



**2024-2025**

# Rapport annuel

La gestion des comportements  
inappropriés au ministère  
de la Défense nationale

This document is also available in English under the title: Addressing wrongful behaviours at the Department of National Defence

Sauf avis contraire, le contenu de ce document peut, sans frais ni autre permission, être reproduit en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit à des fins personnelles ou publiques, mais non à des fins commerciales. La reproduction et la distribution à des fins commerciales sont interdites sans la permission de la Défense nationale.

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec :

Le ministre de la Défense nationale, SMA(RH-Civ)

60 Moodie Dr,

Nepean, ON K1A 0K2

[Défense nationale - Canada.ca](http://Canada.ca)

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de la Défense nationale, 2025.

No de cat. D3-53F-PDF (fichier PDF, français)

ISSN 2819-5752

No de cat. D3-53E-PDF (fichier PDF, anglais)

ISSN 2819-5744

# La gestion des comportements inappropriés au ministère de la Défense nationale : rapport annuel 2024-2025

## Table des matières

Message de la sous-ministre .....	3
Introduction.....	4
Contexte ministériel .....	4
Gestion des comportements inappropriés au MDN .....	4
Aperçu pour 2024-2025 .....	5
Mécanismes de recours internes.....	6
Mécanismes de recours externes .....	7
Harcèlement .....	7
Plaintes pour harcèlement et violence en milieu de travail .....	7
Griefs pour harcèlement .....	10
Discrimination.....	11
Griefs pour discrimination .....	11
Plaintes à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP).....	12
Actes répréhensibles .....	13
Divulgations internes d’actes répréhensibles .....	13
Divulgations d’actes répréhensibles au Commissariat à l’intégrité du secteur public .....	14
Cas d’inconduite .....	15
Plaintes en matière de dotation .....	16
Enquêtes sur le processus de nomination interne .....	16
Enquêtes de la Commission de la fonction publique (CFP).....	17
Plaintes en matière de dotation à la Commission des relations de travail et de l’emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) .....	18
Conflits d’intérêts.....	19
Conclusion .....	21
Annexe A – Ressources internes pour les employés du MDN .....	22
Services de soutien et ressources .....	22
Mécanismes de recours .....	22

## Message de la sous-ministre

Chers collègues,

J'ai le plaisir de vous présenter le rapport inaugural intitulé *La gestion des comportements inappropriés au ministère de la Défense nationale*. Ce rapport donne un aperçu des cas de comportements inappropriés liés à des fonctionnaires du MDN au cours de l'année financière 2024-2025.

Les comportements inappropriés, qui vont à l'encontre de la culture et des valeurs sur lesquelles nous nous appuyons pour prendre des décisions éthiques, prennent de nombreuses formes, y compris le harcèlement et la violence dans le lieu de travail, la discrimination, les actes répréhensibles et les inconduites.

Quelle que soit la forme qu'ils prennent, les comportements inappropriés ne sont pas tolérés au sein de l'Équipe de la Défense. Toutes les allégations sont prises au sérieux.

Nous avons pris des mesures délibérées et coordonnées à tous les niveaux de l'organisation pour éliminer et prévenir les inconduites, le racisme, la discrimination et les préjugés. À cette fin, nous avons réalisé d'importants progrès dans la mise en œuvre de changements significatifs et durables à l'échelle de l'Équipe de la Défense.

Les données présentées dans ce rapport indiquent que la grande majorité des fonctionnaires du MDN se conduisent de manière respectueuse, éthique et inclusive. En outre, bien que le nombre de cas de comportements inappropriés soit faible par rapport à la taille de l'organisation, chaque cas est un cas de trop.

La première étape pour lutter contre les comportements inappropriés consiste à reconnaître leur existence. Ce rapport annuel nous aidera à surveiller les tendances et à prendre rapidement des mesures pour prévenir les comportements inappropriés et d'atténuer leur incidence sur l'Équipe de la Défense. Ce rapport nous place dans une meilleure position pour suivre les progrès et assumer nos responsabilités de manière transparente.

Bien que nous sachions qu'il reste encore beaucoup à faire, nous avons fait de grands progrès et nous demeurons déterminés à créer un milieu de travail psychologiquement sûr et inclusif, exempt de toute forme d'inconduite, où les membres de l'Équipe de la Défense se sentent respectés et soutenus. Ces efforts renforceront toute l'Équipe de la Défense et nous permettront d'incarner les valeurs que nous attendons de notre personnel pour mener à bien notre mission.

Stefanie Beck  
Sous-ministre

## **Introduction**

Le rapport qui suit est le premier rapport du ministère de la Défense nationale (MDN) sur la manière dont les comportements inappropriés sont traités. Le rapport contient des informations relatives aux plaintes ou allégations de comportements inappropriés reçues au cours de l'année financière (AF) 2024-2025 et aux dossiers clos au cours de la même période. Plus précisément, le rapport comprend des informations sur les incidents de harcèlement et de violence en milieu de travail, les plaintes pour harcèlement, les plaintes pour discrimination, les divulgations d'actes répréhensibles et les dossiers d'inconduite. Il comprend également des informations relatives aux mesures mises en place pour aider à prévenir et à résoudre les conflits d'intérêts au sein du MDN et décrit les ressources mises à la disposition du personnel.

Le premier rapport annuel servira de référence pour les comparaisons d'une année à l'autre et permettra au MDN de suivre les tendances et de déterminer les sujets de préoccupation en vue de prévenir les comportements inappropriés et d'améliorer le lieu de travail.

Le rapport ne concerne que les employés de la fonction publique du MDN et exclut les données relatives aux membres des Forces armées canadiennes (FAC). Il se concentre sur les mécanismes de recours internes et, le cas échéant, inclut des informations relatives aux mécanismes externes.

## **Contexte ministériel**

Le MDN appuie les membres des FAC qui servent en mer, sur terre et dans les airs au sein de la Marine, de l'Armée de terre, de l'Aviation et des Forces d'opérations spéciales pour défendre les intérêts canadiens au pays et à l'étranger. Le MDN compte environ 30 000 fonctionnaires, ce qui en fait le deuxième ministère en importance de l'administration centrale de la fonction publique. Le MDN dispose de 32 bases et escadres réparties sur l'ensemble du territoire canadien. Environ 40 % des effectifs du MDN se trouvent dans la région de la capitale nationale, les 60 % restants des effectifs sont répartis dans diverses bases et escadres régionales.

## **Gestion des comportements inappropriés au MDN**

Aux fins du présent rapport, les comportements inappropriés sont définis comme des comportements non conformes aux lois, aux codes de conduite, aux Directives et ordonnances administratives de la défense (DOAD) ou aux politiques applicables.

Chaque incident d'inconduite avérée est examiné selon son bien-fondé. Les circonstances atténuantes sont également prises en compte pour déterminer si des mesures non disciplinaires ou disciplinaires, ou les deux, sont justifiées.

