



EDSC

Emploi Développement social Canada

**Rapport sur la divulgation des actes
répréhensibles et des inconduites**

Année fiscale 2024 à 2025





Rapport interne sur la divulgation des cas d'inconduite et des actes répréhensibles à Emploi et Développement social Canada - 2024-2025

Les formats en gros caractères, braille, MP3 (audio), texte électronique, et DAISY sont disponibles sur demande en [commandant en ligne](#) ou en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Si vous utilisez un télécriteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, 2025

Pour des renseignements sur les droits de reproduction : droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca

PDF

N° de cat. Em4-53/2025F-PDF

ISBN 978-0-660-78742-8



Table des matières

Message des sous-ministres	4
Introduction	6
Contexte ministériel	6
Objectif.....	7
Définitions	7
Processus	7
Processus régis à l'interne	8
<i>Bureau de l'agente supérieure de divulgation</i>	9
<i>Enquêtes administratives amorcées par des employés sur des cas de harcèlement et de violence</i>	9
<i>Enquêtes administratives amorcées par la direction</i>	10
Processus régis à l'externe	10
<i>Commissariat à l'intégrité du secteur public</i>	10
<i>Commission canadienne des droits de la personne</i>	11
Données et tendances	11
<i>Manquements aux valeurs et à l'éthique</i>	12
<i>Enquêtes sur le harcèlement et la violence</i>	17
<i>Enquêtes sur les inconduites</i>	17
Domaines d'intérêt	21
<i>Divulgations d'actes répréhensibles en vertu de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles</i>	21
<i>Plaintes de harcèlement et de violence en vertu du Code canadien du travail</i>	22
<i>Plaintes relatives aux droits de la personne</i>	23
Initiatives visant à renforcer le comportement éthique à EDSC	26
Conclusion	28
Annexe I – Ressources confidentielles	29
Annexe II – Définitions	32

Message des sous-ministres

Pour donner suite à l'engagement renouvelé du greffier du Conseil privé à l'égard des valeurs et de l'éthique, nous avons le plaisir de vous présenter le rapport d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) sur le traitement des inconduites et des actes répréhensibles pour l'exercice financier 2024-2025.

Les employés de tous les niveaux ont la responsabilité de favoriser un milieu de travail sain et respectueux. Le *Code de conduite d'Emploi et Développement social Canada* ainsi que le [Code de valeurs et d'éthique du secteur public](#) encouragent tous les employés à signaler tout acte répréhensible ou inconduite. Ces codes garantissent aussi que toute personne qui signale un tel geste sera protégée. Nous nous engageons à prendre les mesures appropriées lorsque surviennent des inconduites ou des actes répréhensibles.

L'un des objectifs du présent rapport est de renforcer la confiance en nos systèmes de responsabilité, en améliorant la transparence et la visibilité. Ce rapport décrit les mesures qui sont prises lorsqu'une inconduite ou un acte répréhensible est signalé, de même que la manière dont le Ministère traite les cas fondés d'inconduite ou d'acte répréhensible. Nous espérons que le présent rapport annuel, ainsi que les mesures que nous avons prises et que nous prendrons, démontreront notre engagement à préserver la confiance et à veiller à la prise des mesures correctives nécessaires lorsque les allégations sont fondées, notamment des mesures administratives et disciplinaires pouvant aller jusqu'à la suspension et à la cessation d'emploi, s'il est justifié de le faire.

Nos principales priorités sont:

- 1) Nous rappeler les responsabilités fondamentales que nous avons en tant que fonctionnaires pour respecter les valeurs de la démocratie, le respect des personnes, l'intégrité, la saine gestion et l'excellence.
- 2) Prévenir les inconduites en intervenant rapidement face aux comportements inappropriés.
- 3) Fournir aux employés la formation et le soutien dont ils ont besoin.

Nous cherchons également à cultiver un environnement de travail positif où chacun se sent valorisé et respecté et dispose des moyens lui permettant de donner le meilleur de soi-même. Nous nous engageons à promouvoir l'inclusion, à encourager la collaboration et à veiller à ce que toutes les interactions soient menées avec professionnalisme et respect mutuel.

Cliff Groen

Sous-ministre délégué de l'Emploi et du Développement social et chef de l'exploitation pour Service Canada

Sandra Hassan

Sous-ministre du Travail et sous-ministre déléguée de l'Emploi et du Développement social



Tina Namiesniowski

Sous-ministre déléguée principale de l'Emploi et du Développement social

John Ostrander

Dirigeant principal des activités, Modernisation du versement des prestations et Technologie de l'information, Emploi et Développement social Canada

Paul Thompson

Sous-ministre de l'Emploi et du Développement social



Introduction

Tous les employés d'Emploi et Développement social Canada (EDSC), peu importe leur poste, ont la responsabilité de maintenir un lieu de travail sain, respectueux, sûr et exempt de harcèlement et de discrimination. Le respect du [Code de valeurs et d'éthique du secteur public](#) et du *Code de conduite d'EDSC* est la pierre angulaire de la relation employé-employeur. Les employés qui sont victimes ou témoins d'actes répréhensibles ou d'inconduites, directement ou indirectement, sont invités à signaler ces incidents sans crainte de représailles. Dans la plupart des cas, le premier point de contact d'un employé pour signaler des problèmes devrait être son gestionnaire. Si ce dernier est directement impliqué, d'autres ressources confidentielles sont à la disposition des employés, comme le décrit l'[annexe I](#).

Contexte ministériel

EDSC est le plus grand ministère de l'Administration publique centrale, comptant plus de 43 000 employés durant l'exercice financier 2024-2025, dont plus de 65 % travaillent à l'extérieur de la région de la capitale nationale. Les employés du Ministère touchent de manière concrète la vie des Canadiens et des Canadiennes dans tout le pays.

La [mission d'EDSC](#), y compris le Programme du travail et Service Canada, est de bâtir un Canada plus fort et inclusif, d'aider les Canadiens à mener une vie productive et gratifiante, et d'améliorer leur qualité de vie. EDSC offre des programmes et des services à tous les Canadiens et Canadiennes tout au long de leur vie. EDSC accomplit sa mission en :

- Élaborant des politiques qui favorisent la participation à l'apprentissage, au travail et à la vie communautaire;
- Offrant des programmes qui facilitent les transitions de la vie – passage du milieu scolaire au marché du travail; changement ou perte d'emploi; départ à la retraite;
- Fournissant un soutien financier aux aînés, aux familles et aux personnes sans emploi, malades ou ayant des obligations relatives à la prestation de soins;
- Aidant les groupes ayant des besoins distincts, dont les Autochtones, les personnes handicapées, les nouveaux arrivants et les voyageurs;
- Promouvant des relations de travail stables grâce à des services de médiation;
- Offrant des milieux de travail justes, sécuritaires et équitables;
- Fournissant des services pour le compte d'autres ministères;
- Facilitant l'accès numérique aux programmes et services gouvernementaux.

Objectif

En réponse à un appel du greffier du Conseil privé, le présent rapport décrit la manière dont les inconduites et les actes répréhensibles sont traités à EDSC, présente des données et des tendances, et examine les résultats observés. Il met également en évidence des statistiques clés sur la prévalence des inconduites et des actes répréhensibles, et vise à accroître la transparence.

Le rapport présente également des initiatives clés qui renforcent le comportement éthique et recommande des mesures qui permettront de défendre les valeurs du Ministère et de promouvoir une culture d'intégrité en milieu de travail.

Définitions

Les définitions sont fournies à l'[annexe II](#).

Processus

EDSC se fonde sur la [Politique sur la gestion des personnes](#) et les [Lignes directrices concernant la discipline](#) du gouvernement du Canada pour traiter les cas soupçonnés d'inconduites et d'actes répréhensibles. En tant qu'employeur, EDSC doit prendre les mesures appropriées en cas d'allégations d'inconduite ou d'acte répréhensible. Il s'agit notamment d'établir les faits et de mener des enquêtes de manière équitable, objective et opportune, tout en garantissant la confidentialité, le respect de la vie privée et l'équité procédurale.

Si les allégations initiales ne contiennent pas suffisamment d'information pour déterminer immédiatement qu'elles ne sont pas fondées, EDSC entreprend alors un exercice d'établissement des faits ou une enquête officielle. Ces deux processus servent à recueillir des renseignements, mais ils diffèrent en ce qui concerne leur portée, leur objectif et leur méthodologie. La direction détermine le bien-fondé des allégations d'actes répréhensibles ou d'inconduite en se fondant sur les faits disponibles. Tant l'exercice d'établissement des faits que l'enquête peuvent mener à une détermination d'inconduite et entraîner des mesures administratives ou disciplinaires.



Les principales différences entre les deux processus :

Établissement des faits

- L'objectif de l'établissement des faits est de rassembler et de vérifier des informations sur une question ou un événement en particulier.
- L'établissement des faits a généralement une portée étroite et se concentre sur des détails précis.
- En général, l'établissement des faits est mené par un gestionnaire. Bien qu'il ne s'agisse pas d'une procédure d'enquête officielle, elle suit les mêmes principes clés que les enquêtes (équité procédurale, confidentialité, respect des délais et neutralité). Ce processus consiste à recueillir des données, des documents et des déclarations afin d'établir les faits de base. Il peut comporter des entretiens, mais il est généralement de nature moins officielle.
- Le résultat d'un exercice d'établissement des faits est un résumé clair et concis des faits, suffisamment détaillé pour permettre à la direction de prendre une décision éclairée sur les prochaines étapes, comme le lancement d'un processus disciplinaire.

