



Agence canadienne
d'inspection des aliments

Canadian Food
Inspection Agency

Rapport annuel sur la gestion de l'inconduite et les actes répréhensibles à l'ACIA, 2024 à 2025

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

N° de catalogue : A101-36F-PDF

ISSN : 2819-4829

Rapport annuel sur la gestion de l'inconduite et les actes répréhensibles à l'ACIA, 2024 à 2025

Sur cette page

- [Message de Paul MacKinnon, Président](#)
- [Introduction](#)
- [Contexte de l'ACIA](#)
- [Définir l'inconduite et les actes répréhensibles](#)
- [Mécanismes pour signaler les cas d'inconduite et les actes répréhensibles](#)
- [Harcèlement et violence à l'ACIA](#)
- [Cas d'inconduite à l'ACIA pour 2024 à 2025 et 2023 à 2024](#)
- [Violations de la sécurité du personnel à l'ACIA en 2024 à 2025 et 2023 à 2024](#)
- [Cas d'actes répréhensibles à l'ACIA pour 2024 à 2025 et 2023 à 2024](#)
- [Conclusion](#)
- [Annexe A - Comment signaler un acte répréhensible](#)
- [Annexe B - Comment signaler l'inconduite](#)
- [Annexe C - Définitions](#)

Message de Paul MacKinnon, Président

Je suis heureux de vous présenter le tout premier Rapport annuel sur la gestion de l'inconduite et des actes répréhensibles à l'ACIA.

Les membres du personnel de l'ACIA — travaillant dans des bureaux, des établissements tiers, des laboratoires, sur le terrain ou en première ligne — prennent chaque jour des décisions qui préservent la confiance du public et des parties prenantes. Je suis fier de leur professionnalisme et de notre engagement collectif à favoriser une culture de travail fondée sur le respect mutuel, l'inclusivité et l'éthique.

À l'ACIA, nous offrons du soutien et des ressources pour prévenir l'inconduite et les actes répréhensibles avant qu'ils ne se produisent. Cela comprend de la formation, des services de consultation confidentiel, des services de résolution de conflits et un processus officiel de recours pour signaler les comportements préoccupants. En janvier 2025, nous avons

également mis sur pied le Bureau de l'Ombuds de l'ACIA, qui offre un espace sûr, indépendant et confidentiel pour discuter des enjeux en milieu de travail sans crainte de représailles.

Le personnel de l'ACIA soutient une conduite éthique en suivant des formations sur les valeurs et l'éthique, en comprenant comment nous appliquons collectivement les valeurs de l'ACIA et le Code de conduite dans notre travail quotidien, et en signalant les cas d'inconduite ou d'actes répréhensibles. Ensemble, nous utilisons les mécanismes à notre disposition pour traiter directement et de manière décisive les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles lorsqu'ils se manifestent.

Ce premier rapport annuel témoigne de l'engagement de l'ACIA envers la responsabilisation et la transparence en fournissant de l'information sur tous les cas fondés d'inconduite et d'actes répréhensibles au cours des exercices financiers 2023 à 2024 et 2024 à 2025, tout en respectant la vie privée des membres de notre personnel.

En tant que président, je m'engage à faire en sorte que notre effectif et nos milieux de travail soient sécuritaires, inclusifs, accessibles, représentatifs des personnes que nous servons, et équipés des outils nécessaires à leur réussite. Ce rapport reflète l'engagement indéfectible de l'ACIA à promouvoir un milieu de travail respectueux et éthique pour tous.

Paul MacKinnon

Président, ACIA

Introduction

L'inconduite et les actes répréhensibles peuvent nuire au moral, à la satisfaction au travail, à la confiance, à la loyauté et à la fierté envers l'ACIA en tant qu'employeur. Les comportements inacceptables peuvent également mener à l'érosion de la confiance du public envers l'ACIA en tant qu'organisme de réglementation, ce qui pourrait entraîner des répercussions négatives tant au Canada qu'à l'échelle mondiale.

Dans un esprit de transparence, ce rapport présente des données sur les incidents d'inconduite et d'actes répréhensibles signalés au cours des exercices financiers 2023 à 2024 et 2024 à 2025. Dans ce premier rapport, nous présentons des données sur les cas d'inconduite dans 3 catégories :

- harcèlement et violence
- violation du Code de conduite de l'ACIA
- violation de la Politique sur l'intégrité scientifique

Nous présentons également des données sur les divulgations d'actes répréhensibles soumises à l'Agent principal de l'intégrité de l'agence et évaluées par celui-ci. Afin de protéger la vie privée des personnes concernées, les données sont présentées de manière à préserver l'anonymat des personnes impliquées.

Il s'agit d'un rapport annuel qui pourrait, avec le temps, fournir des renseignements précieux sur les domaines où nous pouvons concentrer nos activités de prévention et corriger les faiblesses systémiques. Nous espérons que ce rapport sera un outil pour notre personnel alors que nous continuons à travailler ensemble pour faire de l'ACIA un milieu de travail exemplaire.

Vos commentaires sont importants pour améliorer les prochaines éditions de ce rapport annuel. Veuillez faire parvenir vos commentaires et suggestions à cfiavalues-valeursacia@inspection.gc.ca.

Contexte de l'ACIA

L'ACIA veille à la santé et au bien-être des Canadiens, à l'environnement et à l'économie en préservant la salubrité des aliments, la santé des animaux et la protection des végétaux.

Réparti à travers le Canada– dans la région de la capitale nationale, dans les provinces de l'Atlantique, au Québec, en Ontario et dans l'Ouest du Canada – le personnel de l'ACIA peut travailler dans les lieux suivants :

- installations de production et de transformation des aliments;
- abattoirs;
- champs;
- fermes;
- forêts;
- points d'entrée;
- laboratoires;
- bureaux traditionnels;
- autres pays.

Le personnel de l'ACIA interagit avec une variété de parties prenantes. Nos principales parties prenantes internationales sont les partenaires commerciaux mondiaux et la communauté scientifique internationale. Au Canada, nous collaborons avec d'autres ministères fédéraux, les provinces et territoires, les peuples autochtones et les titulaires de droits, les consommateurs, le milieu universitaire, les associations industrielles nationales et les agents négociateurs. Le personnel d'inspection de première ligne travaille au quotidien avec des parties réglementées telles que les producteurs et transformateurs alimentaires, les installations d'abattage, ainsi que les importateurs et exportateurs de produits alimentaires.

