



Rapport annuel sur le traitement des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles à RNCan 2024-2025

Also available in English under the title: Annual Report on Addressing Misconduct and Wrongdoing at NRCan 2024-2025

Pour obtenir des renseignements sur les droits de reproduction, veuillez communiquer avec Ressources naturelles Canada à copyright-droitdauteur@nrcan-rncan.gc.ca.

Cat. No. M2-30F-PDF (En ligne) / ISSN 2819-5825

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représentée par le ministre des Ressources naturelles, 2025

Rapport annuel sur le traitement des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles à RNCan 2024-2025

Table des matières

- [Message des sous-ministres](#)
- [Résumé](#)
- [À propos de RNCan](#)
- [Introduction](#)
- [Unités de services de RNCan](#)
- [Engagements et recommandations](#)
- [Annexe 1- Définitions](#)
- [Annexe 2- Personnes-ressources et ressources](#)

Message des sous-ministres

À Ressources naturelles Canada (RNCan), nous nous engageons à promouvoir un lieu de travail fondé sur l'intégrité, la transparence et le respect. Dans le cadre de nos efforts constants pour maintenir les normes les plus élevées en matière de valeurs et d'éthique, nous avons le plaisir de vous présenter l'édition inaugurale du Rapport annuel sur le traitement des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles.

Ce rapport marque une étape importante dans le renforcement de notre culture de la responsabilité. Il fortifie notre engagement à prévenir les cas d'inconduite, à traiter rapidement les problèmes et à favoriser un lieu de travail où chaque employé se sent en sécurité et a la possibilité de s'exprimer. Il s'appuie sur les conversations importantes du symposium sur les valeurs et l'éthique, ce qui nous unit et nous définit, et contribue à notre vision plus large d'un service public sain, respectueux et inclusif.

Dans une perspective d'avenir, les informations contenues dans ce rapport nous aideront à identifier les tendances, à mettre en lumière les domaines nécessitant une attention particulière et à guider des actions significatives. Nous continuerons

à affiner nos stratégies et nos interventions pour traiter les cas d'inconduite et les actes répréhensibles et renforcer notre culture de l'intégrité.

Nous demeurons déterminés à faire en sorte que les employés aient accès aux ressources et aux mécanismes de soutien, tels que le Bureau de l'ombuds, le Programme de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail et les services de soutien au mieux-être, pour les aider à relever les défis et à faire part de leurs préoccupations sans crainte.

Par-dessus tout, nous voulons que les employés aient la certitude que les cas d'inconduite et les actes répréhensibles sont traités de manière transparente et constructive. Votre voix compte et nous sommes à l'écoute. Ensemble, nous partageons tous la responsabilité de construire un lieu de travail où l'intégrité n'est pas seulement attendue, mais vécue au quotidien.

Nous vous remercions de votre engagement continu à faire de RNCan un lieu où les gens se sentent appréciés, entendus et habilités à donner le meilleur d'eux-mêmes.

Michael Vandergrift
(il/lui)
Sous-ministre

Jeff Labonté
(il/lui)
Sous-ministre adjoint

Résumé

Le présent rapport résume les constatations relatives aux cas d'inconduite ou d'actes répréhensibles possibles à Ressources naturelles Canada (RNCan). L'objectif du présent document est d'appuyer l'engagement de RNCan à favoriser un lieu de travail empreint de soutien, de respect et de transparence pour l'ensemble des employés. Il appuie également l'engagement continu du gouvernement du Canada à renforcer les valeurs et l'éthique, ainsi que la demande du greffier du Conseil privé que chaque ministère élabore des rapports sur la divulgation des cas d'actes répréhensibles et d'inconduite.

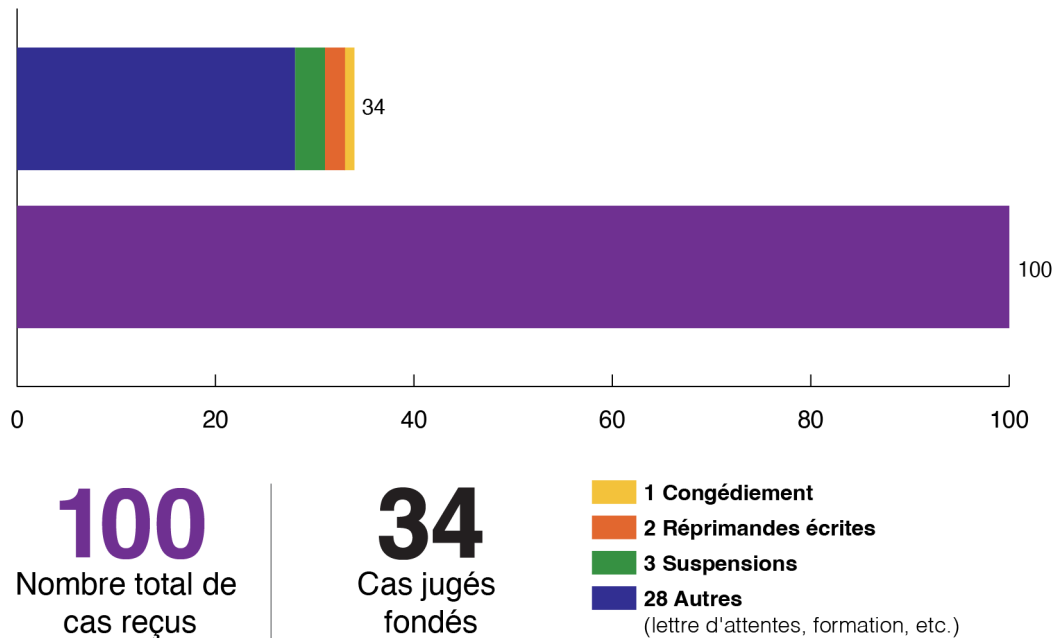
L'examen porte sur les cas signalés entre le 1er avril 2024 et le 30 mars 2025, en s'appuyant sur des consultations auprès de diverses unités de service de RNCan au sujet de leurs enquêtes et activités internes, dont les suivantes :

- Centre d'expertise en relations de travail (CERT)
- Bureau de valeurs et éthique, et prévention du harcèlement et de la violence
- Division de la gestion de la sécurité et des mesures d'urgences (DGSU)
- Bureau de la scientifique principale (BSP)
- Dotation ministérielle
- Agent supérieur de la divulgation interne (ASDI)

Bien que les termes **inconduite** et **acte répréhensible** soient parfois utilisés de manière interchangeable, ils sont très différents. L'inconduite désigne un comportement qui enfreint diverses politiques gouvernementales, codes, procédures approuvées, etc., tandis que l'acte répréhensible couvre les violations graves et spécifiques qui vont à l'encontre de l'intérêt public conformément à l'article 8 de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (LPFDAR). Des définitions plus détaillées sont fournies ci-dessous.

