



Rapport de divulgation sur les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles 2024-2025

Innovation, Sciences et Développement
économique Canada

Juliet 2025



La présente publication est disponible en ligne au <https://ised-isde.canada.ca/site/transparence/fr/rapport-divulgation-cas-dinconduite-dactes-reprehensibles-2024-2025>

Pour obtenir un exemplaire de cette publication ou un média substitut (Braille, gros caractères, etc.), veuillez remplir le formulaire de demande de publication au www.ic.gc.ca/demande-publication ou communiquer avec :

Le Centre de services aux citoyens d'ISDE

Innovation, Sciences et Développement économique Canada

Édifice C.D. Howe

235, rue Queen

Ottawa (Ontario) K1A 0H5

Canada

Téléphone (sans frais au Canada) : 1-800-328-6189

Téléphone (international) : 613-954-5031

ATS (pour les personnes malentendantes) : 1-866-694-8389

Heures de bureau : 8 h 30 à 17 h (heure de l'Est)

Courriel : ISED@canada.ca

Autorisation de reproduction

À moins d'indication contraire, l'information contenue dans la présente publication peut être reproduite, en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit, sans frais et sans autre permission du ministère de l'Industrie, pourvu qu'une diligence raisonnable soit exercée afin d'assurer l'exactitude de l'information reproduite, que le ministère de l'Industrie soit mentionné comme organisme source et que la reproduction ne soit présentée ni comme une version officielle ni comme une copie ayant été faite en collaboration avec le ministère de l'Industrie ou avec son consentement.

Pour obtenir l'autorisation de reproduire l'information contenue dans la présente publication à des fins commerciales, veuillez demander l'affranchissement du droit d'auteur de la Couronne au www.ic.gc.ca/demande-droitdauteur ou communiquer avec le Centre de services aux citoyens d'ISDE aux coordonnées fournies ci-dessus.

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de l'Industrie, 2025.

Numéro de catalogue lu1-38F-PDF

ISSN 2819-5930

N.B. Dans cette publication, la forme masculine désigne tant les femmes que les hommes.

Also available in English under the title *Disclosure Report on Misconduct and Wrongdoing 2024-2025*.

Table des matières

- Introduction
- Inconduite et actes répréhensibles
 - Définition
 - Contexte
 - Processus
 - Constatations 2024-2025
 - Inconduite
 - Actes répréhensibles
 - Mesures proactives et preventives
- Conflit d'intérêts
 - Définition
 - Contexte
 - Processus
 - Constatations 2024-2025
 - Mesures proactives et preventives
- Harcèlement et violence
 - Définition
 - Contexte
 - Processus
 - Constatations 2024-2025
 - Mesures proactives et preventives
- Incidents de sécurité
 - Définition
 - Contexte
 - Processus
 - Constatations 2024-2025
 - Mesures proactives et preventives

Introduction

Dans un esprit de transparence, Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE) est heureux de présenter son tout premier rapport annuel sur la manière dont les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles sont traités au sein du ministère.

Ce rapport fait état des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles survenus au cours de l'exercice financier 2024-2025. Il aborde également des enjeux connexes ou précurseurs, notamment les conflits d'intérêts, le harcèlement et les incidents de sécurité. De plus, le rapport décrit les mesures proactives et préventives mises en œuvre par le ministère afin de réduire les risques de récidive.

L'objectif de ce rapport est d'accroître la transparence sur les processus utilisés pour traiter ces types de cas à ISDE. Le ministère espère ainsi prévenir les incidents futurs en sensibilisant davantage les employés et en renforçant les mécanismes existants permettant une détection précoce et une résolution efficace des cas fondés. ISDE s'engage à promouvoir une culture organisationnelle fondée sur la tolérance zéro à l'égard des actes répréhensibles et de l'inconduite délibérée.

