



Agence canadienne
d'inspection des aliments

Canadian Food
Inspection Agency

Code de conduite

À compter de juin 2025



Canada 

Also available in English under the title:
Code of Conduct

Publié par l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA)
1400, chemin Merivale
Ottawa (Ontario) K1A 0Y9
inspection.canada.ca

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

Date de publication : août 2025

N° de catalogue : A104-663/2025F-PDF
ISBN : 978-0-660-78364-2

Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

Code de conduite

- [Date d'entrée en vigueur](#)
- [Objectifs du Code de conduite de l'ACIA](#)
- [Valeurs et comportements attendus à l'ACIA](#)
- [Application du Code de conduite](#)
- [Ressources pour respecter le Code](#)
- [Annexe A – Ressources](#)
- [Annexe B – Lois et législation](#)
- [Annexe C – Directives and politiques](#)
- [Annexe D – Lignes directrices](#)
- [Annexe E – Formation et ressources](#)

Date d'entrée en vigueur

Le présent code entre en vigueur le 20 juin 2025 et remplace le Code de conduite en vigueur depuis le 26 février 2009.

Objectifs du Code de conduite de l'ACIA

L'ACIA est engagée à veiller à la santé et au bien-être de la population canadienne, à l'environnement et à l'économie en préservant la salubrité des aliments, la santé des animaux et la protection des végétaux.

Que ce soit dans nos bureaux, dans nos laboratoires, sur le terrain, dans des installations tierces ou en première ligne, les membres du personnel de l'ACIA prennent chaque jour de nombreuses décisions – des décisions qui aident à maintenir la confiance du public, à renforcer la confiance de nos parties prenantes et à créer un milieu de travail sain et équitable.

Le Code de conduite reflète nos valeurs et établit des attentes claires en matière de comportement éthique et professionnel au sein de l'ACIA. Il aide à s'assurer que chaque personne – individuellement et en équipe – agit de manière à soutenir notre mission et notre mandat, tout en offrant des ressources pour régler les situations lorsque ce n'est pas le cas.

Le présent code de conduite (ou « le Code ») s'applique à tout le personnel de l'ACIA, quel que soit son poste, son niveau ou son mode de travail.

Valeurs et comportements attendus à l'ACIA

Les membres du personnel de l'ACIA éprouvent une grande fierté quant à leur contribution à la qualité de vie des Canadiennes et des Canadiens. Nous reconnaissons l'importance du travail de chaque membre du personnel, que ce soit celui de première ligne ou dans les bureaux. Nous nous engageons à créer un environnement où tout le monde peut apprendre, contribuer de manière significative, s'épanouir et se sentir valorisé.

Nous attachons une grande importance à la rigueur scientifique. Nous préservons notre indépendance réglementaire, nous élaborons des règlements efficaces et les appliquons avec courage, en nous affranchissant de tout biais personnel.

L'équité est au cœur de notre culture, de nos politiques et de nos pratiques. Nous œuvrons à éliminer les obstacles systémiques afin d'assurer un accès équitable à toute occasion.

Nous favorisons la réconciliation avec les peuples autochtones en développant des relations respectueuses, en intégrant les perspectives autochtones dans notre travail et en soutenant un engagement significatif.

Nous ne tolérons aucune forme de discrimination, de harcèlement ou de violence au travail, que ce soit entre les membres du personnel (tous groupes et niveaux confondus) ou impliquant des tiers.

Les valeurs de l'ACIA et du secteur public nous guident dans la construction d'un milieu de travail sain, dans la prise de décisions éthiques et dans le maintien de la confiance du public. Les valeurs de longue date de l'ACIA dictent nos comportements, comme le montre l'intégration des valeurs du secteur public et de l'ACIA ci-dessous.

Respect de la démocratie

Nous respectons la démocratie, en reconnaissant que les députées et députés sont responsables devant le Parlement et, ultimement, devant le peuple canadien, et qu'un secteur public impartial est essentiel à notre démocratie.