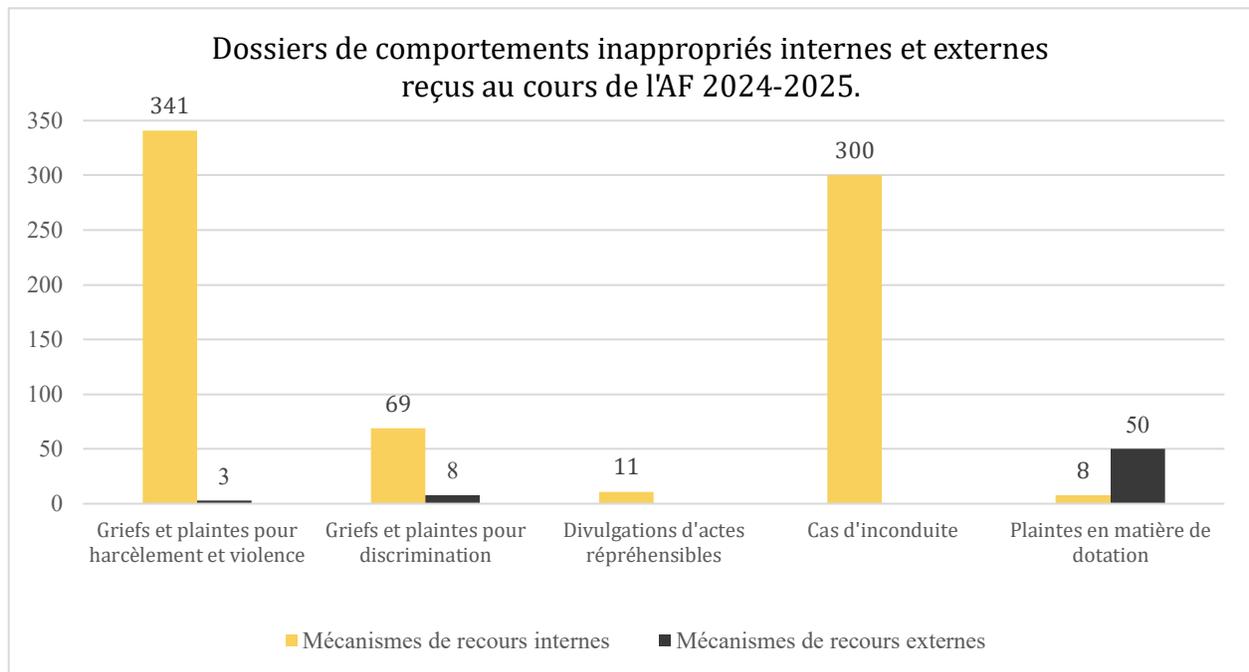
Les mesures disciplinaires prises en réaction à une faute commise par un employé de la fonction publique suivent généralement une approche progressive, dont la sévérité augmente à chaque cas d'inconduite. La nature de la mesure disciplinaire est corrective, plutôt que punitive, et son but est de motiver les employés à accepter les règles et les normes de conduite qui sont souhaitables ou nécessaires à l'atteinte des buts et des objectifs de l'organisation. Au MDN, ces mesures peuvent comprendre une réprimande écrite, une suspension ou une sanction pécuniaire, une rétrogradation et, en dernier ressort, le licenciement.

Les mesures non disciplinaires sont distinctes des mesures disciplinaires. Des mesures non disciplinaires peuvent être prises pour corriger des comportements qui ne constituent pas une inconduite, mais qui nécessitent néanmoins une attention particulière afin d’assurer un rendement efficace au travail et de favoriser un milieu de travail harmonieux. Parmi les mesures non disciplinaires, citons les lettres relatives aux attentes, l’encadrement et le counselling. Ces mesures peuvent également être utilisées conjointement avec des mesures disciplinaires.

La création d’un lieu de travail sain, respectueux et exempt de harcèlement est une responsabilité partagée par tous les employés et gestionnaires du MDN. Si des comportements inappropriés ont une incidence sur le bien-être des fonctionnaires à l’emploi du MDN, ces derniers peuvent bénéficier d’un soutien en santé mentale par l’entremise du [Programme d’aide aux employés](#) (PAE).

## Aperçu pour 2024-2025

Figure A. Résumé des dossiers de comportements inappropriés du ministère de la Défense nationale reçus au cours de l’AF 2024-2025.



## Mécanismes de recours internes

Au cours de l'AF 2024-2025, le MDN a reçu 729 dossiers de comportements inappropriés au moyen d'un large éventail de mécanismes de recours et de plaintes internes. Il s'agit notamment de plaintes pour harcèlement et violence en milieu de travail, de plaintes pour harcèlement et discrimination, de divulgations d'actes répréhensibles, de cas d'inconduite et de plaintes en matière de dotation.

Au cours de la même période, le MDN a clos 653 dossiers de comportements inappropriés, ce qui comprend des dossiers reçus au cours des années financières précédentes. Des enquêtes administratives ont été ouvertes dans 210 de ces dossiers, et dans 156 dossiers, le comportement inapproprié a été avéré. Il est important de noter que chaque mécanisme a des procédures, des exigences et des critères différents et produit des résultats distincts. Ainsi, les définitions de l'enquête administrative et de la détermination des dossiers « avérés » varient considérablement d'un mécanisme à l'autre.

Les cas de comportements inappropriés ne font pas tous l'objet d'une enquête administrative officielle. En effet, de nombreux mécanismes de recours internes permettent et encouragent l'utilisation d'autres voies de règlement ou d'options de règlement rapide, comme la conciliation ou les évaluations du milieu de travail. En outre, les membres du personnel ont souvent recours à plusieurs mécanismes en parallèle, ce qui peut mener à l'abandon de l'un ou de plusieurs processus lorsque la situation est réglée par l'un d'eux.

**Tableau 1. Sommaire des dossiers de comportements inappropriés soumis au moyen des mécanismes de recours internes du ministère de la Défense nationale au cours de l'AF 2024-2025**