Inconduite et actes répréhensibles

Définition

Une **inconduite** est définie comme tout acte par lequel une personne contrevient délibérément à une loi, à un règlement, à une règle, à un instrument de politique ministériel ou du Conseil du Trésor, une procédure approuvée, au code de conduite ministériel, à une directive de gestion raisonnable et légale, ou au code de valeurs et d'éthique du secteur public. En résumé, il s'agit d'un manquement aux obligations que l'employé a accepté de respecter en se joignant au ministère et à la fonction publique.

Le terme **acte répréhensible** est utilisé spécifiquement pour désigner les incidents traités en vertu de la [Loi sur la Protection des Fonctionnaires Divulgateurs d'Actes Répréhensibles](#) (LPFDAR). Selon cette loi, un acte répréhensible dans le secteur public est défini comme :

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

Contexte

Tous les employés d'ISDE doivent se sentir en sécurité lorsqu'ils signalent une situation potentielle d'inconduite ou d'acte répréhensible, sans crainte de représailles. Lorsqu'un employé est témoin de comportements ou d'actions inappropriés, il est encouragé à en parler à son superviseur ou à son gestionnaire. Plusieurs mécanismes et processus sont également

disponibles pour les employés qui sont témoins ou victimes d'inconduite ou d'actes répréhensibles. Les employés peuvent notamment communiquer avec leur gestionnaire, le [Bureau de l'ombuds](#) (lien interne accessible uniquement aux employés d'ISDE) ou consulter le [Portail sur la résolution de problèmes survenant en milieu de travail](#) (lien interne accessible uniquement aux employés d'ISDE) pour obtenir plus d'informations sur ces processus.

Les cas d'inconduite sont traités par un représentant de la gestion au sein de la structure organisationnelle de l'employé concerné, conformément à [l'Instrument de subdélégation en matière de ressources humaines d'ISDE](#) (lien interne accessible uniquement aux employés d'ISDE).

Les actes répréhensibles sont traités selon la procédure établie au sein de la LPFDAR, qui offre un mécanisme officiel permettant aux fonctionnaires de divulguer des actes répréhensibles en milieu de travail tout en les protégeant contre les représailles. Lorsqu'un acte répréhensible est jugé fondé, le dossier peut être transmis au gestionnaire de l'employé afin que des mesures disciplinaires ou administratives appropriées soient prises.

Processus

ISDE traite tous les cas présumés d'inconduite et toutes les divulgations d'actes répréhensibles conformément aux lois, règlements, politiques, directives et lignes directrices applicables. Cela comprend la tenue d'enquêtes équitables, rapides et objectives, la protection des renseignements confidentiels recueillis, la protection des fonctionnaires contre les représailles, ainsi que le respect de l'équité procédurale, tant pour les personnes faisant l'objet d'une enquête que pour celles ayant entrepris un processus formel.

Lorsqu'un cas présumé d'inconduite est signalé, les gestionnaires, en consultation avec les relations de travail, sont responsables de l'examen et du traitement de la situation dans les meilleurs délais, conformément aux principes de justice naturelle et d'équité procédurale. Selon la situation, la gestion, en consultation avec les relations de travail, procédera à un exercice de vérification des faits ou à une enquête administrative afin de déterminer si l'allégation est fondée et quelles mesures, le cas échéant, doivent être prises.

Conformément à la LPFDAR, l'Agent supérieur pour divulgation d'actes répréhensibles (ASD) est responsable de la réception et du traitement des divulgations d'actes répréhensibles faites par les fonctionnaires, et de veiller au respect de la LPFDAR. Lorsqu'une divulgation est reçue, l'ASD d'ISDE effectue une analyse d'admissibilité pour déterminer si une enquête est justifiée. Le cas échéant, l'ASD supervise l'enquête et transmet ses conclusions et recommandations directement au sous-ministre.

Bien que tous les cas présumés d'inconduite et toutes les divulgations d'actes répréhensibles soient examinés, ils ne donnent pas tous lieu à une enquête formelle. Certains peuvent être jugés non fondés ou résolus par des mécanismes informels. À la suite de toute enquête, les allégations sont évaluées en fonction des preuves disponibles et de la norme administrative de preuve applicable.

