



Rapport annuel 2024-2025 sur le traitement des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles à l'École de la fonction publique du Canada



Introduction 3
Contexte ministériel..... 3
Inconduite et actes répréhensibles 3
Traitement des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles à l'École de la fonction publique du Canada 4
Résultats de 2024-2025 5
Conclusion 6
Annexe A..... 7

Introduction

Dans un souci de transparence, l'École de la fonction publique du Canada (l'École) est heureuse de présenter son premier rapport annuel sur les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles des membres du personnel. Ce rapport présente les données de l'exercice 2024-2025.

Ce premier rapport annuel a été élaboré grâce aux efforts de collaboration de partenaires internes clés, notamment l'équipe des valeurs et de l'éthique, l'équipe des relations de travail, l'équipe de la sécurité, l'équipe de prévention du harcèlement et de la violence et le bureau de la divulgation d'actes répréhensibles. Il présente un résumé des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles qui ont été corroborés au sein du ministère au cours de l'exercice 2024-2025, ainsi que des mesures prises par l'École pour intervenir.

De plus, le rapport décrit les mécanismes informels et officiels à la disposition du personnel pour signaler ses préoccupations, et l'informe des ressources et des systèmes de soutien en place.

Vos commentaires seront importants pour nous permettre d'améliorer les prochaines éditions du rapport. Veuillez envoyer vos commentaires et suggestions à valuesandethics-valeursetethique@cspc-efpc.gc.ca.

Contexte ministériel

Grâce au travail acharné d'environ 700 membres du personnel partout au pays, l'École s'acquitte de son mandat d'offrir une gamme d'activités d'apprentissage visant à renforcer les capacités individuelles et organisationnelles ainsi que l'excellence en gestion au sein de la fonction publique.

Conformément au [Code de valeurs et d'éthique du secteur public](#), l'École doit prendre des mesures pour intégrer les cinq valeurs fondamentales qui y sont énoncées dans ses décisions, ses actions, ses politiques, ses processus et ses systèmes. Ces valeurs guident le personnel dans l'ensemble de son travail. On s'attend à ce que le travail et les comportements des membres du personnel de l'École, ainsi que des personnes qui fournissent des services au nom de l'École, reflètent ces valeurs. Comme l'indique le [Code de conduite de l'École de la fonction publique du Canada](#), tout le monde à l'École, qu'il s'agisse d'employé·es, de consultant·es ou d'apprenant·es, peut s'attendre à être traité·e selon ces valeurs.

Inconduite et actes répréhensibles

L'**inconduite** est définie comme tout acte par lequel une personne enfreint délibérément une loi, un règlement, une règle, un instrument de politique ministériel ou du Conseil du Trésor, une procédure approuvée, un code de conduite ministériel, une demande raisonnable et légale de la direction ou le Code de valeurs et d'éthique du secteur public. En bref, il s'agit de toute action par laquelle une ou un membre du personnel contrevient volontairement à l'une des obligations qu'elle ou il accepte de respecter à son entrée en fonction.

Le terme « **acte répréhensible** » est strictement utilisé pour décrire les incidents visés par la [Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles](#). Selon la Loi, un acte répréhensible est défini comme suit :

- a) la contravention d'une loi fédérale ou provinciale ou d'un règlement pris sous leur régime, à l'exception de la contravention de l'article 19 de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*;
- 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 de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*;
- f) le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre l'un des actes répréhensibles visés aux alinéas a) à e).

Traitement des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles à l'École de la fonction publique du Canada

Tout le personnel de l'École doit se sentir en confiance et en sécurité pour signaler toute préoccupation ou situation concernant un possible cas d'inconduite ou d'acte répréhensible, sans crainte de représailles. Plusieurs processus de recours sont offerts aux personnes qui font face à un cas d'inconduite ou d'acte répréhensible réel ou apparent. De plus amples renseignements sur ces processus sont fournis à l'annexe A, y compris des renseignements sur les ressources et les mécanismes à la disposition du personnel.