Au cours du dernier exercice, 100 cas liés à de possibles inconduites ou actes répréhensibles ont été signalés à RNCAN. De ceux-ci, 34 ont été jugés fondés, mais aucun n'a été reconnu comme constituant un acte répréhensible. Les cas concernent des violations de divers codes, des infractions en matière de sécurité, des violations de la politique d'intégrité scientifique et des activités politiques inappropriées. Parmi les exemples spécifiques, nous retrouvons le non-respect des instructions, le défaut de protéger des renseignements, les comportements inappropriés ou non professionnels et l'utilisation abusive du réseau et des appareils à l'étranger. Des mesures administratives ou disciplinaires ont été appliquées dans ces cas.

Graphique 1 - Vue d'ensemble des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles - année fiscale 2024-2025



Version textuelle

Remarque : (*) Les cas jugés fondés peuvent être liés à des enquêtes qui ont débuté au cours de l'exercice précédent.

Le présent rapport propose également une compilation de ressources, d'initiatives en cours et de recommandations pour le prochain exercice. Celles-ci comprennent le renforcement des services de soutien offerts aux personnes qui signalent des inconduites, afin de s'assurer que les employés ont accès à des ressources complètes tout au long du processus de signalement.

À propos de RNCan

RNCan élabore des politiques et exécute des programmes qui renforcent la contribution des secteurs des ressources naturelles à l'économie et améliorent la qualité de vie de tous les Canadiens. Le ministère mène également des activités scientifiques innovantes dans des installations de tous les coins du pays pour stimuler des idées et le transfert des technologies. Nous sommes un chef de file établi dans les domaines de la production d'énergie, des forêts et de la foresterie, des minéraux et de l'exploitation minière, des sciences de la Terre, de l'efficacité énergétique ainsi que de la science et des données. Le ministère défend les intérêts internationaux du Canada et aide le pays à s'acquitter de ses obligations internationales à l'égard du développement durable des ressources naturelles.

L'effectif représente plus de 6 000 employés. Bien que la majorité d'entre eux soient situés dans la région de la capitale nationale, environ 30 % travaillent dans des bureaux et des laboratoires régionaux. Le plus grand groupe d'employés (environ 40 %) travaille dans des domaines scientifiques et techniques, menant des projets liés à la gestion des ressources naturelles, au changement climatique et au développement durable.

Introduction

Définition de l'inconduite et des actes répréhensibles

L'**inconduite** désigne un comportement, des actions ou des omissions délibérés qui enfreignent les instruments de politique du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), les normes et les attentes énoncées dans le Code de Valeurs et d'éthique de RNCAN (Code de RNCAN), le [Code de valeurs et d'éthique du secteur public](#) (CVESP), la Politique sur la sécurité ministérielle, la Politique sur l'intégrité scientifique, les procédures approuvées, les demandes raisonnables de la direction ou toute autre loi ou tout autre règlement fédéral pertinent.

Les **actes répréhensibles** font particulièrement référence aux incidents définis à l'article 8 de la [Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles](#) (LPFDAR). Ce sont des violations graves qui vont à l'encontre de l'intérêt public, comme :

- la contravention d'une loi fédérale, provinciale ou territoriale;
- l'usage abusif des fonds ou des biens publics;
- les cas graves de mauvaise gestion;
- 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;
- la contravention grave du CVESP ou du Code de RNCAN;
- le fait d'ordonner ou de conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible.

Bien que tout acte répréhensible constitue une forme d'inconduite, toutes les inconduites ne répondent pas à la définition d'acte répréhensible au sens de la LPFDAR. L'inconduite est un terme général qui désigne tout comportement inapproprié, contraire à l'éthique ou non professionnel sur le lieu de travail. Elle peut aller d'infractions mineures à des violations plus graves. Le traitement des inconduites peut impliquer plusieurs unités de service mentionnées ci-dessous et

peut être traité de manière administrative ou par des procédures disciplinaires, selon le cas. Les actes répréhensibles, en revanche, constituent une catégorie juridique spécifique définie par la [*Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*](#) (LPFDAR). Les cas d'actes répréhensibles potentiels commencent par une divulgation auprès de l'agent supérieur de la divulgation interne de RNCAN.

Unités de service de RNCAN

Mécanismes de signalement

Il existe plusieurs façons au sein de RNCAN pour signaler les cas d'**inconduite** et les **actes répréhensibles**, tels qu'auprès du Centre d'expertise en relations de travail (CERT), du Bureau de valeurs et éthique, et prévention du harcèlement et de la violence, de la Division de la gestion de la sécurité et des mesures d'urgences (DGSU), du Bureau de la scientifique principale (BSP), de la Dotation ministérielle et de l'agent supérieur de la divulgation interne. La manière de signaler un cas dépend de la nature de celui-ci et sera précisé dans le présent rapport.

Dès qu'ils sont mis au courant d'une inconduite présumée, les **gestionnaires** doivent évaluer la situation et, le cas échéant, examiner des solutions et des mécanismes informels. Si cela n'est pas possible, ils sont tenus de signaler le problème à l'unité de service compétente de RNCAN afin d'obtenir des conseils et de s'assurer que l'affaire est documentée et examinée de manière appropriée.

Les **employés**, quant à eux, ont la possibilité de signaler une inconduite potentielle directement à l'unité de service appropriée, comme il est indiqué plus loin dans le présent rapport. Toutefois, le cas échéant, leur gestionnaire reste le meilleur premier point de contact.

Pour les cas d'**actes répréhensibles**, définis dans la [*Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*](#) (LPFDAR), les **employés** peuvent faire une divulgation protégée auprès de l'agent supérieur de la divulgation interne de RNCAN ou s'adresser directement au Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada.