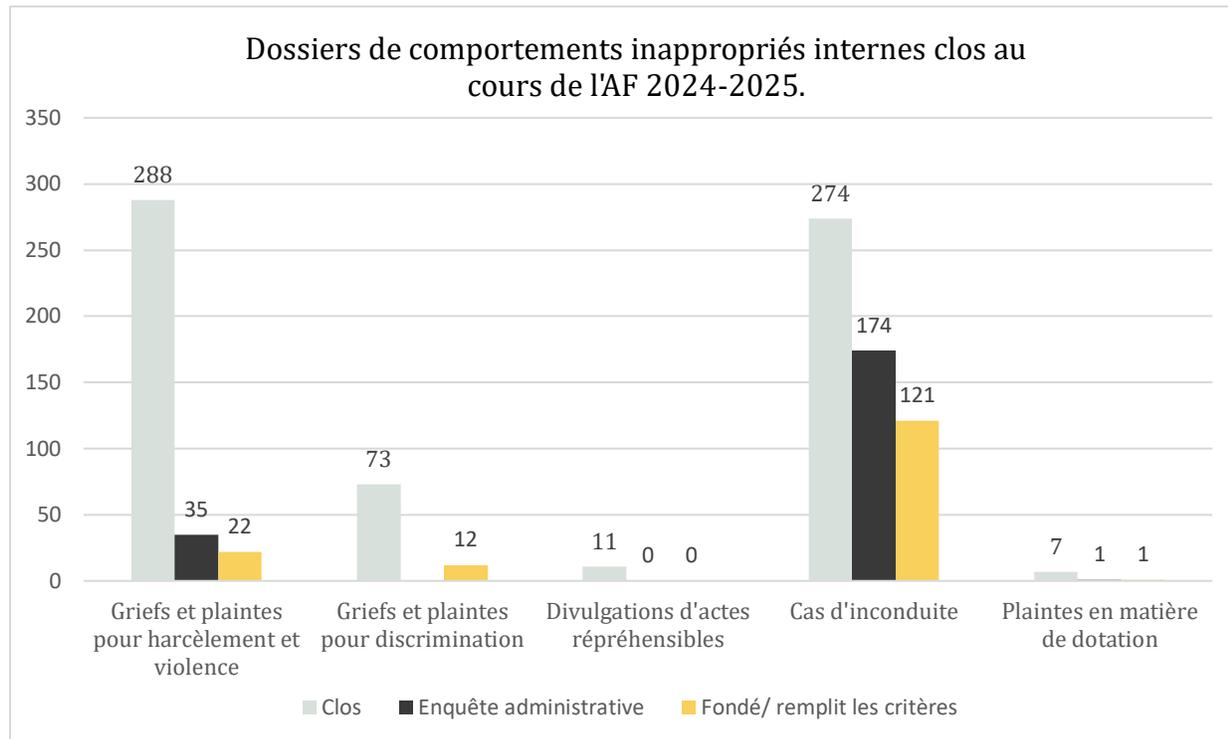
AF 2024-2025	Reçus	Clos <sup>1</sup>	Enquêtes administratives (dossiers clos)	Dossiers fondés <sup>2</sup> (dossiers clos)
Harcèlement et violence en milieu de travail	267	236	35	11
Griefs pour harcèlement	74	52	<i>Sans objet<sup>3</sup></i>	11
Griefs pour discrimination	69	73		12
Divulgations internes d'actes répréhensibles	11	11	0	0
Cas d'inconduite	300	274	174	121
Plaintes internes en matière de dotation	8	7	1	1
<b>Total</b>	<b>729</b>	<b>653</b>	<b>210</b>	<b>156</b>

<sup>1</sup> Les dossiers clos au cours de l'AF 2024-2025 peuvent avoir été reçus au cours d'une AF précédente.

<sup>2</sup> Aux fins du présent rapport, les griefs pour discrimination accueillis et partiellement accueillis ont été inclus dans les dossiers « fondés ».

<sup>3</sup> Les décisions relatives aux griefs ne nécessitent pas de processus d'enquête administrative.

**Figure B. Sommaire des dossiers de comportements inappropriés internes clos au sein du ministère de la Défense nationale au cours de l'AF 2024-2025.**



## Mécanismes de recours externes

Le MDN a connaissance de 61 autres dossiers soumis au moyen de mécanismes de recours externes tels que la Commission canadienne des droits de la personne, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral et la Commission de la fonction publique. Compte tenu du peu d'information qu'a le MDN sur les mécanismes de recours externes, le présent rapport se concentre sur les dossiers internes. Toutefois, les informations statistiques relatives aux dossiers externes ont été incluses lorsqu'elles étaient disponibles.

## Harcèlement

### Plaintes pour harcèlement et violence en milieu de travail

Le 1<sup>er</sup> janvier 2021, des modifications du *Code canadien du travail* sont entrées en vigueur, changeant la définition du harcèlement et de la violence et la façon dont les lieux de travail fédéraux gèrent leurs programmes, en mettant l'accent sur la résolution et la prévention.

Le *Code canadien du travail* définit le harcèlement et la violence comme *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*. Cette définition inclut également tout comportement négatif fondé sur les motifs de distinction illicite établis dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Le processus de résolution des cas de harcèlement et de violence en milieu de travail du MDN vise à traiter et à résoudre les cas de harcèlement et de violence dans le but de rétablir un environnement de travail sûr et sain. Le processus est essentiellement de nature préventive et permet au MDN de cerner et de réduire les risques de problèmes systémiques en milieu de travail en mettant en œuvre des mesures préventives.

Le processus de résolution des cas de harcèlement et de violence en milieu de travail est un processus non disciplinaire qui vise à cerner et à résoudre les circonstances à l'origine du harcèlement et de la violence. Ce processus traite les incidents comme des risques professionnels, plutôt que des questions de ressources humaines.

Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2025, les FAC utilisent la définition du harcèlement et de la violence du *Code canadien du travail* et ont harmonisé l'ancien programme sur le harcèlement des FAC avec le Programme de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail (PHVLT) des fonctionnaires, ce qui a donné lieu à une approche unifiée pour traiter du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail.

Les incidents résolus au cours de l'AF 2024-2025 peuvent avoir été soumis au cours d'une année précédente.

**Tableau 2. Nombre d'incidents soumis et résolus au sein du ministère de la Défense nationale au cours de l'AF 2024-2025.**

Année financière	Nombre d'incidents soumis	Nombre d'incidents résolus	Résolution				
			Conciliation	Règlement négocié	Évaluation du milieu de travail	Enquête	Autre <sup>44</sup>
2024-2025	267	236	2	116	82	35	1

**Tableau 3. Catégorie d'incidents soumis au sein du ministère de la Défense nationale au cours de l'AF 2024-2025.**

Année financière	Harcèlement et violence sexuels	Harcèlement et violence non sexuels	Décès
2024-2025	32	235	0

<sup>44</sup>Dans les cas où les incidents ont été soumis par un témoin et que la partie principale ne souhaite pas poursuivre ou ne peut pas être identifiée, les incidents peuvent être clos sans suite.

**Tableau 4. Incidents<sup>5</sup> liés à des motifs de distinction illicite aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* soumis au cours de l'AF 2024-2025 au sein du ministère de la Défense nationale.**

Race	19
Origine nationale ou ethnique	6
Couleur	2
Religion	1
Âge	1
Sexe	2
Condamnation qui a fait l'objet d'une réhabilitation ou d'une suspension du casier judiciaire	0
Orientation sexuelle	0
Identité ou expression de genre	7
État matrimonial	2
Situation de famille	3
Incapacité	17
Caractéristiques génétiques	1

Une fois qu'un incident a été examiné pour déterminer s'il semble correspondre à la définition de harcèlement et violence, la partie principale et la direction doivent déployer des efforts raisonnables pour parvenir à un règlement négocié. La phase de règlement négocié est l'occasion de rétablir et d'améliorer la relation entre les parties concernées et pour la partie principale de proposer des mesures préventives tangibles pour résoudre l'incident, prévenir d'autres incidents et favoriser la sécurité sur le lieu de travail.

