



Service canadien du
renseignement de sécurité

Canadian Security
Intelligence Service



Traiter les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles au SCRS

Rapport de 2025

Canada 

ISSN : 2819-3016

N° de catalogue : PS71-10F-PDF

Publié en septembre 2026.

www.canada.ca/SCRS

This publication is also available in English: *Addressing Misconduct and Wrongdoing at CSIS: 2025 Report*.

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de la Sécurité publique, 2026.

Table des matières

Message du directeur	5
Introduction	7
Normes en milieu de travail au SCRS	9
Données et tendances.....	11
Aperçu des cas.....	12
Écarts de conduite.....	13
Harcèlement et violence	15
Actes répréhensibles.....	17
Recours.....	17
Initiatives visant à atténuer l'inconduite et les actes répréhensibles	18
Conclusion	21
Annexe A.....	23

The background of the page features a dark blue, textured surface. Scattered across this surface are several autumn leaves in shades of yellow, orange, and red. Overlaid on the left side are several white, thin-lined geometric shapes, including rectangles and triangles, some of which are nested or overlapping. On the right edge, there is a vertical column of horizontal bars in various shades of blue and teal.

Message du directeur

Le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) continue de prendre au sérieux son engagement à l'égard du traitement des cas d'inconduite et des actes répréhensibles, comme en témoigne ce deuxième rapport annuel.

Depuis le dernier rapport, le SCRS a continué de prendre des mesures concrètes pour régler les cas d'inconduite et promouvoir un milieu de travail respectueux, de même que pour fournir aux employés, aux gestionnaires et aux professionnels des ressources humaines la formation et le soutien dont ils ont besoin.

Au cours de la dernière année, nous avons accueilli une nouvelle ombuds et mis sur pied son bureau qui donne aux employés la possibilité de signaler leurs préoccupations et d'obtenir du soutien, tout en servant de mécanisme de rétroaction pour la haute direction. Nous avons examiné nos processus de relations de travail et nos outils de gestion de cas afin de remédier aux lacunes et de trouver des solutions aux préoccupations liées aux délais. En plus des attentes claires établies à l'égard de nos dirigeants, nous avons élaboré et offert des programmes de formation à l'intention des professionnels des ressources humaines, des gestionnaires et des cadres, qui étaient axés sur les relations de travail, les pratiques respectueuses en milieu de travail et la gestion efficace des cas d'inconduite et du rendement.

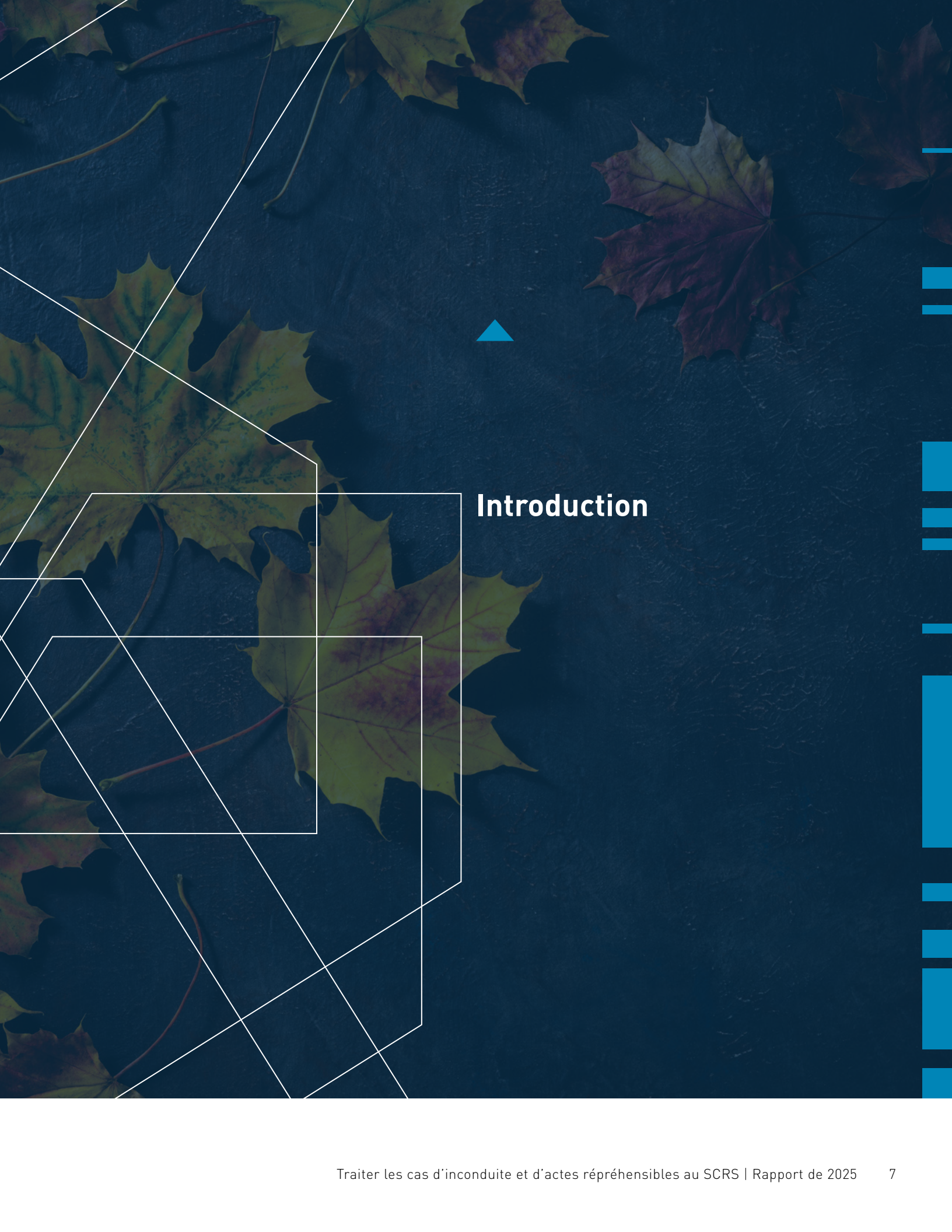
L'organisation poursuit ses efforts pour offrir un milieu de travail sain et sécuritaire, et pour promouvoir une culture de respect, d'inclusivité et de responsabilité. Pour y arriver, l'équipe de direction et les membres du personnel doivent travailler ensemble. D'ailleurs, les actions en ce sens font maintenant partie du cycle de gestion du rendement et l'organisation reconnaît l'importance d'agir de façon précoce lorsqu'il est question de comportements inappropriés afin de prévenir les inconduites.