Chaque unité de service de RNCAN dispose de son propre processus de réception des signalements et évalue les allégations avant de décider d'ouvrir ou non une enquête, afin de déterminer si les allégations d'inconduite sont fondées. Dans

certain cas, une enquête peut ne pas être menée si des mécanismes informels sont jugés plus appropriés pour traiter le problème. En outre, les unités de service peuvent déterminer qu'une autre unité de service de RNCAN est mieux placée pour offrir du soutien à l'employé et l'orienter en conséquence.

Lorsqu'une enquête est ouverte, elle a pour but de déterminer si les allégations sont fondées. Les allégations peuvent être considérées comme non fondées si la preuve est insuffisante ou si le comportement allégué ne contrevient pas à une directive, à un code ou à une loi. Dans certains cas, le résultat peut ne pas être concluant en raison d'un manque de preuves à l'appui. Le rapport comprend des cas dans lesquels les allégations ont été jugées fondées.

Mesures prises pour traiter des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles

Si une inconduite ou un acte répréhensible est confirmé après une enquête approfondie et jugé fondé, des mesures administratives ou disciplinaires doivent être appliquées.

- Les **mesures administratives** sont des actions **non disciplinaires** utilisées pour régler des comportements sur le lieu de travail et assurer la conformité avec les directives et les politiques. Ces mesures peuvent être appliquées indépendamment ou conjointement avec des mesures disciplinaires. À titre d'exemple, citons la formation, le mentorat, les plans d'action, les lettres d'attentes, la suppression temporaire des délégations ou d'autres mesures appropriées.
- Les **mesures disciplinaires** sont des mesures formelles et progressives destinées à corriger un comportement inapproprié en appliquant des conséquences de plus en plus sévères en cas d'inconduite répétée. Ces mesures sont **correctives** plutôt que punitives. Toutefois, dans les cas graves, en tenant compte des facteurs aggravants et atténuants, des mesures sévères peuvent être justifiées même pour une première infraction. Les mesures disciplinaires vont de la réprimande verbale au congédiement.

La section suivante présente les unités de service disponibles à RNCAN pour signaler les cas soupçonnés d'inconduite et d'actes répréhensibles. Cette section présente également un résumé des cas jugés fondés au cours de l'exercice 2024-2025.

Centre d'expertise en relations de travail (CERT)

Le CERT fournit des conseils d'experts et des orientations à la direction, y compris du soutien pour traiter les cas présumés d'inconduite, lesquels sont souvent considérés comme des manquements potentiels au Code de valeurs et d'éthique de RNCAN et au [Code de valeurs et d'éthique du secteur public](#) (les codes). Lorsque la direction signale une inconduite présumée à son conseiller en relations de travail, un examen est effectué pour recueillir des informations, et une enquête peut être menée pour déterminer s'il y a eu inconduite. Plusieurs autres cas, bien qu'ils n'aient pas été officiellement soumis sous forme de plaintes ni inclus dans le présent rapport, pourraient tout de même nécessiter l'intervention du CERT afin de traiter des enjeux qui méritent une attention.

Le CERT aide également les gestionnaires dans le cadre de mécanismes de recours, comme les [plaintes à la Commission canadienne des droits de la personne](#) (CCDP) en vertu de la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#), lorsqu'un individu estime avoir été victime de harcèlement ou de discrimination de la part d'un ministère du gouvernement fédéral, d'un organisme gouvernemental ou d'une société d'État. Dans de tels cas, le CERT coordonne le processus avec la CCDP. La CCDP est responsable de l'examen et de l'évaluation de la plainte, et formule une recommandation au commissaire de la CCDP, qui rend ensuite la décision finale.

Résumé des cas traités par le CERT en 2024–2025

De toutes les allégations d'inconduite reçues et faisant l'objet d'une enquête par le CERT, sept (7) employés ont été reconnus avoir adopté des comportements ou des actions constituant des infractions aux codes, à la [Politique du SCT sur les services et le numérique](#), à la Politique sur la sécurité ministérielle, à la [Directive sur les conflits d'intérêts](#), ou à la [Directive sur la gestion de l'approvisionnement](#).

Les actions des employés qui ont donné lieu à des violations au cours de l'exercice 2024–2025 comprennent le non-respect des instructions, le non-respect de la protection de l'information, le traitement préférentiel et le comportement inapproprié ou non professionnel. Les mesures prises par RNCAN pour remédier à ces problèmes comprennent l'obligation de suivre une formation, des réprimandes écrites et des suspensions sans solde.

En ce qui concerne les plaintes de la CCDP contre RNCAN, aucune plainte n'a été jugée fondée en 2024–2025.

Bureau de valeurs et éthique, et prévention du harcèlement et de la violence

Le Bureau de valeurs et éthique, et prévention du harcèlement et de la violence regroupe deux programmes clés qui soutiennent un lieu de travail sécuritaire, respectueux et éthique, le Centre d'expertise en valeurs et éthique (CEVÉ) et le Programme de prévention du harcèlement et de la violence (PPHV).

Centre d'expertise en valeurs et éthique (CEVÉ)

Le CEVÉ fournit des conseils confidentiels et impartiaux aux employés et aux gestionnaires sur un large éventail de questions liées aux valeurs de la fonction publique et à la conduite éthique. Cela comprend le soutien lié au Code de valeurs et d'éthique du secteur public, ainsi qu'au Code de valeurs et d'éthiques propre à RNCAN. Dans son rôle de ressource de confiance, le CEVÉ encourage la prise de décisions éthiques et offre des conseils dans des domaines clés tels que:

- les conflits d'intérêts;
- les obligations relatives à l'après-mandat;
- les activités politiques, par le biais du représentant désigné en matière d'activités politiques (RDAP).

La neutralité politique est une pierre angulaire de la fonction publique fédérale. Alors que le CEVÉ et le RDAP fournissent des conseils sur les activités politiques, seul la Commission de la fonction publique (CFP) est mandatée pour enquêter sur les allégations d'implication politique inappropriée de la part des fonctionnaires fédéraux.

Programme de prévention du harcèlement et de la violence (PPHV)

Le PPHV offre un soutien aux employés qui se trouvent dans des situations potentielles de harcèlement ou de violence sur le lieu de travail. Chaque cas signalé par l'intermédiaire du PPHV est évalué et traité dans le cadre d'une procédure de résolution appropriée. Si certains cas font l'objet d'une enquête formelle, d'autres peuvent être résolus par des moyens alternatifs, tels que la résolution négociée, la conciliation ou la médiation.