- Nous alignons nos efforts, notre énergie et notre expertise sur les priorités du gouvernement et de l'ACIA.
- Nous fournissons aux décideuses et décideurs de l'information, des analyses et des conseils, en veillant toujours à faire preuve d'ouverture, de franchise et d'impartialité.
- Nous ne critiquons jamais l'ACIA auprès des parties réglementées ou de la clientèle, mais soulevons nos questions et préoccupations concernant les orientations de l'ACIA par les voies internes appropriées.

Respect des personnes

Traiter chaque personne, qu'elle fasse partie de l'ACIA ou non, avec respect, dignité et équité est fondamental pour nos relations avec nos collègues, les tiers et le public canadien. Le respect des personnes contribue au maintien d'un environnement de travail sûr et sain.

- Nous nous engageons à assurer notre bien-être physique et psychologique, en créant un milieu de travail où chaque personne peut s'épanouir, être traitée avec respect et avoir des possibilités de carrière égales.

- Nous ne tolérons ni le harcèlement ni la discrimination.
 - Nous intervenons dans les cas de pratiques injustes, inéquitables ou inappropriées dès qu'elles se présentent.
- Nous écoutons les autres et partageons nos idées pour combiner les qualités uniques et les forces d'une main-d'œuvre diversifiée.
- Nous favorisons une culture d'entraide où nous partageons ouvertement nos erreurs, posons des questions et demandons de l'aide au besoin.
 - Nous pouvons poser des questions, solliciter de la rétroaction, signaler des erreurs ou proposer de nouvelles idées sans craindre de conséquences négatives pour nous-mêmes ou notre carrière.

Intégrité

La réputation et la crédibilité de l'ACIA sont essentielles à notre capacité d'accomplir notre mandat au Canada comme à l'étranger. C'est pourquoi nous agissons, tant à l'interne qu'à l'externe, de manière à préserver cette confiance.

- Nous prenons des décisions et faisons des recommandations fondées sur des preuves, de façon ouverte et transparente, sans aucun biais réel ou perçu, ni influence.
- Nous veillons à protéger notre indépendance réglementaire.
 - Nous avons le courage de prendre des décisions difficiles, susceptibles de déplaire, et de formuler des recommandations sans égard à notre opinion.
- Nous accordons beaucoup d'importance à la rigueur scientifique et aux compétences professionnelles et techniques.
 - Elles jouent un rôle crucial dans notre processus décisionnel.
- Nous n'admettons aucun compromis à la démarche scientifique pour obtenir les conclusions souhaitées.
 - Nous sommes conscients néanmoins que le processus décisionnel englobe d'autres facteurs.
- Nous n'utilisons jamais notre fonction officielle pour obtenir un avantage personnel de manière inappropriée ni pour avantager ou désavantager une autre personne.

Intendance

En tant que fonctionnaires fédéraux, nous avons la responsabilité d'utiliser et de gérer les ressources publiques de façon responsable, à court et à long terme. À l'ACIA, nous veillons à ce que nos ressources – argent, information et systèmes – soient utilisées de manière responsable et efficace.

- Nous agissons avec courage et rigueur pour identifier les risques, prendre des mesures décisives et gérer les défis.
- Nous acquérons, conservons et partageons les connaissances de façon appropriée, tout en protégeant les renseignements personnels et ceux des tiers.
- Nous traitons les biens publics avec respect, en nous engageant envers les valeurs et l'éthique par la formation, nos interactions quotidiennes et la dénonciation des actes répréhensibles.
- Nous innovons et gérons les ressources dans l'intérêt public, en veillant à ce que nos décisions tiennent compte des impacts à long terme et respectent la législation et les politiques en vigueur.

Excellence

Pour l'ACIA, l'excellence consiste à concevoir et à mettre en œuvre des politiques, des règlements et des services fondés sur la science, qui soutiennent la confiance du public, l'accès aux marchés internationaux et la réponse aux situations d'urgence. Par l'engagement, la collaboration et le développement professionnel continu, l'ACIA favorise un organisme performant, déterminé à protéger la santé de la population canadienne et notre économie.