À cette fin, le SCRS s'assure que ses politiques, processus et orientations demeurent clairs pour que tous les employés et toutes les employées comprennent les attentes, les responsabilités, les exigences et les répercussions possibles.

Le SCRS continuera de faire preuve de transparence à l'égard des problèmes qui surviennent en milieu de travail et des décisions connexes qui sont prises, tout en poursuivant ses efforts pour améliorer les mécanismes de soutien qui sont mis à la disposition des employés. Les mesures concrètes qui ont été prises dans la dernière année démontrent notre engagement à écouter, à apprendre des erreurs du passé et à améliorer notre culture organisationnelle. Nous reconnaissons que les vrais changements demandent du temps et de la détermination, mais il est essentiel que nous fournissions un environnement où le personnel du SCRS peut donner le meilleur de lui-même en vue d'assurer la sécurité et la prospérité du Canada et de l'ensemble de la population canadienne.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dan Rogers'.

Dan Rogers
Directeur, Service canadien du renseignement de sécurité

The background of the page is a dark blue, textured surface. Scattered across it are several autumn leaves in shades of yellow, orange, and red. Overlaid on the left side are several white, thin-lined geometric shapes, including rectangles and triangles, some of which are nested or overlapping. A small, solid blue triangle points upwards, positioned just above the word 'Introduction'. On the far right edge, there is a vertical column of horizontal bars in various shades of blue, ranging from light to dark.

Introduction

Le SCRS joue un rôle de premier plan en ce qui concerne la sécurité nationale du Canada. Il a pour mandat d'enquêter sur les activités soupçonnées de représenter une menace pour la sécurité du Canada, d'en faire rapport au gouvernement du Canada et de prendre des mesures pour réduire ces menaces conformément aux instructions du ministre et aux règles de droit applicables.

Les activités du SCRS sont menées par une équipe d'employés hautement qualifiés et dévoués, qui sont passionnés par leur travail et résolus à protéger les intérêts du Canada. Leurs expertises et expériences diverses enrichissent leur travail, lequel est façonné par leurs antécédents, leurs cultures et leurs histoires uniques. La diversité des talents et des points de vue est la force principale de l'organisation, car elle permet aux employés du SCRS de servir efficacement les intérêts du Canada et d'assurer sa sécurité et sa prospérité.

La conduite respectueuse et professionnelle est indispensable à la réussite du SCRS, et chaque employé, gestionnaire et cadre est tenu d'adhérer aux valeurs décrites dans le Code de conduite du SCRS, un document fondamental qui établit les valeurs et les comportements attendus dans le milieu de travail. Les valeurs fondamentales de respect d'autrui, de respect de la démocratie, d'intégrité, de saine gestion et d'excellence sous-tendent la mission de l'organisation.

Le SCRS est déterminé à créer un environnement de travail respectueux, inclusif et exempt de harcèlement et d'inconduite. C'est dans le cadre de cet engagement que l'organisation publie son deuxième rapport annuel, qui fait le point sur les efforts déployés pour réagir aux incidents qui surviennent et en atténuer les effets. Le rapport renferme des informations sur la façon dont le SCRS traite les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles, les différents mécanismes de signalement des incidents et les ressources en place pour soutenir les employés qui ont été victimes d'inconduite ou qui en ont été témoins, et les règlements possibles. En veillant à ce que des mécanismes et des processus de signalement et de recours soient en place, le SCRS vise à encourager les employés à dénoncer les cas présumés d'inconduite ou d'actes répréhensibles et à veiller à ce que tous les employés se sentent en sécurité et soutenus dans leur milieu de travail.

Le présent rapport renferme des informations sur les normes de comportement attendues des employés du SCRS à tous les niveaux (y compris les gestionnaires et les cadres) et les processus en place pour appuyer les employés qui croient avoir été témoins d'inconduite ou d'actes répréhensibles, ou en avoir été victimes, ainsi que des précisions sur le nombre de plaintes reçues et d'enquêtes effectuées, et les mesures qui ont été prises pour donner suite aux plaintes fondées.

Au cours de la dernière année, le SCRS a constaté que le nombre d'allégations d'inconduite signalées a augmenté et que le nombre de dossiers d'inconduite actifs est demeuré élevé, situation qui est comparable à celle des années précédentes. Bien que préoccupante, cette tendance démontre que les employés utilisent les mécanismes de signalement qui sont mis à leur disposition, que les gestionnaires donnent suite aux allégations d'inconduite et que les efforts de l'organisation pour promouvoir une culture de transparence et de responsabilisation donnent des résultats.

Nous continuons d'encourager les employés qui ont été victimes d'inconduite ou d'actes répréhensibles ou qui en ont été témoins à signaler ces incidents sans craindre d'être la cible de représailles. Ces situations peuvent être éprouvantes; c'est pourquoi plusieurs modes de soutien différents sont offerts aux employés.

The background of the page features a dark blue, textured surface. Scattered across this surface are several autumn leaves in shades of yellow, orange, and red. Overlaid on the left side are several white, thin-lined geometric shapes, including rectangles and triangles, some of which are nested or overlapping. On the right side, there is a vertical column of horizontal bars in various shades of blue, ranging from light to dark. A small, solid blue triangle points upwards towards the center of the page.