Même lorsque les allégations s'avèrent non fondées, le processus peut néanmoins mener à des recommandations constructives visant à améliorer l'environnement général du lieu de travail et les dynamiques interpersonnelles.

Résumé des cas traités par le CEVÉM et le PPHV en 2024–2025

En 2024–2025, il a été constaté qu'un (1) employé s'est engagé dans des activités politiques sans obtenir l'autorisation requise de la part de la CFP, ceci en violation de la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#). Des mesures correctives appropriées ont été prises conformément aux procédures et aux politiques internes de la CFP pour remédier à la situation et renforcer l'importance de l'impartialité politique au sein de la fonction publique fédérale.

Parmi tous les cas portés à l'attention du PPHV en 2024–2025, aucun n'a permis de conclure à l'existence d'une situation de harcèlement ou de violence.

Division de la sécurité et de la gestion des mesures d'urgences (DSGU)

La DSGU, au sein de la Direction sur la gestion de la santé, de la sécurité et des mesures d'urgences (DGSSU), est responsable de la gestion et de la supervision du programme de sécurité de RNCAN. L'un des objectifs de ce programme est d'assurer une évaluation continue des risques, de mettre en œuvre des mesures de sécurité appropriées et de gérer de manière proactive les menaces, les risques et les incidents en matière de sécurité. Il vise aussi à garantir que toutes les personnes ayant une cote ou une autorisation de sécurité valide respectent les politiques et les procédures de sécurité décrites dans la [Directive sur le filtrage de sécurité](#), [Directive sur la gestion de la sécurité](#) et la [Politique sur la sécurité du gouvernement](#).

Résumé des cas traités par la DGSU en 2024–2025

Un (1) cas est lié à un employé ayant introduit un logiciel malveillant dans le réseau du ministère et utilisé de manière abusive des biens gouvernementaux, menant à la révocation de sa cote de fiabilité et à son congédiement administratif. En outre, vingt-trois (23) cas ont été désignés comme des infractions mineures à la sécurité à la suite d'une enquête. Ces infractions comprenaient :

- l'utilisation inappropriée de la carte d'accès d'un autre employé;
- le fait de laisser des documents sensibles et protégés sans surveillance;
- l'obtention inappropriée de services contractuels;
- la prise de photos non autorisées à l'intérieur d'un laboratoire ministériel sécurisé;
- l'ouverture d'un classeur sécurisé sans autorisation;
- l'entreposage inapproprié de biens appartenant au gouvernement (y compris un petit engin explosif et une arme à feu);

- la connexion d'appareils gouvernementaux à un réseau Wi-Fi public dans un pays étranger;
- l'utilisation d'un appareil personnel pour se connecter au réseau de RNCan à l'étranger;
- la connexion d'un dispositif USB non-autorisé au réseau de RNCan (ce qui a conduit à l'introduction d'un logiciel malveillant);
- le téléchargement de logiciels non autorisés sur un appareil de RNCan.

Toutes les infractions susmentionnées ont fait l'objet de mesures administratives telles que l'amélioration des protocoles de sécurité et la formation supplémentaire des employés concernés. Il convient de noter que d'autres cas fondés nécessitant une action disciplinaire ont été renvoyés au CERT et sont documentés dans la section correspondante du résumé des cas traités par le CERT.

Bureau ministériel de la santé et de la sécurité au travail (BMSST)

Le BMSST fait partie de la Direction générale des personnes et de la culture et est chargé d'appuyer l'organisation dans la réalisation de ses objectifs en matière de santé et de sécurité au travail. Dans le cadre de son mandat, le BMSST coordonne le processus de règlement interne des plaintes (PRIP) pour les plaintes déposées en vertu de la [partie II du Code canadien du travail](#) (CCT). Dans certains cas, les plaintes peuvent également être transmises à Emploi et Développement social Canada (EDSC) pour enquête, la coordination étant assurée par le BMSST. Bien qu'il ne s'agisse pas nécessairement d'une inconduite ou d'un acte répréhensible, les employés qui estiment qu'il y a eu violation du CCT ou qu'il existe un risque d'accident, de blessure ou de maladie lié à leur emploi sont tenus de faire part de leurs préoccupations à leur superviseur. Par ailleurs, les employés ont le droit de refuser d'effectuer des travaux dangereux dans des circonstances particulières. Le BMSST doit intervenir immédiatement lorsqu'un employé exerce ce droit.

Résumé des cas traités par le BMSST en 2024–2025

En ce qui concerne les infractions à la partie II du CCT, le ministère n'avait aucun cas à signaler pour 2024–2025.

Bureau de la scientifique principale (BSP)

Le BSP offre une direction dans l'élaboration et la mise en œuvre d'approches visant à renforcer et à maintenir les capacités au sein de la communauté

scientifique et technologique (S-T) de RNCAN, y compris la promotion d'une culture de l'intégrité scientifique. L'intégrité scientifique signifie qu'il faut respecter les normes professionnelles et les principes éthiques pour veiller à ce que la recherche et la science soient menées de manière responsable. Afin de maintenir un haut niveau d'intégrité dans toutes les activités scientifiques et de recherche, RNCAN a mis en place la *Politique sur l'intégrité scientifique (PIS)*, qui décrit les principes, les attentes et les procédures visant à garantir des pratiques éthiques dans les activités scientifiques et les activités de recherche. Tous les employés de RNCAN qui participent à la conception, à la conduite, à la gestion, à l'examen, à la communication ou à l'utilisation des activités de recherche, des activités scientifiques ou des activités connexes doivent respecter la PIS. S'ils soupçonnent une infraction à la politique, les employés ont la responsabilité de la signaler.

Résumé des cas traités par le BSP en 2024–2025

De tous les cas reçus par le BSP, deux (2) ont été jugés comme comprenant des violations de la PIS en ce qui a trait aux attentes procédurales relatives à la diffusion des résultats de recherche et des conclusions scientifiques. Compte tenu de la nature non intentionnelle de ces violations, des mesures administratives ont été prises, notamment un rappel des attentes énoncées dans la PIS et dans les Lignes directrices en matière de publications scientifiques et techniques (S-T).

