



Traitement des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles de 2023 à 2025 au Bureau du Conseil privé, au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et au ministère des Finances Canada

Août 2025

Michael Sabia

Greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet

Bill Matthews

Secrétaire du Conseil du Trésor

Chris Forbes

Sous-ministre du ministère des Finances Canada

Traitement des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles de 2023 à 2025 au Bureau du Conseil privé, au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et au ministère des Finances Canada

Sauf avis contraire, le contenu du présent 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 écrite du Bureau de Conseil privé.

Pour plus de renseignements:

Bureau du Conseil privé
85, rue Sparks, pièce 1000
Ottawa (ON) Canada K1A 0A3
info@pco-bcp.gc.ca

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, 2025.

This publication is also available in English:
Addressing Misconduct and Wrongdoing for 2023 to 2025 at the Privy Council Office, the Treasury Board of Canada Secretariat and the Department of Finance Canada

ISSN 2819-5221

Numéro de catalogue : CP1-37F-PDF

Table des matières

Message du greffier et des sous-ministres	2
Introduction	3
A) Harcèlement et violence.....	3
Incidents de harcèlement et de violence.....	4
Modes et stades du règlement des conflits.....	5
Enquête officielle	7
B) Inconduite et mesures disciplinaires	9
C) Actes répréhensibles	13
Conclusion.....	14
À propos des statistiques.....	14

Message du greffier et des sous-ministres

Bonjour,

Nous sommes heureux de présenter le premier rapport annuel intitulé *Traitement des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles* au nom du Bureau du Conseil privé (BCP), du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) et du ministère des Finances Canada (FIN) dans le cadre des mesures que nous prenons pour favoriser des milieux de travail sains.

Pour que nous atteignions l'excellence, tous nos collègues doivent se sentir en sécurité, bienvenus, inclus et respectés. En d'autres termes, tous les employés doivent avoir le sentiment de faire partie de l'équipe. Il est donc impératif de nous attaquer de front au harcèlement, aux actes de violence, à l'inconduite et aux actes répréhensibles en prenant des mesures correctives pour rétablir le caractère sain et fonctionnel des milieux de travail lorsque c'est possible et des mesures disciplinaires qui peuvent aller jusqu'au licenciement.

En tant qu'organismes centraux, nous avons également la responsabilité de faire preuve de leadership et de fournir une orientation à l'intention de l'ensemble de la fonction publique. Nous devons nous conformer aux normes les plus élevées sur le plan du professionnalisme, de la reddition de comptes et du comportement éthique.

Il importe de se rappeler que tous les employés doivent se sentir en sécurité et confiants de pouvoir signaler les incidents sans crainte de représailles. Dans nos trois organismes, les bureaux de l'ombudsman offrent un espace confidentiel, impartial, indépendant et informel où les employés peuvent exprimer leurs préoccupations et demander des conseils, de manière proactive et préventive, afin de régler les conflits et de favoriser un milieu de travail sain et éthique. Nous avons mis en place des mécanismes bien établis dans les cas où des incidents doivent faire l'objet d'un signalement officiel, d'une enquête ou d'un processus de règlement.

Tout au long du dialogue renouvelé sur les valeurs et l'éthique, les fonctionnaires ont souligné l'importance de l'ouverture, de la transparence et de la reddition de comptes. Notre travail doit incarner nos valeurs au quotidien, et nous devons traiter nos collègues avec respect, agir avec intégrité et gérer judicieusement les ressources humaines et financières. Lorsque des fonctionnaires ne répondent pas aux attentes à cet égard, nous devons intervenir équitablement, rapidement et proportionnellement pour remédier à la situation et venir en aide aux personnes concernées.

Le harcèlement, la violence, l'inconduite et les actes répréhensibles n'ont pas leur place dans notre milieu de travail. Merci à tous ceux qui favorisent des milieux de travail sécuritaires, sains, inclusifs et accessibles.

Sincères salutations,

Michael Sabia
Greffier du Conseil privé et secrétaire du
Cabinet

Bill Matthews
Secrétaire du Conseil du Trésor

Chris Forbes
Sous-ministre du ministère des Finances Canada

Introduction

Le présent rapport vise à accroître la transparence au sujet des actes répréhensibles, de harcèlement, de violence, et d'inconduite commis au cours des exercices 2023-2024 et 2024-2025 au sein du BCP, du SCT et de FIN.

Un large éventail de ressources est à la disposition des fonctionnaires du BCP, du SCT et de FIN pour favoriser des milieux de travail sains et sécuritaires sur le plan psychologique, comme les bureaux de l'ombudsman, le dirigeant principal de l'équité et de l'inclusion, des ressources pour la santé mentale et le bien-être, des services de règlement des conflits, des représentants syndicaux, des réseaux d'employés, des programmes d'aide aux employés et des secrétariats voués à la promotion de l'inclusion, de la diversité, de l'équité, de la lutte contre le racisme et de l'accessibilité. On fait la promotion de ces ressources dans tous les ministères afin que les employés sachent à qui s'adresser au besoin.