La majorité des incidents ont été résolus au moyen du processus de règlement négocié au MDN au cours de l'AF 2024-2025. Au cours de cette période, 429 mesures ont été négociées, ce qui a permis de résoudre 116 incidents. Les mesures courantes comprennent une formation en milieu de travail, le signalement de l'incident à la direction et la définition d'attentes en matière de comportement pour l'unité ou la partie intimée.

**Tableau 5. Résultats des enquêtes menées au sein du ministère de la Défense nationale au cours de l'AF 2024-2025.**

Année financière	Répondait à la définition de harcèlement et violence en milieu de travail	Ne répondait pas à la définition de harcèlement et violence en milieu de travail
2024-2025	11	24

<sup>5</sup> Un incident peut concerner un ou plusieurs motifs de distinction illicite ou ne concerner aucun de ces motifs.

## Griefs pour harcèlement

Conformément à l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF), le fonctionnaire a le droit de présenter un grief individuel à l'employeur lorsqu'il s'estime lésé par l'interprétation ou l'application à son égard soit de toute disposition d'une loi ou d'un règlement, ou de toute directive ou de tout autre document de l'employeur concernant les conditions d'emploi, soit de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, par suite de tout fait portant atteinte à ses conditions d'emploi.

Au sein du MDN, la procédure de règlement des griefs pour les fonctionnaires comporte trois niveaux. Au premier niveau de la procédure de règlement des griefs, les parties ont la possibilité de trouver un règlement au moyen d'un mode alternatif de résolution des conflits (MARC). Si l'une des parties refuse ou si le MARC ne donne pas de résultat, le grief se poursuit dans le cadre du processus de règlement des griefs. En cas de médiation réussie, le plaignant retire son grief.

Au cours de l'AF 2024-2025, les fonctionnaires du MDN ont présenté 74 griefs pour harcèlement, et l'organisation a réglé 52 griefs, y compris des griefs présentés au cours d'années financières antérieures. Les griefs clos au cours de l'AF 2024-2025 peuvent avoir été reçus au cours d'une année précédente. Le même grief, au fur et à mesure qu'il franchit les trois niveaux du processus interne de règlement des griefs, pourrait être à l'origine de plus d'un règlement de grief dans le tableau 6, si des décisions à plus d'un niveau ont été rendues au cours de la même période de référence.

**Tableau 6. Griefs pour harcèlement reçus et clos au sein du ministère de la Défense nationale au cours de l'AF 2024-2025.**

Année financière	Griefs pour harcèlement reçus	Griefs pour harcèlement clos	Types de règlement			
			Accueilli/Partiellement accueilli	Rejeté/Refusé	Retiré	Réglé
2024-2025	74	52	11	22	18	1

La [Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral](#) (CRTESPF) est un tribunal administratif indépendant établi en vertu de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral*. Une fois que tous les niveaux du processus interne de règlement des griefs individuels ont été franchis, le fonctionnaire peut faire appel à l'arbitrage, conformément à l'article 209 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

Au cours de l'AF 2024-2025, trois griefs pour harcèlement ont été renvoyés à l'arbitrage pour les employés de la fonction publique du ministère de la Défense nationale, et aucun grief, y compris les dossiers des années précédentes, n'a été clos à la CRTESPF.

**Tableau 7. Griefs pour harcèlement présentés par des fonctionnaires du MDN renvoyés et clos à l'arbitrage au cours de l'AF 2024-2025.**

Année financière	Griefs pour harcèlement renvoyés à la CRTESPF	Griefs pour harcèlement clos à la CRTESPF	Décision		
			Rejeté/Retiré	Refusé	Réglé
2024-2025	3	0	0	0	0

## Discrimination

### Griefs pour discrimination

Au cours de l'AF 2024-2025, les fonctionnaires du MDN ont présenté 69 griefs pour discrimination, et l'organisation a réglé 73 griefs de ce type.

Les griefs clos au cours de l'AF 2024-2025 peuvent avoir été reçus au cours d'une année précédente. Les griefs doivent franchir les trois niveaux du processus interne de règlement des griefs; un même grief pourrait donc être à l'origine de plus d'un règlement de grief dans le tableau 8, si des décisions ont été rendues à plus d'un niveau au cours de la même période de référence.

**Tableau 8. Griefs pour discrimination reçus et clos au cours de l'AF 2024-2025 au sein du ministère de la Défense nationale.**

Année financière	Griefs pour discrimination reçus	Griefs pour discrimination clos	Type de règlement			
			Accueilli/Partiellement accueilli	Rejeté/Refusé	Retiré	Réglé
2024-2025	69	73	12	40	13	8

Au cours de l'AF 2024-2025, sept griefs pour discrimination ont été renvoyés à l'arbitrage par des employés de la fonction publique du MDN, et dix griefs pour discrimination, y compris des dossiers des années précédentes, ont été clos à la CRTESPF.

**Tableau 9. Griefs pour discrimination présentés par des fonctionnaires du ministère de la Défense nationale renvoyés et clos à l'arbitrage au cours de l'AF 2024-2025.**

Année financière	Griefs pour discrimination renvoyés à la CRTESPF	Griefs pour discrimination clos à la CRTESPF	Décision		
			Rejeté/Retiré	Refusé	Réglé
2024-2025	7	10	1	5	4

## Plaintes à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP)

La [Commission canadienne des droits de la personne \(CCDP\)](#) promeut et protège les droits et libertés de la personne au Canada. Indépendante du gouvernement fédéral, la CCDP œuvre à l'avènement d'un Canada où chaque personne peut se sentir incluse et vivre une vie empreinte de dignité, de justice et de respect, et ce, à l'abri de toute discrimination. La CCDP reçoit les plaintes relatives aux droits de la personne déposées par des personnes qui estiment avoir été victimes de discrimination ou de harcèlement sur la base des motifs de distinction illicite protégés par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). Les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur 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, l'incapacité, les caractéristiques génétiques, l'état de personne graciée.

Les plaintes à l'intention de la CCDP closes au cours de l'AF 2024-2025 peuvent avoir été reçues au cours d'une précédente.

**Tableau 10. Nombre de plaintes à la CCDP reçues et closes au cours de l'AF 2024-2025.**

Année financière	Plaintes reçues à la CCDP	Plaintes closes à la CCDP	Résultats		
			Retirées	Réglées	La Commission a décidé de ne pas donner suite à une plainte <sup>6</sup>
2024-2025	1	5	1	3	1

En raison du faible nombre de plaintes reçues et closes au cours de l'AF 2024-2025, aucun détail supplémentaire, tel que les motifs de distinction illicite, ne sera communiqué afin de protéger la vie privée des plaignants.