Chaque personne travaillant à l'ACIA est responsable de respecter nos valeurs et notre éthique, telles qu'illustrées dans la Politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail et le Code de conduite de l'ACIA, peu importe leur niveau ou leur lieu de travail. Bien que nous ne puissions pas appliquer nos codes et politiques aux personnes qui ne travaillent pas pour l'agence, l'ACIA ne tolère aucun harcèlement ni aucune violence envers son personnel, peu importe la provenance, y compris de la part de personnes externes à l'agence. L'ACIA traite de telles situations dans la mesure du possible, au moyen de ses mécanismes internes et en les signalant à l'employeur de la partie externe concernée.

Définir l'inconduite et les actes répréhensibles

Inconduite

L'inconduite est toute action par laquelle une personne contrevient délibérément à une règle, un instrument de politique du ministère, une procédure approuvée, à un code de conduite ministériel et/ou le Code de valeurs et d'éthique du secteur public, ou une demande raisonnable et légitime de la direction. En résumé, un acte par lequel un membre du personnel contrevient à l'une des obligations qu'il a acceptées en devenant une employée ou un employé du ministère.

Des exemples d'inconduite peuvent inclure un large éventail d'infractions potentielles, notamment :

- le vol;
- l'absence non autorisée;
- le non-respect des instructions;

- l'insubordination;
- le harcèlement.

Actes répréhensibles

Un acte répréhensible est défini aux termes de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles (LPFDAR) comme étant au moins l'un des éléments suivants :

- a. la contravention d'une loi fédérale ou provinciale ou d'un règlement pris sous leur régime, à l'exception de la contravention de l'article 19 de la présente loi;
- b. l'usage abusif de fonds ou de biens publics
- c. les cas graves de mauvaise gestion dans le secteur public;
- d. le fait de causer – par action ou par 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'une fonctionnaire ou d'un fonctionnaire;
- e. la contravention grave à un code de conduite en vertu des articles 5 ou 6 de la présente loi;
- f. Le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre l'un des actes répréhensibles visés aux alinéas a) à e).

Mécanismes pour signaler les cas d'inconduite et les actes répréhensibles

Tout le personnel de l'ACIA devrait se sentir en sécurité et en confiance pour signaler toute situation où une inconduite ou un acte répréhensible est soupçonné, sans crainte de représailles.

Les gestionnaires devraient normalement être le premier point de contact pour obtenir de l'aide afin de comprendre le processus et de traiter les cas d'inconduite, sauf s'ils sont eux-mêmes à l'origine de la préoccupation. Le nouveau Bureau de l'Ombuds peut offrir des conseils confidentiels sur la façon d'utiliser les mécanismes de signalement et de recours, tout comme l'agent négociateur de la personne concernée. Les ressources sont présentées à l'annexe A.

Les problèmes sont souvent réglés rapidement et de manière satisfaisante grâce à des méthodes de résolution informelle, tel que des discussions, la médiation ou des mesures correctives coordonnées à l'interne. Lorsque ces approches ne sont pas possibles ou ne permettent pas de résoudre la situation, une enquête officielle ou d'autres processus peuvent être utilisés.

Signaler et déterminer des cas d'inconduite

Harcèlement et violence

La prévention de l'inconduite est la priorité pour l'ACIA. Cet objectif est soutenu en partie par la Politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, ainsi que par la formation obligatoire sur les valeurs, l'éthique et la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail. Le Code de conduite de l'ACIA présente les valeurs de l'ACIA, les comportements attendus et les normes éthiques. De plus, les gestionnaires ont accès à des ressources et de la formation pour les aider à reconnaître les premiers signes de conflit ou d'inconduite et à y réagir de manière appropriée.

Lorsque des problèmes surviennent, l'ACIA offre des mécanismes informels et formels pour aider le personnel et les gestionnaires à cerner, traiter et résoudre les cas d'inconduite.

Les membres du personnel sont encouragés à résoudre les préoccupations rapidement et de manière informelle par le biais du dialogue ouvert. Du soutien est offert par les gestionnaires, les conseillers en Ressources humaines ou le Système de gestion informelle des conflits (SGIC), qui propose des services tels que la consultation, le coaching en gestion de conflits, la facilitation, la médiation, l'évaluation des besoins de groupe et les interventions de groupe. Le personnel peut également demander des conseils au Bureau de l'Ombuds de l'ACIA, à l'Agent supérieur de l'intégrité ou à leur agent négociateur.

Si une résolution informelle n'est pas possible ou appropriée, les membres du personnel disposent de plusieurs options officielles de recours, notamment le dépôt d'un avis d'incident, d'un grief ou d'une plainte en matière de droits de la personne :

- déposer un avis d'incident de harcèlement et de violence en milieu de travail auprès du Bureau de la civilité en milieu de travail et de la prévention du harcèlement et de la violence :

- ce processus vise à cerner les problèmes systémiques potentiels en milieu de travail au sein de l'organisation qui ont mené ou pourraient mener à du harcèlement ou à de la violence, et à élaborer des mesures préventives pour atténuer ces risques;
- ce processus ne vise pas à déterminer la faute ou l'inconduite d'une personne ni à offrir un recours individuel;
- si une allégation d'inconduite individuelle soulève des préoccupations, la gestion peut y répondre par une vérification administrative distincte ou une enquête, conformément à la Politique disciplinaire de l'ACIA ou par le biais du processus de grief;
- déposer un grief conformément à la convention collective applicable ou aux modalités d'emploi :
 - une personne employée peut déposer un grief lié à ses conditions d'emploi, y compris un grief alléguant une violation de la clause de « non-discrimination » de la convention collective applicable;
 - si la gestionnaire déléguée ou le gestionnaire délégué détermine au cours de la procédure de règlement des griefs qu'une enquête ou une recherche des faits est nécessaire et que les allégations sont fondées par la suite, des mesures disciplinaires peuvent être prises;
- déposer une plainte en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, fondée sur l'un des motifs de discrimination interdits;
 - si une personne employée estime avoir été victime de discrimination fondée sur 1 ou plusieurs des 13 motifs de discrimination interdits, elle peut déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP).