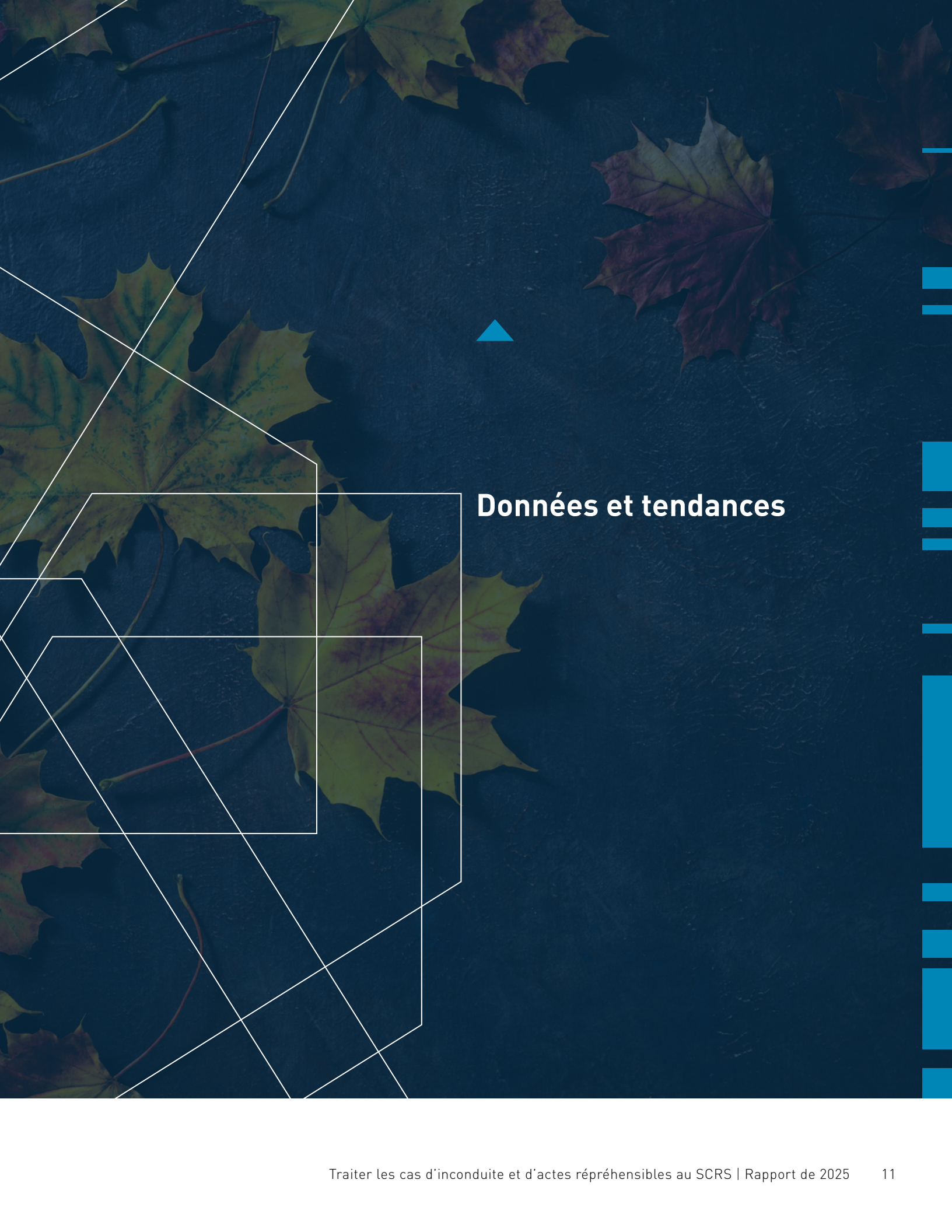
Normes en milieu de travail au SCRS

Le SCRS reconnaît qu'il est important de créer un environnement de travail dans lequel les employés se sentent valorisés, respectés, soutenus et habilités à signaler les incidents. L'organisation s'engage à fournir les processus et ressources de soutien qui sont nécessaires pour concrétiser cet objectif. Chaque année, tous les employés doivent s'engager à respecter le [Code de conduite du SCRS](#), qui fait office de feuille de route pour l'instauration d'une culture saine en milieu de travail et précise les comportements qui ne seront pas tolérés. Il s'agit d'un engagement continu de la part de chacun à promouvoir et à préserver une culture respectueuse et sûre.

Au cours de la dernière année, l'organisation a réalisé des progrès pour améliorer ses mécanismes de signalement et d'intervention, et elle continue de se conformer aux exigences et aux normes en milieu de travail qui figurent dans la [Partie II du Code canadien du travail](#), le [Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail](#), la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#), la [Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral](#) et la [Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles](#).

Le SCRS continuera à analyser la rétroaction des employés et à apporter des améliorations au besoin, pour assurer que les préoccupations sont prises en compte et que ses processus sont équitables, efficaces et accueillants pour tous les employés.

De plus amples renseignements concernant les processus et les ressources à l'intention des membres du personnel se trouvent à l'annexe A.

The background of the page features a dark blue, textured surface. Scattered across this surface are several autumn leaves in shades of yellow, orange, and red. Overlaid on the left side are several white, thin-lined geometric shapes, including rectangles and triangles, some of which are nested or overlapping. On the right edge, there is a vertical column of horizontal blue bars of varying lengths. A small, solid blue triangle points upwards towards the center of the page.

Données et tendances

Aperçu des cas

Le nombre d'allégations ou de plaintes dans les catégories « écart de conduite » et « harcèlement et violence » au SCRS en 2025 est comparable à celui de 2024.

Comme en 2024, il n'y a eu aucun cas fondé d'acte répréhensible ou de demande de renseignements ou de divulgation interne ayant donné lieu à une enquête par l'agent supérieur responsable de la divulgation d'actes répréhensibles en 2025.

Tableau 1. Aperçu des cas par catégorie

Catégorie	Cas reportés de 2024	Nouveaux cas ou avis d'incidents	Enquêtes ou exercices d'établissement des faits lancés*	Cas fondés	Dossiers fermés ou réglés**
Écarts de conduite	33	47	47	29	49
Harcèlement et violence	26	40	18	7	21
Acte répréhensible	0	3***	0	0	0
Total	59	90	65	36	70

*Une enquête ou un exercice d'établissement des faits est habituellement déclenché relativement à chaque nouveau cas d'écart de conduite. Dans le cas de certains avis d'incidents de harcèlement et de violence, il pourrait arriver qu'une enquête soit déclenchée relativement à plusieurs avis (p. ex. cinq employés signalent le même incident, mais une seule enquête est déclenchée).

**Le nombre de cas fermés ou réglés comprend les cas qui ont été fondés ou non fondés, les cas où les personnes ont quitté le SCRS ou les cas qui ont été réglés de façon informelle par la direction.