Le [Tribunal canadien des droits de la personne](#) est un organisme quasi judiciaire qui instruit les plaintes pour discrimination dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne. Les décisions du Tribunal sont rendues publiques. Au cours de l'AF 2024-2025, le Tribunal a rendu une décision concernant une plainte déposée par un fonctionnaire du MDN, dans laquelle le Tribunal a estimé que le plaignant n'avait pas prouvé qu'il avait fait l'objet de discrimination et a rejeté la plainte.

---

<sup>6</sup>Conformément à l'article 41 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la Commission peut refuser de statuer sur une plainte dont elle est saisie dans les cas suivants : le plaignant n'a pas épuisé le processus de règlement des griefs ou les autres procédures d'examen applicables; la plainte ne relève pas de la compétence de la Commission; la plainte est frivole, vexatoire ou entachée de mauvaise foi; la plainte n'a pas été présentée dans les délais prescrits.

# Actes répréhensibles

## Divulgations internes d'actes répréhensibles

La *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (LFPDAR) procure aux employés du secteur public fédéral et aux entrepreneurs un processus sûr et confidentiel de divulgation d'actes répréhensibles graves dans le milieu de travail et les protège des mesures de représailles. Elle s'inscrit dans le cadre de l'engagement permanent du gouvernement du Canada à promouvoir les pratiques éthiques dans le secteur public.

Au sein du MDN, les enquêtes sur les divulgations internes d'actes répréhensibles sont menées par la Direction des enquêtes et divulgations internes (DEDI). Les rapports de la DEDI ne renferment aucune recommandation précise liée à des mesures administratives ou disciplinaires devant être prises contre un sujet lorsque les allégations d'actes répréhensibles sont fondées. Cet aspect relève incombent à la direction, avec l'aide du conseiller en relations de travail. Pour en savoir davantage sur les mesures administratives et disciplinaires, consultez la section sur les inconduites du présent rapport.

Conformément aux exigences de la LFPDAR, les informations précises concernant les divulgations fondées d'actes répréhensibles au sein du MDN sont rendues publiques.

Aux fins de la LFPDAR, la définition du « secteur public » n'inclut pas les Forces armées canadiennes, qui font toutefois l'objet d'un processus comparable. Les divulgations d'actes répréhensibles reçues par le Bureau de divulgation interne (BDI) du ministère conformément au processus de divulgation des Forces armées canadiennes (PDFAC) ne sont pas incluses dans le présent rapport.

Au cours de l'AF 2024-2025, la DEDI du MDN a reçu 11 divulgations d'actes répréhensibles contenant 20 allégations, aux termes de la LFPDAR. Neuf de ces allégations ont été réputées ne pas satisfaire à la définition d'un acte répréhensible.

**Tableau 11. Divulgations d'actes répréhensibles reçues en vertu de la LFPDAR au cours de l'AF 2024-2025 au sein du ministère de la Défense nationale.**

Année financière	Divulgations reçues	Allégations <sup>7</sup> incluses dans les divulgations reçues	Allégations qui ne correspondaient pas à la définition d'un acte répréhensible	Enquêtes amorcées
2024-2025	11	20	9	1

---

<sup>7</sup>Une divulgation peut contenir plusieurs allégations.

**Tableau 12. Nombre d'allégations pour chaque catégorie d'actes répréhensibles incluse dans les divulgations reçues par le ministère de la Défense nationale au cours de l'AF 2024-2025 à la suite d'un examen *prima facie*.**

a) 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.	3
b) l'usage abusif des fonds ou des biens publics.	3
c) les cas graves de mauvaise gestion dans le secteur public.	6
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.	2
e) la contravention grave d'un code de conduite établi en vertu des articles 5 ou 6;	6
f) le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre l'un des actes répréhensibles visés aux alinéas a) à e).	0

Au cours de l'AF 2024-2025, la DEDI n'a pas conclu à l'existence d'actes répréhensibles avérés dans les cas de divulgation d'actes répréhensibles aux termes de la LPFDAR. Conformément à l'alinéa 11(1)c) de la LPFDAR, les ministères sont tenus de publier les informations relatives aux cas avérés d'actes répréhensibles. Ces rapports sont accessibles sur la [page Web](#) Dossiers sur les actes répréhensibles fondés du gouvernement fédéral.

Les divulgations d'actes répréhensibles closes au cours de l'AF 2024-2025 peuvent inclure des divulgations reçues au cours d'une année précédente.

**Tableau 13. Résultats des divulgations d'actes répréhensibles closes au cours de l'AF 2024-2025 au sein du ministère de la Défense nationale.**

Année financière	Divulgations closes	Résultats			
		Fondées	Non fondées		
			Renvoi à d'autres mécanismes de recours ou de réparation	Retirée	Pas d'enquête <sup>8</sup>
2024-2025	11	0	8	2	1

## Divulgations d'actes répréhensibles au Commissariat à l'intégrité du secteur public

Le [Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada](#) est un organisme fédéral indépendant qui a été créé pour mettre en œuvre la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, qui est entrée en vigueur en avril 2007. Le Commissariat enquête sur les actes répréhensibles commis dans le secteur public fédéral et aide à protéger contre les représailles les dénonciateurs et les personnes qui participent à des enquêtes.

Le Commissariat contribue à renforcer l'obligation de rendre des comptes et accroît le contrôle des opérations gouvernementales :

- en fournissant un processus indépendant et confidentiel permettant aux fonctionnaires et au grand public de divulguer des actes répréhensibles au sein du secteur public fédéral ou concernant

<sup>8</sup> Les divulgations d'actes répréhensibles qui n'ont pas fait l'objet d'une enquête ont donné lieu à l'envoi d'une lettre de recommandation à la direction.

ce dernier et permettant de faire enquête sur celles-ci;

- en signalant au Parlement les cas avérés d'actes répréhensibles et en formulant des recommandations aux administrateurs généraux sur les mesures correctives à prendre;
- en prévoyant un mécanisme de traitement des plaintes de représailles émanant de fonctionnaires et d'anciens fonctionnaires afin de parvenir à un règlement, y compris au moyen de la conciliation et des renvois de cas au Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs.

Au cours de l'AF 2024-2025, aucun rapport relatif au MDN n'a été publié. Les rapports sur les cas publiés par le Commissariat peuvent être consultés sur le [site Internet](#) du Commissariat.

## Cas d'inconduite

Au cours de l'AF 2024-2025, la Direction des opérations de relations de travail a ouvert 300 dossiers d'allégations d'inconduite et a clos 274 dossiers, y compris des dossiers ouverts au cours d'années précédentes. Dans 121 des 174 cas où une enquête administrative a été ouverte, les fonctionnaires du MDN ont été considérés comme ayant commis l'inconduite, et 141 mesures disciplinaires et non disciplinaires ont été imposées.