Dotation ministérielle

La dotation ministérielle est le point de contact au sein de RNCAN pour les enquêtes menées par la Commission de la fonction publique (CFP) liées à des processus de nomination particuliers. N'importe qui peut présenter une demande d'enquête sur des irrégularités dans un processus de nomination. Les demandes peuvent être soumises en ligne ou par la poste. La CFP peut enquêter sur des processus de nomination internes et externes dans les circonstances suivantes :

- Une fraude peut avoir été commise.
- Une nomination ou une proposition de nomination peut ne pas avoir été faite indépendamment de toute influence politique.

Elle enquête également sur les processus de nomination externes dans les circonstances suivantes :

- Une nomination ou une proposition de nomination peut ne pas avoir été fondée sur le mérite.

- Une erreur, une omission ou une conduite irrégulière peut avoir influé sur le choix de la personne nommée ou proposée aux fins de nomination, y compris lorsqu'un préjugé ou un obstacle désavantage les personnes provenant d'un groupe d'équité au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP).

Les administrateurs généraux peuvent mener une enquête sur toute erreur, omission ou conduite irrégulière dans un processus de nomination interne. La CFP peut également mener une enquête sur ces processus à la demande de l'administrateur général.

Résumé des cas traités par la dotation ministérielle en 2024–2025

Aucune enquête n'a conclu à l'existence d'allégations fondées au cours de l'exercice 2024–2025.

Agent supérieur de la divulgation interne (ASDI)

Les employés peuvent penser qu'un **acte répréhensible** s'est produit, se produit ou est sur le point de se produire sur leur lieu de travail. Ils peuvent également se voir demander de commettre des actes répréhensibles. La [*Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*](#) (LPCFDAR) constitue le cadre permettant aux employés et aux autres fonctionnaires de divulguer des actes répréhensibles tout en les protégeant contre des représailles pour avoir fait une divulgation protégée ou avoir collaboré de bonne foi à une enquête.

Les demandes de renseignements et les divulgations protégées sont principalement soumises par l'intermédiaire de la [boîte de réception](#) de l'agent supérieur de la divulgation interne (ASDI). Pour être protégée, la divulgation doit être faite de bonne foi à un superviseur ou à l'ASDI. Ainsi, l'employé est protégé contre les représailles.

La LPCFDAR définit les actes répréhensibles comme étant un ou plusieurs des éléments suivants :

- 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 LPCFDAR;
- 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 de la LPFDAR;
- Le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre l'un des actes répréhensibles visés aux alinéas a) à e).

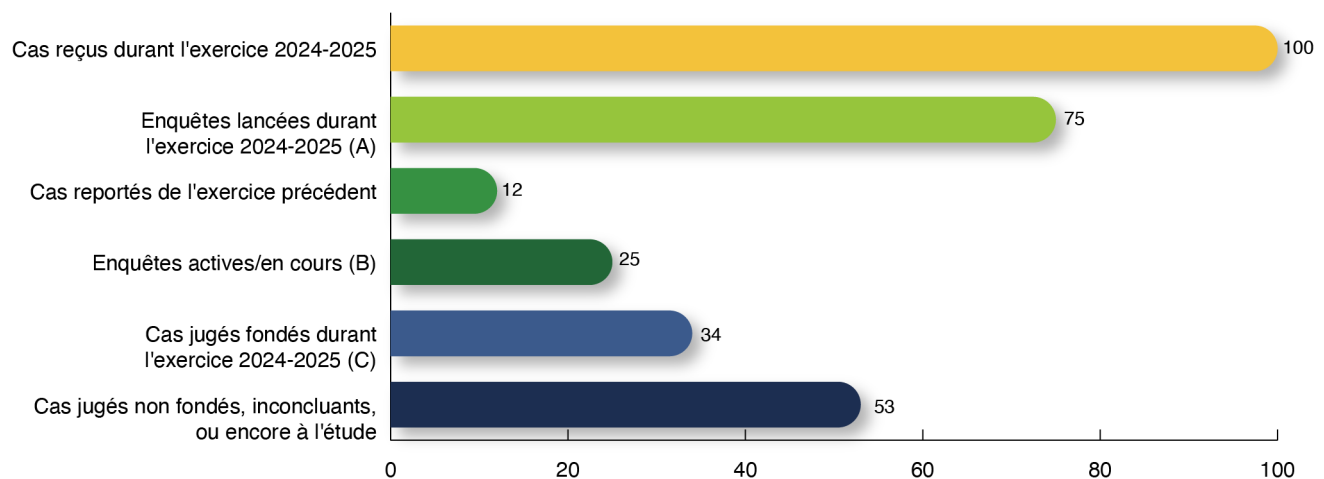
Les employés peuvent également s'adresser directement au [Commissariat à l'intégrité du secteur public](#) (CISP) du Canada pour faire une divulgation protégée ou pour obtenir des conseils; il n'est pas nécessaire qu'un employé fasse d'abord une divulgation au sein de son organisation.

Résumé des cas traités par l'ASDI en 2024–2025

Les cas fondés doivent être [publiés](#) à l'externe, conformément à la LPFDAR. Pour 2024–2025, aucun rapport lié à Ressources naturelles Canada n'a été publié.

Aperçu des constatations pour 2024–2025

Graphique 2 - Synthèse des activités d'enquête - Actes répréhensibles et inconduites (2024-2025)



Version textuelle

Remarques :