Lorsqu'un cas d'inconduite ou d'acte répréhensible est jugé fondé, ISDE a la responsabilité de prendre les mesures disciplinaires ou administratives appropriées, pouvant aller jusqu'au congédiement. Dans certains cas, une combinaison de mesures disciplinaires et administratives peut être justifiée.

Constatations 2024-2025

Inconduite

Au cours de l'exercice financier 2024-2025, un total de 30 cas présumés d'inconduite ont été examinés. Parmi ceux-ci :

- Deux (2) cas n'ont pu être menés à terme, les employés ayant quitté ISDE avant la conclusion du processus disciplinaire ;
- 10 cas n'ont donné lieu à aucune mesure disciplinaire ;
- Un (1) cas a donné lieu à une réprimande orale ;
- Six (6) cas ont donné lieu à une réprimande écrite ;
- Un (1) cas a mené au renvoi en cours de stage ;
- Neuf (9) cas ont donné lieu à une suspension ;
- Un (1) cas a mené au congédiement de l'employé.

Dans les cas où des mesures disciplinaires ont été imposées, les inconduites concernaient des manquements aux codes de valeurs et d'éthique, de la fraude, des comportements inappropriés, de l'insubordination et une utilisation inappropriée du réseau de l'employeur.

Actes répréhensibles

Au cours de l'exercice financier 2024-2025, l'ASD a reçu 27 divulgations. Parmi celles-ci :

- 26 concernaient des demandes de renseignements généraux sur le processus lié à la LPFDAR ou d'autres mécanismes de recours, ce qui a amené les personnes à envisager d'autres processus informels et formels mieux adaptés à leur situation ;
- Une (1) divulgation a donné lieu à l'ouverture d'une enquête, mais a ensuite été traitée par un autre mécanisme de recours.

Mesures proactives et préventives

L'unité des relations de travail a offert des séances de formation individualisées à l'intention des gestionnaires sur la manière de traiter efficacement les cas d'inconduite en milieu de travail. Elle a également participé activement à divers forums de gestion afin de sensibiliser les gestionnaires aux enjeux en matière de relations de travail touchant leur unité de travail spécifique. De plus, l'équipe a participé à des consultations ponctuelles avec les agents négociateurs concernant les procédures pertinentes d'ISDE, dans le but de résoudre des problèmes récurrents et de favoriser une meilleure harmonisation entre les employés et la gestion.

Pour sa part, l'ASD a mené des séances d'information et de sensibilisation à l'intention des employés de l'ensemble du ministère concernant la divulgation des actes répréhensibles.

Conflit d'intérêts

Définition

Un **conflit d'intérêts** peut être défini comme une situation dans laquelle un fonctionnaire a un intérêt qui pourrait influencer indûment sur l'exécution de ses fonctions et de ses responsabilités officielles ou dans laquelle un fonctionnaire utilise sa charge publique pour obtenir des gains personnels.

- un **conflit d'intérêts réel** est un conflit qui existe au moment présent

- un **conflit d'intérêts apparent** est un conflit où un observateur peut percevoir raisonnablement l'existence d'un conflit d'intérêts, que ce soit ou non le cas
- un **conflit d'intérêts potentiel** en est un qui peut être raisonnablement prévu dans l'avenir

Contexte

Le [Code de Valeurs et d'Éthique d'ISDE](#) s'inspire du [Code de Valeurs et d'Éthique du Secteur Public](#) et de la [Directive sur les Conflits d'Intérêts](#) du Conseil du Trésor. Ces cadres s'appliquent à tous les employés d'ISDE, peu importe leur niveau ou leur poste, et leur acceptation constitue une condition d'emploi.

Les employés doivent respecter en tout temps les dispositions de ces deux Codes ainsi que la Directive, notamment en déclarant en temps opportun et de manière appropriée toute situation pouvant constituer un conflit d'intérêts. Tout manquement à ces Codes, aux valeurs ou aux comportements attendus peut entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au congédiement.