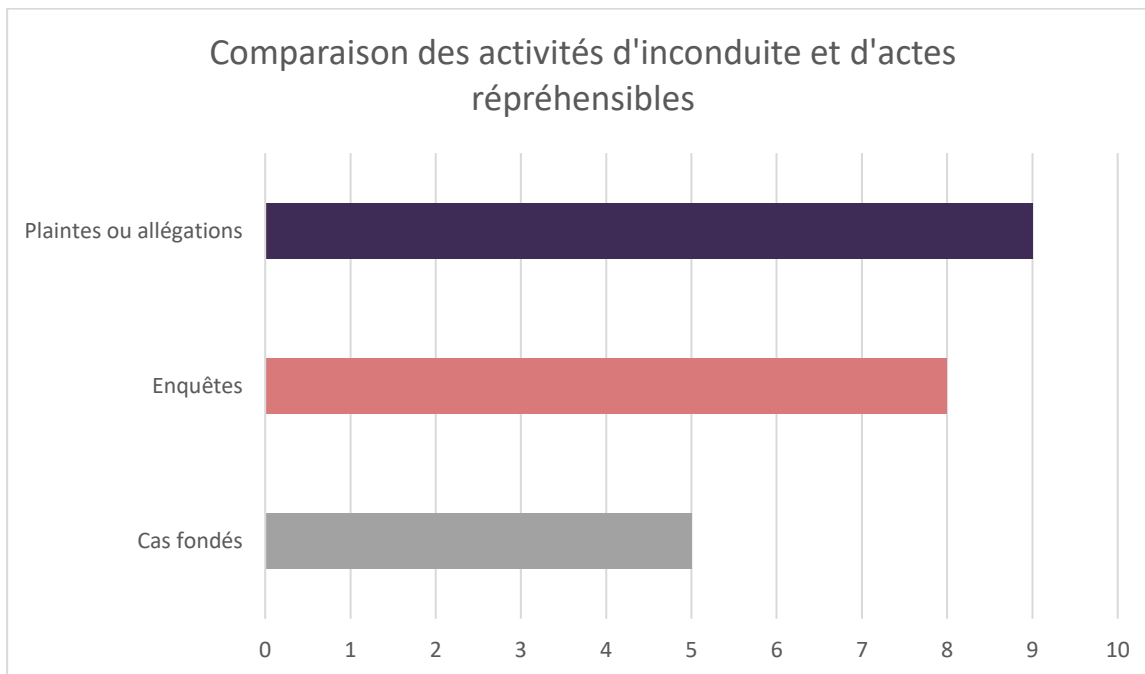
Les gestionnaires sont toujours disponibles comme premières personnes-ressources afin d'aider les employé·es à s'orienter dans le processus et de répondre à toute préoccupation. Les employé·es peuvent également communiquer avec le [Bureau de l'ombud](#) pour obtenir des services et de l'aide confidentiels et informels, ou pour connaître les diverses possibilités de recours.

L'École traite tous les cas soupçonnés d'inconduite et d'actes répréhensibles conformément aux politiques et aux directives du ministère et du gouvernement du Canada. Il s'agit notamment de tenir, lorsque c'est nécessaire, des processus d'enquête équitables et objectifs, de mener des enquêtes le plus rapidement possible, de prendre toutes les mesures pour protéger la confidentialité des renseignements recueillis et la vie privée des personnes concernées, et de maintenir l'équité procédurale tout au long du processus.

Résultats de 2024-2025

Au cours de l'exercice 2024-2025, neuf (9) plaintes ou allégations d'inconduite ou d'actes répréhensibles ont été déposées. Un (1) cas a été réglé de manière informelle et signalé à titre informatif seulement, et huit (8) cas ont donné lieu à des enquêtes internes. De ce nombre, cinq (5) cas disciplinaires ont été jugés fondés et ont donné lieu à deux (2) réprimandes écrites, deux (2) suspensions sans solde et un (1) licenciement motivé.

De plus, l'École a participé à une enquête sur des actes répréhensibles lancée par un autre ministère en vertu de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* au sujet d'une allégation concernant un ancien ou une ancienne employé·e. Le ministère responsable de la direction de l'enquête est tenu de rendre compte des mesures prises.