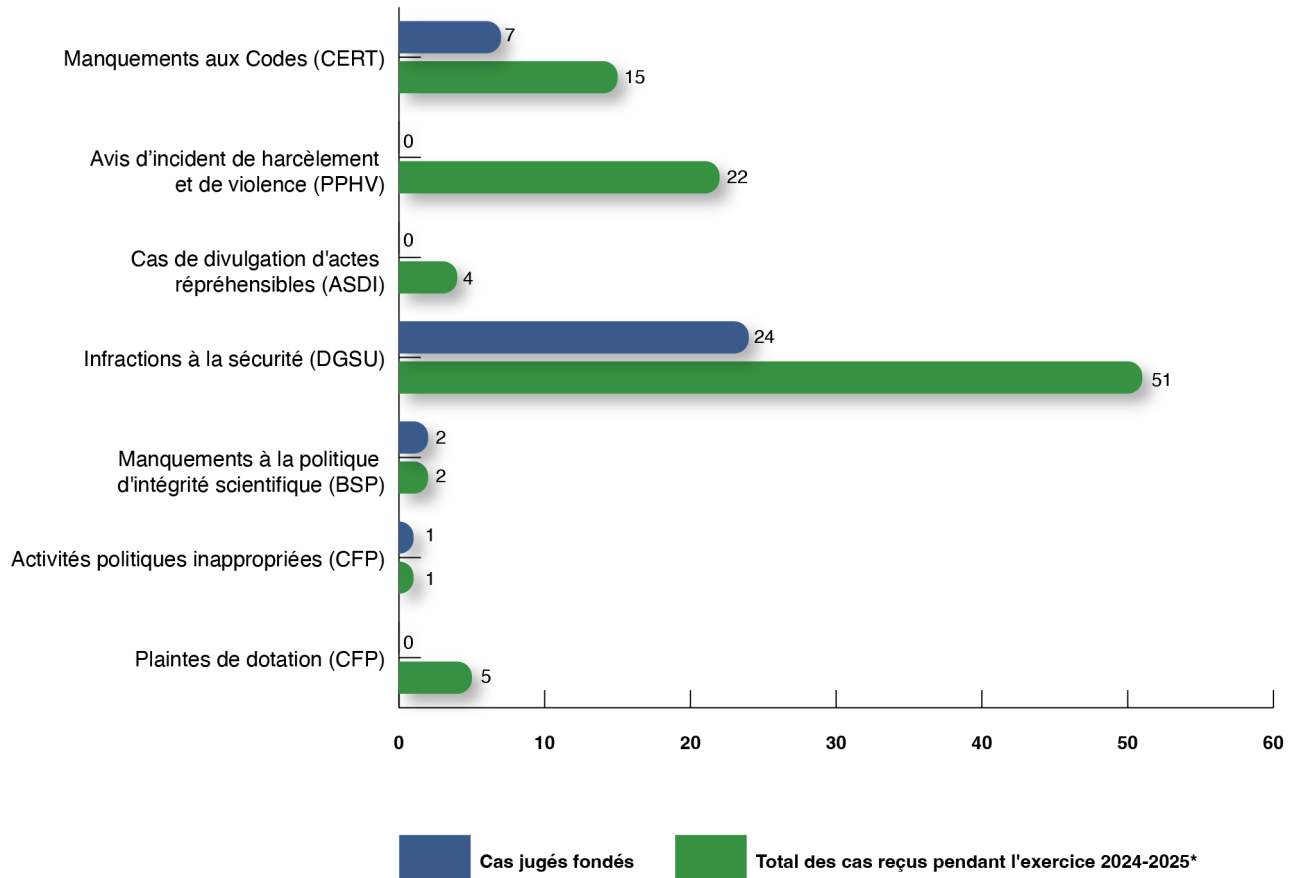
(A) Tous les nouveaux cas reçus ne donnent pas lieu à une enquête officielle.

(B) Peut inclure des enquêtes lancées au cours de l'exercice précédent et qui n'ont **pas encore été achevées**.

(C) Les cas peuvent être liés à des enquêtes qui ont débuté au cours de l'**exercice précédent**.

(D) Les cas peuvent être liés à des enquêtes qui ont débuté au cours de l'**exercice précédent**. Il s'agit également de cas pour lesquels le **seuil n'a pas été atteint**, les allégations **n'ont pas pu être confirmées** et de cas qui sont **encore à l'étude** et qui ne sont pas inclus dans la catégorie « Enquêtes lancées en 2024-2025 ».

Graphique 3 - Comparaison des cas d'inconduite reçus par rapport aux cas fondés

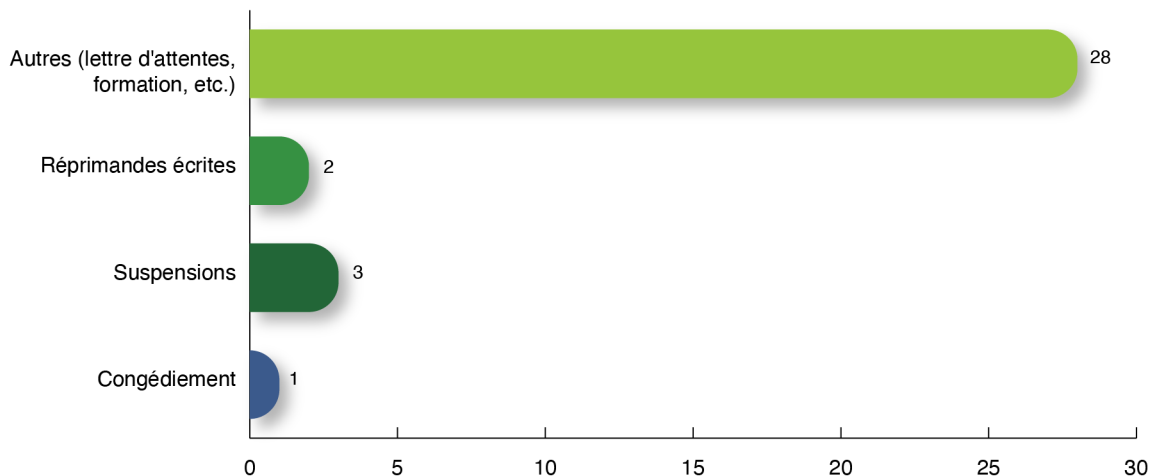


Version textuelle

Remarque : *Tous les cas reçus n'ont pas fait l'objet d'une enquête. Lorsque l'on compare le nombre de cas reçus au nombre de cas fondés, il est important de tenir compte du fait que certains cas sont encore en cours ou à l'étude.

Les cas fondés ont donné lieu à l'application de mesures administratives ou disciplinaires.

Graphique 4 - Mesures prises pour les cas jugés fondés



Version textuelle

Engagements et recommandations

Engagement à faire progresser la transparence, la responsabilité et l'intégrité en milieu de travail

Dans le cadre de son engagement à promouvoir une culture ancrée dans ces principes, l'organisation renforce activement son cadre éthique. Les éléments clés sont les suivants :

- En octobre 2024, nous avons présenté notre nouveau Code de valeurs et d'éthique de RNCAN (Code de RNCAN), un cadre d'orientation qui réaffirme nos valeurs fondamentales : le respect de la démocratie, le respect des personnes, l'intégrité, l'intendance, l'excellence et la réconciliation.
- RNCAN complète présentement l'exercice 2024–2025 du Processus de risque et de conformité, dont l'échéance est à l'automne 2025, qui comprenait la réalisation d'une auto-évaluation de ses efforts pour faire progresser une conversation renouvelée sur les valeurs et l'éthique. À l'appui, RNCAN a déjà entrepris diverses initiatives, y compris des discussions spécialisées à **tous les niveaux**, au printemps 2024, pour obtenir des points de vue sur le plan

stratégique proposé par le ministère et pour engager un dialogue constructif sur les valeurs et l'éthique, en cernant les principaux domaines d'importance et ceux qui nécessitent une discussion plus approfondie.