Enquête

- Les enquêtes visent à découvrir la vérité sur des questions plus vastes et plus complexes.
- En général, elles sont plus complètes et peuvent couvrir plusieurs aspects d'une situation ou d'un problème. Les enquêtes supposent un processus systématique et officiel comprenant des entretiens détaillés, ainsi que la collecte et l'analyse d'éléments de preuve.
- Les enquêtes débouchent sur des constatations, des conclusions et des recommandations.
- Les enquêtes sur les actes répréhensibles peuvent être menées par des enquêteurs internes ou au moyen d'un contrat établi avec des enquêteurs professionnels externes.

Processus régis à l'interne

Lorsqu'un employé présente des allégations d'inconduite ou d'acte répréhensible à un gestionnaire d'EDSC ou à l'agente supérieure de divulgation, EDSC doit prendre les mesures appropriées. La direction ou d'autres intervenants autorisés au sein d'EDSC peuvent lancer un exercice d'établissement des faits ou une enquête officielle sur des questions internes relatives au milieu de travail. Dans certains cas, EDSC a recours à des ressources internes pour enquêter, tandis que dans d'autres, le travail est confié à des enquêteurs externes.

Bureau de l'agente supérieure de divulgation

Le Bureau de l'agente supérieure de divulgation du Ministère offre un mécanisme confidentiel grâce auquel les employés peuvent signaler les allégations d'actes répréhensibles en vertu de la [Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles](#) (LPFDAR), tout en étant protégés contre les représailles.

Le Bureau de l'agente supérieure de divulgation examine les divulgations pour déterminer si la preuve est suffisante pour ouvrir une enquête en vertu de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*. Le cas échéant, l'agente supérieure de divulgation autorisera la tenue d'une enquête par un enquêteur neutre et professionnel, soit interne ou externe. Si la preuve n'est pas suffisante pour lancer une enquête en vertu de la Loi, le Bureau de l'agente supérieure de divulgation ne prend aucune autre mesure. Dans de tels cas, le Bureau en informe l'employé divulgateur et lui indique si la situation devrait être gérée au moyen d'un autre mécanisme de recours.

Le Bureau de l'agente supérieure de divulgation renvoie les cas concernant des activités criminelles aux autorités compétentes chargées de l'application de la Loi.

Enquêtes administratives amorcées par des employés sur des cas de harcèlement et de violence

Pour garantir un environnement de travail sûr et respectueux, EDSC a mis en place des procédures claires pour lutter contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail. Lorsqu'un employé signale un incident au Centre d'expertise en harcèlement et violence, celui-ci coordonne une réponse professionnelle dirigée par des experts pour s'assurer que chaque situation est traitée avec prudence et cohérence, en conformité avec les politiques établies.

Selon le [Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail](#) (entré en vigueur le 1^{er} janvier 2021), le Centre d'expertise en harcèlement et violence est chargé de recevoir tous les avis d'incident de harcèlement et de violence au travail et d'y répondre, comme le prévoit le [Code canadien du travail](#) (CCT), partie II.

Le Centre d'expertise aide les gestionnaires, les employés et les partenaires des ressources humaines en fournissant des outils et des ressources de communication, des séances de sensibilisation et des conseils impartiaux. De plus, il met en œuvre les politiques ministérielles, surveille les tendances et supervise le processus de résolution conformément aux règlements et aux politiques de prévention d'EDSC.

Un employé peut demander une enquête au titre du *Code canadien du travail*. Toutefois, puisque la loi vise d'abord la prévention, cette enquête ne pourrait pas mener à des mesures disciplinaires ou à une indemnisation financière.

Enquêtes administratives amorcées par la direction

Lorsqu'un gestionnaire apprend l'existence de comportements justifiant une enquête plus approfondie, il peut consulter l'équipe du Programme de l'intégrité interne (PII), une division de la Direction générale des services d'intégrité de Service Canada. Le mandat du PII consiste à s'assurer que les comportements de tous les employés d'EDSC sont conformes aux valeurs fondamentales et à l'éthique du [Code de valeurs et d'éthique du secteur public](#) et du *Code de conduite d'EDSC*.

Le PII peut ouvrir une enquête administrative. Les enquêteurs sont chargés de rassembler les faits dans les affaires susceptibles de donner lieu à des mesures administratives ou disciplinaires. Ces cas portent souvent sur ces types de comportements :

- Violations d'une politique organisationnelle
- Accès non autorisé ou inapproprié à l'information
- Allégations d'inconduite
- Activité criminelle soupçonnée
- Incidents de sécurité
- Violence au travail

En outre, le Bureau d'enquête, une équipe distincte qui relève désormais des Relations de travail, mais qui relevait en 2024-2025 du directeur du Centre d'expertise en harcèlement et violence, peut mener des enquêtes administratives au nom de la direction sur des allégations de harcèlement et de violence, ainsi que sur des allégations d'inconduite dans le contexte de relations interpersonnelles (commérage, exclusion sociale, abus de pouvoir, manipulation, etc.) à EDSC, ce qui ne relève pas du champ d'application du *Code canadien du travail*.


Dans certains cas, la direction peut engager des enquêteurs externes pour mener ces enquêtes.

Processus régis à l'externe

Dans certaines situations, un organisme indépendant externe est habilité à enquêter sur des questions liées au milieu de travail.

Commissariat à l'intégrité du secteur public

Le Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada est un organisme indépendant qui traite les divulgations d'actes répréhensibles et les représailles au sein du secteur public fédéral, en vertu de la [Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles](#). Il y a trois moyens pour les employés de divulguer des actes répréhensibles : par l'intermédiaire d'un gestionnaire, par l'intermédiaire de l'agente supérieure de divulgation, ou directement auprès du commissaire à l'intégrité du secteur public.



Lorsqu'un employé effectue une divulgation directement auprès du commissaire, ce dernier analyse l'information et détermine s'il y a lieu d'ouvrir une enquête. Le Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada ne révèle pas le nombre de fonctionnaires divulgateurs à EDSC; toutefois, il informe EDSC lorsqu'il décide d'ouvrir une enquête.

Le Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada n'a lancé aucune enquête par suite d'une divulgation d'un employé d'EDSC au cours de l'exercice 2024-2025.

Commission canadienne des droits de la personne

La raison d'être de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) est de contribuer à ce que chaque personne au Canada soit traitée équitablement, peu importe son identité. La Commission n'a pas de lien de dépendance avec le gouvernement et a l'autorité d'effectuer des recherches, de mener des activités de sensibilisation et de se prononcer sur tout sujet lié aux droits de la personne au Canada. La Commission veille à l'application de la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#), qui protège les employés contre toute discrimination fondée sur les motifs de distinction illicite que sont la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, la déficience ou l'état de personne gracée.

La CCDP examine les plaintes de discrimination et, au besoin, recueille de l'information auprès des parties pour déterminer les prochaines étapes, comme décider si la plainte sera soumise au Tribunal canadien des droits de la personne pour établir s'il y a eu discrimination.

Lorsqu'un employé d'EDSC dépose une plainte relative aux droits de la personne auprès de la CCDP, le personnel des Relations de travail d'EDSC examine la plainte et coordonne la réponse du Ministère à la CCDP. Il convient de noter que l'employé ne peut déposer une plainte auprès de la CCDP qu'après avoir épuisé tous les recours établis dans sa convention collective.

Données et tendances

L'exercice financier 2024-2025 a été une période d'activité et de transformation importantes pour EDSC. La présente section du rapport porte sur les données statistiques qui permettent au Ministère de créer et de mettre en œuvre les stratégies et les initiatives requises pour garantir un lieu de travail sûr, sain et productif.

EDSC dispose de plusieurs moyens pour détecter les manquements à son Code de conduite et au *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*. Lorsqu'un manquement est détecté, la direction agit systématiquement.

Manquements aux valeurs et à l'éthique

La section suivante présente un aperçu statistique des cas et manquements liés aux valeurs et à l'éthique. Elle souligne la nature et la fréquence de ces incidents et donne un aperçu des secteurs dans lesquels les manquements sont le plus fréquents.

Il y a une distinction importante à faire entre les « cas » et les « manquements ». Un manquement désigne un comportement précis qui va à l'encontre des valeurs définies dans les codes. Un cas peut comporter un seul manquement, ou plusieurs manquements liés entre eux. Par exemple, un cas menant à une cessation d'emploi peut être attribuable à un manquement à la valeur de l'intégrité (traitement de faveur) ainsi qu'à un manquement à la valeur de l'intendance (accès à l'information irrégulier ou non autorisé).

En 2024-2025, EDSC a géré 680 cas où des mesures administratives ou disciplinaires ont été prises, ce qui constitue une baisse d'environ 6 % par rapport aux 726 cas gérés l'année précédente.

Ces 680 cas incluaient un total de 916 manquements, une baisse d'environ 11 % par rapport aux 1 026 manquements observés l'année précédente.