- Nous reconnaissons les compétences, les qualifications et la motivation du personnel, dont les efforts contribuent aux résultats de l'agence.
- Nous travaillons comme une seule agence, encourageant le respect, le travail d'équipe, le développement professionnel et les occasions d'emploi équitables.
- Nous élaborons des politiques, des stratégies et des règlements efficaces et inclusifs, qui reflètent la diversité des perspectives des parties prenantes, qu'elles soient internes ou externes.
 - Nous les appliquons avec rigueur et offrons des services accessibles dans les 2 langues officielles.
- Nous cultivons un environnement inclusif et sécuritaire qui favorise l'équité, le bien-être psychologique et physique, l'apprentissage, l'innovation et la communication ouverte.

Application du Code de conduite

En signant leur lettre d'offre d'emploi, l'ensemble des membres du personnel de l'ACIA s'engage à respecter les valeurs et les comportements attendus de l'organisme comme condition de leur emploi.

Les gestionnaires, superviseuses et superviseurs, les cadres et la haute direction ont en outre la responsabilité de donner l'exemple et d'aider les membres du personnel à respecter le Code et les politiques connexes en leur accordant du temps pour la formation, en promouvant les valeurs de l'ACIA et en les guidant dans la prise de décisions éthiques.

Même en congé, les membres du personnel de l'ACIA continuent d'avoir une responsabilité envers le Code. Cet engagement s'étend également au personnel contractuel ainsi qu'aux étudiantes et étudiants qui doivent se comporter de façon à respecter le Code.

Le Code est le moyen par lequel nous mettons en pratique nos valeurs; il décrit les exigences légales, politiques et opérationnelles, y compris les lois et règlements fédéraux applicables, les conventions collectives, les politiques de l'agence ainsi que la Politique sur les conflits d'intérêts et l'après-mandat auxquelles nous devons toutes et tous nous conformer.

Toute violation du Code peut entraîner une enquête et des mesures correctives appropriées, allant du coaching ou de la formation supplémentaire à des sanctions disciplinaires plus sévères, y compris la suspension ou le congédiement, selon la nature et la gravité de la faute.

Ressources pour respecter le Code

L'agence dispose d'un éventail d'outils, de politiques et d'orientations pour aider les membres du personnel à remplir leurs responsabilités en vertu du Code de conduite. Ces ressources, présentées tout au long du Code et résumées à l'annexe A, sont là pour vous guider, soutenir votre bien-être et vous aider à prendre des décisions éclairées dans votre travail quotidien.

Impolitesse, discrimination, harcèlement, et violence en milieu de travail

L'ACIA s'engage à offrir un milieu de travail sécuritaire et ne tolère aucune forme de discrimination, de harcèlement ou de violence, que ce soit entre les membres du personnel (à tous les niveaux et groupes), envers les tiers ou provenant de ces derniers. L'ACIA adopte la définition de la discrimination, telle qu'elle est prévue dans la [Charte canadienne des droits et libertés](#) et applique sa [Politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail](#).

L'ACIA met à la disposition de son personnel du soutien et des ressources pour prévenir et traiter le harcèlement et la violence. Cela inclut la formation, un service de consultation confidentiel, les services de résolution de conflits ainsi qu'un processus formel de recours pour signaler les comportements préoccupants.

Toute personne qui est victime ou témoin d'un comportement agressif, harcelant, inapproprié ou menaçant, ou qui subit de la discrimination, est tenue de remplir un rapport d'incident de sécurité et de signaler la situation à une représentante ou un représentant de la gestion ou au Bureau de la civilité en milieu de travail et de la prévention du harcèlement et de la violence de l'ACIA. L'employeur évaluera la situation et mettra en place les mesures nécessaires pour y répondre et coordonner la réponse appropriée, conformément à la Directive sur la résolution du harcèlement et de la violence en milieu de travail de l'agence.