- RNCAN a mis en place des séances mensuelles animées par le CEVÉ, des bulletins d'information réguliers couvrant les principaux sujets abordés sur les valeurs et l'éthique et des rappels aux employés concernant leurs obligations en matière de déclaration, entre autres types d'initiatives.
- RNCAN lancera une campagne sur la « peur des représailles » afin de favoriser la sécurité psychologique, d'encourager une communication ouverte et de veiller à ce que les employés se sentent en sécurité lorsqu'ils signalent des préoccupations et restent informés des possibilités de soutien et des mécanismes de recours disponibles pour signaler les incidents d'inconduite et d'actes répréhensibles.
- Le CERT a mis en place une séance de formation spécialisée à l'intention de la direction, qui fournit des conseils essentiels sur le rôle et les responsabilités des Relations de travail. Cette formation porte sur l'inconduite, l'objectif des mesures disciplinaires et met l'accent sur les principes d'équité procédurale afin de garantir que les problèmes sont traités de manière appropriée et cohérente.
- La DGSSU a mis en œuvre une série d'initiatives de sécurité pour aider à prévenir les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles, ainsi que pour promouvoir une culture de responsabilité. Il s'agit notamment d'une formation obligatoire sur la sensibilisation à la sécurité et la cybersécurité, ainsi que d'une vérification semestrielle pour évaluer la conformité. Un système de rappels réguliers est également en cours d'élaboration afin de favoriser l'achèvement de la formation en temps opportun. Dans le cadre du processus d'intégration, les nouveaux employés reçoivent une formation sur la sécurité, et la DGSSU a mis en place une nouvelle formation de base sur la sécurité élaborée en collaboration avec le Secteur de la politique stratégique et innovation et le Bureau de la scientifique principale. Cette formation complète couvre la sécurité organisationnelle, la cybersécurité et la sécurité liée à la recherche, en renforçant les pratiques exemplaires à l'échelle de RNCAN.
- La DGSSU organise chaque année une semaine de sensibilisation à la sécurité afin de sensibiliser les employés à l'importance de maintenir un environnement sécurisé et de respecter les normes éthiques. Ces initiatives visent à instaurer la responsabilité et la vigilance à tous les niveaux de l'organisation.

- La Direction des finances et de l’approvisionnement élabore actuellement le Cadre de gestion des risques de fraude de RNCAN, qui définira les rôles, les responsabilités et les obligations de rendre compte en matière de gestion des risques de fraude au sein du ministère. Il couvrira également l’environnement de contrôle, l’évaluation des risques, les activités de contrôle et le signalement des résultats à la haute direction.

Recommandations concernant les mesures à prendre

S’appuyant sur les constatations du présent rapport, les recommandations suivantes présentent les mesures clés à prendre pour renforcer l’organisation et améliorer le lieu de travail.

- **Élaborer un schéma de processus** entre les services responsables du traitement des cas d’inconduite et d’actes répréhensibles afin d’améliorer la coordination, les services d’origine étant chargés de déterminer qui faire intervenir, et à quel moment.
- **Élaborer un cadre amélioré pour la collecte de données sur les cas potentiels d’inconduite et d’actes répréhensibles** afin de contribuer à consolider les renseignements provenant de plusieurs sources, d’améliorer l’efficacité, de réduire la charge de travail manuel et d’améliorer l’exactitude des données.
- **Renforcer les services de soutien pour les personnes qui signalent des cas d’inconduite** afin qu’elles aient accès à des ressources complètes tout au long de la procédure de signalement. Alors que les services existants offrent déjà du soutien aux employés, le fait d’accroître la visibilité et l’accès à ces ressources renforcera le pouvoir d’agir de ceux qui se manifestent.
- **Faire participer davantage les unités de service de RNCAN et le Bureau de l’ombuds aux discussions continues** afin de cerner les tendances systémiques ou les obstacles susceptibles de contribuer à la discrimination et au harcèlement, en particulier lorsque certaines communautés ou certains groupes sont touchés de manière disproportionnée.
- Le fait d’**élaborer des campagnes de communication ciblées** directement axées sur la définition des différents types d’inconduite et d’actes répréhensibles comme une mesure de prévention et d’apprentissage. Il pourrait s’agir de scénarios réels (anonymes) ou de questionnaires interactifs illustrant ce qui constitue un comportement contraire à l’éthique, un conflit d’intérêts, du harcèlement, une fraude et d’autres formes d’actes répréhensibles propres au service public et au contexte de RNCAN.

- **Examiner et évaluer la portée et le contenu** des activités de **sensibilisation aux cas d'inconduite**, comme l'intégration et la formation obligatoire.
- **Mobiliser les gestionnaires en tant que communicateurs clés**, en s'appuyant sur l'accent mis sur leur rôle dans la campagne relative à la peur des représailles. Fournir aux gestionnaires des points de discussion précis, des ressources et une formation pour discuter de manière proactive de la conduite éthique et de la définition de l'inconduite avec leurs équipes. Les encourager à favoriser un dialogue ouvert et à créer un environnement dans lequel les employés se sentent à l'aise de poser des questions et de faire part de leurs préoccupations.
- **Promouvoir la culture de dénonciation** afin d'encourager de manière explicite et systématique un milieu de travail où les employés se sentent habilités et en sécurité pour signaler toute inconduite présumée sans crainte de représailles. Souligner l'importance des signalements pour maintenir un lieu de travail sain et éthique. La campagne sur la peur des représailles est un bon point de départ, et son succès devrait être amplifié par une communication continue qui renforce le message.
- **Sensibiliser davantage les employés et le public** en publiant un deuxième rapport annuel et en procédant à une analyse comparative avec le premier. Comme il s'agit du premier rapport, les prochaines éditions présenteront de précieuses données sur les tendances, offrant une vision plus approfondie des progrès, des défis en cours et des points à améliorer. L'amélioration continue de ce processus permettra à RNCan de mieux se positionner pour apporter des changements concrets et rester aligné sur ses objectifs stratégiques.