En cas de préoccupations d'ordre éthique, les employés sont encouragés à en discuter d'abord avec leur superviseur immédiat. Des ressources internes sont également disponibles, comme le [Bureau de l'ombuds](#) (lien interne accessible uniquement aux employés d'ISDE). Les employés sont aussi encouragés à chercher des solutions par des moyens informels, comme le dialogue respectueux ou la médiation.

Les membres du public qui estiment qu'un employé d'ISDE a gravement enfreint les Codes peuvent signaler la situation au Bureau des Valeurs et de l'Éthique (BVE) (valuesandethics-valeursetethique@ised-isde.gc.ca) d'ISDE ou au Commissaire à l'Intégrité du Secteur Public.

Processus

Lorsque le BVE reçoit un formulaire de divulgation de conflits d'intérêts, il procède à un examen et une évaluation approfondis de la divulgation de l'employé et formule des recommandations à l'intention du cadre supérieur délégué. Ce dernier déterminera s'il s'agit d'un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel et communiquera sa décision à l'employé, conformément à [l'Instrument de Subdélégation en Matière de Ressources Humaines d'ISDE](#) (lien interne accessible uniquement aux employés d'ISDE).

Lorsqu'une divulgation mène à la conclusion d'un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel, la gestion, en consultation avec le BVE, mettra en œuvre les mesures nécessaires afin d'atténuer le risque de conflit d'intérêts. Il incombe à l'employé de se conformer à ces mesures.

Si un employé omet de divulguer un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel, ne respecte pas les mesures établies par le cadre supérieur délégué ou contrevient autrement aux exigences des Codes ou de la Directive, il pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires ou administratives.

Constatations 2024-2025

Au cours de l'exercice 2024-2025, le BVE a examiné un total de 211 formulaires de divulgation de conflit d'intérêts. Parmi ceux-ci :

- 182 divulgations ont été jugées non fondées;
- 15 divulgations ont révélé un conflit d'intérêts potentiel ou apparent;

- 11 divulgations ont confirmé l'existence d'un conflit d'intérêts réel;
- 3 divulgations ont été annulées avant qu'une décision ne soit rendue, car la situation à l'origine du conflit n'existait plus.

De plus, le BVE a reçu quatre décisions de la Commission de la fonction publique (CFP) concernant la participation d'employés à des activités politiques. La CFP a accordé trois autorisations pour se présenter à une élection ou se présenter comme candidat, et une autorisation relative à une activité politique non liée à une candidature.

Mesures proactives et préventives

Tout au long de l'exercice financier 2024-2025, des efforts considérables ont été consacrés à l'amélioration du programme et des processus en matière de valeurs et d'éthique du ministère.

Le BVE a offert des séances de formation et de sensibilisation à plusieurs secteurs et directions générales d'ISDE. Il a également révisé le formulaire de divulgation de conflits d'intérêts afin d'en améliorer la clarté et l'accessibilité. Le formulaire mis à jour est désormais disponible sur l'intranet d'ISDE, facilitant ainsi son accès pour tous les employés.

Le processus d'examen des conflits d'intérêts a aussi été amélioré, notamment par l'établissement de procédures normalisées pour l'accusé de réception, l'amélioration des processus de réception et de triage des divulgations, le partage de pratiques exemplaires en matière de gestion des divulgations de conflits d'intérêts ainsi que par l'amélioration importante des suivis et de la surveillance des dossiers de conflits d'intérêts.

Au cours de l'année, le sous-ministre a également réitéré les attentes en matière de conduite éthique et de divulgation de conflits d'intérêts lors d'une assemblée générale ministérielle, soulignant l'importance de la divulgation précoce et de la sensibilisation à l'éthique. Les employés ont également été encouragés à participer au Symposium sur les valeurs et l'éthique organisé par le greffier en octobre 2024.