Le présent rapport concerne les incidents qui ont été traités par les voies officielles des ressources humaines. Il ne tient donc pas compte des incidents qui ont été résolus de manière informelle par d'autres moyens, comme les discussions dirigées et les services de gestion informelle des conflits.

A) Harcèlement et violence

L'équipe du Programme de lutte contre le harcèlement et la violence, au sein de l'équipe des Ressources humaines, travaille à la prévention du harcèlement et de la violence au travail, et fournit de l'information, des options et des conseils impartiaux pour aider les employés à s'y retrouver dans le processus.

On définit le harcèlement et la violence au travail 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, dont tout acte, comportement et propos qui enfreint des dispositions réglementaires.

Le harcèlement comprend notamment la perpétration ou la tentative de perpétration des actes suivants :

- Propagation de rumeurs ou commérages au sujet d'une personne ou d'un groupe;
- Cyberintimidation (menace ou diffusion en ligne de rumeurs ou de propos négatifs à propos d'une personne);
- Profération de menaces au téléphone, par courriel ou autrement à l'endroit d'un employé, ce qui englobe les menaces proférées par un conjoint, un ancien conjoint et un membre de la famille;
- Plaisanteries et blagues offensantes;
- Le fait de traquer ou de suivre une personne de façon inopportune;
- Le fait de vandaliser ou de cacher du matériel professionnel ou les effets personnels de quelqu'un;

- Le fait de critiquer, de rabaisser, de dénigrer ou de ridiculiser quelqu'un ou encore de miner la confiance de quelqu'un sans relâche;
- Le fait de ridiculiser ou de punir publiquement quelqu'un;
- Contacts physiques importuns;
- Insinuations à caractère sexuel;
- Invitations ou demandes non désirées et inappropriées, notamment de nature sexuelle;
- Exposition d'affiches, de caricatures, d'images ou d'autres illustrations offensantes;
- Gestes agressifs, menaçants ou impolis.

La violence comprend notamment la perpétration ou la tentative de perpétration des actes suivants :

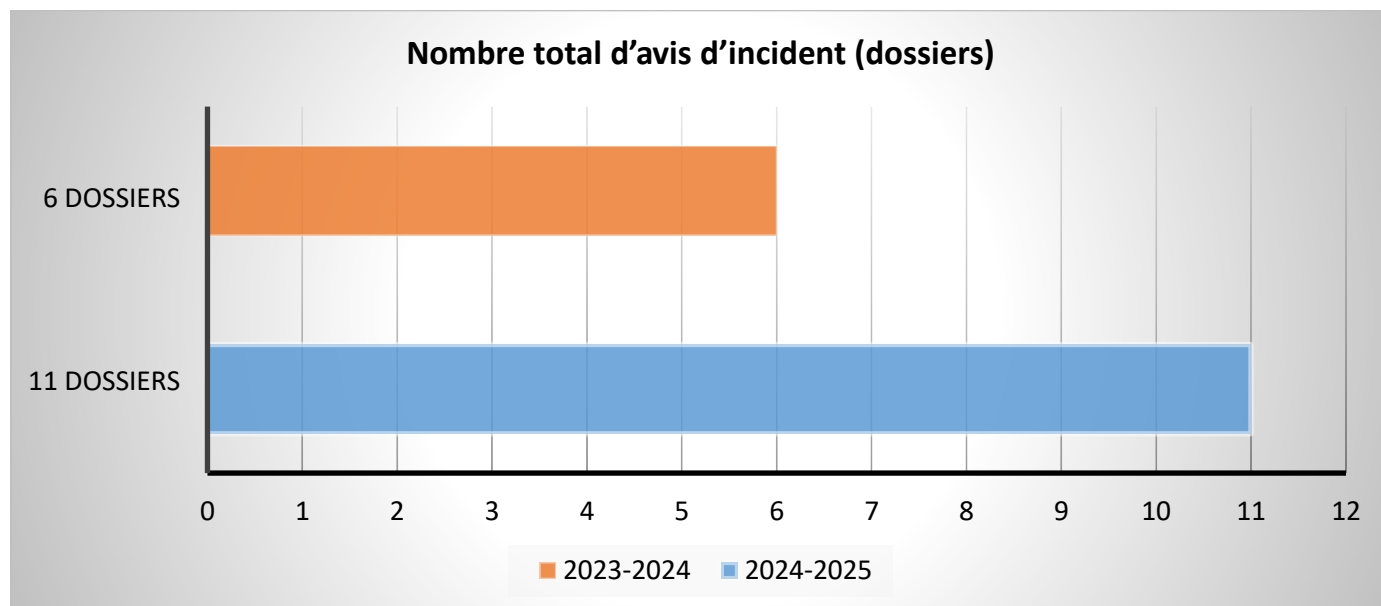
- Menaces et intimidation verbales;
- Violence verbale, comme injurier quelqu'un ou crier après quelqu'un;
- Contacts à caractère sexuel;
- Coups de pied, coups de poing et le fait de griffer, mordre, serrer, pincer, battre, frapper ou blesser quelqu'un de quelque façon que ce soit;
- Agression avec une arme;
- Le fait de cracher sur quelqu'un.