Un ou plusieurs processus de résolution peuvent être utilisés simultanément ou successivement.

Dans tous les cas, une fois qu'un signalement est reçu, la situation est examinée afin de déterminer les prochaines étapes appropriées. Celles-ci peuvent inclure des méthodes de résolution informelle, comme le SGIC et la médiation, ou, si nécessaire, une enquête formelle. Les principes d'équité procédurale sont respectés lors des enquêtes, et les mécanismes de résolution formels (administrés par l'employeur) sont conformes à la Loi sur la protection des renseignements personnels.

Aucun membre du personnel ne sera pénalisé ni sanctionné pour avoir déposé une plainte ou soumis un avis d'incident de bonne foi. En fait, le personnel a l'obligation légale de signaler toute situation dangereuse observée dans le cadre de son travail et devrait être encouragé à signaler les cas de harcèlement et de violence en milieu de travail afin qu'ils puissent être traités et prévenus.

Manquement au Code de conduite

Si un membre de la gestion prend connaissance d'un comportement potentiellement inapproprié de la part d'un membre du personnel de l'ACIA, il doit communiquer avec son conseiller ou sa conseillère en relations de travail. Ensemble, la gestion et les relations de travail détermineront si le comportement est considéré comme répréhensible. Le cas échéant, les mesures qui pourraient être prises si les allégations sont confirmées seront évaluées, conformément à la Politique disciplinaire de l'ACIA.

Dans certains cas, une enquête ou un processus de vérification des faits est nécessaire pour comprendre la situation. Cette démarche peut être menée par la gestionnaire déléguée ou le gestionnaire délégué, un autre membre de la gestion ou un tiers contractuel. Pendant l'enquête et les mesures de suivi, la gestion et les relations de travail respectent les principes d'équité et de justice naturelle. Les décisions sont fondées sur la prépondérance des probabilités. Toutes les personnes impliquées doivent maintenir la confidentialité des renseignements pendant et après le processus.

Outre les mesures disciplinaires, la gestion peut prendre d'autres mesures pour prévenir les récidives et clarifier les attentes. Ces mesures peuvent inclure la résolution informelle des conflits, des exercices de rétablissement de l'environnement de travail, de la formation ou des modifications aux politiques ou aux procédures.

Manquement à la Politique sur l'intégrité scientifique

Lorsque des préoccupations sont soulevées concernant un possible manquement à la Politique sur l'intégrité scientifique — comme la suppression de résultats scientifiques, la déformation de données ou l'ingérence dans des travaux scientifiques — l'ACIA les prend très au sérieux

Le processus commence lorsqu'un membre du personnel, un membre de la gestion ou toute autre partie identifie et signale la préoccupation. Cela peut se faire par divers moyens :

- en parlant à une superviseuse ou un superviseur;
- en contactant les Ressources humaines;
- en informant la personne responsable de l'intégrité scientifique;
- en utilisant le processus de divulgation interne prévu par la LPFDAR.

Une fois le signalement reçu, le cadre responsable de l'intégrité scientifique examine l'information afin de déterminer s'il relève de la portée de la Politique sur l'intégrité scientifique et si des renseignements supplémentaires sont nécessaires avant d'aller de l'avant. Si la préoccupation est jugée fondée, une enquête officielle est lancée.

L'enquête est menée avec soin et confidentialité. Elle comprend la collecte de preuves, l'examen de la documentation et, au besoin, la consultation d'expertes ou experts scientifiques pour bien comprendre les faits. L'objectif est de déterminer s'il y a eu manquement et, le cas échéant, quelles en sont les répercussions.

Si l'enquête confirme un manquement, l'ACIA prend les mesures correctives appropriées. Cela peut inclure des mises à jour de communication publique, des modifications aux politiques ou l'application de mesures disciplinaires aux personnes concernées. Tout au long du processus, l'agence veille à tenir informée la personne ayant soulevé la préoccupation, dans les limites imposées par la confidentialité.

Signalement et détermination des actes répréhensibles

Le personnel peut signaler un acte répréhensible présumé à l'Agent supérieur de l'intégrité (ASI) de l'ACIA ou au Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada (CISPC). Toute personne employée a le droit de s'adresser à l'un ou l'autre de ces bureaux sans crainte de représailles. Si un membre du personnel estime faire l'objet de représailles après avoir signalé un acte répréhensible, il devrait en informer l'ASI de l'ACIA ou le CISPC.

Pour signaler un acte répréhensible présumé à l'ASI de l'ACIA, les membres du personnel, y compris les étudiantes et étudiants, peuvent soumettre un rapport écrit directement à l'ASI, en personne ou par courriel. La divulgation doit inclure une description claire de l'acte répréhensible allégué, le moment et le lieu où il s'est produit, ainsi que les personnes impliquées. Une fois la divulgation reçue, l'ASI évalue si la situation correspond à la définition d'un acte répréhensible et s'il y a suffisamment d'information pour aller de l'avant. Si cela est justifié, l'ASI peut lancer une enquête interne ou transmettre le dossier à une autre autorité, comme le CISPC ou les forces de

l'ordre. Si un acte répréhensible est confirmé, des mesures correctives appropriées sont prises, et la personne ayant fait la divulgation est informée du résultat, dans les limites imposées par la confidentialité. Si la divulgation ne correspond pas à la définition d'un acte répréhensible, l'ASI peut orienter la personne vers les ressources appropriées au sein de l'ACIA pour l'aider à résoudre sa préoccupation.

