



Rapport annuel 2025-2026 sur le traitement des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles à l'École de la fonction publique du Canada



Table des matières

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 2025–2026 5

Conclusion..... 5

Annexe A 6

Introduction

Dans un souci de transparence et de responsabilisation, l'École de la fonction publique du Canada (l'École) publie son deuxième rapport annuel sur les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles des membres du personnel. Ce rapport présente les données de l'exercice 2025-2026.

Ce rapport reflète les efforts conjoints des 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 2025-2026, de même que les mesures prises par l'École en réponse.

Le rapport offre également un aperçu des mécanismes informels et officiels à la disposition du personnel pour signaler ses préoccupations, afin de mieux faire connaître les ressources et les systèmes de soutien en place.

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

Contexte ministériel

L'École s'acquitte de son mandat grâce à la contribution d'environ 700 membres du personnel répartis à travers le pays, en offrant 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. Les membres du personnel de l'École, ou les personnes qui travaillent en son nom, sont tenues d'incarner ses principes dans leurs activités et leurs comportements quotidiens. Comme l'indique le [Code de conduite de l'École de la fonction publique du Canada](#), toute personne qui interagit avec l'École, qu'il s'agisse d'employé-es, de consultant-es ou d'apprenant-es, peut s'attendre à être traitée selon ces valeurs.

Inconduite et actes répréhensibles

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

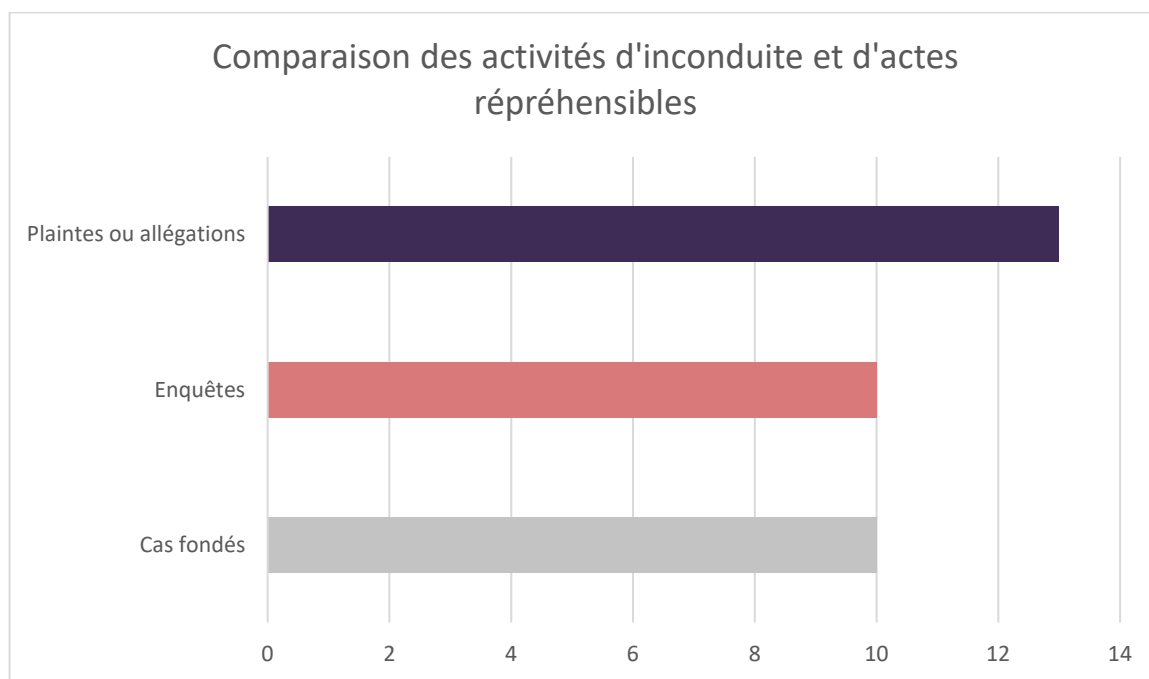
Tout le personnel de l'École doit se sentir en confiance et en sécurité pour signaler toute préoccupation ou situation concernant un possible cas d'inconduite ou d'acte répréhensible, sans crainte de représailles. Plusieurs processus de recours sont offerts aux personnes qui font face à un cas d'inconduite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

Les gestionnaires constituent un premier point de contact important et peuvent accompagner les personnes employées dans la compréhension des processus, ainsi que répondre à toute préoccupation. Les employé-es peuvent également communiquer avec les [services d'ombuds de Santé Canada](#) 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 2025–2026

Au cours de l'exercice 2025-2026, treize (13) plaintes ou allégations d'inconduite ou d'actes répréhensibles ont été déposées. Deux (2) cas ont été réglé de manière informelle, un (1) cas est toujours en cours, et dix (10) cas ont donné lieu à des enquêtes internes. De ce nombre, dix (10) cas disciplinaires ont été jugés fondés et ont donné lieu à une (1) réprimande orale, trois (3) réprimandes écrites, et six (6) suspensions sans solde.



Conclusion

Le Rapport annuel 2025-2026 sur le traitement des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles à l'École de la fonction publique du Canada témoigne de l'engagement continu du ministère en faveur d'un comportement 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 réaffirme 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;
- les services d'ombuds de Santé Canada, qui offrent un espace sûr et confidentiel permettant aux membres du personnel de faire part de leurs préoccupations en dehors des canaux de signalement officiels. Vous pouvez communiquer avec ce service par courriel, au eas-ombuds-sae@hc-sc.gc.ca ou par téléphone via leur ligne confidentielle au 1-844-899-3609, option 3.

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](#).

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 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](#) et les directives connexes.
- L'[équipe de prévention et résolution du harcèlement et de la violence au travail](#) est responsable de prévenir et de résoudre les cas de harcèlement et de violence en milieu de travail, en veillant à protéger la confidentialité du processus.
- Le [bureau de la divulgation d'actes répréhensibles](#) favorise 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.
- L'[équipe des relations de travail](#) fournit des conseils à la direction sur les relations patronales-syndicales, la gestion du rendement, la discipline et les griefs.
- L'[équipe de la sécurité](#) élabore et met en œuvre une infrastructure de sécurité robuste afin de protéger les biens physiques et informationnels de l'École et de son personnel.