Incidents de harcèlement et de violence

L'employé qui subit du harcèlement et de la violence au travail peut déposer une plainte officielle, que l'on nomme « avis d'incident ».

L'employé qui a subi un incident et qui dépose un avis d'incident est appelé « partie principale ». L'équipe du Programme de lutte contre le harcèlement et la violence, appelée « destinataire désignée », est reçoit les avis d'incident et gère le processus connexe. L'avis d'incident décrit les allégations de harcèlement ou de violence et indique le nom de l'employé ou des employés en cause, que l'on appelle « partie intimée ».

Le graphique suivant présente des statistiques sur le nombre total d'avis d'incident (dossiers) au cours des exercices 2023-2024 et 2024-2025 pour les trois organisations.



Version textuelle

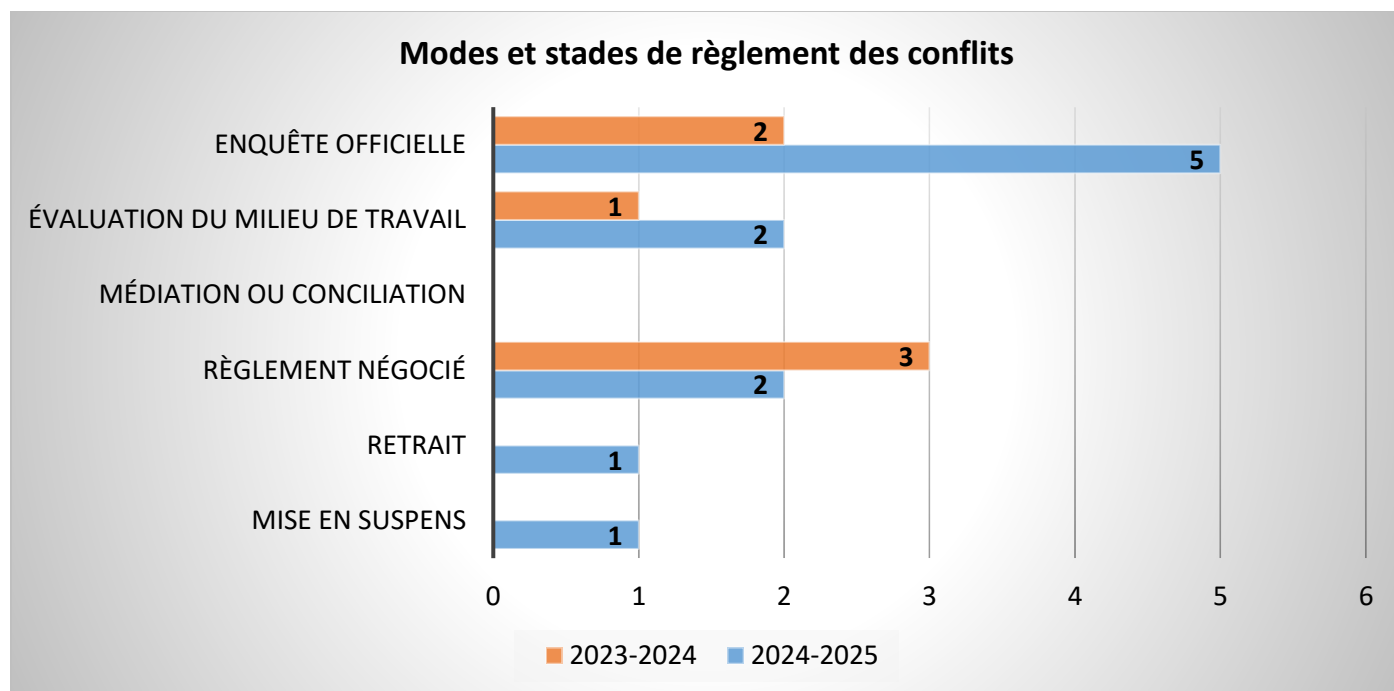
Exercices	Nombre total d'avis d'incident (dossiers)
2023-2024	6
2024-2025	11

Modes et stades du règlement des conflits

À la suite de la réception d'un avis d'incident, différents modes et stades de règlement sont possibles :

- **Enquête officielle** : Enquête confidentielle menée par des tiers qualifiés et impartiaux. Les rapports d'enquête formulent des conclusions et des recommandations pour éliminer ou minimiser le risque d'incidents similaires.
- **Évaluation du milieu de travail** : Élaboration d'un plan d'action pour améliorer et rétablir le milieu de travail en relevant les facteurs de risque qui peuvent entraîner du harcèlement ou de la violence en milieu de travail, en cernant les causes profondes du conflit et en instaurant des mesures préventives pour réduire le nombre d'incidents.
- **Médiation ou conciliation** : Assistance impartiale d'un tiers pour parvenir à un accord ou à un règlement volontaire et confidentiel entre les parties à un différend.
- **Règlement négocié** : Processus confidentiel mené au moyen de discussions, de délibérations et de compromis pour parvenir à une résolution mutuellement bénéfique pour les deux parties ou plus impliquées dans un conflit ou un désaccord.
- **Retrait** : La partie principale décide de retirer son avis d'incident.
- **Mise en suspens** : En attente de la décision de la partie principale au sujet des prochaines mesures à prendre concernant l'incident.