***Les nouveaux cas d'actes répréhensibles n'incluent pas les demandes d'informations générales qui n'ont pas donné lieu à une divulgation officielle d'actes répréhensibles.

En 2025, un total de 87 plaintes ou allégations d'inconduite ont été faites au SCRS (nouveaux cas, en dehors des consultations pour les actes répréhensibles), 65 enquêtes ou exercices d'établissement des faits ont été lancés, 36 cas ont été jugés fondés et 70 cas ont été fermés ou réglés.

L'un des cas d'écart de conduite était lié à un accès non autorisé à des documents et concernait 60 personnes, qui ont individuellement fait l'objet d'un exercice d'établissement des faits. Au total, 34 dossiers étaient non fondés, et 26, fondés. Aux fins du présent rapport, toutes ces occurrences seront considérées comme un seul cas. Puisque le processus disciplinaire était encore en cours à la fin de 2025, les résultats des exercices d'établissement des faits seront présentés dans le rapport de 2026.

Écarts de conduite

Les écarts de conduite englobent un large éventail de comportements et gestes inacceptables qui enfreignent les normes de conduite énoncées dans le Code de conduite du SCRS et dans les autres lois et politiques applicables. Le Code de conduite présente des informations détaillées sur les comportements attendus au SCRS.

L'attestation annuelle obligatoire du Code de conduite permet de veiller à ce que le personnel soit régulièrement informé des comportements acceptables en milieu de travail.

Au total, 80 cas d'écarts de conduite ont été traités en 2025. De ce nombre, 33 correspondaient à des dossiers de l'exercice précédent, et 49, à des dossiers fermés ou résolus. De plus, 29 cas ont été jugés fondés et ont mené à l'application de mesures disciplinaires. Un total de 11 cas ont été réglés de manière informelle par la direction ou parce que les employés ont démissionné, et 9 cas ont été jugés non fondés.

Tableau 2. Nombre de cas d'écarts de conduite fondés par catégorie

Catégorie	2025	2024
Milieu de travail respectueux	20	17
Gestion de l'assiduité / absentéisme	11	5
Abus de confiance / Sécurité et confiance	20	8
Comportements inappropriés**	27	s. o.
Autre	9	5
Total	87	35

*Le nombre total de cas fondés par catégorie ne correspond pas au nombre total de cas fondés parce qu'il arrive souvent que des cas fondés soient pris en compte dans plusieurs catégories puisqu'ils constituent un écart de conduite dans chacune de ces catégories (p. ex. un cas d'abus de confiance pourrait aussi être pris en compte dans la catégorie « gestion de l'assiduité »).

**Nouvelle catégorie ajoutée en 2025.

Le tableau 2 présente les cas fondés d'inconduite par catégorie en 2025.

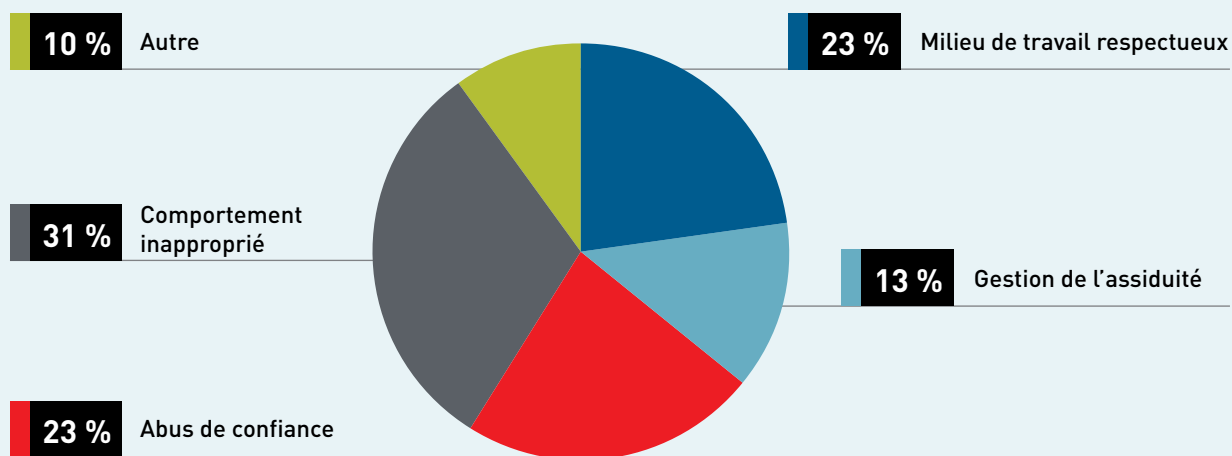
Des exemples de manquements qui entrent dans la catégorie « milieu de travail respectueux » peuvent inclure, par exemple, le comportement non professionnel, le non-respect du règlement sur la santé et la sécurité, l'intimidation, l'insubordination et la discrimination.

Des exemples d'écarts de conduite qui entrent dans la catégorie « abus de confiance » peuvent inclure l'entrée de dispositifs non autorisés dans les installations du SCRS (par exemple un cellulaire ou téléphone intelligent non autorisé) ou des préoccupations concernant l'accès à des informations classifiées ou l'utilisation de telles informations.

Des exemples de manquements qui entrent dans la catégorie « comportements inappropriés » peuvent inclure l'utilisation inappropriée des ressources et des comportements irrespectueux envers des collègues ou des clients.

La catégorie « autre » inclut tous les types de cas qui présentaient trop peu d'occurrences pour faire l'objet d'une catégorie distincte sans enfreindre les exigences de la loi régissant la protection des renseignements personnels.

Figure 1. Cas fondés d'écarts de conduite par catégorie en 2025



Mesures disciplinaires en cas d'écarts de conduite

Les cas fondés d'écarts de conduite entraîneront des mesures disciplinaires appropriées qui visent à changer les comportements et à renforcer la prise de responsabilité face aux gestes posés. Le tableau de la page suivante décrit les mesures disciplinaires qui ont été prises pendant la période visée par le rapport.

Tableau 3. Mesures disciplinaires pour des cas fondés d'écarts de conduite

Nombre de cas fondés	Mesures disciplinaires*
2025	
29	• Un employé a été congédié. • Sept employés ont été suspendus. • Cinq employés ont reçu une réprimande écrite. • Onze employés ont reçu une réprimande verbale. • Cinq employés ont fait l'objet de mesures administratives**.