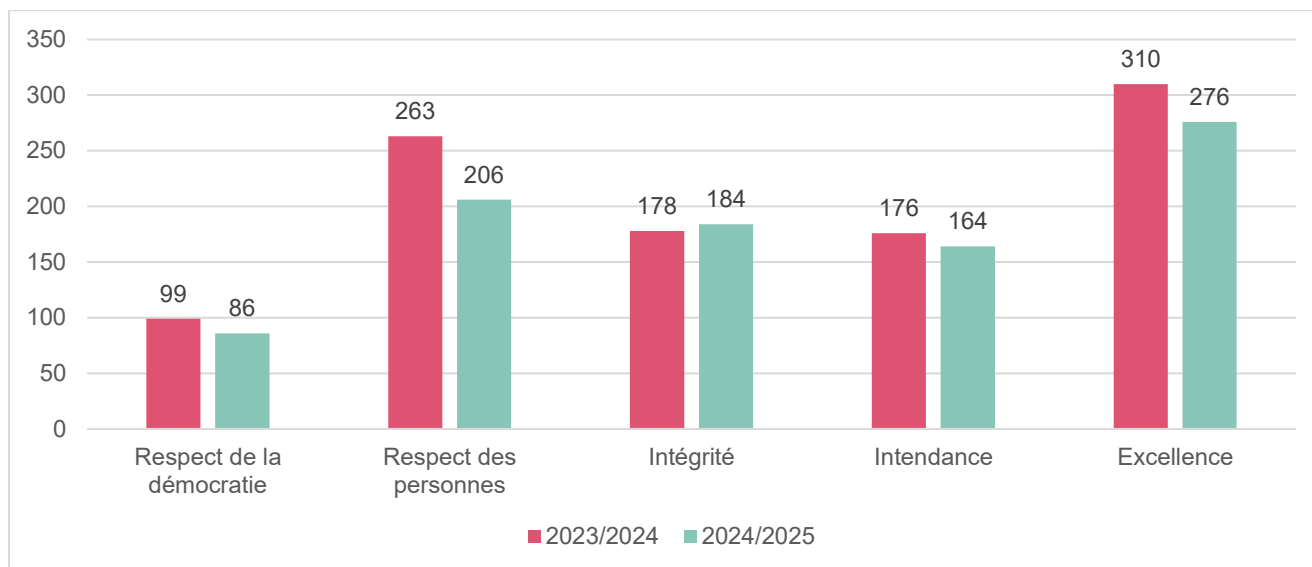
Les cas mettaient en cause 629 employés (soit près de 1,5 % des employés d'EDSC) dont 47 étaient impliqués dans plus d'un cas. Les manquements ne donnent pas toujours lieu à des mesures disciplinaires.

Au cours de l'exercice 2024-2025, des mesures administratives, comme des lettres d'attentes ou de la formation additionnelle, ont été prises dans 463 des 680 cas (68 %), tandis que des mesures disciplinaires, telles qu'une réprimande écrite ou une suspension, ont été prises dans 217 des 680 cas (32 %).

En 2024-2025, tout comme c'était le cas en 2023-2024, les valeurs qui ont donné lieu au plus grand nombre de manquements sont l'Excellence et le Respect des personnes. En 2021-2022 et 2022-2023, l'Intégrité et l'Intendance étaient les valeurs ayant été le plus souvent enfreintes.

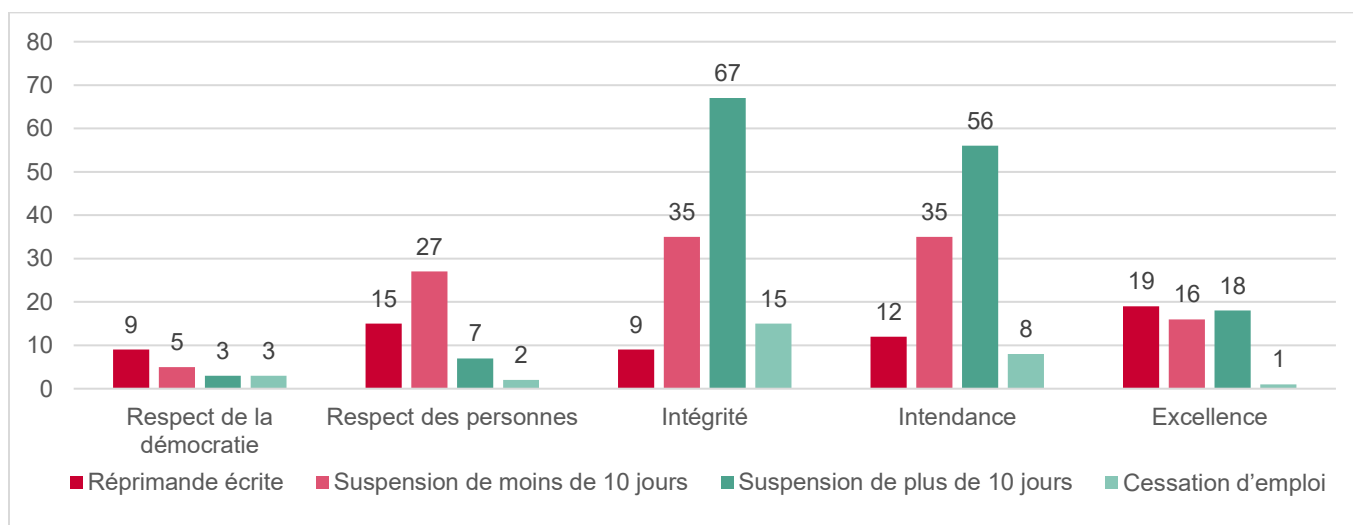
En 2024-2025, la valeur de l'Excellence a fait l'objet de 276 manquements, soit 30 % du nombre total. Les retards, l'absentéisme, le non-respect des horaires et les problèmes de congés ont représenté 178 (64 %) des manquements à la valeur de l'Excellence.

Figure 1: Nombre de manquements par valeur enfreinte 2023-2024 et 2024-2025



Les manquements aux codes peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires. Le tableau ci-dessous présente le nombre de manquements selon la mesure disciplinaire appliquée et la valeur enfreinte. En 2024-2025, 40 % (362) de tous les manquements ont entraîné des mesures disciplinaires, comparativement à 30 % (307) en 2023-2024. Il s'agit d'une augmentation de 10 % dans la proportion de manquements ayant mené à des mesures disciplinaires d'une année à l'autre. Notez qu'un cas de mesure disciplinaire peut comprendre plus d'un manquement.

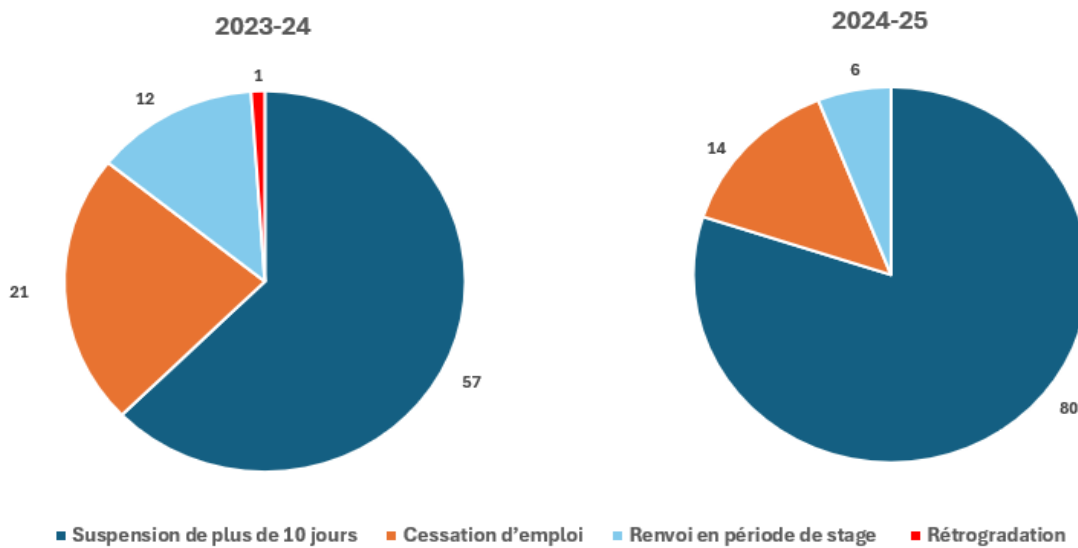
Figure 2 : Nombre de manquements, par mesure disciplinaire et par valeur enfreinte – 2024-2025



EDSC assure le suivi et l'analyse des manquements graves au code de conduite qui donnent lieu à des mesures disciplinaires à grande incidence, à savoir les suspensions de 10 jours ou plus, les rétrogradations et les cessations d'emploi. Bien que la cessation d'emploi en période de stage constitue une mesure administrative (et non pas disciplinaire), elle est tout de même considérée comme une mesure à grande incidence et est comptabilisée dans les données ci-dessous. La compréhension de la nature et de la fréquence de ces manquements graves permet d'orienter l'élaboration des politiques, les priorités en matière de formation et les stratégies d'atténuation des risques.

En 2024-2025, 100 cas ont donné lieu à des mesures à grande incidence, soit une augmentation de neuf cas par rapport à 2023-2024. Les deux graphiques ci-dessous présentent la distribution des cas ayant mené à des mesures à grande incidence en 2023-2024 et 2024-2025.

Figure 3 : Cas ayant donné lieu à des mesures à grande incidence



Le tableau ci-dessous présente en détail les valeurs enfreintes dans les 100 cas recensés en 2024-2025. Ces 100 cas regroupaient un total de 191 manquements.