Le graphique ci-dessous présente des statistiques sur les modes et stades de règlement des conflits en rapport avec les avis d'incident au cours des exercices 2023-2024 et 2024-2025 pour les trois organisations.



Version textuelle

Modes et stades de règlement des conflits	Exercice 2023-2024	Exercice 2024-2025
Enquête officielle	2	5
Évaluation du milieu de travail	1	2
Médiation ou conciliation	0	0
Règlement négocié	3	2
Retrait	0	1
Mise en suspens	0	1

Enquête officielle

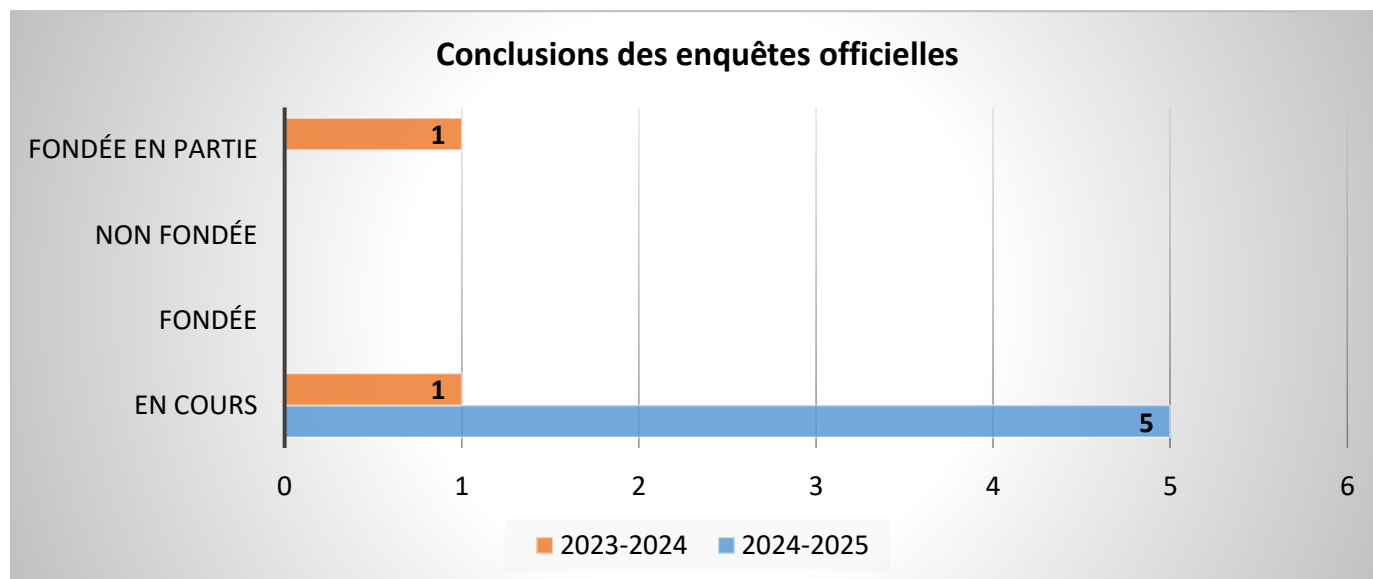
Si la partie principale demande que l'on procède à une enquête officielle, le ministère avise la partie intimée qu'une enquête sera menée. Ensuite, il choisit un enquêteur externe (tiers) à partir d'une liste préétablie de personnes qualifiées, soit le « registre ».

Le registre est un répertoire d'enquêteurs indépendants qualifiés dont les services peuvent être retenus par contrat pour la réalisation d'une enquête sur un avis d'incident.

Les conclusions possibles d'une enquête officielle sont les suivantes :

- **Fondée en partie** : L'enquête conclut que certaines des allégations correspondent à la définition du harcèlement ou de la violence.
- **Non fondée** : L'enquête conclut que les allégations ne correspondent pas à la définition du harcèlement ou de la violence.
- **Fondée** : L'enquête conclut que les allégations correspondent à la définition du harcèlement ou de la violence.
- **En cours** : L'enquête est en cours, et on attend le rapport final.

Le graphique ci-dessous présente des statistiques sur les enquêtes officielles menées par un enquêteur tiers et leurs conclusions au cours des exercices 2023-2024 et 2024-2025 pour les trois organisations.