Pour appuyer la sensibilisation continue et l'engagement sectoriel, un réseau sectoriel des valeurs et de l'éthique a été mis en place. Ce réseau a pour mandat de promouvoir les activités liées aux valeurs et à l'éthique au sein de leur secteur respectif, de recueillir les commentaires des employés, de transmettre les attentes de la haute gestion et d'identifier les risques émergents.

Ces activités ont contribué à accroître la sensibilisation des employés envers leurs obligations en matière de divulgation de conflits d'intérêts et à renforcer les attentes générales conformément aux Codes de Valeurs et d'Éthique.

Harcèlement et violence

Définition

Le terme **harcèlement et la violence** désigne tout acte, comportement ou propos, y compris 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 prescrit.

Contexte

Le Programme de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail (PPHVMT) est un processus structuré visant à traiter les incidents de harcèlement et de violence de

manière équitable, rapide et confidentielle. Il fournit un cadre assurant que tous les cas sont traités de façon appropriée, tout en favorisant un environnement de travail sain et respectueux.

Lorsqu'une personne est témoin ou victime de harcèlement ou de violence en milieu de travail, elle peut soumettre un avis d'incident au destinataire désigné de l'équipe de prévention du harcèlement et de la violence. Cet avis peut être transmis verbalement ou par écrit, et doit contenir suffisamment de détails pour décrire clairement la nature de l'incident. Le processus est conçu pour être accessible et offrir du soutien à toutes les parties concernées. La personne ayant subi le harcèlement ou la violence est désignée comme la « partie principale ».

Processus

Une fois l'avis d'incident reçu, le destinataire désigné examine les renseignements fournis et en accuse réception dans un délai de sept jours. À cette étape, il évalue également si l'avis respecte les critères établis par la réglementation applicable afin de déterminer les prochaines étapes appropriées.

Si l'incident entre dans le champ d'application du programme, les parties concernées sont encouragées à explorer de manière volontaire un mécanisme de résolution informelle. Cela peut inclure un dialogue informel, une médiation ou d'autres approches de résolution informelle de conflits. Si les deux parties y consentent, un tiers impartial peut être désigné pour faciliter le processus.

Dans les cas où la résolution informelle échoue, une enquête est menée à la demande de la partie principale. Un enquêteur impartial et qualifié est alors nommé pour examiner les faits et déterminer, à partir des preuves recueillies, si l'incident constitue un cas de harcèlement ou de violence en milieu de travail.

À l'issue de l'enquête, l'enquêteur rédige un rapport présentant ses conclusions et, le cas échéant, ses recommandations. Ce rapport est transmis aux deux parties ainsi qu'à l'employeur. Si l'enquête conclut à l'existence de harcèlement ou de violence, il incombe à l'employeur de mettre en œuvre des mesures préventives appropriées. Celles-ci peuvent inclure de la formation, des modifications aux politiques, des ajustements organisationnels ou toute autre mesure visant à prévenir la récurrence de tels incidents.

Finalement, une fois les mesures préventives mises en œuvre, l'employeur peut offrir un soutien additionnel aux personnes concernées. L'efficacité des mesures est également évaluée, et les stratégies globales de prévention et d'évaluation du milieu de travail sont mises à jour au besoin afin d'assurer une amélioration continue de l'environnement de travail.

Si le rapport d'enquête démontre que les allégations sont fondées, l'employeur peut procéder à une analyse complémentaire pour déterminer si des mesures disciplinaires s'imposent, et dans quelle mesure.

Constatations 2024-2025

Au cours de l'exercice financier 2024-2025, le destinataire désigné a examiné un total de 39 dossiers (ces dossiers peuvent comprendre plusieurs avis d'incident). Parmi ceux-ci :

- 11 dossiers ne répondaient pas à la définition de harcèlement et de violence ;
- 17 dossiers nécessitaient des renseignements supplémentaires pour déterminer les prochaines étapes appropriées ;

- 11 dossiers répondaient à la définition de harcèlement et de violence.