*Il est à noter qu'il se peut que le nombre total de mesures disciplinaires ne corresponde pas au nombre total de cas fondés, car dans certaines situations, plusieurs cas fondés concernaient une même personne et ces cas ont entraîné une seule mesure disciplinaire (p. ex. un congédiement), tandis que dans d'autres situations, il est possible qu'un employé ait fait l'objet de plusieurs mesures disciplinaires pour un cas fondé (p. ex. une suspension et une formation obligatoire en guise de mesure administrative).

**Les mesures administratives visent à corriger des comportements inappropriés en apportant les changements nécessaires pour remédier à une situation. Certaines situations peuvent nécessiter la mise en place de plusieurs mesures administratives. Ces mesures peuvent aller d'une formation ou d'un encadrement supplémentaire à des changements liés au travail (p. ex. report ou cessation d'une affectation intérimaire).

Harcèlement et violence

Selon le *Code canadien du travail*, on entend par incidents de harcèlement et de violence « 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 ». Dans cette catégorie, la plupart des cas sont associés à du harcèlement, et non à de la violence, et mènent souvent à un règlement négocié qui donne lieu à des mesures correctives en milieu de travail.

Chaque avis d'incident entraîne un processus décrit dans le *Code canadien du travail* et dans le *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* qui vise à en arriver à un règlement. Dans le cadre de ce processus, le Bureau de prévention et de résolution du harcèlement et de la violence réalise une enquête, à l'issue de laquelle il émet des recommandations conformément à son mandat, qui est de prévenir le harcèlement, de protéger les employés et de rétablir le milieu de travail.

Au total, 66 avis d'incidents ont été traités en 2025. De ce nombre, 26 correspondaient à des dossiers de l'exercice précédent, et 21, à des dossiers fermés ou résolus. Sept cas ont été jugés fondés et 18 enquêtes ont été lancées.

Tableau 4. Avis d'incidents liés au harcèlement et à la violence

Catégorie	Incidents en 2025	Incidents en 2024
Harcèlement et violence de nature sexuelle	0	0
Harcèlement et violence de nature non sexuelle	40	36
Nombre total d'incidents	40	36
Employé(e) / employé(e)	11	16
Employé(e) / superviseur(e)	28	19
Superviseur(e) / gestionnaire	0	1
Employé(e) / tiers, client(e), entrepreneur(e), public	1	0
Nombre total d'incidents	40	36
Milieu de travail	32	33
Hors site	8	3
En déplacement	0	0
Nombre total d'incidents	40	36

Résolutions des incidents de harcèlement et de violence

À la réception d'un avis d'incident, le SCRS doit suivre le processus décrit dans le *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* afin de dissiper les préoccupations de l'employé ou d'en arriver à une résolution au moyen d'un règlement négocié, de la conciliation ou d'une enquête¹. Après enquête, que les cas soient fondés ou non, des recommandations visant à rétablir le milieu de travail seront envisagées et tous les cas seront considérés comme réglés. Les résolutions peuvent découler d'un processus de règlement négocié ou d'une enquête, y compris d'une enquête commencée au cours d'une année civile précédente.

En 2025, 21 dossiers ont été réglés, dont :

- 3 dossiers réglés à l'issue d'un processus de règlement négocié, après la consultation des Services de gestion informelle des conflits ou la médiation avec un médiateur externe;
- 10 dossiers réglés au moyen d'une enquête qui a donné lieu à un plan d'action pour rétablir le milieu de travail;
- 8 dossiers retirés et réglés à l'aide d'évaluations du milieu de travail, à la suite desquelles des mesures préventives supplémentaires ont été prises.

¹ Dans certains cas, conformément au *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*, l'incident est réputé être réglé après un premier examen si l'avis ne renferme pas le nom de la partie principale ou si les informations sont insuffisantes pour établir son identité.

Pour chacun des incidents, il a fallu en moyenne 11 mois pour compléter le processus de résolution, un délai qui correspond à celui prévu par le *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*, et qui est comparable à celui des années précédentes.

Pendant la période visée par le présent rapport, certaines allégations faites par les employés en lien avec le harcèlement et la violence au travail étaient fondées sur des motifs interdits au titre de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* : 3 incidents étaient fondés sur le motif de la religion, 9 sur le motif du sexe et 1 sur le motif de l'invalidité.

Dans les dossiers qui justifient l'imposition potentielle de mesures disciplinaires, les informations sont communiquées aux Relations de travail, soit l'équipe responsable de déterminer si l'affaire doit être portée à l'attention du Comité de discipline du SCRS. En 2025, 7 dossiers ont été soumis aux Relations de travail. Compte tenu du faible nombre de dossiers et pour des raisons de confidentialité, il n'est pas possible de communiquer d'autres informations; ces dossiers sont toutefois inclus dans le nombre total d'écarts de conduite, qui relèvent des Relations de travail.

Lorsque des cas de harcèlement et de violence en milieu de travail font l'objet d'une enquête, il revient à l'enquêteur externe d'établir si les allégations satisfont à la définition de harcèlement donnée dans le *Code canadien du travail*. Au SCRS, toute enquête, qu'elle ait conclu qu'un cas de harcèlement ou de violence est fondé ou non fondé, donnera lieu à des recommandations de mesures réparatrices en milieu de travail, car même si un cas ne satisfait pas aux critères du harcèlement, il peut être nécessaire de prendre d'autres mesures pour rétablir le milieu de travail. En 2025, trois cas ont été jugés non fondés. Ces cas sont inclus dans le nombre de cas réglés conformément au *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*.

Actes répréhensibles

Pendant la période visée par le rapport, l'agent supérieur responsable de la divulgation d'actes répréhensibles a répondu à plusieurs demandes d'informations générales et à des divulgations internes, toutefois, aucune ne satisfaisait aux critères des actes répréhensibles fondés prévus par la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*. Les employés ont reçu des conseils et du soutien et ont été encouragés, le cas échéant, à utiliser les autres mécanismes offerts au SCRS. L'évaluation de plusieurs divulgations est toujours en cours à la fin de la période visée par le rapport.