Version textuelle

Conclusions des enquêtes officielles	Exercice 2023-2024	Exercice 2024-2025
Fondée en partie	1	0
Non fondée	0	0
Fondée	0	0
En cours	1	5

Voici le compte rendu de chaque avis d'incident déposé au cours des exercices 2023-2024 et 2024-2025 pour les trois organisations.

2023-2024

- La partie principale a allégué avoir subi un abus de pouvoir et de la discrimination de la part de ses gestionnaires et a déposé deux avis d'incident. Dans les deux cas, l'affaire a été résolue au moyen d'un règlement négocié.
- La partie principale a allégué avoir subi un abus de pouvoir et des représailles et avoir fait l'objet d'un traitement défavorable et d'accusations non fondées de la part d'un gestionnaire et de collègues. L'affaire a été résolue au moyen d'une enquête officielle : une allégation a été corroborée, tandis que cinq autres ont été rejetées.
- La partie principale allègue que son gestionnaire l'exclut continuellement et la dénigre sur le plan professionnel. Une enquête officielle est en cours.
- La partie principale a allégué avoir subi un abus de pouvoir et de la discrimination de la part de son gestionnaire. L'affaire a été résolue au moyen d'un règlement négocié.
- La partie principale a allégué avoir subi un abus de pouvoir de la part de ses gestionnaires. L'affaire a été résolue au moyen d'une évaluation du milieu de travail.

2024-2025

- La partie principale a allégué avoir subi un abus de pouvoir et de la discrimination de la part de son gestionnaire. Une enquête officielle est en cours.
- La partie principale a allégué avoir subi un abus de pouvoir et de la discrimination de la part de son gestionnaire. Une enquête officielle est en cours.
- La partie principale a allégué avoir subi un abus de pouvoir et de la discrimination de la part de son gestionnaire. Une enquête officielle est en cours.
- La partie principale a allégué être victime de harcèlement, d'intimidation et de violence psychologique au travail de la part d'un employé ainsi que de manquements éthiques systémiques de la part de la direction. Un processus de règlement négocié est en cours.

- La partie principale a allégué être victime de harcèlement et d'un abus de pouvoir de la part de son gestionnaire en raison d'évaluations injustes, de la manipulation de ses tâches et de formes d'exclusion. Une enquête officielle est en cours.
- La partie principale a allégué être victime de harcèlement et de diffamation de la part d'un employé, notamment d'être la cible d'accusations non fondées et d'efforts concertés qui visent à salir sa réputation professionnelle. Le dossier est en suspens.
- La partie principale a allégué être victime de harcèlement ciblé, être exclue de projets, subir un abus de pouvoir et se voir refuser des possibilités de perfectionnement professionnel de la part d'un gestionnaire. Une enquête officielle est en cours.
- La partie principale a allégué être victime de harcèlement et d'une atteinte à sa réputation de la part d'un employé. Elle a choisi de ne pas donner suite à sa plainte, et une évaluation du milieu de travail est en cours.
- La partie principale a allégué avoir subi un abus de pouvoir et de la discrimination de la part de ses gestionnaires. L'affaire a été résolue au moyen d'une évaluation du milieu de travail.
- La partie principale allègue subir un abus de pouvoir de la part de ses gestionnaires. Un processus de règlement négocié est en cours.

B) Inconduite et mesures disciplinaires

Lorsqu'un employé contrevient volontairement à une loi, à un règlement, à une règle, à un instrument de politique d'un ministère ou du Conseil du Trésor, à une procédure approuvée, au code de conduite d'un ministère, à une demande raisonnable et légale de la direction ou au Code de valeurs et d'éthique du secteur public, les gestionnaires délégués doivent mener une enquête officielle sur l'inconduite présumée, en consultation avec leur équipe des Ressources humaines. À la suite de l'enquête officielle, des mesures disciplinaires ou administratives sont envisageables à titre de correctif, et non pas à titre punitif au sens de la loi.

Il est possible de prendre des mesures disciplinaires dans de nombreux cas d'inconduite, comme les retards, l'insubordination, l'intimidation, le harcèlement, la falsification de documents, le vol ou le fait de se présenter au travail en état d'ébriété. Qu'il soit question d'infractions mineures ou majeures, les mesures disciplinaires sont généralement de nature progressive, ce qui signifie que leur sévérité augmente à chaque cas d'inconduite de l'employé.