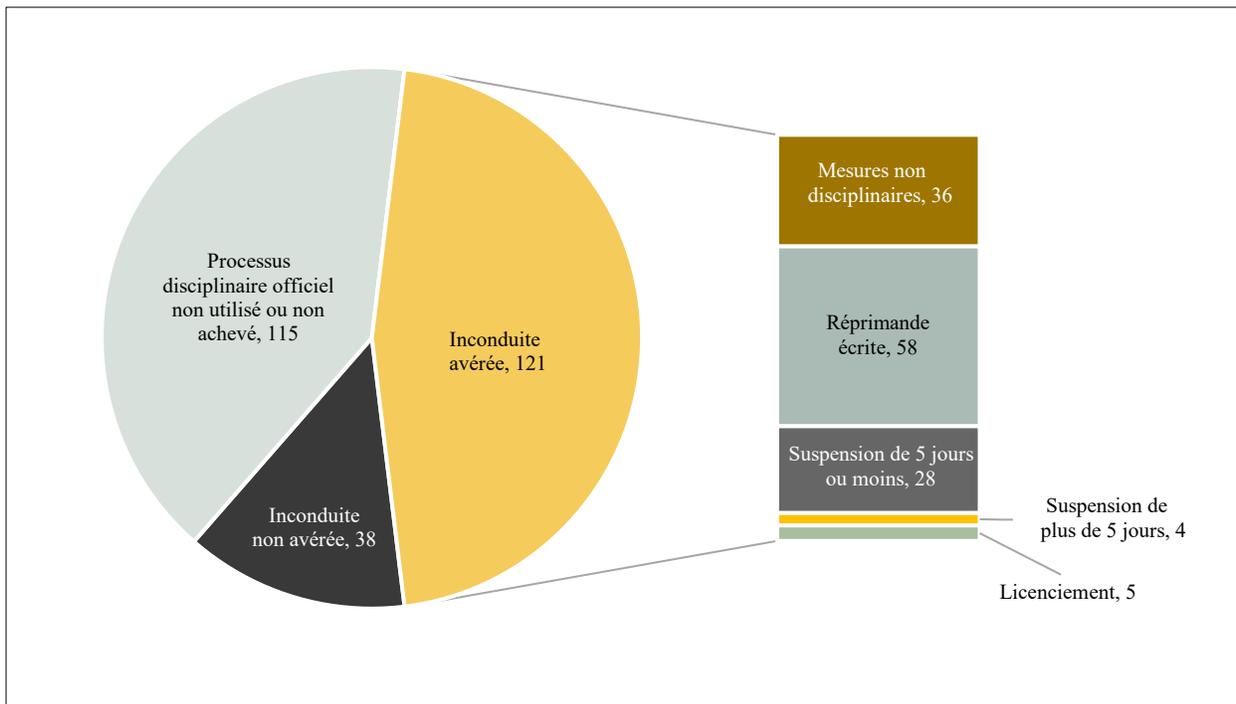
**Tableau 14. Cas d'inconduite ouverts et clos au sein du ministère de la Défense nationale au cours de l'AF 2024-2025.**

Année financière	Nombre de cas d'inconduite ouverts	Nombre de cas d'inconduite clos	Processus officiel disciplinaire non utilisé ou achevé	Enquête administrative	Résultat de l'enquête	
					Inconduite avérée	Inconduite non avérée
2024-2025	300	274	115	174	121	38

**Tableau 15. Mesures non disciplinaires et mesures disciplinaires prononcées dans les cas d'inconduite clos au sein du ministère de la Défense nationale au cours de l'AF 2024-2025.**

Année financière	Mesures non disciplinaires	Réprimande écrite	Suspension de 5 jours ou moins	Suspension de plus de 5 jours	Licenciement/ rétrogradation
2024-2025	36	58	38	4	5

**Figure C. Représentation des résultats des cas d'inconduite et des mesures non disciplinaires et disciplinaires pour les cas clos au sein du ministère de la Défense nationale au cours de l'AF 2024-2025.**



## Plaintes en matière de dotation

### Enquêtes sur le processus de nomination interne

L'administrateur général est habilité à révoquer une nomination interne ou à prendre des mesures correctives si, après enquête, il est convaincu qu'une erreur, une omission ou une conduite irrégulière a entaché la sélection de la personne dans le cadre d'un processus de nomination interne. Il s'agit d'un pouvoir discrétionnaire accordé aux administrateurs généraux pour leur permettre d'assurer l'intégrité de la dotation en personnel au sein de leur ministère. Ce pouvoir est accordé en vertu du paragraphe 15(3) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP).

Aux fins du présent rapport, seules les enquêtes portant sur une conduite irrégulière dans le cadre d'un processus de nomination interne sont prises en compte. Les enquêtes relatives aux erreurs et omissions sont exclues. Les enquêtes terminées et les résultats communiqués au cours de l'année financière peuvent être liés à des enquêtes entamées au cours d'une année précédente. Chaque décision peut faire l'objet de plusieurs mesures correctives.

**Tableau 16. Plaintes à l'administrateur général liées à une conduite irrégulière dans un processus de nomination aux termes du paragraphe 15(3) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique reçues et résolues au cours de l'AF 2024-2025.**

Année financière	Plaintes reçues	Enquêtes de l'administrateur général terminées	Résultat des plaintes à l'administrateur général qui ont été résolues			
			Enquête non justifiée	Retirée	Plainte fondée	Plainte non fondée
2024-2025	8	7	3	3	1	0

Au cours de l'AF 2024-2025, un total de 3 388 processus de nomination internes auraient pu faire l'objet d'une enquête par l'administrateur général en vertu des dispositions de la LEFP.

**Tableau 17. Mesures correctives découlant de décisions rendues à l'issue d'enquêtes de l'administrateur général au sein du ministère de la Défense nationale pour l'AF 2024-2025.**

Année financière	Discussion avec le ou la chef des ressources humaines	Restriction/suspension du pouvoir subdélégué en dotation	Formation obligatoire	Révocation
2024-2025	1	0	1	0

## Enquêtes de la Commission de la fonction publique (CFP)

Conformément à son mandat d'assurer l'intégrité du système de dotation et l'impartialité politique de la fonction publique fédérale, la [Commission de la fonction publique \(CFP\)](#) enquête sur des préoccupations liées à des processus de nomination particuliers et sur des allégations d'activités politiques irrégulières dans les organisations assujetties à la LEFP.

Les administrateurs généraux peuvent demander à la CFP d'enquêter sur un processus de nomination interne lorsqu'il y a lieu de craindre une erreur, une omission ou une conduite irrégulière dans la sélection de la personne nommée ou proposée aux fins de nomination. Ce pouvoir est accordé en vertu du paragraphe 67(2) de la LEFP. La CFP a également le pouvoir exclusif d'enquêter sur les processus de nomination en cas de soupçon de fraude.

En outre, la CFP a le pouvoir exclusif d'enquêter sur les processus de nomination externe dans les cas suivants :

- une nomination ou une proposition de nomination pourrait ne pas avoir été fondée sur le mérite;
- une erreur, une omission ou une conduite irrégulière pourrait avoir influé sur le choix de la personne nommée ou proposée aux fins de nomination;
- une fraude a pu être commise;
- une nomination ou une proposition de nomination pourrait ne pas avoir été faite indépendamment de toute influence politique.