Lorsqu'un membre du personnel de l'ACIA fait une divulgation d'acte répréhensible au CISPC, le processus est encadré par la LPFDAR. Une personne peut signaler un acte répréhensible directement au CISPC si elle estime que la situation ne peut pas être traitée à l'interne ou si elle ne se sent pas à l'aise d'utiliser le processus de divulgation interne de l'ACIA. Si la divulgation est acceptée, le CISPC peut lancer une enquête administrative. Si une activité criminelle est soupçonnée, le dossier peut être transmis aux autorités policières. Si un acte répréhensible est confirmé, le CISPC rédige un rapport contenant ses conclusions et recommandations. Ce rapport est partagé avec l'organisation concernée et peut être déposé au Parlement. La personne ayant fait la divulgation est informée du résultat.

Les deux processus sont confidentiels et protègent l'identité de la personne divulgateuse. L'annexe A contient les renseignements et les coordonnées pour chacune de ces options.

Conséquences de l'inconduite et des actes répréhensibles

L'ACIA traite tous les cas présumés d'inconduite et d'actes répréhensibles en suivant les directives de la Politique disciplinaire.

Une allégation d'inconduite ou d'acte répréhensible peut être jugée non fondée ou fondée après l'examen des faits disponibles et l'application de la norme de preuve utilisée dans les enquêtes administratives. En tant qu'employeur, l'ACIA a la responsabilité de prendre les mesures disciplinaires ou administratives appropriées lorsqu'un manquement est confirmé. Dans certains cas, la situation peut nécessiter l'application à la fois de mesures disciplinaires et de mesures administratives.

Mesures disciplinaires

Mesures correctives officielles qui visent à corriger les comportements et sont généralement progressives, s'aggravant avec des actes d'inconduite successifs. Pour déterminer la mesure appropriée, la direction, en consultation avec les Relations de travail, prendra raisonnablement en compte toutes les circonstances aggravantes et atténuantes. Dans certains cas toutefois, l'acte d'inconduite peut être suffisamment grave pour justifier des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Les

mesures disciplinaires peuvent prendre la forme d'une réprimande verbale, d'une réprimande écrite, d'une suspension temporaire sans solde, d'une pénalité financière, d'une rétrogradation et aller jusqu'au congédiement.

Mesures administratives

Des mesures qui peuvent être prises pour apporter les ajustements nécessaires à une situation. Certaines situations peuvent nécessiter la mise en place d'une ou plusieurs mesures administratives. Dans certains cas, il peut être déterminé qu'une mesure administrative est suffisante pour remédier à la situation. Les mesures administratives peuvent comprendre, par exemple :

- le recouvrement de fonds;
- la modification de l'accès de la personne employée aux systèmes;
- la révocation d'une cote de fiabilité, de statut ou d'une habilitation de sécurité.

La mesure appropriée est choisie en fonction de la gravité de l'inconduite et des circonstances propres à la personne concernée, y compris les facteurs atténuants ou aggravants. L'objectif est d'encourager un comportement conforme au Code de conduite de l'ACIA ainsi qu'au Code de valeurs et d'éthique du secteur public. La mesure corrective vise à obtenir le changement de comportement nécessaire en imposant le moins de sanctions possible.

Harcèlement et violence à l'ACIA

Harcèlement et violence désigne tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un membre du personnel ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique y compris tout acte, comportement ou comportement prescrit (Code canadien du travail, Partie II, paragraphe 122(1)). Cela comprend :

- des comportements agressifs ou menaçants, y compris des menaces verbales ou des abus;
- des représailles contre un membre du personnel;
- des remarques grossières, dégradantes ou offensantes, sérieuses ou répétées;
- des insultes ou des commentaires rabaissants;
- des attouchements non désirés;
- des avances romantiques non sollicitées;
- des insultes;

- la propagation de rumeurs malveillantes ou de commérages;
- l'exclusion sociale ou l'isolement d'une collègue ou d'un collègue;
- le fait d'endommager, de cacher ou de voler les effets personnels ou le matériel de travail de quelqu'un.

Avis d'incident de harcèlement et de violence sur le lieu de travail (HVLТ)

Pour soutenir la prévention du harcèlement et de la violence, le Bureau de la civilité en milieu de travail et de la prévention du harcèlement et de la violence de l'ACIA se concentre sur l'identification et la résolution des enjeux systémiques en milieu de travail.

Les données relatives aux avis d'incident de HVLТ sont déclarées selon l'année civile. Un avis d'incident peut comprendre plusieurs allégations et peut se prolonger d'une année à l'autre, selon le moment de sa soumission et la complexité des allégations qu'il contient.

En 2024, les membres du personnel de l'ACIA ont soumis 28 avis d'incident touchant sur le harcèlement et la violence. Ce nombre est semblable à celui de 2023, comme l'indique le tableau 1 ci-dessous.

Le tableau 2 résume les types d'allégations signalées en 2024 et 2023.

Tableau 1 : Nombre d'avis d'incident HVLТ reçus, résolus ou reportés pour les années civiles 2024 et 2025

Année	Reçus	Résolus et clos (comprend des avis d'incident soumis au cours des années précédentes)	Reportés à l'année suivante (en cours au 31 décembre)	Total résolus ou reportés
2024	28	35	22	57
2023	28	18	29	47

Tableau 2 : Répartition de la nature des allégations contenues dans les avis d'incident HVLТ reçus en 2024 et 2023

Un avis d'incident HVLТ peut inclure plusieurs types d'allégations.

Nature de l'allégation	2024	2023
Comportement agressif	5	8

Nature de l'allégation	2024	2023
Contrôle excessif	1	3
Être exclus ou ignoré	1	11
Humiliation	4	15
Interférence dans le travail ou retenue de ressources	4	3
Commentaire désobligeant	12	10
Attaque personnelle	2	3
Violence physique	0	2
Commentaire ou geste de nature sexuelle	1	4
Menace	4	3
Traitement injuste	11	8
Cris et hurlements	1	6
Intimidation	9	9
Discrimination	10	9
Représailles	6	1
Total	71	95

Avis d'incident HVLT résolus

L'objectif principal du processus d'avis d'incidents HVLT consiste à résoudre les allégations de harcèlement et de violence de la façon la plus informelle possible, au niveau le plus bas possible au sein de l'organisation, dans le but de perturber le moins possible les personnes et l'environnement de travail tout en identifiant des moyens de prévenir que les enjeux ne se reproduisent plus dans le lieu de travail.