Recours

Bien que le SCRS s'efforce de gérer les cas d'inconduite et les actes répréhensibles au moyen de processus équitables et impartiaux effectués de manière professionnelle et respectueuse, il est possible que des employés soient en désaccord avec un résultat. Dans ces situations, les employés pourraient choisir de déposer un grief au sujet de la décision au moyen de différents recours qui sont mis à leur disposition (p. ex., mécanisme interne de règlement des griefs, tribunaux administratifs).

Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral :

En 2025, une plainte mettant en cause des employés du SCRS a été réglée devant la Commission et un dossier a fait l'objet d'une audience. Les deux dossiers concernaient un congédiement. Le dernier dossier était toujours en cours d'évaluation à la fin de 2025.

Commission canadienne des droits de la personne et Tribunal canadien des droits de la personne :

Au début de 2025, 8 dossiers liés à des allégations de discrimination au SCRS étaient en cours d'évaluation devant la Commission, dont 5 ont été réglés par des voies officielles. Deux autres dossiers ont été réactivés après avoir été inactifs pendant un certain nombre d'années. Les motifs de discrimination étaient les suivants : l'origine nationale ou ethnique, la race, la religion, l'invalidité, la couleur et l'identité ou l'expression de genre.

Tribunaux provinciaux et fédéraux :

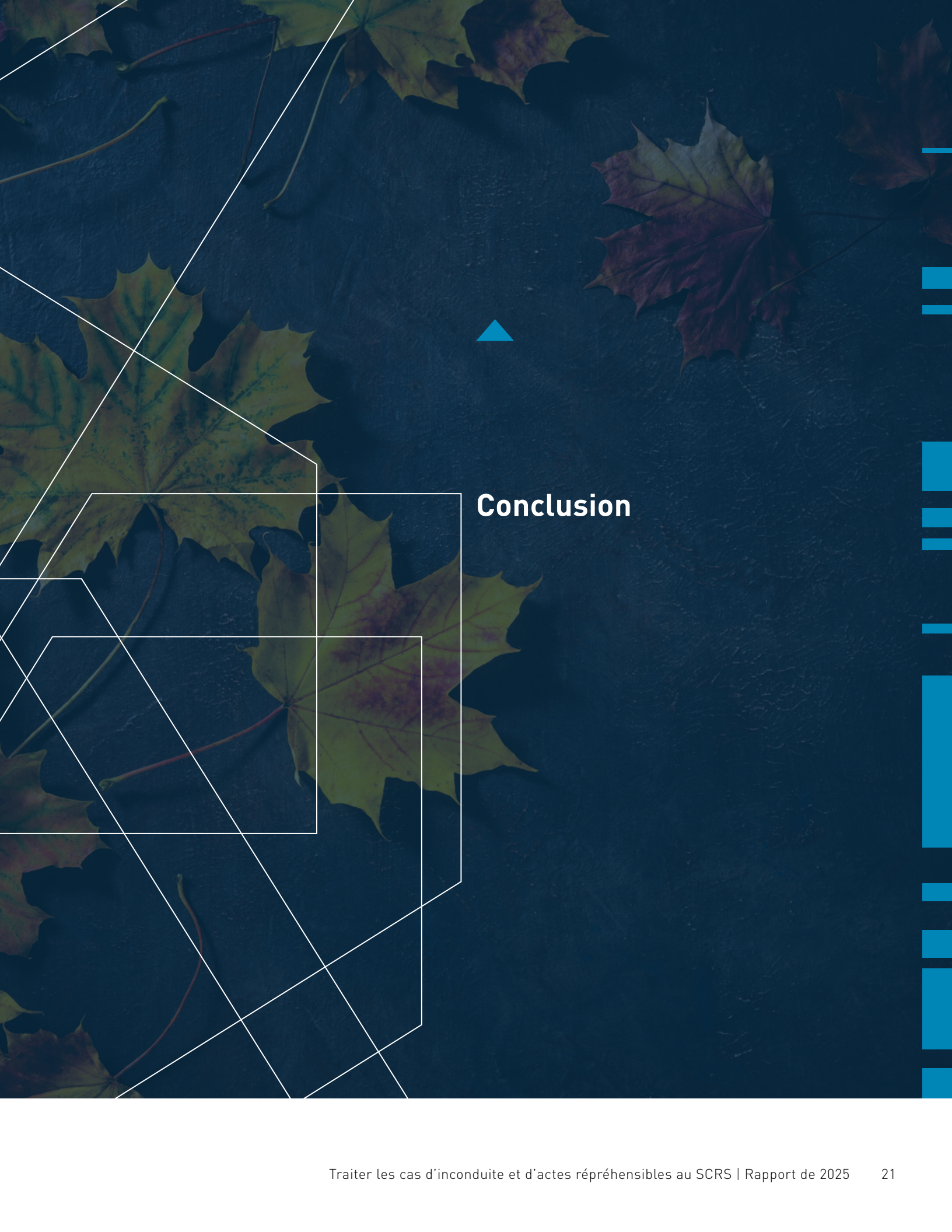
En 2025, les tribunaux provinciaux ont été saisis de 3 dossiers liés à une rétrogradation, au manquement de prendre des mesures d'adaptation et au harcèlement.

Initiatives visant à atténuer l'inconduite et les actes répréhensibles

En 2025, le SCRS a pris des mesures concrètes pour traiter et atténuer l'inconduite et les actes répréhensibles au moyen de diverses initiatives. Certaines de ces initiatives ont eu lieu au début de 2026, toutefois la planification et la préparation avaient commencé en 2025. En voici un aperçu.

- Attestation annuelle obligatoire des employés selon laquelle ils ont lu et compris le Code de conduite SCRS et la Politique sur les conflits d'intérêts, et qu'ils s'y conformeront.
- Établissement de compétences comportementales de base pour l'ensemble des employés et des gestionnaires, afin de mieux répondre aux attentes décrites dans le Code de conduite du SCRS (mise en œuvre au début 2026).
- Révision des priorités et des objectifs liés aux évaluations de la gestion du rendement des cadres, notamment pour accroître la confiance envers la direction et améliorer les communications internes de façon à favoriser le sentiment de fierté et d'utilité à l'échelle de l'organisation. Cette initiative est menée à l'aide d'un nouveau cadre visant à créer une culture organisationnelle plus forte, à former des équipes consultatives centralisées et à développer un intranet et des outils de collaboration modernes.
- Examen des programmes de formation offerts aux gestionnaires et aux cadres pour veiller à ce qu'ils demeurent pertinents et faciliter des pratiques de gestion des personnes conformes aux comportements attendus en milieu de travail.