Parmi les 11 dossiers répondant à la définition :

- 6 font l'objet d'une enquête (en cours ou sur le point d'être lancée) ;
- 3 sont en attente d'une décision quant à savoir si une enquête sera menée ou si les parties seront dirigées vers un processus de résolution informelle de conflit ;
- 2 ont été résolus par des mécanismes de résolution informelle.

Mesures proactives et préventives

L'équipe de PPHVMT a offert des séances d'information aux comités de santé et de sécurité au travail d'ISDE ainsi qu'aux employés du ministère. Elle a également élaboré des outils conviviaux, notamment des guides pratiques et des foires aux questions (FAQ), en lien avec la politique d'ISDE sur le harcèlement et la violence, afin de mieux soutenir les employés qui communiquent avec le destinataire désigné. Ces outils comprennent :

- Un formulaire d'avis d'incident mis à jour afin de simplifier le processus et de s'assurer que tous les renseignements nécessaires soient clairement fournis ;
- Des renseignements clairs sur les étapes à venir suivant la soumission d'un avis, y compris les délais et les aspects liés à la confidentialité ;
- Des documents d'orientation expliquant la différence entre un « conflit en milieu de travail » et un cas « d'harcèlement et de violence », accompagnés d'exemples concrets ;
- La promotion des mécanismes de résolution informelle, lorsque cela est approprié, afin d'encourager une intervention et une résolution précoces ;
- Une attention continue portée à la violence conjugale en milieu de travail, notamment par l'intégration de ressources pertinentes dans les guides et FAQ existants.

Finalement, l'équipe PHVMT a également revu les processus existants afin d'identifier des pistes d'amélioration ou d'efficacité, notamment par l'amélioration des rapports, de meilleure stratégie de communication ainsi que l'analyse des tendances des résultats des enquêtes pour orienter les plans de travail futurs.

Ces activités ont contribué à accroître la sensibilisation et à favoriser un milieu de travail sain et respectueux.

Incidents de sécurité

Définition

Une **infraction à la sécurité** est définie comme étant un écart mineur ou involontaire par rapport aux politiques, pratiques ou procédures de sécurité établies, qui ne mène pas à la compromission ou à la perte d'information, de biens ou d'installations gouvernementales, mais qui présente un risque potentiel en ce sens.

Le **filtrage de sécurité** est un processus officiel par lequel le Gouvernement du Canada évalue ou réévalue l'aptitude et la fiabilité d'une personne à accéder à de l'information, des biens ou des installations gouvernementales à un niveau de sécurité donné.

Une **violation ou brèche de sécurité** est définie comme étant un événement, action ou omission entraînant ou risquant d'entraîner la compromission, la perte, la divulgation non

autorisée, la destruction, le retrait, la modification ou l'accès à de l'information, des biens ou des installations protégés en vertu des politiques gouvernementales.

Contexte

Le Dirigeant Principal de la Sécurité (DPS) d'ISDE est responsable de la gestion du programme de sécurité ministérielle, y compris de mener des enquêtes administratives sur des incidents de sécurité, conformément à la [Procédure d'Enquête Administrative sur la Sécurité d'ISDE](#) (lien interne accessible uniquement aux employés d'ISDE). Ce faisant, le DPS veille à ce que les enquêtes soient coordonnées avec les autres intervenants du ministère qui jouent un rôle dans les enquêtes administratives. Les incidents soupçonnés de constituer des infractions criminelles sont signalés aux autorités chargées de l'application de la loi par le DPS et des protocoles sont établis pour assurer la coopération entre le ministère et les organismes d'application de la loi.

Sous l'autorité du DPS, la Direction des Services de Sécurité (DSS) est responsable des enquêtes sur les incidents de sécurité, les cas de non-conformité, les activités criminelles présumées et la violence en milieu de travail. Ces enquêtes peuvent également porter sur la mauvaise gestion de renseignements protégés ou classifiés, l'accès non autorisé et d'autres incidents connexes.