Le processus de résolution pour un avis d'incident HVLT est considéré comme achevé si :

- une résolution négociée ou une conciliation est réussie;
 - la partie principale choisit de ne pas donner suite au processus de résolution;
- ou,

- une enquête concernant des allégations de harcèlement et de violence dans le lieu de travail a été menée, le rapport a été présenté et l'employeur a mis en œuvre les recommandations.

Les enquêtes liées aux avis d'incident ne conduisent pas à une détermination d'inconduite ou à des mesures disciplinaires, mais se concentrent sur l'amélioration du lieu de travail. L'objectif de l'enquête est de déterminer :

- si l'avis d'incident HVLT correspond à la définition du harcèlement et de la violence telle que définie dans le Code canadien du travail (CCT);
- les circonstances, les lacunes systémiques incluant les facteurs de risques organisationnels qui ont contribué à l'incident, le cas échéant;
- des recommandations afin d'éliminer ou de réduire au minimum le risque d'un incident similaire.

Tableau 3 : Processus utilisés pour la résolution des cas d'avis d'incident HVLT en 2024 et 2023

Processus utilisés pour la résolution	Avis d'incidents HVLT résolus
Enquête	• 2024 : 14 ◦ 5 avis d'incidents HVLT ont été jugés comme ne répondant pas à la définition de harcèlement et de violence ◦ 9 répondaient à la définition ◦ Dans tous les cas, la mise en œuvre des recommandations préventives convenues issues des rapports d'enquête a été complétée • 2023 : 8 ◦ 7 cas ont été jugés comme ne répondant pas à la définition de harcèlement et de violence ◦ 1 cas répondait à la définition ◦ Dans tous les cas, la mise en œuvre des recommandations préventives convenues issues des rapports d'enquête a été complétée

Processus utilisés pour la résolution	Avis d'incidents HVLТ résolus
Résolution négociée	• 2024 : 12 ◦ 7 cas ont été résolus avec l'aide de la gestion ◦ 4 cas ont été résolus après la mise en œuvre de mesures préventives par la gestion ◦ 1 cas a été résolu après la mise en œuvre de mesures correctives et préventives par la gestion • 2023 : 7 ◦ 5 cas ont été résolus lorsque la gestion a mis en place des mesures préventives pour éviter une récidive ◦ 1 cas a été résolu lorsque la partie principale a convenu que l'incident ne répondait pas à la définition de harcèlement et de violence en milieu de travail ◦ 1 cas a été résolu avec l'aide de la gestion
Conciliation	• 2024 : 0 • 2023 : 1 ◦ Résolu grâce aux services du Bureau de la prévention et de la résolution des conflits (BPRC)
Conciliation et résolution négociée	• 2024 : 2 ◦ Les 2 cas ont été résolus à la fois par une conciliation avec les services du BPRC et par une résolution négociée avec l'aide de la gestion • 2023 : 0
Évaluation du lieu de travail	• 2024 : 0 • 2023 : 1 ◦ Grâce à une approche collaborative, la gestion de l'organisation externe ont pris des mesures pour traiter l'incident et prévenir d'éventuelles récurrences.

Processus utilisés pour la résolution	Avis d'incidents HVLТ résolus
Clôturés pour d'autres raisons	• 2024 : 7 ◦ Dans 6 cas, la partie principale a décidé de ne pas amorcer le processus de résolution de l'avis d'incident ◦ Dans 1 cas, les mesures prises lors de l'étape de résolution négociée ne répondaient pas aux besoins de la partie principale, et aucune autre option de résolution n'a été identifiée dans le cadre du processus d'avis d'incident • 2023 : 1 ◦ La partie principale n'a pas poursuivi le processus.
Total	• 2024 : 35 • 2023 : 18

Cas d'inconduite à l'ACIA pour 2024 à 2025 et 2023 à 2024

L'ACIA mène des exercices de recherche de faits et des enquêtes par divers moyens, notamment par la gestion, par la Division de la sécurité intégrée, par le Bureau de la civilité en milieu de travail et de la prévention du harcèlement et de la violence de l'ACIA, ainsi que par des évaluations du milieu de travail effectuées par une tierce partie.

En 2024 à 2025, ces activités ont été appuyées par des enquêteuses ou enquêteurs externes dans 4 cas. L'une de ces enquêtes a conclu que les allégations étaient non fondées. Trois ont conclu que les allégations étaient fondées, ce qui a mené à des mesures disciplinaires.

En 2023 à 2024, ces activités de l'ACIA ont été appuyées par une enquêteuse ou enquêteur externe dans 1 cas. Cette enquête a mené à une mesure disciplinaire pour inconduite mineure, tandis que les allégations plus graves ont été jugées non fondées.

Harcèlement et violence

En 2024 à 2025, 3 cas d'inconduite liés au harcèlement et à la violence ont été confirmés à l'ACIA. En conséquence, 1 personne a été congédiée et 2 autres ont reçu une suspension sans solde, conformément à la Politique disciplinaire et à la Politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail.

Également, en 2023 à 2024, 3 cas fondés d'inconduite liés au harcèlement et à la violence ont mené à des mesures disciplinaires à l'ACIA, incluant 1 réprimande écrite, 1 suspension sans solde et 1 congédiement.

Violation du Code de conduite de l'ACIA

Cette catégorie couvre un large éventail de comportements, notamment — sans s'y limiter :

- la négligence des fonctions
- l'insubordination
- le fait de ne pas divulguer un conflit d'intérêts
- l'utilisation inappropriée des biens gouvernementaux
- les retards
- les absences non autorisées
- le non-respect des tâches ou des directives
- le mauvais usage des ressources gouvernementales

Tableau 4 : Cas fondés de violation du Code de conduite de l'ACIA en 2024 à 2025 et 2023 à 2024