Le personnel de l'agence peut en outre consulter le Bureau de l'Ombuds de l'ACIA pour obtenir des conseils.

Les gestionnaires ont la responsabilité de soutenir leur personnel et de travailler à résoudre toute situation de manière constructive. Aucune personne employée par l'agence ne sera pénalisée ou sanctionnée pour avoir déposé une plainte ou un rapport d'incident de bonne foi. En fait, les membres du personnel ont l'obligation légale de signaler toute situation dangereuse observée dans le cadre de leur travail et devraient être encouragés à dénoncer les cas de harcèlement et de violence afin qu'ils soient traités et évités à l'avenir.

Bien que l'on s'attende à ce que les membres du personnel de l'ACIA coopèrent pleinement et participent à toute enquête découlant d'un signalement, les personnes qui ont besoin d'aide durant ce processus peuvent s'adresser au Bureau de la civilité en milieu de travail et de la prévention du harcèlement et de la violence pour obtenir des conseils et du soutien.

Politique sur les conflits d'intérêts et l'après-mandat

Un conflit d'intérêts survient lorsque nous laissons nos biens personnels, intérêts ou activités influencer de quelque manière que ce soit – ou avoir le potentiel ou l'apparence d'influencer – l'exécution honnête et impartiale de nos fonctions, ou notre jugement dans l'accomplissement de ces fonctions dans l'intérêt public.

Une situation de tâches conflictuelle se produit lorsque nous avons une ou plusieurs responsabilités officielles concomitantes ou concurrentes. Par exemple, cela peut concerner notre fonction principale à l'ACIA et un autre rôle, comme celui consistant à siéger à un conseil d'administration ou à occuper une autre fonction externe, qui fait aussi partie de nos responsabilités officielles.

La Politique sur les conflits d'intérêts offre des lignes directrices sur des sujets tels que l'activité politique, la sollicitation de dons et l'acceptation d'hospitalité ou de cadeaux.

Les membres du personnel de l'ACIA doivent revoir la Politique sur les conflits d'intérêts et l'après-mandat de l'agence au moins une fois par an pour évaluer leur situation en matière de conflits d'intérêts potentiels, ou immédiatement si leur situation personnelle ou professionnelle évolue. L'outil d'auto-évaluation des conflits d'intérêts de l'ACIA peut aider les membres du

personnel à identifier leurs possibilités de conflit. En cas de conflits potentiels liés à leurs biens personnels, intérêts ou activités, les membres du personnel doivent soumettre un rapport confidentiel au Secrétariat des conflits d'intérêts de l'ACIA, qui sera examiné et soumis à la décision de l'autorité déléguée.

Sûreté et sécurité

Chaque personne a un rôle à jouer pour assurer un milieu de travail sûr et sécuritaire.

L'ACIA a mis en place un système de santé et sécurité au travail, aussi appelé Programme de prévention des risques – un cadre général qui comprend des normes, des lignes directrices, de la formation et des outils de programmes nationaux et en milieu de travail visant à remédier aux risques sur le lieu de travail et à les prévenir pour l'ensemble des membres du personnel de l'agence.

Les gestionnaires, superviseuses et superviseurs doivent informer le personnel de tout risque connu ou prévisible pour la santé et la sécurité sur le lieu de travail et lui fournir les renseignements, les instructions, le matériel, les vêtements de protection et la formation nécessaires pour garantir sa santé et sa sécurité dans l'exercice de ses fonctions.

Les gestionnaires, superviseuses et superviseurs ont également des obligations dans le cadre des procédés de résolution, des rapports et enquêtes sur les incidents survenus sur le lieu de travail et de l'indemnisation des accidents du travail.

Le personnel doit prendre toutes les précautions raisonnables et nécessaires pour assurer sa propre sécurité et santé ainsi que celle des collègues et des personnes autorisées à accéder au lieu de travail.