Conclusion

Le Rapport annuel 2024-2025 sur le traitement des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles à l'École de la fonction publique du Canada est la première édition de ce rapport annuel et représente une étape importante dans l'engagement du ministère à l'égard de la conduite éthique, de la responsabilisation et de la transparence.

Il souligne le dévouement du ministère à enquêter en profondeur sur toutes les allégations d'inconduite et d'actes répréhensibles, en veillant à ce que tout cas corroboré donne lieu à des mesures appropriées.

De plus, le rapport fournit des renseignements précieux sur les ressources, les services de soutien et les mécanismes de recours à la disposition du personnel de l'École, dans le but de sensibiliser les personnes et de les outiller pour qu'elles contribuent activement à la création d'un milieu de travail respectueux, sain et inclusif.

Par-dessus tout, ce rapport reflète l'engagement indéfectible du ministère à maintenir les normes les plus élevées en matière de professionnalisme et d'éthique.

Annexe A

Tout le monde a le droit et la responsabilité de s'exprimer lorsqu'un problème survient. Toute personne employée peut signaler une situation préoccupante, peu importe sa classification ou son statut d'emploi.

Suivez les étapes ci-dessous si vous avez vécu un incident, en avez été témoin ou si vous en avez été informé-e.

Étape 1

Communiquez avec :

- votre gestionnaire, si vous vous sentez à l'aise de le faire;
- le [Bureau de l'ombud](#), qui offre un espace sûr et confidentiel permettant aux membres du personnel de faire part de leurs préoccupations en dehors des canaux de signalement officiels.

Selon le problème et votre situation, vous pouvez également parler à une représentante ou un représentant syndical. Les cadres supérieur-es peuvent communiquer avec l'[Association professionnelle des cadres supérieurs de la fonction publique du Canada](#) (APEX).

Étape 2

Les équipes suivantes de l'École peuvent vous aider à mettre en place des mécanismes informels et officiels, y compris des enquêtes sur les cas d'inconduite ou d'actes répréhensibles.

L'équipe de l'École avec laquelle vous communiquerez dépend du problème en cause.

- L'[équipe des valeurs et de l'éthique](#) fournit des conseils et des orientations sur le [Code de valeurs et d'éthique du secteur public](#), le [Code de conduite de l'École de la fonction publique du Canada](#), la [Directive sur les conflits d'intérêts](#) du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, les [Lignes directrices pour les fonctionnaires concernant l'utilisation personnelle des médias sociaux](#) et les activités politiques. Elle examine également les divulgations de conflits d'intérêts pour déterminer si un autre emploi ou des activités extérieures peuvent créer un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel, ou miner autrement l'impartialité de la fonction publique ou l'objectivité des fonctionnaires.
- L'[équipe de prévention du harcèlement et de la violence](#) est responsable de prévenir et de résoudre les cas de harcèlement et de violence en milieu de travail, ainsi que de fournir du soutien aux personnes touchées. Toutes les communications avec l'équipe sont confidentielles et peuvent être anonymes, à moins que la divulgation de l'information ne soit nécessaire en vertu des lois pertinentes.
- Le [bureau de la divulgation d'actes répréhensibles](#) est l'un des nombreux mécanismes de résolution des problèmes conçus pour favoriser un milieu de travail sain et éthique dans lequel les membres du personnel se sentent à l'aise de soulever des préoccupations, y compris d'éventuels actes répréhensibles, et où les « bons agissements » sont la norme.

- L'[équipe des relations de travail](#) fournit des conseils et des orientations à la direction sur les relations patronales-syndicales, les conditions d'emploi (comme les lois, les conventions collectives, les politiques et les directives), la gestion du rendement insatisfaisant, les mesures disciplinaires, la gestion de l'incapacité et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, les griefs en matière de relations de travail et les plaintes relatives aux droits de la personne.
- L'[équipe de la sécurité](#) est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre d'une infrastructure de sécurité robuste pour promouvoir et faire progresser une culture axée sur la protection des biens physiques et informationnels de l'École et de son personnel.