Tableau 1 : Manquements ayant donné lieu à une mesure disciplinaire à grande incidence, par comportement année fiscale 2024 à 2025

Manquements / Mesure disciplinaire à grande incidence	Manquements ayant mené à une cessation d'emploi en période de stage	Manquements ayant mené à une suspension de 10 jours ou plus	Manquements ayant mené à une cessation d'emploi
Excellence			
Retard, manque de ponctualité, absentéisme, non-respect des horaires, problèmes de congé	1	8	1
Mauvaise gestion	1	2	0
Comportements non professionnels dans le service à la clientèle	2	3	0
Autres (p. ex. utilisation excessive du téléphone personnel pendant les heures de travail, attitude irrespectueuse)	0	5	0
Respect des personnes			
Harcèlement (grief/plainte retenue)	0	2	0
Violence en milieu de travail	0	1	0
Comportement inapproprié et irrespectueux	1	4	2
Intégrité			
Abus de confiance*	2	12	6
Conflit d'intérêts	0	7	1
Traitement de faveur	0	33	4
Autres (p. ex. malhonnêteté, vol, comportement frauduleux)	0	15	4
Intendance			
Utilisation abusive et divulgation non autorisée d'information	0	1	0
Mauvais usage d'actifs ou de fonds du gouvernement du Canada	0	7	3
Accès non autorisé ou inapproprié à l'information	3	47	4
Autre	1	1	1
Respect de la démocratie			
Insubordination	0	3	0
Autres (p. ex. partialité, omission d'exercer ses fonctions de manière non partisane, non-respect de l'obligation de loyauté)	0	0	3
Total	11 manquements menant à 6 cessations d'emploi en période de stage	151 manquements menant à 80 suspensions de 10 jours ou plus	29 manquements menant à 14 cessations d'emploi

En 2024-2025, 14 cessations d'emploi ont été comptabilisées, regroupant 29 manquements. Le manquement ayant le plus souvent mené à une cessation d'emploi est l'abus de confiance. La confiance est fondamentale dans la relation de travail. Un manquement grave, comme une demande frauduleuse de prestations auxquelles un employé n'a pas droit, peut entraîner une cessation d'emploi, même s'il s'agit du premier manquement de l'employé. Lorsque la crédibilité et l'intégrité d'un employé sont fortement remises en question en raison de son comportement, l'employeur peut décider que la relation de travail est irrémédiablement compromise. L'abus de confiance est donc un manquement aux codes parmi les plus graves et les plus lourds de conséquences.

Voici quelques comportements et gestes ayant mené à une cessation d'emploi : accès non autorisé ou inapproprié à l'information, présentation de certificats médicaux frauduleux, comportement inapproprié en milieu de travail, publication de contenu inapproprié sur les médias sociaux, éviter de travailler en falsifiant des transactions pour paraître productif, demande et réception de prestations auxquelles l'employé n'avait pas droit.

Les données sur les mesures disciplinaires révèlent également des détails importants sur les 151 manquements graves ayant mené à une suspension de 10 jours ou plus.

Le manquement le plus fréquent ayant entraîné une suspension de 10 jours ou plus était un accès irrégulier ou non autorisé à l'information, qui représentait 47 manquements. Ces chiffres illustrent l'importance capitale de protéger les données sensibles et de maintenir des protocoles d'accès rigoureux. Le traitement de faveur arrive deuxième parmi les manquements les plus fréquents ayant entraîné une suspension de 10 jours ou plus, avec 33 manquements, ce qui indique qu'EDSC est constamment confronté à des défis en matière d'équité et d'impartialité.

En tout, 15 manquements ont été inscrits dans la catégorie « Autres » sous la valeur d'Intégrité (comportements tels que la malhonnêteté, le vol et la fraude). Cela représente le troisième plus grand nombre de manquements ayant mené à une suspension de 10 jours ou plus.

Les chiffres étaient relativement faibles pour les catégories comme la mauvaise gestion, les comportements non professionnels dans le service à la clientèle, la violence en milieu de travail et l'utilisation irrégulière de l'information. Cependant, ces manquements demeurent importants et doivent faire l'objet d'une attention et d'une surveillance soutenues. Bien que la valeur du Respect de la démocratie ait été la moins souvent enfreinte, elle a tout de même entraîné une cessation d'emploi, ce qui témoigne du fort engagement d'EDSC pour protéger les principes de la démocratie et de ses attentes envers ses employés quant au respect de l'obligation de loyauté.

Enquêtes sur le harcèlement et la violence

En 2024, le Bureau d'enquête a mené neuf enquêtes administratives en rapport avec le harcèlement et la violence. De ce nombre, une a été menée à l'interne, et huit ont été réalisées par des enquêteurs externes. Deux de ces huit enquêtes externes ont débuté en tant qu'enquêtes internes. À la fin de 2024, trois de ces enquêtes avaient été closes : deux étaient partiellement fondées et une était non fondée. Les constatations de harcèlement relèvent généralement de la valeur « Respect des personnes » des codes.

Enquêtes sur les inconduites

En cas de soupçon d'inconduite, le Programme de l'intégrité interne (PII) peut être appelé à enquêter.

La plupart des enquêtes du PII se rapportent aux manquements suivants :

- accès non autorisé ou inapproprié à l'information aux bases de données sur l'assurance-emploi, le numéro d'assurance sociale, le Régime de pensions du Canada et la Sécurité de la vieillesse;
- demandes de prestations auxquelles l'employé n'a pas droit (p. ex. prestation canadienne d'urgence (PCU));
- utilisation non autorisée de l'équipement ministériel lors de déplacements à l'étranger.

Durant l'exercice 2024-2025, le PII a réalisé un total de 128 enquêtes, dont 127 (99,2 %) étaient des cas qui ont été jugés fondés par le PII. Ces chiffres peuvent inclure des enquêtes ayant débuté lors d'un exercice antérieur. De ce nombre, 108 cas ont été résolus du point de vue des Relations de travail, ce qui signifie qu'une décision disciplinaire a été rendue et appliquée.

Parmi les cas résolus :

- 75 (69 %) étaient liés à un accès non autorisé ou inapproprié à l'information;
- 18 (17 %) mettaient en cause des déplacements à l'étranger;
- 8 (7 %) appartenaient à la catégorie « Autre » (p. ex. tricherie lors d'examens non supervisés ou réception de prestations sans y avoir droit);
- 7 (6 %) étaient des situations où l'employé évitait des appels ou du travail.

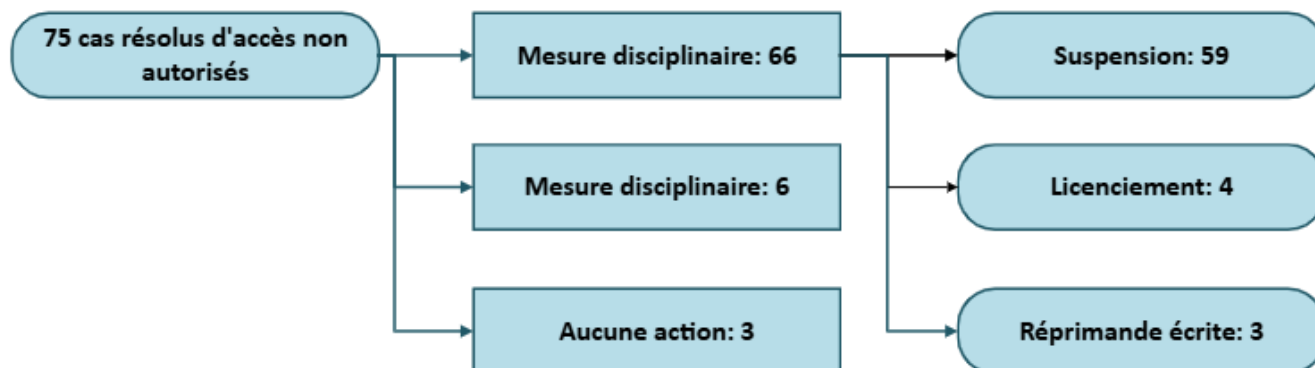
Tableau 2 : Mesures prises dans les cas résolus du point de vue des Relations de travail

Type d'enquête	Cas totaux	Mesures disciplinaires	Mesures administratives	Aucune mesure
Accès non autorisé ou inapproprié à l'information	75	66, dont : <ul style="list-style-type: none"> • 59 suspensions • 4 cessations d'emploi • 3 réprimandes écrites 	6, dont : <ul style="list-style-type: none"> • 3 démissions • 2 cessations d'emploi en période de stage • 1 nomination de durée déterminée non renouvelée 	3
Déplacement à l'étranger	18	13, dont : <ul style="list-style-type: none"> • 10 suspensions • 1 cessation d'emploi • 2 réprimandes écrites 	4, dont : <ul style="list-style-type: none"> • 1 démission • 1 nomination de durée déterminée non renouvelée • 1 discussion avec l'employé • 1 rappel des attentes 	1
Autre	8	4, dont : <ul style="list-style-type: none"> • 3 suspensions • 1 réprimande écrite 	3, dont <ul style="list-style-type: none"> • 1 démission • 1 cessation d'emploi en période de stage • 1 lettre d'attentes 	1
Évitement d'appels ou de travail	7	5, dont : <ul style="list-style-type: none"> • 3 suspensions • 2 cessations d'emploi 	2, dont <ul style="list-style-type: none"> • 1 démission • 1 nomination de durée déterminée non renouvelée 	S.O.
Total	108	88	15	5

La majorité des enquêtes du PII comportaient des éléments d'accès non autorisé lié au contrôle des bases de données des programmes législatifs (assurance-emploi, numéro d'assurance sociale, Régime de pensions du Canada et Sécurité de la vieillesse), à des cas où un employé réclamait des prestations auxquelles il n'avait pas droit (p. ex. (PCU)) et l'utilisation non autorisée d'équipement ministériel lors de déplacements à l'étranger.