Pour protéger l'information, les biens et le personnel de l'ACIA, le personnel doit :

- respecter les politiques, procédures et pratiques de sécurité de l'agence;
- signaler rapidement tout incident ou événement lié à la sécurité;
- déclarer tout changement de situation personnelle pouvant affecter la cote ou l'autorisation de sécurité.

Garde et utilisation des biens et objets de valeur gouvernementaux

Les membres du personnel de l'ACIA ont le devoir de prendre soin des biens, objets de valeur et propriétés gouvernementales en leur possession, et d'utiliser ces biens uniquement à des fins professionnelles autorisées. Sauf autorisation expresse, ces biens ne peuvent jamais être utilisés à des fins personnelles. Aucune tierce personne ne peut être passagère dans un véhicule appartenant au gouvernement ou loué par celui-ci, sauf si la présence de cette personne est liée à une activité officielle ou sert les intérêts de l'ACIA.

Confidentialité et divulgation de l'information

La [Loi sur la protection des renseignements personnels](#) définit ce qui est considéré comme de l'information personnelle. Cette loi, combinée à la [Loi sur l'accès à l'information](#), établit les règles fédérales relatives à la collecte, l'utilisation, le stockage, la divulgation et l'élimination de renseignements détenus par les institutions gouvernementales, et protège la diffusion de renseignements qui pourraient causer un préjudice ou être contraires à la loi canadienne.

Les membres du personnel de l'ACIA doivent protéger les renseignements sensibles ou personnels et ne peuvent utiliser, traiter, stocker ou manipuler des renseignements protégés ou classifiés que dans le cadre des activités précisées par l'ACIA, y compris ceux obtenus au sujet des clients de l'agence, comme les établissements et leurs affaires.

Les membres du personnel de l'ACIA ne doivent ni enlever, ni cacher, ni modifier, ni mutiler, ni copier, ni détruire, ni falsifier, ni rendre publics des renseignements, dossiers ou documents sensibles ni demander à quiconque de le faire, sans l'autorisation explicite de leur superviseure ou superviseur, sauf si cela fait partie de leurs fonctions officielles.

Les superviseures et superviseurs doivent soutenir le personnel lorsqu'il a besoin de conseils sur la gestion d'information précise et signaler toute divulgation accidentelle ou intentionnelle en remplissant un rapport d'incident de sécurité.

Activités à l'extérieur des heures de travail

En tant que fonctionnaires, les membres du personnel de l'ACIA doivent trouver un équilibre entre leur liberté de pensée, de croyance, d'opinion, d'association et d'expression, telle qu'elles sont garanties dans la [Charte canadienne des droits et libertés](#), et leurs obligations en tant que fonctionnaires, et agir de façon impartiale et non partisane, même en dehors de leurs heures de travail. Faire une déclaration publique ou poser un acte public critiquant une politique, une orientation, une position ou un programme de l'ACIA ou du gouvernement du Canada pourrait remettre en cause la capacité de l'ACIA à remplir ses fonctions de manière totalement objective et impartiale.

Ce que nous faisons en dehors du travail peut avoir un impact sur l'ACIA. Tout comportement adopté à l'extérieur des heures de travail – y compris des actions pouvant être perçues comme une extension du milieu de travail impliquant du harcèlement, du harcèlement sexuel ou tout acte portant atteinte à la réputation de l'ACIA peut entraîner des mesures disciplinaires, allant d'un simple avertissement jusqu'au congédiement.

Cela s'applique aussi à tout comportement à l'extérieur des heures de travail qui enfreint la loi ou nuit à la confiance du public envers l'ACIA et son personnel.

Annexe A – Ressources

À l'ACIA, toute personne a la responsabilité de contribuer à un milieu de travail respectueux et sécuritaire. Si vous êtes témoin ou victime d'un acte d'inconduite ou d'une infraction à une règle liée au travail, signalez l'incident à votre superviseure ou superviseur, utilisez les ressources de signalement ou contactez le Bureau de l'Ombuds.