Au cours de l'AF 2024-2025, la CFP a enquêté sur neuf processus de nomination externe dans lesquels il était allégué que la nomination n'avait pas été faite ou proposée sur la base du mérite, ou qu'il y avait eu une erreur, une omission ou une conduite irrégulière qui avait influé sur la sélection de la personne nommée ou dont la nomination a été proposée.

**Tableau 18. Demandes d'enquêtes de la CFP au cours de l'AF 2024-2025 concernant les processus de nomination au sein du ministère de la Défense nationale.**

Année financière	Demandes de la CFP reçues	Dossiers de la CFP clos	Résultats des dossiers de la CFP clos			
			Enquête non justifiée	Plainte fondée	Plainte non fondée	Clos - Autres raisons
2024-2025	14	14	5	2	4	3

Au cours de l'AF 2024-2025, un total de 2 391 nominations externes auraient pu faire l'objet d'une enquête de la CFP en vertu des dispositions de la LEFP.

**Tableau 19. Motifs des plaintes examinées par la CFP au cours de l'AF 2024-2025 concernant les processus de nomination au MDN.**

Demande d'enquête de l'administrateur général concernant une erreur, une omission ou une conduite irrégulière, aux termes du paragraphe 67(2) de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> .	0
Nomination non fondée sur le mérite; erreur, omission ou conduite irrégulière (y compris une erreur, une omission ou une conduite irrégulière qui découle d'un préjugé ou d'un obstacle qui désavantage les personnes provenant d'un groupe en quête d'équité), conformément à l'article 66 de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> .	9
Influence politique dans le cadre d'un processus de nomination, conformément à l'article 68 de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> .	0
Fraude dans le cadre d'un processus de nomination, conformément à l'article 69 de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> .	0

## Plaintes en matière de dotation à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF)

En ce qui concerne les questions de dotation, la CRTESPF est chargée de traiter les plaintes déposées en vertu de la LEFP concernant les nominations internes et les licenciements au sein de la fonction publique fédérale. La CRTESPF peut également recevoir des plaintes concernant des nominations effectuées pour se conformer à une ordonnance rendue dans une décision antérieure de la CRTESPF, ainsi que des révocations de nominations internes.

Au cours de l'AF 2024-2025, la CRTESPF a reçu 36 plaintes en matière de dotation concernant le ministère de la Défense nationale. La CRTESPF a également résolu 74 plaintes concernant le MDN, y compris des plaintes reçues au cours des années précédentes.

**Tableau 20. Résultats des plaintes en matière de dotation en personnel auprès de la CRTESPF au cours de l'AF 2024-2025 pour le ministère de la Défense nationale.**

Année financière	Plaintes en matière de dotation reçues par la CRTESPF	Plaintes en matière de dotation résolues par la CRTESPF	Résultats des plaintes en matière de dotation résolues par la CRTESPF			
			Nombre de plaintes retirées	Demande de rejet acceptée	Décision de la CRTESPF	
					Fondée	Rejetée/non fondée
2024-2025	36	74	65	6	0	3

Au cours de l'AF 2024-2025, un total de 3 388 processus de nomination internes auraient pu faire l'objet d'une plainte auprès de la CRTESPF en vertu des dispositions de la LEFP.

**Tableau 21. Motifs des plaintes en matière de dotation déposées auprès de la CRTESPF au cours de l'AF 2024-2025 concernant le ministère de la Défense nationale.**

Abus de pouvoir dans l'application du mérite, aux termes de l'alinéa 77(1)a) de la LEFP.	6
Abus de pouvoir dans le choix de processus, aux termes de l'alinéa 77(1)b) de la LEFP.	6
Abus de pouvoir dans l'application du mérite <u>et</u> le choix de processus, aux termes des alinéas 77(1)a) et 77(1)b) de la LEFP.	20
Omission d'évaluer le plaignant ou la plaignante dans la langue officielle de son choix, aux termes de l'alinéa 77(1)c) de la LEFP.	2
Abus de pouvoir dans le choix du plaignant ou de la plaignante aux fins de mise en disponibilité, aux termes du paragraphe 65(1) de la LEFP.	0
Décision déraisonnable d'un administrateur général ou de la Commission de la fonction publique de révoquer une nomination, aux termes de l'article 74 de la LEFP.	2
Abus de pouvoir dans la mise en œuvre des mesures correctives ordonnées par la Commission dans une décision antérieure, aux termes de l'article 83 de la LEFP.	0

## Conflits d'intérêts

Au cours de l'AF 2024-2025, le MDN et les FAC ont continué à gérer les conflits d'intérêts en utilisant une approche unifiée de l'Équipe de la Défense fondée sur un cadre législatif et politique solide. Ce cadre comprend le *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*, la *Directive sur les conflits d'intérêts du Conseil du Trésor*, le *Code de valeurs et d'éthique du ministère de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes*, ainsi que l'ensemble des politiques de la DOAD 7021.

L'objectif du cadre en matière de conflits d'intérêts est de préserver l'intégrité de la prise de décision au sein de la fonction publique et des FAC en établissant l'impartialité, la transparence et l'imputabilité. Ce cadre est conçu pour prévenir les conflits réels, apparents ou potentiels qui pourraient nuire à l'efficacité opérationnelle ou à la confiance du public.

Au cours de l'AF 2024-2025, la Section des conflits d'intérêts du MDN a reçu 836 soumissions de la part d'employés de la fonction publique du MDN et a clos 782 dossiers. La plupart des dossiers ont été jugés exempts de conflit, tandis que 141 ont été clos pour d'autres raisons, telles que des changements de circonstances ou parce que les personnes concernées n'étaient pas soumises aux politiques pertinentes.

**Tableau 22. Nombre de signalements en matière de conflits d'intérêts provenant de fonctionnaires du MDN et résultats pour l'AF 2024-2025.**

Année financière	Signalements reçus	Fermeture de cas	Décisions				
			Conflit d'intérêts apparent	Conflit d'intérêts potentiel	Conflit d'intérêts réel	Absence de conflit d'intérêts	Autre motif de fermeture
2024-2025	836	782	41	14	13	573	141

Reconnaissant la complexité opérationnelle inhérente aux activités du MDN, la Section des conflits d'intérêts met l'accent sur une approche proactive et préventive de la gestion des conflits d'intérêts et a mis en œuvre de nouvelles mesures préventives, notamment des attestations annuelles obligatoires, la sélection des nouveaux employés et des nouvelles nominations au moyen de processus de recrutement intégrés, ainsi que des initiatives de sélection interne pour les groupes à haut risque. Au total, 4 561 fonctionnaires à l'emploi du MDN ont fait l'objet d'une vérification des conflits d'intérêts lors de leur nomination, ce qui a donné lieu à 169 suivis pour des préoccupations liées au risque ou des divulgations incomplètes. Une campagne interne distincte a ciblé les fonctions présentant des risques plus élevés, ce qui a permis d'examiner 4 651 membres de l'Équipe de la Défense et de signaler 248 d'entre eux pour un examen plus approfondi.