Exercice fiscal	Cas fondés	Catégorie de violation	Mesures correctives mises en place
2024 à 2025	18	• Non-respect des directives • Omission de signaler une absence • Négligence des fonctions • Insubordination • Non-respect du Code de conduite de l'ACIA • Arriver en retard ou quitter plus tôt • Harcèlement	• 8 personnes ont été suspendues sans solde • 10 personnes ont reçu une réprimande écrite
2023 à 2024	23	• Absentéisme • Arriver en retard ou quitter plus tôt • Insubordination • Non-respect des directives • Comportement non professionnel ou inapproprié • Non-respect de la déclaration de conflit d'intérêts • Non-respect du Code de conduite de l'ACIA	• 11 personnes ont été suspendues sans solde • 11 personnes ont reçu une réprimande écrite • 1 personne a été congédiée pour un motif valable

Violation de la Politique sur l'intégrité scientifique

La Politique sur l'intégrité scientifique de l'ACIA réaffirme notre engagement envers l'ouverture, la transparence et la diffusion publique de la science et de la recherche afin de renforcer la confiance des Canadiennes et des Canadiens dans les décisions gouvernementales. Il est important que les membres du personnel de l'ACIA, les partenaires et la population canadienne comprennent le rôle des activités scientifiques et de recherche de l'ACIA dans la protection des ressources alimentaires, végétales et animales du Canada. Toute allégation de non-respect de la Politique sur l'intégrité scientifique doit être signalée à la personne responsable de l'intégrité scientifique.

À ce jour, aucun manquement à la Politique sur l'intégrité scientifique de l'ACIA n'a été signalé. Elle demeure un outil extrêmement efficace pour atténuer les enjeux importants liés à l'intégrité scientifique et pour soutenir notre personnel dans la conduite quotidienne de leurs activités scientifiques.

Violations de la sécurité du personnel à l'ACIA en 2024 à 2025 et 2023 à 2024

Un incident de sécurité désigne tout événement pouvant menacer la sécurité, la sûreté ou l'intégrité des membres du personnel, des biens ou des renseignements de l'ACIA.

Parmi les 5 allégations de violations de la sécurité du personnel en 2024 à 2025, 2 ont nécessité une enquête, tandis qu'une n'a pas été officiellement enquêtée en raison de circonstances externes ayant limité la capacité de la personne concernée à y participer.

Trois des 5 allégations ont été jugées fondées. En conséquence, 2 personnes se sont vu retirer leur cote de fiabilité, ce qui a mené à la fin de leur emploi puisqu'elles ne satisfaisaient plus à cette condition essentielle d'emploi.

Dans le troisième cas fondé, le contrat de la personne était arrivé à échéance, et sa cote de sécurité a été annulée de façon administrative.

Au cours de l'exercice financier 2023 à 2024, 2 allégations de violations de la sécurité du personnel ont été reçues ; les 2 ont justifié une enquête. Aucune de ces enquêtes n'a mené à une révocation de cote de sécurité. L'une a conclu que les allégations étaient non fondées, et l'autre a été classée sans suite.

Cas d'actes répréhensibles à l'ACIA pour 2024 à 2025 et 2023 à 2024

Les divulgations sont des cas uniques où des fonctionnaires signalent des actes répréhensibles présumés à leur superviseuse immédiate, superviseur immédiat¹ ou l'agent supérieur de l'intégrité au sujet d'actes répréhensibles possibles dans le secteur public, conformément à l'article 12 de la LPFDAR.

Le terme "allégations" fait référence à chaque acte répréhensible présumé signalé dans une même divulgation. Une seule divulgation peut contenir plusieurs allégations.

Divulgations d'actes répréhensibles

Tableau 5 : Résultats des divulgations d'actes répréhensibles en 2024 à 2025 et 2023 à 2024

Exercice fiscal	Divulgations	Allégations
2024 à 2025	• Reçues : 8 • Traitées : 6 • Répondaient à la définition d'un acte répréhensible : 0 • Renvoyées aux mécanismes de recours : 0 • Renvoyées à autres services de l'ACIA : 6 • Reportées à l'exercice financier suivant : 2	• Reçues : 16 • Traitées : 9 • Répondaient à la définition d'un acte répréhensible : 0 • Renvoyées aux mécanismes de recours : 0 • Renvoyées à autres services de l'ACIA : 9 • Reportées à l'exercice financier suivant : 7
2023 à 2024	• Reçues : 2 • Traitées : 2 • Répondaient à la définition d'un acte répréhensible : 0 • Renvoyées aux mécanismes de recours : 2 • Renvoyées à autres services de l'ACIA : 0 • Reportées à l'exercice financier suivant : 0	• Reçues : 2 • Traitées : 2 • Répondaient à la définition d'un acte répréhensible : 0 • Renvoyées aux mécanismes de recours : 2 • Renvoyées à autres services de l'ACIA : 0 • Reportées à l'exercice financier suivant : 0

Résumé des examens en 2024 à 2025

En 2024 à 2025, l'Agent supérieur de l'intégrité de l'ACIA a reçu un total de 8 divulgations, comportant 16 allégations distinctes. Six divulgations, comprenant au total 9 allégations, ont été traitées.

Après examen par l'Agent supérieur de l'intégrité, aucune de ces 6 divulgations ne répondait à la définition d'un acte répréhensible et aucune n'a été transmise à un processus officiel de recours.

Cependant, les membres du personnel ont été invitées à utiliser le SGIC, à discuter avec leur gestionnaire, à consulter leur spécialiste de la paye, ou à communiquer avec le Programme d'aide aux employés et à la famille pour résoudre leurs préoccupations. De plus, les leçons tirées de certaines de ces évaluations ont été partagées avec les gestionnaires concernés ou gestionnaires concernées et/ou la Direction des ressources humaines de l'agence.

Les 2 divulgations restantes, contenant un total de 7 allégations, ont été reportées à l'exercice fiscal 2025 à 2026 pour évaluation.

Parallèlement à ces divulgations officielles, l'Agent supérieur de l'intégrité a répondu à 2 questions concernant la LGDSP ou les procédures établies en vertu de la Loi, ou encore des actes potentiellement répréhensibles, sans qu'il s'agisse de divulgations officielles.

Résumé des examens en 2023 à 2024

En 2023 à 2024, un total de 2 divulgations, comportant un total de 2 allégations, ont été soumises à l'Agent supérieur de l'intégrité. Les 2 divulgations ont été traitées. Aucune ne répondait à la définition d'acte répréhensible.