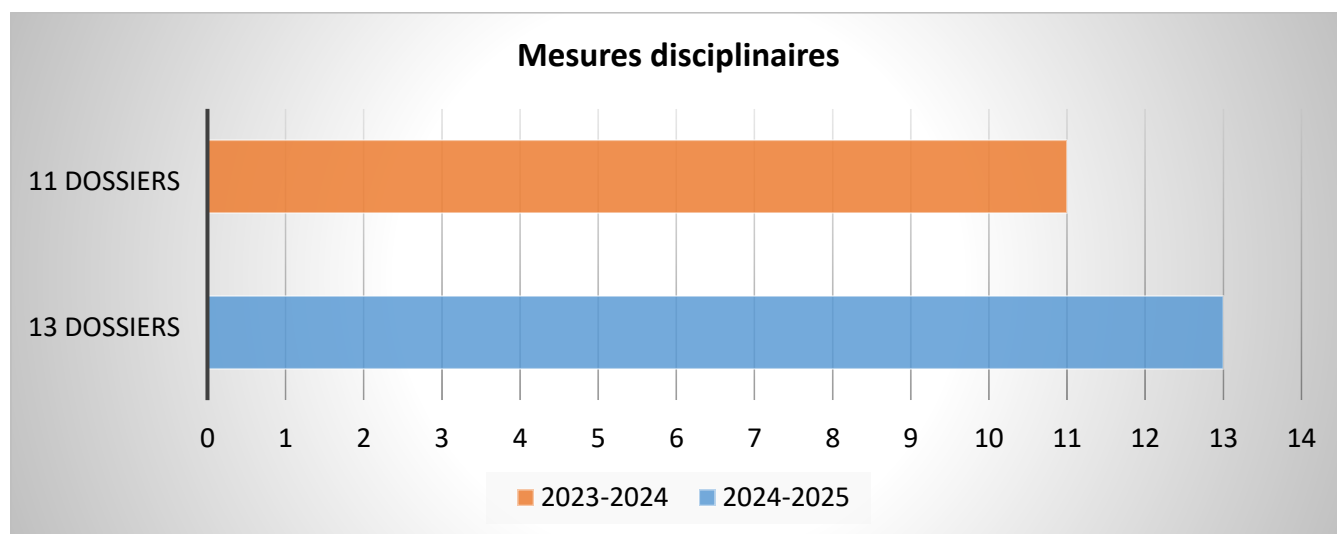
À noter que le terme « employé » désigne dans ce contexte tous les employés, superviseurs, gestionnaires et cadres.

Il peut s'agir de mesures disciplinaires peu sévères, comme une réprimande orale ou écrite, ou sévères, comme une suspension sans solde, une rétrogradation ou un licenciement.

- **Réprimande verbale** : Mesure disciplinaire qui consiste notamment à indiquer verbalement à l'employé la nature de son inconduite, la façon de la corriger ainsi que les conséquences auxquelles il s'expose s'il ne modifie pas sa conduite adéquatement.

- **Réprimande écrite** : Avertissement officiel signifié par écrit à l'employé qui s'est mal conduit. L'employé doit ainsi être informé de la nature de son inconduite, de la façon de la corriger et des conséquences auxquelles il s'expose s'il ne modifie pas sa conduite adéquatement. Si une sanction disciplinaire plus sévère devait ultérieurement être imposée, toute réprimande versée au dossier de l'employé prouverait que ce dernier a été prévenu des conséquences qu'il allait subir en cas de récidive.
- **Suspension sans solde** : Renvoi temporaire sans rémunération de l'employé qui s'est mal conduit. L'avis de suspension indique à l'employé la nature de son inconduite, la façon de la corriger ainsi que les conséquences auxquelles il s'expose s'il ne modifie pas sa conduite adéquatement.
- **Rétrogradation** : Mesure prise par l'employeur pour nommer un employé à un poste ayant un taux de rémunération maximal moins élevé. Ce type de sanction peut s'avérer préférable au licenciement pour motifs disciplinaires, et le gestionnaire peut y avoir recours s'il estime que, malgré l'inconduite, l'employé demeure apte à occuper un emploi, mais à un poste dont le taux de rémunération maximal est moins élevé. La rétrogradation serait appropriée, par exemple, dans le cas d'un gestionnaire reconnu coupable de harcèlement que l'on souhaite affecter à un poste ne comportant pas de responsabilités de gestion.
- **Licenciement** : Renvoi de l'administration publique centrale d'un employé pour inconduite. Cette mesure peut être prise à l'endroit d'un employé qui a commis plusieurs actes d'inconduite ayant finalement mené à un incident déterminant ou qui a commis un seul acte d'inconduite grave. Le licenciement est la sanction disciplinaire la plus sévère, et toute décision en ce sens doit être prise après mûre réflexion et lorsqu'il est établi que l'employé ne peut plus occuper un emploi en raison de son inconduite.