Les enquêtes sur les accès non autorisé ou inapproprié à l'information portent généralement sur des employés qui ont fait preuve d'une curiosité importune ou qui souhaitaient aider un membre de leur famille ou un ami. Aucune enquête menée à EDSC n'a fait état de fraude ou de vol d'identité. Récemment, le nombre d'accès non autorisés a diminué grâce à la sensibilisation, à la formation et au bouche-à-oreille, qui ont tous un effet dissuasif.

Figure 4: Mesures prises à l'issue de cas résolus liés à un accès non autorisé ou inapproprié à l'information



Comme l'illustre le graphique, en ce qui concerne les 66 mesures disciplinaires prises à l'issue de cas résolus liés à un accès non autorisé ou inapproprié à l'information :

- 59 suspensions sans solde ont été imposées :
 - 43 dans le cas d'accès non autorisés dans l'unité des passeports incluant :
 - 27 suspensions de 10 jours ou plus et
 - 16 suspensions de moins de 10 jours.
 - 16 dans d'autres programmes incluant :
 - 15 suspensions de 10 jours ou plus et
 - 1 suspension de moins de 10 jours.
- 4 cessations d'emploi ont été appliquées.
- 3 réprimandes écrites ont été émises.

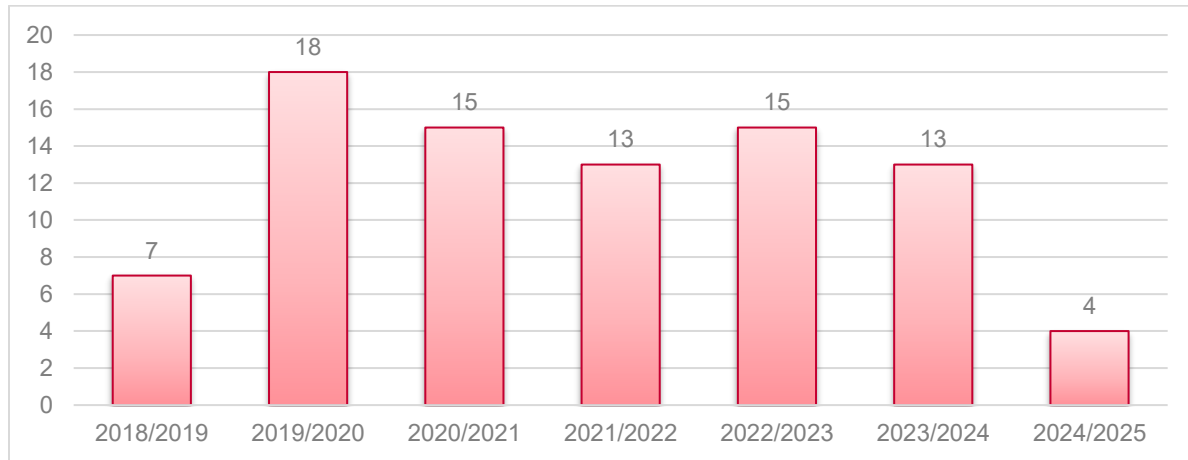
Des mesures administratives ont été prises dans six cas, donnant lieu à trois démissions, deux renvois en période de stage et une nomination de durée déterminée non renouvelée. Dans trois cas liés à un accès non autorisé ou inapproprié à l'information, aucune mesure disciplinaire ou administrative officielle n'a été prise. Plus précisément :

- Dans deux de ces cas, un examen rigoureux a permis de conclure que les allégations n'étaient pas fondées et qu'il n'y avait eu aucun manquement.
- Dans le troisième cas, l'emploi occasionnel de la personne concernée a pris fin avant que le processus disciplinaire ne puisse débuter. Cette personne n'est plus employée par le ministère, et aucune réembauche n'est prévue.

En 2024-2025, seulement quatre licenciements ont été liés à un accès non autorisé ou inapproprié à l'information. Au cours des années précédentes, le nombre de cessations d'emploi découlant de cette catégorie a oscillé entre un sommet de 18 en 2019-2020 et un creux de 7 en 2018-2019. Cette baisse laisse croire que les efforts du Ministère – amélioration de la surveillance, de la formation et de l'application des politiques – réduisent efficacement les incidents d'accès non autorisé aux systèmes et renforcent la conformité interne.

Malgré cette tendance à la baisse, EDSC continue de traiter les accès non autorisés ou inappropriés à l'information avec beaucoup de sérieux et de vigilance afin de protéger les renseignements sensibles et préserver la confiance du public.

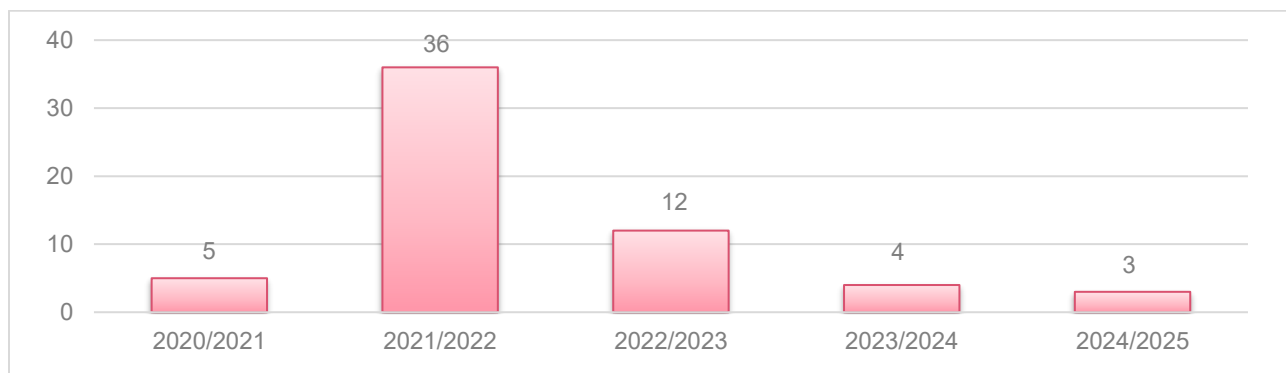
Figure 5 : Cessations d'emploi pour motifs disciplinaires liés à un accès non autorisé, par année



Le maintien de l'intégrité des programmes de prestations et des conventions collectives est essentiel pour préserver la confiance du public et garantir l'équité partout à EDSC. Outre les enquêtes liées à des accès non autorisés ou inappropriés à l'information, les autres enquêtes du PII portaient sur des situations comme la réclamation frauduleuse de prestations et les déplacements à l'étranger. Les enquêtes sur la réclamation frauduleuse de prestations révèlent généralement que l'employé éprouvait des difficultés financières qui l'ont poussé à demander des prestations auxquelles il n'avait pas droit (p. ex. la PCU). Les enquêtes liées aux déplacements à l'étranger concernent généralement des employés qui ont mal interprété la définition du travail à distance et croient pouvoir travailler à l'étranger ou à partir d'un lieu non prévu dans leur entente de télétravail (p. ex. travailler pendant un voyage personnel plutôt que d'utiliser des congés).

Il arrive également qu'une enquête aboutisse à la révocation de la cote de sécurité, ce qui entraîne la cessation d'emploi (la détention d'une cote de sécurité valide est une condition d'emploi). Le graphique suivant illustre la tendance à la baisse des révocations depuis 2021-2022. La révocation est considérée comme une mesure administrative (non disciplinaire).

Figure 6 : Révocations, de 2020-2021 à 2024-2025



Le nombre habituel de révocations se situe entre trois et cinq par année, mais le graphique montre une importante pointe durant l'exercice 2021-2022, laquelle s'est poursuivie en 2022-2023. La plupart de ces révocations ont été imposées à des employés qui avaient frauduleusement demandé et reçu la PCU, qui n'était offerte que durant cette période. Si on fait abstraction de cette anomalie, la tendance générale semble relativement stable au fil des années, le pic de 2021-2022 étant davantage une exception qu'une nouvelle norme.

Domaines d'intérêt

La section ci-après couvre les divulgations d'actes répréhensibles présentées en vertu de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, les plaintes de harcèlement et de violence présentées en vertu du *Code canadien du travail* ainsi que les plaintes relatives aux droits de la personne.

Divulgations d'actes répréhensibles en vertu de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*

Chaque divulgation d'acte répréhensible peut comporter plusieurs allégations, lesquelles sont classées selon le type d'acte répréhensible défini à l'article 8 de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*. Ces catégories sont les suivantes :

- contravention d'une loi;
- usage abusif des fonds ou des biens publics;
- cas graves de mauvaise gestion;
- risque pour la vie, la santé ou la sécurité;
- manquement grave à un code de conduite;
- le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible.

Le Bureau de l'agente supérieure de divulgation a reçu neuf divulgations en 2024-2025. Une enquête a été lancée, menée par un enquêteur externe; cette enquête est toujours en cours, à l'instar d'une autre enquête qui avait été lancée l'année précédente. Les huit autres divulgations en sont toujours à l'étape de l'analyse préliminaire, pour déterminer si une enquête est nécessaire.

Une divulgation fondée d'acte répréhensible peut toucher l'une ou l'autre des valeurs établies dans le *Code de valeurs et d'éthique pour le secteur public* et le *Code de conduite d'EDSC*. Aucune divulgation d'acte répréhensible n'a été jugée fondée durant l'exercice 2024-2025.