Annexe 1 – Définitions

Mesures administratives : Fait référence aux mesures non disciplinaires utilisées pour traiter les problèmes liés au milieu de travail et assurer la conformité avec les directives et les politiques. Ces mesures peuvent être appliquées indépendamment ou conjointement avec des mesures disciplinaires. À titre d'exemple, citons la formation, le mentorat, les plans d'action, les lettres d'attentes, la suppression temporaire des délégations ou d'autres mesures appropriées.

Mesures disciplinaires : Fait référence aux mesures formelles et progressives destinées à corriger un comportement inapproprié en appliquant des

conséquences de plus en plus sévères en cas d'inconduite répétée. Ces mesures sont correctives et non punitives. Les mesures disciplinaires vont de la réprimande verbale au congédiement.

Discrimination : Signifie une action, un comportement, une décision ou une omission qui a pour effet de traiter une personne ou un groupe de personnes de manière injuste et négative en fonction de la race, de la nationalité, de l'origine ethnique, de la couleur, de la religion, de l'âge, du sexe (y compris la grossesse et la procréation), de l'orientation sexuelle, de l'identité ou l'expression de genre, de l'état matrimonial, de la situation de famille, des caractéristiques génétiques, de la déficience physique ou mentale (y compris la dépendance à l'alcool ou aux drogues) ou d'une condamnation pour laquelle un pardon a été accordé.

Harcèlement et violence : Selon le [Code canadien du travail](#), 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 : Désigne un comportement, des actions ou des omissions délibérés qui enfreignent les instruments de politique du SCT, les normes ou les attentes énoncées dans le Code de valeurs et d'éthique de RNCan (Code de RNCan), le Code de valeurs et d'éthique du secteur public (CVESP), la Politique sur la sécurité ministérielle, la Politique sur l'intégrité scientifique, les procédures approuvées, les demandes raisonnables de la direction, ou toute autre loi ou tout autre règlement fédéral pertinent.

Actes répréhensibles : Violations graves qui vont à l'encontre de l'intérêt public, comme défini dans la LPFDAR, comme les suivants :

- La contravention d'une loi fédérale ou provinciale ou d'un règlement pris sous leur régime, à l'exception de la contravention de l'article 19 de la LPFDAR;
- 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 de la LPFDAR;

- Le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre l'un des actes répréhensibles visés aux alinéas a) à e).

Annexe 2 – Personnes-ressources et ressources

RNCan s'engage à aider les employés et les gestionnaires à traiter les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles.

La première étape consiste à encourager un dialogue ouvert et respectueux. Si vous avez vécu un incident ou avez été témoin d'un incident, nous vous invitons à en parler à votre gestionnaire, si vous êtes à l'aise de le faire.

Si cela n'est pas possible, vous pouvez chercher conseil directement auprès des unités de service suivantes :

- Harcèlement et violence : [Programme de prévention du harcèlement et de la violence](#)
- Conseils portant sur le Code de valeurs et d'éthique de RNCan, y compris la prévention des situations de conflit d'intérêts, les obligations relatives à l'après-mandat et les activités politiques: [Centre d'expertise sur les valeurs et l'éthique](#)
- Divulcation d'actes répréhensibles : [Agent supérieur de la divulgation interne de RNCan](#)
- Sécurité et utilisation inacceptable des réseaux électroniques de RNCan : [Centre de contrôle des opérations de sécurité \(CCOS\)](#)
- Santé et sécurité au travail : [Bureau ministériel de la santé et sécurité au travail de RNCan](#)
- Processus de dotation : [Dotation ministérielle](#)
- Atteinte à l'intégrité scientifique : [Bureau de la scientifique principale](#)

Il est possible de communiquer directement avec les autres organisations du gouvernement du Canada :

- Discrimination fondée sur un ou plusieurs motifs de discrimination : [Commission canadienne des droits de la personne](#)
- Divulcation d'actes répréhensibles : [Commissaire à l'intégrité du secteur public](#)
- Plaintes en matière de dotation : [Commission de la fonction publique du Canada](#)

- Préoccupations liées à la santé et à la sécurité au travail : [Emploi et Développement social Canada](#)

Autres ressources utiles :

- Votre représentant de l'agent négociateur.
- L'[Association professionnelle des cadres supérieurs de la fonction publique du Canada](#) (APEX).
- Le [Bureau de l'ombuds](#) : Un lieu indépendant, informel, confidentiel et impartial pour discuter des problèmes liés au travail. L'ombuds fournit des services complémentaires à ceux offerts par le ministère et soutient les employés en les écoutant, en déterminant des possibilités de solution et en les orientant vers les canaux appropriés. Avec l'aide de l'ombuds, les employés peuvent examiner des solutions tournées vers l'avenir dans une optique de transparence, de justice et d'équité.
- Programme d'aide aux employés : Le programme d'aide aux employés (PAE) offre des services de soutien confidentiels aux employés et aux gestionnaires qui sont confrontés à une situation personnelle difficile (p. ex. conflits au travail, problèmes de santé, abus de substances, relations violentes) susceptible de nuire à leur santé, à leur vie personnelle ou à leur vie professionnelle. Pour en savoir plus sur le PAE, nous invitons les employés et les gestionnaires à consulter le [programme du mieux-être](#) ou à communiquer directement avec le PAE au 1 800 268-7708.
- Services de résolution informelle des conflits : La gestion des conflits offre aux employés et aux gestionnaires une tribune confidentielle et neutre où ils peuvent discuter et résoudre les conflits en milieu de travail avant d'entamer une procédure formelle, ou tenter de résoudre le conflit de manière informelle après la mise en suspens d'une procédure formelle. Nous invitons les employés et les gestionnaires à appeler le 1 844 899-3609 ou à envoyer un [courriel](#) pour obtenir des renseignements ou des services supplémentaires.
- Centre d'expertise en relations du travail : Les gestionnaires peuvent également consulter leur [conseiller en relations de travail](#) pour obtenir du soutien supplémentaire.

Vos commentaires sont précieux. Si vous avez des commentaires ou des suggestions pour améliorer les éditions futures du présent rapport, ou si vous avez des questions concernant l'édition actuelle, veuillez communiquer avec la boîte générique du [Rapport annuel sur le traitement des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles à RNCan](#).