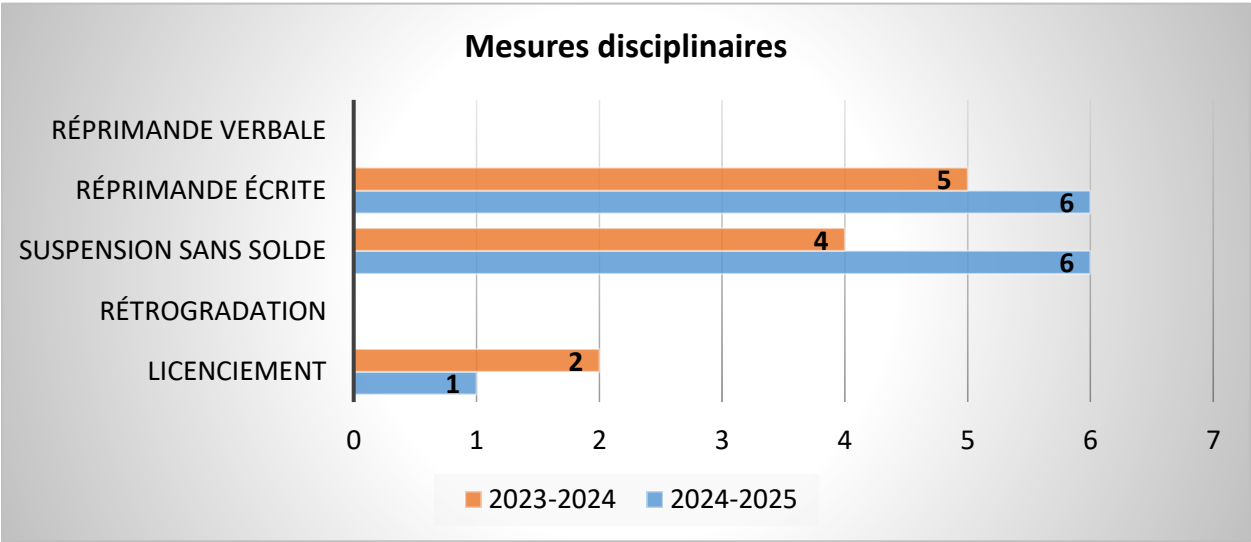
Le graphique ci-dessous présente des statistiques sur les dossiers qui ont nécessité une mesure disciplinaire au cours des exercices 2023-2024 et 2024-2025 pour les trois organisations.



Version textuelle

Exercice	Mesures disciplinaires
2023-2024	11
2024-2025	13

Le graphique ci-dessous présente des statistiques sur les types de mesures disciplinaires prises au cours des exercices 2023-2024 et 2024-2025 pour les trois organisations.



Version textuelle

Mesures disciplinaires	Exercice 2023-2024	Exercice 2024-2025
Réprimande verbale	0	0
Réprimande écrite	5	6
Suspension sans solde	4	6
Rétrogradation	0	0
Licenciement	2	1

Voici le compte rendu des différentes mesures disciplinaires prises au cours des exercices 2023-2024 et 2024-2025 pour les trois organisations.

2023-2024

- Un employé a fait des remarques désobligeantes concernant un autre employé et a reçu une réprimande écrite.
- Un employé a omis de se conformer aux directives de la direction à plusieurs reprises. L'employé avait déjà des mesures disciplinaires à son dossier. La direction a donc opté pour des mesures disciplinaires progressives, et l'employé s'est vu imposer une suspension de cinq jours.
- Un employé qui a aussi été gestionnaire a fait des commentaires irrespectueux et des allégations fallacieuses répétées à l'égard d'autres personnes. L'employé avait déjà plusieurs mesures disciplinaires à son dossier et a fait l'objet de sanctions progressives. À la suite d'une enquête ayant révélé d'autres problèmes en matière de valeurs et d'éthique, l'employé a été licencié.
- Un gestionnaire a omis de se conformer aux directives de la direction. Il a reçu une réprimande écrite.
- Un employé a enregistré une réunion avec la direction sans l'en informer et sans obtenir de consentement au préalable. De plus, l'employé a adopté un ton agressif envers la direction et a fait des remarques condescendantes. Il s'est vu imposer une suspension d'un jour.
- Un employé a omis de se conformer aux directives de la direction en ne fournissant pas de note d'absence, conformément à une lettre d'attentes. L'employé a reçu une réprimande écrite.
- Un employé a omis de se conformer aux directives de la direction concernant sa présence au bureau et de présenter une entente de télétravail à jour malgré de nombreux rappels. L'employé a reçu une réprimande écrite.
- Un employé a omis de se conformer aux instructions répétées de la direction selon lesquelles il devait cesser d'utiliser son téléphone personnel pendant les heures de travail. L'employé avait déjà des mesures disciplinaires à son dossier. La direction a donc opté pour des mesures disciplinaires progressives, et l'employé s'est vu imposer une suspension d'un jour.
- Un employé a omis de se conformer aux directives de la direction concernant la déclaration des congés. Il a reçu une réprimande écrite.
- Un gestionnaire a omis de divulguer de façon proactive un conflit d'intérêts et de prendre les mesures appropriées pour le résoudre lorsqu'il a établi une relation personnelle avec un subordonné. Le gestionnaire a reçu une suspension sans solde de 25 jours.
- Un employé a publié des messages inappropriés dans les médias sociaux. Il a été licencié.