Outre les neuf divulgations, le Bureau de l'agente supérieure de divulgation a reçu 64 demandes de renseignements concernant la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*. Ces demandes ne permettaient pas de conclure qu'un acte répréhensible avait été commis, et les dossiers ont été fermés. Le Bureau de l'agente supérieure de divulgation a transmis des directives aux personnes concernées, ou les a aiguillées vers des mécanismes de recours plus appropriés.

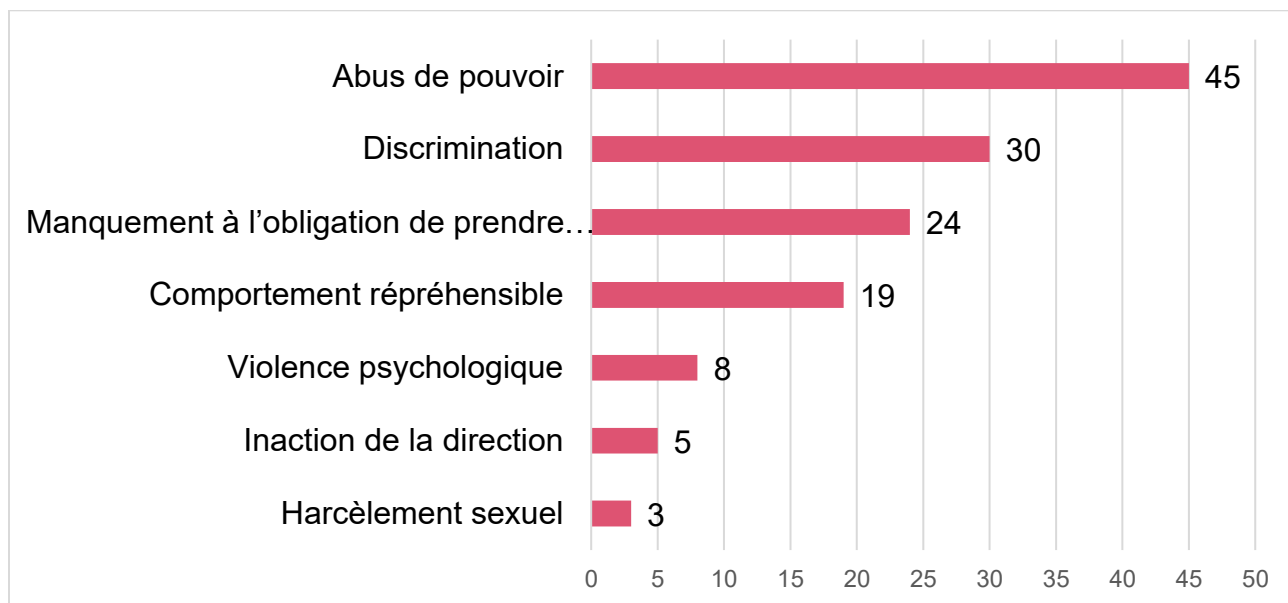
Plaintes de harcèlement et de violence en vertu du *Code canadien du travail*

Le Centre d'expertise en harcèlement et violence recueille ses statistiques en se basant sur les années civiles. En 2024, il a reçu 554 demandes de consultation (une hausse par rapport aux 415 de 2023, aux 395 de 2022 et aux 370 de 2021). Il a aussi reçu 77 avis d'incident, soumis par 43 parties principales, soit une augmentation de 67 % par rapport à 2023.

Certains avis d'incident comprennent plus d'un type de harcèlement ou de violence. En 2024, les types de harcèlement ou de violence les plus fréquemment allégués étaient les suivants :

- abus de pouvoir (dans 45 des cas, soit 58 %);
- discrimination (dans 30 des cas, soit 39 %);
- manquement à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation (dans 24 des cas, soit 31 %).

Figure 7 : Types de harcèlement et de violence allégués dans les 77 avis d'incident soumis en 2024



Parmi ces 77 avis d'incident :

- 11 étaient des incidents où des employés étaient la partie principale et un autre employé était la partie intimée;
- 65 étaient des incidents où des employés étaient la partie principale et un superviseur ou gestionnaire était la partie intimée;
- 1 était un incident où un superviseur ou gestionnaire était la partie principale et un tiers (client/entrepreneur/public) était la partie intimée.

En 2024, 46 avis d'incident ont été fermés, comparativement à 82 en 2023. Le tableau ci-dessous détaille la façon dont les avis d'incident ont été résolus. Il se peut que des dossiers qui ont été fermés en 2023 ou 2024 aient été ouverts lors d'exercices précédents.

Tableau 3 : Avis d'incident fermés en 2023 et 2024

Raison pour laquelle le dossier est considéré comme fermé	2023	2024
L'incident a été résolu par un règlement négocié.	16	27
L'incident a été résolu par la conciliation.	0	0
Le rapport d'enquête a été présenté et l'employeur a mis en œuvre les recommandations.	55	17
La partie principale a mis fin au processus de résolution, ou l'examen ou la mise à jour de l'évaluation du milieu de travail a été effectué.	7	1
La partie intimée n'est ni un employé ni l'employeur, et l'examen ou la mise à jour de l'évaluation du milieu de travail a été effectué.	1	0
Il a été décidé conjointement que l'incident ne correspondait pas à la définition de harcèlement ou de violence.	3	1
Total	82	46

Sur les 55 avis résolus au moyen d'une enquête en 2023, 11 correspondaient à la définition de harcèlement et de violence. En 2024, parmi les 17 avis résolus au terme d'une enquête, un seul répondait à la définition de harcèlement et de violence, contrairement aux 16 autres.


Entre 2021 et 2024, le Centre d'expertise en harcèlement et violence a conclu un total de 83 enquêtes :

- 2021 à 2022 : 9 enquêtes conclues.
- 2023 : 57 enquêtes conclues.
- 2024 : 17 enquêtes conclues.

De ce nombre, 16 (19 %) correspondaient à la définition de harcèlement et de violence, contre 67 (81 %) qui n'y correspondaient pas.

Plaintes relatives aux droits de la personne

Une plainte présentée en vertu de la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#) (LCDP) peut porter sur toute action ou décision qui, selon le plaignant, mène à un traitement injuste ou défavorable fondé sur l'un ou l'autre des motifs de distinction illicite : race, origine nationale ou ethnique, couleur, religion, âge, sexe, orientation sexuelle, identité ou expression de genre, état matrimonial, situation de famille, caractéristiques génétiques, déficience ou état de personne graciée.



Si une plainte est jugée fondée, la direction peut prendre des mesures disciplinaires ou administratives, généralement au titre de la valeur du Respect des personnes.

Au cours de l'exercice 2023-2024, la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a reçu 23 plaintes concernant EDSC. Cinq d'entre elles ont été acceptées par la CCDP pour une analyse plus approfondie, et les 18 autres ont été renvoyées (lorsqu'une plainte est renvoyée, la CCDP informe le plaignant que la plainte doit être traitée par des mécanismes internes, et que la CCDP ne prendra aucune autre mesure pour le moment). En comparaison, au cours de l'exercice 2024-2025, le pourcentage de plaintes acceptées par la CCDP a reçu 40 plaintes concernant EDSC, soit une augmentation de 74 %. Trente-six plaintes ont été renvoyées au plaignant, et la CCDP a conservé quatre plaintes pour une analyse plus approfondie.

Malgré l'augmentation du nombre de plaintes en 2024-2025, le pourcentage de plaintes acceptées par la CCDP a diminué. Alors qu'en 2023-2024, 22 % des plaintes avaient été acceptées, ce chiffre est passé à 10 % en 2024-2025.

La CCDP désigne les plaintes renvoyées comme des demandes de renseignements et conseille à la personne de suivre les procédures de grief ministérielles. Elle l'informe également que si elle est insatisfaite du résultat de ces procédures ministérielles, elle peut soumettre une nouvelle plainte à la CCDP. EDSC ne conclut pas automatiquement qu'une plainte renvoyée n'est pas pertinente, reconnaissant que le plaignant pourrait déposer un grief ultérieurement.

Voici l'état actuel des quatre plaintes acceptées en 2024-2025 :

- 1 plainte a été résolue (la plainte peut avoir été retirée par le plaignant, réglée par la procédure de règlement des griefs, rejetée par la CCDP ou réglée à la CCDP par voie de conciliation).
- 1 plainte est en cours de traitement dans la procédure de conciliation, un processus officieux par lequel une tierce partie neutre aide à la résolution de la plainte.
- 2 plaintes sont en suspens, dans l'attente d'une décision ou de conseils sur les prochaines étapes de la part de la CCDP.

C'est en 2022-2023 que le plus grand nombre de plaintes a été enregistré : lors de cet exercice financier, des 51 plaintes reçues, 48 ont été renvoyées et trois ont été acceptées (environ 6 %).

Plusieurs facteurs peuvent avoir contribué à ce grand nombre de plaintes en 2022-2023 :

- Le Ministère a augmenté ses effectifs en raison de l'ajout de programmes et de ressources nécessaires pour émettre des paiements aux Canadiens (comme la PCU), et pour traiter l'arriéré dans la délivrance des passeports.
- Pendant la pandémie de COVID-19, le gouvernement fédéral a mis en œuvre une politique de vaccination. Certains employés se sont opposés à cette politique et estimaient qu'ils étaient victimes de discrimination s'ils refusaient le vaccin.
- Lorsque la menace de la COVID-19 a diminué, le gouvernement fédéral a exigé que les employés respectent les directives prescrites en matière de présence sur le lieu de travail. Certains employés ont demandé des aménagements pour continuer à télétravailler à temps plein, mais leur demande a été rejetée.