- Le Bureau de l'Ombuds est une ressource confidentielle et volontaire qui aide les membres du personnel à identifier les ressources ou mécanismes de recours appropriés.
- Le Bureau de la civilité en milieu de travail et de la prévention du harcèlement et de la violence est l'endroit central où les membres du personnel et gestionnaires peuvent obtenir de l'information, poser des questions ou soulever des préoccupations, et déposer un avis d'incident de harcèlement ou de violence au travail.
- Le Bureau de prévention et de résolution des conflits offre une gamme de services, incluant le Système informel de gestion des conflits, pour aider les membres du personnel à tous les niveaux à prévenir, gérer ou résoudre les conflits par des approches informelles, en travaillant directement avec les parties concernées.
- Les Relations de travail constituent la division des ressources humaines qui soutient les gestionnaires dans la gestion des situations d'inconduite.
- La Division de la sécurité intégrée est la division chargée de protéger le personnel, les renseignements et les biens de l'agence.
 - Elle offre conseils et information, et est responsable des enquêtes relatives aux éventuels manquements aux exigences de sécurité.
- En cas de perte, de vol ou de dommage concernant un bien de l'ACIA, la situation doit être immédiatement signalée à une ou un gestionnaire.
 - Les gestionnaires ont ensuite la responsabilité de transmettre l'incident à la Division de la sécurité intégrée de l'ACIA.
- Le responsable de l'intégrité scientifique est une ou un membre de la haute direction de la Direction générale de la science, nommé par le président de l'ACIA, qui a la responsabilité globale de veiller à la bonne conduite scientifique au sein de l'agence et d'enquêter sur les violations potentielles de la [Politique sur l'intégrité scientifique](#).
- [Commission canadienne des droits de la personne](#) est un organisme gouvernemental qui promeut et protège les droits de la personne au Canada en traitant et en prévenant la discrimination, notamment en enquêtant sur les plaintes, en résolvant les conflits par

médiation, en sensibilisant le public aux droits de la personne, en défendant l'égalité des chances et en conseillant sur les politiques visant à prévenir la discrimination.

Divulgence d'actes répréhensibles

Conformément aux articles 12 et 13 de la [Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs](#) (LPFD), si vous disposez de renseignements permettant de dénoncer une violation grave du Code, vous devez en informer votre gestionnaire, l'agent supérieur à l'intégrité de l'agence ou la commissaire à l'intégrité du secteur public.

La LPFD protège les fonctionnaires contre toute représaille en raison d'une divulgation protégée ou d'une coopération de bonne foi dans une enquête liée à une divulgation.

- **Agent supérieur de l'intégrité de l'ACIA (ASI)** : agit en tant qu'entité indépendante et neutre à l'ACIA pour les questions de divulgation interne d'actes répréhensibles, conformément à la LPFD et à la Politique sur la divulgation interne d'actes répréhensibles.
- [Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada](#) : offre un processus sûr et confidentiel permettant aux fonctionnaires et au grand public de signaler des actes répréhensibles commis dans le secteur public.

Annexe B – Lois et législation

- La [Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs](#) protège les fonctionnaires du gouvernement fédéral qui signalent des actes répréhensibles en milieu de travail contre toute représaille, favorisant ainsi la transparence et l'intégrité dans la fonction publique.
- La [Charte canadienne des droits et libertés](#) garantit à tous les Canadiens et toutes les Canadiennes les droits et libertés fondamentaux, tels que la liberté d'expression, l'égalité et les droits légaux.
- La [Loi canadienne sur les droits de la personne](#) interdit la discrimination en emploi et dans la prestation de services fondée sur des motifs comme la race, le sexe, l'âge, le handicap et la religion, favorisant l'égalité et prévenant les traitements injustes.
- Le [Code canadien du travail](#) établit des milieux de travail justes, sécuritaires et productifs dans les secteurs réglementés par le gouvernement fédéral en définissant des règles sur les normes d'emploi, la santé et sécurité au travail, ainsi que les relations de travail.
- Le [gouvernement du Canada et l'obligation de consulter](#) décrit l'obligation légale de consulter les peuples autochtones lors de décisions ou actions susceptibles d'affecter leurs droits ancestraux ou issus de traités, afin d'assurer une participation significative, la prise en compte des préoccupations le cas échéant, et la protection de ces droits.