À la suite de ces examens, l'Agent supérieur de l'intégrité a orienté 1 personne vers le processus de grief et 1 autre vers le processus de plainte en dotation.

Parallèlement à ces divulgations officielles, l'Agent principal de l'intégrité a répondu à 4 questions concernant la Loi ou les procédures établies en vertu de celle-ci, ou encore des actes potentiellement répréhensibles, sans qu'il s'agisse de divulgations officielles.

Conclusion

Le Rapport sur la gestion de l'inconduite et des actes répréhensibles à l'ACIA 2024 à 2025 réaffirme l'importance accordé par l'ACIA à l'examen et/ou à l'enquête de toutes les allégations d'inconduite et d'actes répréhensibles, ainsi qu'à la prise de mesures disciplinaires et correctives appropriées dans les cas fondés.

Nous continuerons de fournir des renseignements, des ressources, du soutien et des conseils sur les mécanismes de recours appropriés offerts aux membres du personnel de l'ACIA, de manière à renforcer leur capacité de signaler toute inconduite ou tout acte répréhensible sans crainte de représailles.

Annexe A – Comment signaler un acte répréhensible

Comme le prévoient les articles 12 et 13 de la LPFDAR, lorsque les membres de la fonction publique ont des renseignements qui pourraient indiquer une violation grave de la loi, ils doivent porter la question devant leur superviseuse ou superviseur, l'agent supérieur ministériel responsable des divulgations ou la Commissaire à l'intégrité du secteur public. La LPFDAR empêche quiconque d'exercer des représailles contre une personne travaillant dans la fonction publique parce que celle-ci a fait une divulgation protégée ou a, de bonne foi, collaboré à une enquête sur une divulgation.

[Afficher tout](#)[Réduire tout](#)

▼ Agent supérieur de l'intégrité de l'ACIA

L'Agent supérieur de l'intégrité de l'ACIA fait office d'entité indépendante et neutre en ce qui a trait aux questions de divulgation interne d'actes répréhensibles.

- **Téléphone** : 613-773-7393 ou 833-390-7847 (sans frais)

Comment faire un rapport à l'Agent supérieur de l'intégrité de l'ACIA

Pour divulguer des actes répréhensibles, complétez le formulaire de soumission et le soumettre par l'intermédiaire des mécanismes protégés suivants :

- **Courriel** : cfia.disclosures-divulgations.acia@inspection.gc.ca

- **Courrier** :

Ne peut être ouvert que par le destinataire

Vérification et évaluation

1400 Chemin Merivale, Tour 2, Étage 6

Ottawa ON K1A 0Y9

▼ Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada

Un organisme fédéral indépendant qui fait enquête sur les actes répréhensibles dans le secteur public fédéral et protège contre les représailles les divulgateurs et les personnes qui participent aux enquêtes. Le commissariat relève directement du Parlement

Des renseignements sur les services du Commissariat à l'intégrité du secteur public sont disponibles sur leur site Web, par téléphone ou par courriel.

- **Téléphone** : 613-941-6400 ou 866-941-6400 (sans frais)
- **Courriel** : info@psic-ispc.gc.ca

Comment faire une divulgation au Commissariat à l'intégrité du secteur public

Le Commissariat offre des [formulaires en ligne](#) sécurisés aux personnes qui souhaitent :

- divulguer un acte répréhensible présumé dans le secteur public fédéral;
- déposer une plainte en matière de représailles;
- présenter une demande de financement pour des services de consultation juridique liés à la divulgation d'un acte répréhensible ou au dépôt d'une plainte en matière de représailles.

Les formulaires peuvent également être téléchargés et soumis en personne ou par télécopieur.

- **Courrier** :
Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada
60, rue Queen, 4e étage
Ottawa (Ontario) K1P 5Y7
- **Télécopieur** : 613-946-2151 (pas un moyen de transmission sécurisé)

Annexe B - Comment signaler l'inconduite

Les options de signalement suivantes sont offertes aux membres du personnel confrontés à une inconduite réelle ou apparente.

[Afficher tout](#)[Réduire tout](#)

▼ Le Secrétariat des conflits d'intérêts de l'ACIA

Le Secrétariat des conflits d'intérêts fournit des renseignements et de la formation pour soutenir les exigences liées à la Politique de l'ACIA sur les conflits d'intérêts et l'après-mandat. Le Secrétariat répond aux questions, examine les rapports sur les conflits d'intérêts et conseille les gestionnaires sur des solutions possible pour régler des situations de conflit d'intérêts.

Courriel : COIS-SCDI@inspection.gc.ca

▼ Relations de travail de l'ACIA

Les gestionnaires qui prennent connaissance des situations d'inconduite possible peuvent communiquer avec leur conseillère ou leur conseiller en Relations de travail pour obtenir de l'information et du soutien, y compris en ce qui concerne la mise en œuvre de la Politique disciplinaire de l'ACIA.

Les gestionnaires devraient discuter de toute préoccupation avec leur conseillère ou leur conseiller en Relations de travail et veiller à ce que chaque situation soit examinée individuellement, au cas par cas.

▼ Le Bureau de la civilité en milieu de travail et de la prévention du harcèlement et de la violence

Le Bureau de la civilité en milieu de travail et de la prévention du harcèlement et de la violence de l'ACIA travaille directement avec les parties pour résoudre les situations de harcèlement et de violence en milieu de travail. Cela comprend le traitement des avis d'incident et la gestion du processus de résolution, y compris la résolution négociée, la conciliation et l'enquête, selon le cas. Les membres du personnel et les gestionnaires peuvent s'informer, poser des questions ou soumettre un avis d'incident.

Courriel : cfia.harassmentviolence-violenceharcelement.acia@inspection.gc.ca

▼ Division de la sécurité intégrée

La Division de la sécurité intégrée et le Chef de sécurité (CDS) mènent des enquêtes sur les incidents liés au respect des politiques de sécurité concernant :

- la sécurité de l'information (transmission, transport inadéquat ou accès non autorisé à des documents classifiés);
- la sécurité nationale (comportement douteux lié à la loyauté envers le Canada);
- la fraude (utilisation abusive d'une carte de crédit du gouvernement du Canada, vol de temps);
- le risque interne (diffusion non autorisée d'information, espionnage, sabotage);

- les violations de la Directive de l'ACIA sur l'utilisation acceptable des systèmes et appareils GI-TI;
- les examens du statut de sécurité et des cotes de sécurité;
- autres questions qui ne relèveraient d'aucune autre unité d'enquête ministérielle.

