilité commune que tous sont tenus de respecter.