- Formations en matière de relations de travail offertes par le Centre du droit du travail et de l'emploi à l'intention des gestionnaires, des cadres et des professionnels des RH.
- Deux ateliers offerts aux gestionnaires en 2025 sur des sujets liés à l'inconduite et à la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail.
- Publication à l'interne du rapport sur les 100 premiers jours de l'ombuds du SCRS, qui renferme des informations essentielles sur les questions et les tendances communiquées par les employés.
- Mise à jour des informations relatives aux processus de signalement et à d'autres enjeux en milieu de travail dans l'intranet.
- Publication du *Plan d'accessibilité du SCRS 2026-2028*, qui a été élaboré en consultation avec le personnel et qui décrit l'engagement de l'organisation à instaurer un environnement de travail inclusif et accessible (publié au début de 2026).

The background of the page features a dark blue, textured surface. Scattered across this surface are several autumn leaves in shades of yellow, orange, and red. Overlaid on the left side are several white, thin-lined geometric shapes, including rectangles and triangles, some of which are nested or overlapping. On the right side, there is a vertical column of horizontal bars in various shades of blue, ranging from light to dark. A small, solid blue triangle points upwards towards the center of the page.

Conclusion

Le présent rapport donne un aperçu statistique exhaustif des incidents d'inconduite et d'actes répréhensibles pour lesquels il y a eu manquement au Code de conduite du SCRS et des incidents de harcèlement ou de violence. Le rapport souligne l'importance de la sensibilisation continue et du renforcement des valeurs et des comportements attendus afin de façonner la culture de l'organisation. Le SCRS est résolu à poursuivre ses efforts pour renforcer la confiance en ses processus et ses résultats. L'organisation mettra en œuvre des mesures additionnelles pour encourager une hausse des signalements et de la transparence et continuera de rendre compte des mesures concrètes qui sont prises dans les prochaines éditions du rapport. Il reste encore du travail à faire et le SCRS s'engage à réaliser des progrès et à établir un milieu de travail respectueux, sain et sûr à l'intention de tous les employés.



Annexe A

Processus internes

Processus de résolution initié par l'employé et enquêtes administratives potentielles

Le Bureau de prévention et de résolution du harcèlement et de la violence du SCRS offre aux employés de tous les niveaux des conseils confidentiels sur les questions liées au harcèlement et à la violence en milieu de travail. À titre de destinataire désigné au sens du *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*, le Bureau veille à ce que tous les avis d'incidents officiels qui sont reçus soient traités conformément aux processus de résolution qui sont définis dans le *Code canadien du travail*. En plus de superviser le processus de résolution, le Bureau est aussi chargé de mettre en œuvre les politiques, de suivre les tendances et d'assurer la conformité aux réglementations fédérales. Les enquêtes menées au titre du processus décrit dans le *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* sont de nature préventive et visent à cerner et à atténuer les facteurs de risque en milieu de travail et tout problème systémique qui pourrait se poser.

Exercices d'établissement des faits lancés par la direction ou enquêtes administratives sur des allégations d'écarts de conduite

La Sous-section des relations de travail du SCRS appuie la direction et l'aide à déterminer la meilleure façon d'aborder les préoccupations, à explorer toutes les possibilités de résolution, à mener un exercice d'établissement des faits ou à décider de lancer une enquête administrative officielle. Il est recommandé que les gestionnaires demandent conseil à la Sous-section des relations de travail lorsqu'ils remarquent des comportements qui pourraient contrevenir au Code de conduite du SCRS ou lorsqu'il est nécessaire d'examiner de plus près des préoccupations qui sont soulevées. Les faits recueillis pendant ces processus permettront de définir d'éventuelles mesures administratives ou disciplinaires. Voici les types d'inconduite qui pourraient justifier une enquête :

- **Abus de confiance et manque d'intégrité** : Comportement qui compromet la confiance d'un employeur envers l'honnêteté, la loyauté ou la discrétion d'un employé.
- **Non-conformité et insubordination** : Défaut ou refus de se conformer aux politiques, aux règlements ou aux directives légitimes en milieu de travail.
- **Comportements perturbateurs ou nuisibles** : Comportement qui nuit à autrui, qui compromet la sécurité en milieu de travail ou qui a des répercussions négatives sur l'environnement de travail.

Lorsqu'il s'agit d'effectuer des enquêtes officielles relatives au Code de conduite, le SCRS retient les services de ressources internes en relations de travail ou d'enquêteurs externes afin de mener une enquête approfondie.

Enquêtes administratives à l'initiative des employés sur des allégations d'actes répréhensibles

Le SCRS met à la disposition des employés un processus confidentiel leur permettant de signaler des actes potentiellement répréhensibles au titre de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, tout en les protégeant de représailles. L'agent supérieur responsable de la divulgation d'actes répréhensibles, nommé par le directeur du SCRS, agit à titre d'intermédiaire impartial pour recueillir et évaluer les signalements d'actes répréhensibles et faire enquête à leur sujet. Actuellement, le dirigeant principal de la vérification et de l'évaluation du SCRS exerce cette fonction.

L'agent supérieur évalue chaque divulgation afin de déterminer si les éléments de preuve sont suffisants pour justifier la tenue d'une enquête officielle au titre de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*. Le cas échéant, l'agent supérieur peut nommer un enquêteur indépendant interne ou externe afin d'effectuer un examen rigoureux. Si la preuve au dossier ne justifie pas la tenue d'une enquête, l'agent supérieur avisera l'employé qui a fait la divulgation du résultat et l'informerá des autres processus qui s'offrent à lui, au besoin. Si la divulgation révèle de possibles activités criminelles, l'agent supérieur acheminera l'affaire à l'organisme d'application de la loi compétent en la matière qui prendra les mesures qui s'imposent.

Contrairement aux autres organisations du secteur public fédéral qui peuvent divulguer des actes répréhensibles par l'intermédiaire du Commissariat à l'intégrité du secteur public, conformément à la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, les employés du SCRS peuvent uniquement le faire auprès de l'agent supérieur responsable de la divulgation d'actes répréhensibles.