Courriel : cfia.security-securite.acia@inspection.gc.ca

▼ Politique sur l'intégrité scientifique

Le cadre responsable de l'intégrité scientifique assume la responsabilité générale de la conduite appropriée des activités scientifiques à l'ACIA ainsi que de l'enquête sur les violations de la [Politique sur l'intégrité scientifique de l'ACIA](#).

Contact : Responsable de l'intégrité scientifique (David Nanang à david.nanang@inspection.gc.ca)

▼ Bureau de l'ombuds

Le Bureau de l'ombuds offre un espace sûr et indépendant où le personnel de l'ACIA peut discuter des problèmes qui surviennent en milieu de travail sans crainte de représailles. Il contribue également à la résolution des conflits et à la promotion d'un milieu de travail axé sur la diversité, l'inclusion et l'éthique.

Téléphone : 1-855-670-0943

Courriel : cfia.ombuds-bureaudelombuds.acia@inspection.gc.ca

▼ Commission canadienne des droits de la personne

La [Commission canadienne des droits de la personne](#) défend les droits de la personne et offre des processus d'application et de règlement des différends qui sont justes, équitables et qui respectent la dignité inhérente de toute personne. Elle reçoit et examine les plaintes des personnes qui pensent avoir été victimes de discrimination, harcèlement ou un obstacle à l'accessibilité.

Courriel : info.com@chrc-ccdp.gc.ca

Téléphone : 613-995-1151 ou 888-214-1090 (sans-frais)

ATS : 888-643-3304

Télécopieur : 613-996-9661

Annexe C - Définitions

Acte répréhensible

Un acte répréhensible est défini aux termes de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles comme étant au moins l'un des éléments suivants :

- la contravention d'une loi fédérale ou provinciale ou d'un règlement pris sous leur régime, à l'exception de la contravention de l'article 19 de la présente loi;
- L'usage abusif de fonds ou de biens publics;
- les cas graves de mauvaise gestion dans le secteur public;
- le fait de causer – par action ou par omission – un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité humaines ou pour l'environnement, à l'exception du risque inhérent à l'exercice des attributions d'un fonctionnaire;
- la contravention grave à un code de conduite en vertu des articles 5 ou 6 de la présente loi;
- le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre l'un des actes répréhensibles visés aux alinéas a) à e).

Conflit d'intérêt

Toute situation où les activités, les biens et les intérêts personnels d'un employé ont une influence réelle, potentielle ou apparente sur l'exercice honnête et impartial de ses fonctions ou sur son jugement lorsqu'il doit agir dans l'intérêt public.

Un conflit d'intérêts peut être :

- réel (existe actuellement)
- apparent (perçu comme existant par un observateur raisonnable, que ce soit le cas ou non)
- potentiel (pourrait raisonnablement être prévue)

Discrimination

Toute action ou décision entraînant un traitement injuste ou négatif d'une personne sur la base des motifs de distinction tels que :

- 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 (physique ou mentale)
- l'état de personne graciée (pardon ou suspension du casier judiciaire)

Enquête administrative ou enquête de recherche des faits

Une première procédure administrative habituellement menée par une enquêteuse autorisée ou un enquêteur autorisé ou un membre de la gestion par lequel on recueille des renseignements en ce qui a trait à des délits présumés dans le but de déterminer l'existence ou non d'inconduite.

Grief

Plainte écrite qui peut être déposée par une personne en son propre nom, par un représentant d'un agent négociateur au nom d'un groupe de personnes ou, dans le cas d'un grief de principe, par un agent négociateur ou un employeur.

Harcèlement et violence

Tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un membre du personnel ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique.

Incident de sécurité

Désigne tout événement susceptible de menacer la sécurité, la sûreté ou l'intégrité du personnel, des biens ou des renseignements de l'ACIA.

Inconduite

Une action ou inaction intentionnelle, ou une insouciance de la part d'un membre du personnel, qui violent les normes de conduite établies, implicites ou explicites, et/ou d'autres règlements et politiques.

Mesures administratives

Des mesures qui peuvent être prises pour apporter les ajustements nécessaires à une situation. Certaines situations peuvent nécessiter la mise en place d'une ou plusieurs mesures administratives. Dans certains cas, il peut être déterminé qu'une mesure administrative est suffisante pour remédier à la situation. Les mesures administratives peuvent comprendre :

- le recouvrement de fonds
- la modification de l'accès aux systèmes de l'ACIA
- la révocation d'une cote de fiabilité, de statut ou d'une cote de sécurité

Mesures disciplinaires

Mesures correctives officielles qui visent à corriger les comportements et sont généralement progressives, s'aggravant avec des actes d'inconduite successifs. Pour déterminer la mesure appropriée, la direction, en consultation avec les Relations de travail, prendra raisonnablement en compte toutes les circonstances aggravantes et atténuantes. Dans certains cas toutefois, l'acte d'inconduite peut être suffisamment grave pour justifier des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Les mesures disciplinaires peuvent prendre la forme d'une réprimande verbale, d'une réprimande écrite, d'une suspension temporaire sans solde, d'une pénalité financière, d'une rétrogradation et aller jusqu'au congédiement.

Processus disciplinaire

Processus axé sur le respect des règles et des normes de conduite de l'ACIA. Le processus doit être appliqué de façon cohérente, dans le but de maintenir la confiance du public en l'intégrité de l'ACIA et de son personnel.

Recherche des faits

Une évaluation limitée visant à identifier le problème et à clarifier les faits pertinents. Elle consiste à recueillir des informations avant de décider s'il y a lieu de mener une enquête approfondie.

Note de bas de page

- 1 En prenant connaissance d'une telle divulgation, la superviseuse ou le superviseur de la personne concernée doit transmettre l'affaire à l'Agent supérieur de l'intégrité pour évaluation.
-