2024-2025

- Un employé a fait des remarques désobligeantes lors d'une présentation et a reçu une réprimande écrite.
- Un employé a eu des problèmes de comportement en milieu de travail et a reçu une réprimande écrite.
- Un employé a fait des commentaires inappropriés concernant un autre employé et a reçu une réprimande écrite.
- Un employé a fait preuve d'insubordination et a refusé de se conformer aux directives de la direction à deux occasions distinctes. L'employé avait déjà des mesures disciplinaires à son dossier. La direction a donc opté pour des mesures disciplinaires progressives, et l'employé s'est

vu imposer une suspension sans solde de 10 jours suivie d'une suspension sans solde de 15 jours.

- Un employé a fait preuve d'un manque de respect au cours d'une réunion d'un groupe de travail interministériel. Il avait déjà des mesures disciplinaires à son dossier. La direction a donc opté pour des mesures disciplinaires progressives, et l'employé s'est vu imposer une suspension de trois jours.
- Un employé a fait preuve d'un manque de respect lors d'une réunion d'équipe où il a mentionné que son gestionnaire était incompetent. L'employé a reçu une réprimande écrite.
- Un employé a installé un appareil qui simule l'activité de la souris et de l'ordinateur. Il a reçu une réprimande écrite.
- Un gestionnaire a fait des commentaires irrespectueux à un collègue et a utilisé un ton agressif envers lui. Le gestionnaire a reçu une réprimande écrite.
- Un gestionnaire a omis de divulguer plusieurs conflits d'intérêts concernant l'embauche d'employés avec qui il avait une relation personnelle. De plus, il a utilisé frauduleusement la signature de son superviseur sur une lettre de recommandation. Le gestionnaire a été licencié.
- Un employé s'est absenté sans autorisation et a omis de se conformer aux directives de la direction concernant l'obligation de signaler toute absence. L'employé avait déjà des mesures disciplinaires à son dossier. La direction a donc opté pour des mesures disciplinaires progressives, et l'employé s'est vu imposer une suspension sans solde d'un jour.
- Un employé a omis de se conformer aux directives de la direction concernant l'obligation de respecter son horaire de travail et l'envoi de demandes de congé. De plus, l'employé a omis de se conformer aux directives de la direction, qui lui enjoignait de cesser de recueillir des renseignements sur ses collègues. L'employé s'est vu imposer une suspension sans solde de trois jours.
- Un employé a consigné des congés frauduleux à plusieurs reprises pour contourner l'encaissement obligatoire des congés annuels et compensatoires, et a omis de consigner son congé durant une période d'absence prolongée. Il s'est vu imposer une suspension sans solde de 18 jours.

C) Actes répréhensibles

Parmi les trois organismes centraux, un total de deux actes répréhensibles ont été signalés. Voici une description du processus de signalement des actes répréhensibles.

Le processus de signalement des actes répréhensibles et de collecte de renseignements au sujet des préoccupations concernant un acte répréhensible est fourni aux employés de tous les ministères. La [Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles](#) (la Loi) établit que les situations suivantes constituent des actes répréhensibles :

- a) la contravention d'une loi fédérale ou provinciale ou d'un règlement pris sous leur régime, à l'exception de la contravention de l'article 19 de la Loi;
- 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 — en raison d'un acte ou d'une omission — un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité humaines ou pour l'environnement, à l'exception du risque inhérent à l'exercice des attributions d'un fonctionnaire;
- e) la [contravention grave à un code de conduite](#) établi en vertu de l'article 5 ou 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).

La *Loi* vise à s'attaquer aux actes répréhensibles qui peuvent gravement miner la confiance du public dans l'intégrité de la fonction publique. Elle n'a pas pour objet de résoudre les problèmes de nature personnelle, comme les plaintes de harcèlement des employés ou leurs griefs en milieu de travail. Dans ces cas-ci, il faut plutôt continuer de suivre les procédures en vigueur.

Les employés peuvent s'adresser à un superviseur ou à un agent supérieur désigné dans l'une des organisations concernées, ou directement au [Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada](#). Le processus de divulgation est simple, et la *Loi* contient des dispositions qui protègent les fonctionnaires contre les représailles.

Conclusion

Le présent rapport annuel est le premier rapport de la sorte et marque une étape dans le cadre de notre engagement collectif en tant qu'organismes centraux à l'égard de l'éthique, de la reddition de comptes et de la transparence.

Il réaffirme l'importance que nous accordons à la tenue d'une enquête approfondie au sujet de toutes les allégations d'inconduite et d'acte répréhensible et à la prise des mesures qui s'imposent lorsque ces allégations sont fondées.

Le présent rapport vise également à sensibiliser les employés et à leur donner les moyens de contribuer activement à l'établissement de milieux de travail respectueux, sains et inclusifs.

À propos des statistiques

- Les statistiques présentent les mesures disciplinaires en fonction de la date à laquelle elles ont été imposées.
- Conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, les renseignements propres aux différents incidents ne seront pas divulgués.
- Au moment de la collecte des données, le BCP, le SCT et FIN comptaient 4 731 employés.