- La [Loi sur l'accès à l'information](#) donne au public le droit d'accéder aux documents détenus par les institutions fédérales et précise le rôle des fonctionnaires dans le soutien de ce droit, notamment par le maintien de dossiers précis pour garantir la transparence.
- La [Loi sur la protection des renseignements personnels](#) protège les renseignements personnels détenus par les institutions fédérales, assurant qu'ils soient collectés, utilisés et divulgués de manière juste et sécuritaire, tout en permettant aux personnes d'accéder à leurs propres données.
- La [Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones](#) vise à garantir que les lois fédérales respectent les droits des peuples autochtones tels qu'ils sont définis dans la Déclaration des Nations Unies, en engageant le gouvernement à collaborer avec les peuples autochtones pour élaborer un plan d'action, harmoniser les lois et faire rapport annuellement des progrès.
- La [Loi sur les inventions des fonctionnaires](#) régit la propriété et les droits relatifs aux inventions réalisées par les fonctionnaires du gouvernement fédéral dans l'exercice de leurs fonctions, assurant une gestion et une utilisation appropriées de ces inventions.

Annexe C – Directives and politiques

- Le [Code de valeurs et d'éthique du secteur public](#) décrit les valeurs et comportements attendus qui guident les fonctionnaires dans toutes leurs activités liées à leurs fonctions professionnelles.
- La [Politique sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail](#) vise à prévenir et à protéger les membres du personnel contre toutes les formes de harcèlement et de violence au travail en favorisant un environnement respectueux, sûr et inclusif, tout en assurant un soutien approprié et des processus de résolution adaptés.
- La Politique sur les conflits d'intérêts et l'après-mandat de l'ACIA fournit des orientations et mesures pour aider les membres du personnel à gérer efficacement les situations de conflit d'intérêts réels, potentiels ou apparents, pouvant survenir pendant ou après leur emploi à l'ACIA.
- La Politique sur la santé et sécurité au travail de l'ACIA garantit un milieu de travail sain et sécuritaire en prévenant les risques, en promouvant les bonnes pratiques de sécurité et en respectant les lois en matière de santé et sécurité.
- La Directive sur l'utilisation acceptable des systèmes et des dispositifs de GI-TI de l'ACIA énonce les obligations des membres du personnel concernant leur devoir de prendre soin des biens, valeurs et équipements gouvernementaux en leur possession.

- La Norme sur l'utilisation des cartes d'achat de l'agence précise les responsabilités de toute personne à qui est confiée une carte d'achat, notamment l'obligation de l'utiliser uniquement pour des achats officiels de l'ACIA.
- La [Politique sur l'intégrité scientifique](#) vise à promouvoir une culture qui soutient et valorise l'intégrité scientifique dans la conception, la conduite, la gestion, la révision et la communication des recherches, des sciences et des activités connexes.
- La Politique sur la divulgation interne d'actes répréhensibles de l'ACIA garantit que tout membre du personnel qui fait une divulgation d'actes répréhensibles reçoit un traitement équitable et une protection contre toute représaille.
- La Politique disciplinaire de l'ACIA établit des lignes directrices claires pour traiter les cas d'inconduite des membres du personnel et la responsabilisation en milieu de travail.