La DSS est également responsable des questions liées au filtrage de sécurité. Les exercices de filtrage de sécurité, menés conformément à la [Procédure sur le Filtrage de Sécurité d'ISDE](#) (lien interne accessible uniquement aux employés d'ISDE), peuvent inclure des révisions pour motif valable de l'admissibilité d'une personne à détenir une cote ou une autorisation de sécurité, notamment lorsque sa fiabilité ou sa loyauté envers le Canada est remise en question. La DSS peut révoquer une cote de sécurité si nécessaire.

Finalement, la DSS effectue des inspections de sécurité dans les installations d'ISDE en dehors des heures normales, conformément à la [Procédure pour Inspections de Sécurité d'ISDE](#) (lien interne accessible uniquement aux employés d'ISDE).

Processus

Lorsqu'un gestionnaire est confronté à la possibilité qu'un incident de sécurité se soit produit, il doit en faire rapport à l'autorité compétente, comme le DPS. Une enquête administrative est menée, au besoin, conformément à la [Procédure d'Enquête Administrative sur la Sécurité d'ISDE](#) (lien interne accessible uniquement aux employés d'ISDE).

Si les allégations sont fondées, il incombe à la gestion de prendre les mesures disciplinaires ou administratives appropriées en fonction des résultats de l'enquête. Les relations de travail doivent être consultées pour toute mesure corrective et tout processus connexe. Lorsque nécessaire, la DSS peut également renvoyer l'affaire aux autorités policières compétentes ou à l'autorité principale en matière de sécurité.

Dans les cas où des renseignements sont signalés ou découverts et qu'ils soulèvent des doutes quant à la fiabilité ou à la loyauté d'un individu envers le Canada, la DSS, sous l'autorité du DPS, peut procéder à une révision pour motif valable de l'admissibilité de cette personne à détenir une cote ou une autorisation de sécurité. Si nécessaire, la DSS peut révoquer la cote de sécurité ou le statut de sécurité de l'individu. Cela peut entraîner des mesures administratives, y compris le congédiement, si la personne ne satisfait plus aux conditions de sécurité liées à son emploi.

La DSS effectue également des vérifications visuelles non intrusives des installations d'ISDE afin d'évaluer la conformité à l'annexe A de la [Procédure pour inspection de sécurité d'ISDE](#) (lien interne accessible uniquement aux employés d'ISDE). En cas de non-conformité, des avis d'infraction à la sécurité sont émis à l'employé et à son gestionnaire. Ces avis sont traités conformément à la procédure, qui précise les conséquences selon la gravité de la non-conformité.

Constatations 2024-2025

Au cours de l'exercice financier 2024-2025, un total de cinq (5) cas présumés de violation de sécurité ont fait l'objet d'une enquête. Ces cas ont donné lieu à une (1) enquête administrative en matière de sécurité et à quatre (4) enquêtes liées à la sécurité du personnel. Tous les cas ont été jugés fondés et ont mené aux résultats suivants :

- Une (1) cote de sécurité a été révisée ;
- Trois (3) statuts de sécurité ont été révoqués, entraînant le congédiement des employés concernés ;
- Un (1) statut de sécurité a été maintenu.

De plus, la DSS a émis 21 avis d'infraction à la sécurité. Parmi ceux-ci :

- 17 concernaient une mauvaise gestion des renseignements protégés dans le milieu de travail ;
- Quatre (4) concernaient des biens non sécurisés.

Les employés ayant reçu un avis d'infraction à la sécurité ont été tenus de suivre le cours en ligne sur la sensibilisation à la sécurité offert par l'École de la fonction publique du Canada.

Mesures proactives et préventives

La DSS a animé des présentations de sensibilisation à la sécurité afin de favoriser des échanges interactifs entre les participants et le présentateur sur tous les aspects de la sécurité en milieu de travail. La DSS a également effectué des inspections de sécurité de manière régulière afin de sensibiliser les employés et de les familiariser avec les pratiques de protection des renseignements et des biens sensibles du ministère.