Processus externes

Commission canadienne des droits de la personne

La Commission canadienne des droits de la personne est une organisation indépendante de défense des droits de la personne. Elle offre un processus équitable et impartial de résolution des différends liés à la discrimination. La Commission est chargée d'appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui protège les employés contre la discrimination fondée sur des motifs interdits comme la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, la déficience ou l'état de personne graciée. Lorsqu'un employé dépose une plainte relative aux droits de la personne à la Commission, il revient aux Relations de travail et à d'autres intervenants internes d'examiner la plainte et de coordonner la réponse de l'organisation à la Commission, et de s'assurer que tous les mécanismes internes décrits dans la convention collective ou les autres politiques applicables ont été épuisés.

Résultats

Harcèlement et violence

Dans tous les cas de harcèlement et de violence en milieu de travail faisant l'objet d'une enquête, le rapport final d'enquête indique si les allégations correspondent à la définition de harcèlement au sens de la Partie II du *Code canadien du travail*, et fait état des causes fondamentales et de recommandations en matière de prévention. Le rapport d'enquête anonymisé est ensuite communiqué aux comités de santé et de sécurité au travail et à l'employeur ou au gestionnaire désigné qui déterminent ensemble quelles recommandations seront mises en œuvre dans le milieu de travail afin de satisfaire aux obligations de l'employeur au titre du *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*. L'objectif principal de la résolution des cas signalés de harcèlement et de violence, qu'ils soient fondés ou non, est de veiller à ce que les employés touchés soient au courant des services de soutien qui s'offrent à eux et de se pencher sur les facteurs de risque afin d'assurer ou de rétablir un environnement de travail sain et respectueux. Par ailleurs, dans les cas où du harcèlement en milieu de travail s'est produit, les informations relatives à l'incident seront communiquées aux Relations de travail afin de déterminer si une sanction disciplinaire sera imposée.

Écarts de conduite

En cas d'écarts de conduite fondés, le Comité de discipline du SCRS détermine la mesure disciplinaire qu'il convient de prendre. Le Comité est composé du directeur général de la Santé et Gestion du milieu de travail, du directeur général de l'employé touché ou d'une personne investie des pouvoirs délégués, ainsi que d'un représentant des Relations de travail. Le Comité veille à ce que les décisions soient équitables et raisonnables en plus d'être harmonisées aux précédents internes et externes. Les mesures correctives peuvent comprendre des mesures disciplinaires, par exemple une réprimande verbale ou écrite, une suspension sans solde, une sanction pécuniaire, une rétrogradation ou un congédiement, ainsi que des mesures administratives, comme de la formation ou de l'encadrement, le cas échéant.

Acte répréhensible

Lorsqu'un cas d'acte répréhensible est jugé fondé, le directeur consulte le chef des Ressources humaines pour déterminer les mesures disciplinaires à prendre.

Discrimination

Les plaintes en matière de discrimination déposées par l'intermédiaire de la Commission canadienne des droits de la personne donnent généralement lieu à un règlement obtenu par médiation, au rejet de la plainte ou à un renvoi au Tribunal canadien des droits de la personne qui rendra une ordonnance exécutoire. Une plainte accueillie peut donner lieu à une indemnité pour perte de salaire ou pour préjudice moral, ainsi qu'à une ordonnance de mettre fin à des pratiques discriminatoires.

Ressources additionnelles

Être témoin d'une inconduite ou d'un acte répréhensible, ou en être la cible, peut constituer une expérience éprouvante, tout particulièrement lorsque le dossier implique du harcèlement, de la discrimination ou de la violence. Il est important que les employés connaissent les différentes ressources vers lesquelles ils peuvent se tourner pour obtenir des conseils et du soutien. Un certain nombre de canaux informels peuvent être utilisés pour résoudre des problèmes d'entrée de jeu, avant qu'un conflit s'intensifie et que les difficultés en milieu de travail deviennent plus complexes. En voici la liste.

- **Services de la gestion informelle des conflits :** Ce bureau fournit aux employés du coaching confidentiel et impartial sur la gestion de conflits en plus de leur offrir de l'orientation sur les divers recours à leur disposition s'ils ont été victimes ou croient avoir été témoins d'inconduite ou d'actes répréhensibles. D'autres services sont aussi offerts, comme de la médiation, des discussions dirigées et de la formation, ainsi que des évaluations du milieu de travail pour aider à cerner la cause fondamentale des conflits et à les résoudre.
- **Bureau de l'ombuds du SCRS :** Ce bureau indépendant fait rapport au directeur du SCRS sur les grandes questions touchant les employés (de manière anonymisée) ainsi que sur les tendances organisationnelles. L'ombuds fournit aux employés un endroit sécuritaire, informel, confidentiel et impartial pour discuter de problèmes liés au travail et pour discuter de toutes les options, informelles et officielles, qui s'offrent à eux pour faciliter la résolution des problèmes. Pendant ses 100 premières journées au SCRS, l'ombuds avait déjà rencontré plus de 64 employés et tenu 72 rencontres confidentielles.
- **Programme d'aide aux employés :** Ce programme constitue une ressource inestimable pour les employés qui ont besoin de soutien pour une raison liée à la santé mentale (détresse ou traumatisme, par exemple). Il permet aux employés d'accéder en toute confidentialité à des services de soutien psychologique.
- **Association des employés du SCRS :** L'Association des employés du SCRS peut venir en aide aux employés non syndiqués qui sont impliqués dans une situation liée à de l'inconduite ou à un acte répréhensible, à leur demande. Il leur offre du soutien et des conseils tout au long du processus.
- **Alliance de la fonction publique du Canada – Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice :** Ce syndicat représente les fonctionnaires de l'ensemble du système de justice fédéral du Canada et offre à ses membres une vaste gamme de services de soutien.



Des renseignements, des conseils et des interventions fiables pour un Canada sûr et prospère.
A safe, secure and prosperous Canada through trusted intelligence, advice and action.

**Pour plus d'informations,
communiquez avec nous :**

**Service canadien du renseignement de sécurité
CP 9732, succursale T
Ottawa (Ontario) K1G 4G4
Canada**

**Téléphone : 613-993-9620
ATS ou télécopieur : 613-991-9228**
www.canada.ca/SCRS