Le tableau suivant présente les données relatives aux motifs pour lesquels les plaintes ont été déposées. Étant donné que les plaignants peuvent alléguer une discrimination fondée sur plus d'un motif protégé, le nombre affiché pour chaque motif protégé est supérieur au nombre réel de plaintes reçues.

Tableau 4 : Motifs protégés soulevés dans les plaintes par années fiscales et le total

Nombre total de motifs protégés soulevés dans les plaintes	Exercice financier 2023-2024	Exercice financier 2024-2025	Total
Handicap	3	2	5
Situation de famille	0	2	2
Genre	0	1	1
État civil	1	0	1
Origine nationale ou ethnique	3	0	3
Race	3	1	4
Religion	1	0	1
Orientation sexuelle	1	0	1
Total	12	6	18

Au cours de l'exercice 2023-2024, le handicap, l'origine nationale ou ethnique et la race ont été les motifs de distinction les plus souvent évoqués dans les plaintes (représentant 75 % des motifs de distinction soulevés). En revanche, pour l'exercice 2024-2025, ce sont le handicap et la situation de famille qui ont été le plus évoqués (représentant 66 % des motifs).

Initiatives visant à renforcer le comportement éthique à EDSC

EDSC dispose d'un solide réseau interne de ressources que les employés peuvent utiliser pour divulguer ou signaler les problèmes qu'ils vivent dans le milieu de travail.

Le Bureau des valeurs et de l'éthique est chargé de promouvoir les valeurs fondamentales et les comportements attendus de la fonction publique et de favoriser un environnement de travail qui respecte les normes éthiques les plus élevées. Le *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* et le *Code de conduite d'EDSC* guident ses actions et ses décisions dans tout ce qu'il fait. Son engagement envers ces valeurs et principes contribue au maintien d'un lieu de travail positif et inclusif, où chacun peut se sentir respecté, valorisé et écouté.

Le Bureau des valeurs et de l'éthique est chargé d'envoyer des communications aux employés pour les aider à comprendre leurs droits et obligations en vertu des codes.

Chaque année, le Bureau envoie un message de la part de l'agente supérieure de divulgation concernant le rapport annuel sur la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*.

Il envoie aussi des rappels semi-annuels sur les sujets suivants :

- la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles;
- l'utilisation des médias sociaux;
- les activités politiques;
- les conflits d'intérêts;
- les activités de lobbying (pour les cadres supérieurs).

Le Bureau des valeurs et de l'éthique a lancé un site SharePoint intitulé « Carrefour de dialogue sur les valeurs et l'éthique pour les dirigeants ». Ce site comprend une feuille de route pour préparer les gestionnaires à tenir des conversations véritables sur les valeurs et l'éthique en milieu de travail. Par l'entremise de discussions, les gestionnaires créent des occasions de clarifier les attentes, d'apprendre les uns des autres et de renforcer la confiance, qui constituent tous des éléments d'un milieu de travail éthique.

Le 24 avril 2024, le Bureau des valeurs et de l'éthique a aussi publié un article sur l'intranet d'EDSC intitulé « Accès non autorisé – un grand pouvoir implique aussi une grande responsabilité ». Cet article vise à éduquer les employés sur la façon de gérer des renseignements confidentiels, et il fait le lien avec les valeurs établies dans le *Code de conduite d'EDSC*.

D'autres partenaires au sein du Ministère proposent également des initiatives et informations précieuses pour renseigner les employés, par exemple :

- La Direction générale des services de ressources humaines d'EDSC propose aux employés une formation essentielle sur des sujets tels que le harcèlement en milieu de travail, la prévention de la violence, les valeurs et l'éthique ainsi que le Code de conduite d'EDSC.
- Les employés doivent attester chaque année qu'ils ont lu, compris et qu'ils respecteront les Lignes directrices d'EDSC sur la gérance de l'information.
- Au début de chaque cycle de gestion du rendement, les employés doivent attester qu'ils ont lu et compris leurs responsabilités en vertu du Code de valeurs et d'éthique du secteur public, du Code de conduite d'EDSC et de la Directive sur les conflits d'intérêts.
- Les cadres nouvellement nommés ou nouvellement arrivés reçoivent du matériel d'accueil personnalisé et participent à des discussions d'intégration portant sur les principaux aspects de leur rôle de leadership, y compris les obligations liées aux valeurs et à l'éthique ainsi qu'aux conflits d'intérêts.
- En mars 2025, le Conseil du Trésor du Canada a publié des « Lignes directrices pour les fonctionnaires concernant l'utilisation personnelle des médias sociaux », qui ont été communiquées aux employés au moyen de leur chaîne de gestion. Ces lignes directrices renforcent le Code de valeurs et d'éthique et rappellent la nécessité de divulguer les actes répréhensibles.
- La Direction générale des affaires publiques et des relations avec les intervenants (qui fournit des services de communication professionnels aux ministres, aux sous-ministres et aux responsables des programmes de tous les portefeuilles d'EDSC) a publié le 14 juin 2024 un article intitulé « Prévention de l'accès non autorisé et du traitement de faveur ».
- Le 19 juin 2024, la Direction générale des services d'intégrité de Service Canada a publié un article intitulé « Accès refusé : Cinq conseils rapides pour prévenir l'accès non autorisé et le traitement de faveur ». La mission de la Direction générale des services d'intégrité est de veiller à la prévention, à la détection et au traitement des erreurs, des fraudes et des abus.
- En 2024, le Centre d'expertise en harcèlement et en violence a organisé 44 ateliers de sensibilisation en milieu de travail axés sur la prévention du harcèlement et de la violence. Il est fortement recommandé de poursuivre cette initiative dans les années à venir afin de maintenir et d'améliorer la sensibilisation et de favoriser un environnement de travail respectueux.

Conclusion

Ce rapport a permis de brosser un portrait statistique complet des inconduites, des actes répréhensibles et des manquements au *Code de conduite d'EDSC*. Les données mettent en évidence plusieurs tendances et observations clés :

- Prévalence du comportement éthique : EDSC compte 43 000 employés et a enregistré 680 cas. Ces chiffres montrent que la plupart des employés adoptent des normes éthiques et sont déterminés à respecter les valeurs et l'éthique du Ministère.
- Récidives : Entre le 1er avril 2022 et le 18 juillet 2025, 1 876 cas d'inconduite ont entraîné la prise de mesures administratives ou disciplinaires impliquant 1 586 employés; 0,5 % des 43 000 employés actifs étaient des récidivistes. Durant la même période, parmi les récidivistes, aucun employé n'a commis deux actes d'accès non autorisé ou inapproprié à l'information; la plupart des récidives étaient liées à des cas de retard/d'absentéisme ou de comportement inapproprié. Compte tenu de la faible incidence des récidives et de la correction systématique des comportements après intervention, tout indique que les mesures mises en œuvre ont été efficaces tant pour remédier à l'inconduite que pour la prévenir. Ce résultat laisse croire que la structure actuelle du cadre disciplinaire favorise la conformité et le respect des normes énoncées dans le Code de conduite.
- Incidence de l'inconduite : Bien que le personnel adopte globalement un comportement éthique, des cas d'inconduite ont tout de même été relevés, ce qui illustre la nécessité d'une vigilance permanente et de mesures correctives.
- Incidence des valeurs : Il existe une corrélation entre des valeurs organisationnelles fortes et un comportement éthique. Promouvoir ces valeurs peut réduire l'inconduite de manière significative.

Ce rapport souligne l'importance de la formation continue et du renforcement du *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* et du *Code de conduite d'EDSC*. Les initiatives mentionnées dans ce rapport ne sont pas des efforts isolés, mais font partie d'une stratégie plus vaste qui vise à cultiver une culture éthique du milieu de travail. En créant un environnement qui soutient activement et incarne un comportement conforme aux codes, le Ministère peut efficacement atténuer les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles et favoriser une culture d'intégrité durable.

Annexe I – Ressources confidentielles

Figure 8 : Représentation des ressources confidentielles pouvant aider les employés d'EDSC



Bureau de l'Ombuds d'EDSC

Le Bureau de l'Ombuds est une organisation indépendante qui rend compte directement aux sous-ministres d'EDSC. Le Bureau de l'Ombuds offre un moyen supplémentaire de demander des conseils et de l'aide sur des enjeux liés au milieu de travail dans un espace sûr fondé sur quatre principes : la confidentialité, l'impartialité, l'absence de formalisme et l'indépendance. L'Ombuds partage également des préoccupations et des tendances systémiques avec les sous-ministres et formule des recommandations concernant des changements.

Sa mission est de fournir à tous les employés d'EDSC (actuels, retraités ou anciens cadres, gestionnaires, superviseurs et étudiants) l'accès à une ressource confidentielle, impartiale, indépendante et informelle pour soulever diverses questions liées à leur bien-être ou à leur environnement de travail et pour obtenir des informations et de l'aide si nécessaire. Il se charge également de cerner les tendances et les difficultés, de fournir une rétroaction ascendante, des réflexions et de présenter des recommandations sur les enjeux systémiques de manière proactive.

En cas d'allégation d'inconduite ou d'acte répréhensible, le Bureau de l'Ombuds fournira des informations sur les mesures possibles et indiquera avec quelles unités du Ministère il faut communiquer pour résoudre le problème.

Centre de résolution informelle et de coaching (CRIC)

Le Centre de résolution informelle et de coaching (CRIC) aide les employés en agissant comme tierce partie neutre en leur offrant des moyens de prévenir, de gérer et de résoudre les conflits au travail.