Annexe D – Lignes directrices

- Les Lignes directrices de l'ACIA sur les activités politiques des membres du personnel fournissent des informations permettant aux membres du personnel de gérer leur participation politique lors d'élections fédérales, provinciales, territoriales ou municipales, afin d'éviter tout conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent.
- Les [conventions collectives de l'ACIA](#) expliquent les conditions de travail, notamment les heures et la planification du travail.
- Les Conditions d'emploi de l'ACIA pour les employés autres que les membres du groupe de la direction (EX) ou du groupe consultatif spécial de programme (SPA) décrivent les modalités d'emploi des membres du personnel exclus ou non représentés à l'ACIA, à l'exception des membres des groupes EX, de la Gestion du personnel (PE) ou SPA.
- [Utilisation responsable de l'intelligence artificielle au sein du gouvernement](#) regroupe toutes les directives, politiques et recommandations pour accompagner les fonctionnaires dans l'utilisation appropriée de cet outil.
- [Lignes directrices pour les fonctionnaires concernant l'utilisation personnelle des médias sociaux](#) rassemblent des informations sur les responsabilités des fonctionnaires utilisant les médias sociaux personnels, sur des appareils personnels, hors des réseaux gouvernementaux, et pendant leur temps personnel.
- [Obligation de loyauté](#) précise comment les fonctionnaires doivent appuyer le gouvernement sans laisser leurs opinions personnelles interférer avec leurs responsabilités professionnelles.

- [Conseil canadien de protection des animaux](#) établit des lignes directrices et politiques pour le traitement éthique des animaux utilisés dans les institutions scientifiques.
 - En travaillant avec des animaux, les membres du personnel de l'ACIA doivent veiller à ce que ceux-ci bénéficient de soins appropriés, en respectant ces lignes directrices et exigences.
 - Tous les projets impliquant des animaux doivent être approuvés par le Comité institutionnel de protection des animaux.
- Le Manuel de sécurité en laboratoire de l'ACIA est un guide complet conçu pour fournir au personnel de laboratoires un programme structuré de santé et sécurité au travail, incluant les pratiques sécuritaires, les lignes directrices et les normes.
- Le Cadre de gestion du programme de sécurité de l'ACIA décrit les rôles et responsabilités des parties prenantes en matière de gestion de la sécurité, et fournit des directives claires pour assurer une cohérence dans la mise en œuvre des activités de sécurité.
- Le Modèle de prise de décision éthique de l'ACIA aide les membres du personnel à prendre des décisions justes et honnêtes en les guidant à travers les principes et considérations éthiques.

Annexe E – Formation et ressources

Les membres du personnel doivent suivre toutes les formations obligatoires telles qu'elles sont énoncées sur l'intranet de l'ACIA.

Pour favoriser un milieu de travail sécuritaire, respectueux et inclusif, on encourage l'ensemble des membres du personnel à suivre les formations et à consulter les ressources disponibles, conçues pour renforcer la compréhension et le soutien en matière d'équité, de diversité, d'inclusion, de réconciliation et de santé mentale.

Formations de l'École de la fonction publique du Canada

- [Favoriser un milieu de travail inclusif](#) est un cours d'introduction destiné à toute personne souhaitant en apprendre davantage sur l'équité, la diversité et l'inclusion, afin de contribuer à la création et au maintien d'un environnement de travail inclusif pour tous.
- [Passer des biais à l'inclusion](#) est un cours qui aide les participantes et participants à mieux cerner les biais inconscients et à les reconnaître en milieu de travail.

- [Réflexion sur les biais culturels : perspectives autochtones](#) est un cours qui vise à démystifier la notion de biais culturel inconscient, tout en explorant les enjeux liés aux préjugés et à la discrimination.

Ressources

- La page Web sur la Santé mentale et bien-être (disponible sur l'intranet de l'ACIA) offre de l'information, des outils et du soutien liés au bien-être mental, tels que le Programme d'aide aux employés et à la famille, des liens vers des services en santé mentale, et des conseils pour maintenir un bon équilibre entre vie professionnelle et personnelle.
- [Commission de vérité et de réconciliation du Canada : appels à l'action](#) présente les recommandations visant à répondre aux séquelles des pensionnats et à faire progresser la réconciliation entre les peuples autochtones et non autochtones au Canada.
 - Ces appels à l'action invitent les gouvernements, les institutions et toute la population canadienne à poser des gestes concrets en faveur de la justice, de la guérison et du changement systémique.