Au cours de l'AF 2024-2025, la Section des conflits d'intérêts a amélioré la clarté concernant les risques liés à la double rémunération. L'activité politique et les nominations honorifiques ont également fait l'objet d'un examen plus rigoureux, et la vérification des conflits d'intérêts est maintenant obligatoire pour toutes les nominations. Les structures de gouvernance ont été affinées afin de préciser quels niveaux de direction disposaient de pouvoirs d'approbation en matière de conflits d'intérêts, en particulier en ce qui concerne les cadeaux et les marques d'hospitalité. Enfin, des efforts de sensibilisation et de formation ont été soutenus par des séances d'information destinées aux cadres, aux attachés de défense, aux coordonnateurs en matière d'éthique et au personnel chargé de l'intégration, ainsi que par la mise en place d'outils actualisés et de modèles afin de renforcer la cohérence de l'interprétation et de l'application de la politique sur les conflits d'intérêts dans l'ensemble de l'Équipe de la Défense.

Ces initiatives se traduisent par une connaissance accrue, des contrôles internes plus solides et une meilleure intégration des contrôles dans les processus existants. Plus important encore, ils renforcent la culture éthique de l'Équipe de la Défense en normalisant la divulgation précoce, en renforçant le leadership éthique et en intégrant les considérations relatives aux conflits d'intérêts dans la prise de décision quotidienne.

## **Conclusion**

Le rapport 2024-2025 réaffirme l'engagement du ministère de la Défense nationale à traiter tous les cas de comportements inappropriés signalés. Chaque membre de l'Équipe de la Défense devrait avoir accès à un milieu de travail psychologiquement sûr, sain et respectueux, où tout le monde peut apporter sa pleine contribution.

Un effectif solide et en santé est davantage en mesure de soutenir les Forces armées canadiennes qui servent en mer, sur terre et dans les airs au sein de la Marine, de l'Armée de terre, de l'Aviation et des Forces d'opérations spéciales pour défendre les intérêts canadiens au pays et à l'étranger, un mandat qui fait l'objet d'une attention particulière et qui revêt une importance renouvelée.

Le MDN continuera à doter son personnel des outils et des orientations nécessaires pour atteindre l'excellence, conformément aux valeurs et à l'éthique de l'Équipe de la Défense. Le MDN reconnaît qu'il y a encore du travail à faire. Certaines améliorations ont été réalisées, et des investissements supplémentaires permettront d'obtenir de nouvelles réussites.

# **Annexe A – Ressources internes pour les employés du MDN**

## **Services de soutien et ressources**

### **Programme d'aide aux employés (PAE)**

Le [Programme d'aide aux employés](#) est un service professionnel, confidentiel et proactif qui aide les employés de la fonction publique du MDN et les membres admissibles de leur famille à gérer un large éventail de problèmes personnels, familiaux et professionnels. Les services offerts sont gratuits et accessibles 24 heures sur 24, 7 jours sur 7; il suffit de composer le 1-800-663-1142 ou le 1-888-384-1152 (pour les personnes ayant une déficience auditive).

### **Centre de soutien et de ressources sur l'inconduite sexuelle (CSRIS)**

Le [Centre de soutien et de ressources sur l'inconduite sexuelle](#) (CSRIS) fournit des services de soutien aux personnes directement ou indirectement touchées par l'inconduite sexuelle. Pour obtenir du soutien confidentiel, de l'information sur les options qui s'offrent à vous, des conseils pour aider d'autres personnes et de l'aiguillage vers des organisations de soins ou de services, adressez-vous à un conseiller du CSRIS (services offerts dans les deux langues officielles) en composant le numéro sans frais suivant, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 : 1-844-750-1648.

### **Services de gestion des conflits et des plaintes (SGCP)**

Les [Services de gestion des conflits et des plaintes](#) (SGCP) peuvent fournir de l'information, des conseils et du soutien pour aider à résoudre les conflits en milieu de travail. Les bureaux des SGCP sont conçus pour aider les membres de l'Équipe de la Défense à résoudre les conflits rapidement, localement et de façon informelle, et pour fournir les outils nécessaires pour maintenir des milieux de travail respectueux et accueillants.

### **Section des conflits d'intérêts (CI)**

La section des [conflits d'intérêts](#) examine les déclarations faites par le personnel du MDN et des Forces armées canadiennes (FAC). L'objectif est de s'assurer que le personnel des FAC et du MDN ne se place pas en situation de conflit d'intérêts et ne place pas le MDN dans une telle situation.

## **Mécanismes de recours**

### **Harcèlement**

#### **Procédure de règlement des griefs**

La *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF) met divers mécanismes de recours à la disposition de l'employeur, des employés et de l'agent négociateur. Cela comprend les griefs individuels, collectifs ou de principe. Les employés peuvent consulter leur [convention collective](#) et la LRTSPF pour obtenir de plus amples renseignements sur la procédure de règlement des griefs.

## **Programme de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail (PHVLT)**

Le [programme de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail](#) vise à prévenir les cas de harcèlement et de violence, à répondre aux cas signalés et à soutenir toutes les parties concernées dans le processus de règlement. Pour signaler un cas de harcèlement ou de violence au lieu de travail, envoyez un [formulaire d'avis d'incident](#) dûment rempli à la boîte de réception sécurisée suivante : [DesignatedRecipientHVP-DestinataireDesignedelaPHV@forces.gc.ca](mailto:DesignatedRecipientHVP-DestinataireDesignedelaPHV@forces.gc.ca). Vous pouvez également composer le 1-833-451-1604 pour accéder à une boîte vocale sécurisée.

## **Discrimination**

### **Procédure de règlement des griefs**

La *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF) met divers mécanismes de recours à la disposition de l'employeur, des employés et de l'agent négociateur. Cela comprend les griefs individuels, collectifs ou de principe. Les employés peuvent consulter leur [convention collective](#) et la LRTSPF pour obtenir de plus amples renseignements sur la procédure de règlement des griefs.

## **Actes répréhensibles**

### **Bureau de la divulgation interne (BDI)**

Le [Bureau de la divulgation interne \(BDI\)](#) fournit aux membres du MDN et des FAC des renseignements et de l'aide concernant la divulgation d'actes répréhensibles et de représailles.

### **Plaintes en matière de dotation**

La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) décrit les divers mécanismes de recours à la disposition de l'employeur, des employés et des agents de négociation. En ce qui concerne les questions liées à la dotation, cela comprend les plaintes individuelles en matière de dotation soumises à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) et/ou les enquêtes de la Commission de la fonction publique ou de l'administrateur général sur les processus de nomination. Pour de plus amples renseignements, le personnel est invité à consulter la LEFP.