Bureau des valeurs et de l'éthique

Le Bureau des valeurs et de l'éthique est chargé de promouvoir les valeurs fondamentales et les comportements attendus de la fonction publique et de favoriser un environnement de travail qui respecte les normes éthiques les plus élevées. Le [Code de valeurs et d'éthique du secteur public](#) et le *Code de conduite d'EDSC* guident nos actions et nos décisions dans tout ce que nous faisons. Notre engagement commun à incarner ces valeurs et principes contribue au maintien d'un lieu de travail positif et inclusif, où chacun peut se sentir respecté, valorisé et écouté.

Centre d'expertise pour l'optimisation du potentiel des employés (mesures d'adaptation)


Le Centre d'expertise pour l'optimisation du potentiel des employés (mesures d'adaptation) fournit les étapes nécessaires pour répondre aux besoins en matière de mesures d'adaptation au sein du milieu de travail d'EDSC. Il offre des conseils, des outils et de la formation pour aider les gestionnaires et les employés à collaborer afin de trouver des solutions et des stratégies permettant aux employés de rester en poste.

Centre d'expertise en harcèlement et en violence

Grâce à ses divers services, le Centre d'expertise en harcèlement et en violence sensibilise les gens et aide à prévenir et à résoudre les situations de harcèlement et de violence en milieu de travail. Les services du CEHV sont impartiaux et confidentiels et sont offerts aux employés et aux membres de la direction d'EDSC.

Agente supérieure de divulgation

La [Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles](#) (LPFDAR) offre aux fonctionnaires fédéraux et à d'autres personnes un processus sûr et confidentiel pour divulguer des actes répréhensibles sur le lieu de travail, ainsi qu'une protection contre les actes de représailles. Elle s'inscrit dans le cadre de l'engagement permanent du gouvernement du Canada à promouvoir les pratiques éthiques dans le secteur public. Les employés peuvent faire une divulgation protégée auprès de l'agente supérieure de divulgation interne, de leur gestionnaire ou superviseur ou du commissaire à l'intégrité du secteur public.



Le mandat de l'agente supérieure de divulgation en ce qui concerne la LPFDAR est le suivant :

- Fournir des renseignements, des conseils et une orientation aux fonctionnaires au sujet des procédures internes de divulgation du Ministère, notamment sur la façon de faire les divulgations, la procédure d'enquête et le traitement des divulgations faites aux superviseurs.
- Recevoir, enregistrer les divulgations et les examiner afin de déterminer s'il existe des motifs suffisants pour prendre d'autres mesures en vertu de la LPFDAR.
- Gérer les enquêtes sur les divulgations, notamment en déterminant s'il convient de traiter une divulgation en vertu de la LPFDAR, d'ouvrir une enquête ou d'y mettre fin.
- Lorsqu'une divulgation ou une enquête concerne une autre organisation du secteur public fédéral, coordonner le traitement de la divulgation en collaboration avec l'agent supérieur de cette autre organisation.
- Informer par écrit les personnes qui ont fait une divulgation de la tenue de l'examen ou de l'enquête et de l'état d'avancement des mesures prises, le cas échéant.
- Communiquer directement à l'administrateur général les résultats des enquêtes et tout problème systémique pouvant donner lieu à des actes répréhensibles et recommander des mesures correctives, le cas échéant.

Santé mentale en milieu de travail

L'équipe de Santé mentale en milieu de travail apporte un soutien confidentiel aux employés et aux gestionnaires en leur donnant accès à des informations, des programmes et des outils qui favorisent la santé mentale individuelle et une culture du mieux-être en milieu de travail et à la maison, y compris des ressources qui peuvent aider lorsque la santé mentale est altérée.

Annexe II – Définitions

Dans cette section, nous définirons les concepts clés utilisés dans le rapport.

Acte répréhensible :

Les actes répréhensibles sont définis comme suit à l'article 8 de la [Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles](#) :

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

Année fiscale :

L'exercice financier de EDSC est du 1er avril au 31 mars de chaque année. Donc lorsque c'est indiqué pour la période 2024-2025 cela signifie que c'est 1er avril 2024 au 31 mars 2025.

Avis d'incident :

Un avis d'incident est un avis officiel d'une situation alléguée de harcèlement et de violence au travail.

Cas disciplinaire :

Un cas disciplinaire se produit lorsqu'il y a manquement à au moins une valeur définie dans le Code. Un cas disciplinaire peut comporter plus d'un manquement sous la même valeur ou sous des valeurs différentes.

Conflit d'intérêts :

Un conflit d'intérêts est une situation, qu'elle soit réelle, apparente ou potentielle, dans laquelle la personne employée a des intérêts privés qui pourraient influencer sur l'exécution de ses fonctions et de ses responsabilités officielles ou dans laquelle la personne employée utilise ses fonctions officielles à des fins personnelles. Un conflit d'intérêts apparent se produit lorsqu'un observateur pourrait raisonnablement percevoir l'existence d'un conflit d'intérêts, que ce soit ou non le cas. Un conflit d'intérêts potentiel survient lorsque l'on peut raisonnablement prévoir qu'il se produira dans l'avenir.

Évaluation du milieu de travail :

L'évaluation du milieu de travail consiste à cibler les risques (tant internes qu'externes au lieu de travail) qui contribuent au harcèlement et à la violence. L'évaluation du milieu de travail aide également à élaborer et à mettre en œuvre des mesures préventives par rapport à ces risques.

Harcèlement et violence :

Le terme « harcèlement et violence », au sens du [Code canadien du travail](#), désigne tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire.

Inconduite :

Une inconduite se produit lorsqu'un employé enfreint les obligations dont il avait accepté de s'acquitter en tant que fonctionnaire. Plus précisément, on entend par « inconduite » toute action par laquelle une personne contrevient délibérément à une loi, à un règlement, à une règle, à un instrument de politique du Ministère ou du Conseil du Trésor, à une procédure approuvée, au *Code de conduite d'EDSC* ou au [Code de valeurs et d'éthique du secteur public](#). Essentiellement, il y a inconduite lorsqu'un employé commet un manquement aux obligations qu'il accepte de respecter en tant que fonctionnaire. L'insubordination, les retards et l'abus de confiance sont des exemples d'inconduite.

Manquement :

Un manquement au *Code de conduite d'EDSC* peut couvrir un large éventail de comportements qui contreviennent aux valeurs et à l'éthique que les employés doivent respecter. Il peut s'agir, par exemple, de fausses déclarations ou de faux renseignements personnels, de menaces ou d'intimidations à l'encontre d'un collègue ou de la non-divulgaration d'un conflit d'intérêts.

Mesure administrative :

Une mesure administrative est une action non disciplinaire prise pour remédier à une situation, garantir le respect des règles ou améliorer les processus. Une mesure administrative est généralement utilisée pour influencer un comportement approprié, atténuer des risques ou améliorer l'efficacité sans imposer de sanction officielle. Il peut s'agir d'une formation, du placement d'un employé en congé sans solde s'il s'est absenté sans autorisation, de la constatation de lacunes et d'aspects à améliorer dans les évaluations de rendement, et le retrait temporaire des pouvoirs délégués en matière de ressources humaines ou financières. Si un employé est incapable de satisfaire à une attente particulière en matière de rendement ou d'atteindre la qualité de travail attendue parce qu'il n'a pas les compétences, les aptitudes ou la formation requises, il faut avoir recours à des mesures administratives (et **non pas** à des mesures disciplinaires) pour améliorer son rendement.



Mesures disciplinaires :

Les mesures disciplinaires sont des mesures officielles prises en réponse à l'inconduite d'une personne ou à la violation d'une règle. Ces mesures sont de nature corrective et visent à responsabiliser les personnes. Il peut s'agir de réprimandes verbales ou écrites, d'une suspension, d'une rétrogradation, de sanctions pécuniaires ou d'un licenciement. Les mesures sont déterminées en tenant compte des circonstances aggravantes ou atténuantes. Les mesures disciplinaires s'appliquent uniquement à l'inconduite coupable.

Mesures disciplinaires à grande incidence :

Les mesures disciplinaires à grande incidence sont des mesures qui incluent la suspension sans solde de plus de 10 jours, la rétrogradation et la cessation d'emploi.

Partie intimée :

La partie intimée est la personne qui est présumée responsable de l'incident de harcèlement et violence.

Partie principale :

La partie principale désigne la personne qui a été victime de l'incident allégué de harcèlement et violence.

Règlement négocié :

Un règlement négocié est une entente convenue par les parties concernées. Les éléments communs comprennent une clause de confidentialité, des déclarations indiquant la résolution de la réclamation, un accord entre les parties pour renoncer à toute réclamation future liée au litige, et une déclaration indiquant que le règlement n'entraîne pas la reconnaissance d'un acte répréhensible par l'une ou l'autre partie. Un règlement négocié peut aussi inclure une somme d'argent qu'une partie convient de payer à l'autre.

Renvoi :

Une plainte renvoyée désigne une plainte que la Commission canadienne des droits de la personne reçoit, mais n'accepte pas, parce que le plaignant a accès à d'autres méthodes de résolution (p. ex. procédure de grief). Lorsqu'une plainte est renvoyée, la Commission informe la personne qu'elle ne donnera pas suite à la plainte, et que la personne doit explorer des mécanismes internes avant de lui soumettre de nouveau une plainte. La Commission informe aussi les Relations de travail à EDSC.