



Premier rapport annuel sur le traitement des cas d'inconduite et des actes répréhensibles au ministère de la Justice 2024-2025



Ministère de la Justice
Canada

Department of Justice
Canada

Canada

Le contenu de la présente peut être reproduit en tout ou en partie, et par quelque moyen que ce soit, sous réserve que la reproduction soit effectuée uniquement à des fins personnelles ou publiques, mais non commerciales, sans frais ni autre permission, à moins d'avis contraire.

Nous vous demandons :

- de faire preuve de diligence raisonnable en assurant l'exactitude du matériel reproduit;
- d'indiquer le titre complet du matériel reproduit et l'organisme qui en est l'auteur;
- d'indiquer que la reproduction est une copie d'un document officiel publié par le gouvernement du Canada et que la reproduction n'a pas été produite en association avec le gouvernement du Canada ni avec l'aval de celui-ci.

La reproduction et la distribution à des fins commerciales sont interdites, sauf avec la permission écrite du ministère de la Justice Canada. Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec le ministère de la Justice Canada à l'adresse suivante : www.justice.gc.ca

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représentée par le ministre de la Justice et procureur général du Canada, 2025

Numéro de catalogue J1-37F-PDF

Table des matières

Le traitement des cas d'inconduite et des actes répréhensibles au ministère de la Justice : premier rapport annuel	3
Introduction	4
Contexte ministériel	4
Définir l'inconduite et l'acte répréhensible	5
Traitement des cas d'inconduite et des actes répréhensibles au ministère de la Justice	5
Constatations de 2024-2025.....	8
Aperçu de l'inconduite et des actes répréhensibles de 2024-2025	8
Résultats des enquêtes ou examens par catégorie pour 2024-2025	9
Mauvaise gestion financière	11
Harcèlement et violence	11
Manquement au Code de valeurs et d'éthique.....	12
Comportements inappropriés ou non professionnels	12
Manquement à l'intégrité.....	13
Abus d'influence ou accès indu à des ressources.....	13
Inconduite administrative.....	13
Absentéisme	15
Usage abusif des biens du gouvernement.....	15
Violations de la sécurité du personnel	15
Politique d'utilisation acceptable du réseau du ministère de la Justice	16
Enquêtes externes	17
Interactions avec les services de police.....	17
Commissariat à l'intégrité du secteur public	17
Commission canadienne des droits de la personne	17
Emploi et Développement social Canada	18
Commission de la fonction publique	19
Conclusion	19
Annexe A – Définitions	20
Annexe B – Ressources offertes aux employés du ministère de la Justice pour le traitement des cas d'inconduite et des actes répréhensibles.....	23
Annexe C – Points de contact pour les mécanismes de signalement officiels	25

Programme de prévention du harcèlement et de la violence	25
Bureau des valeurs et de l'éthique	26
Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles.....	26
Division des relations de travail	27
Division de la sécurité ministérielle	28
Annexe D – Autres services de soutien	30
Bureau de l'ombuds et des services de résolution informelle	30
Programme d'aide aux employés	31

Le traitement des cas d'inconduite et des actes répréhensibles au ministère de la Justice : premier rapport annuel

Message de la sous-ministre et des sous-ministres déléguées de la Justice

Nous avons le plaisir de présenter le Premier rapport annuel sur le traitement des cas d'inconduite et des actes répréhensibles au ministère de la Justice. Le renforcement de la confiance et de la transparence dans la manière dont nous traitons les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles au ministère de la Justice est une mesure essentielle que nous devons prendre en tant qu'organisation.

Ce rapport constitue un élément important de nos efforts visant à renforcer une culture de tolérance zéro à l'égard des inconduites et des actes répréhensibles. Ces efforts, ainsi que notre engagement continu à renouveler nos valeurs et notre éthique communes, nous permettent de renforcer notre milieu de travail et de créer un environnement inclusif où chaque personne se sent en sécurité, valorisée et soutenue.

Ce premier rapport résume les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles au cours de l'exercice 2024-2025. L'objectif de ce rapport est d'accroître la visibilité des processus de traitement des allégations d'actes répréhensibles et d'inconduite. Il permet de maintenir le dialogue ouvert et nous rappelle notre responsabilité commune quant au respect de nos valeurs et de notre éthique. Ce faisant, l'objectif est de prévenir de futurs incidents grâce à une sensibilisation accrue et à des systèmes plus robustes de détection précoce et de résolution efficace des cas fondés.

Grâce à la transparence, à la reddition des comptes et à des mesures soutenues, nous favorisons une culture où chaque personne se sent en sécurité, respectée et soutenue. Nous vous invitons à lire le rapport et à continuer de nous faire part de vos réflexions et observations alors que nous nous efforçons de faire du ministère de la Justice un lieu de travail de choix.

Shalene Curtis-Micallef (elle la), Isabelle T. Jacques (elle la) et Samantha Maislin Dickson (elle la)

Introduction

Le présent document constitue le premier rapport annuel du Ministère sur les actes répréhensibles et les cas d'inconduite. Il vise à accroître la transparence en ce qui a trait à la gestion des cas d'inconduite et des actes répréhensibles au ministère de la Justice. Il comprend un résumé des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles qui ont été corroborés au sein du Ministère au cours de l'exercice 2024-2025, ainsi que des enquêtes menées par des organismes externes au cours de cette période. Le rapport sert aussi à faire connaître les mécanismes mis à la disposition des employés pour leur permettre de traiter les problèmes sur le lieu de travail.

Ce rapport traite des comportements liés à l'inconduite et aux actes répréhensibles sur le lieu de travail. Ces sujets peuvent être pénibles ou traumatisants pour certains lecteurs. Veuillez privilégier votre bien-être pendant votre lecture et n'hésitez pas à faire une pause ou à demander de l'aide si nécessaire (voir l'[annexe D](#) pour plus de détails).

Contexte ministériel

Le ministre de la Justice et procureur général du Canada fournit des services juridiques au gouvernement fédéral et à ses ministères et organismes. Il est chargé de veiller à ce que l'administration des affaires publiques soit conforme à la loi. Le ministère de la Justice du Canada est une organisation de taille moyenne qui compte plus de 5 500 employés à temps plein en 2024-2025. Nos employés fournissent des services juridiques ou travaillent à l'appui du système de justice, et certains exercent leurs fonctions dans les ministères et organismes qu'ils soutiennent.

Le maintien d'un milieu de travail sain, respectueux, sécuritaire et exempt de harcèlement est une priorité ministérielle et est la responsabilité de tous les employés. Tous les employés doivent respecter le Code de valeurs et d'éthique du ministère de la Justice (le Code), qui décrit clairement les normes de comportement des employés. Il encourage les employés à signaler tout cas d'inconduite ou acte répréhensible, tout en assurant leur protection dans le cadre du processus.

L'acceptation de ces valeurs et le respect des comportements attendus sont une condition d'emploi pour tous les fonctionnaires du secteur public fédéral, quel que soit leur niveau ou leur poste.

Les employés du ministère de la Justice, qu'ils travaillent à l'administration centrale, dans les bureaux régionaux ou dans les unités des services juridiques, sont encouragés à signaler tout acte d'inconduite ou acte répréhensible qui les affecte ou dont ils sont témoin, quel que soit le niveau ou la profession des personnes impliquées. Toutes les plaintes seront prises au sérieux, soigneusement évaluées et, si elles sont fondées, donneront lieu à des mesures administratives et/ou disciplinaires en temps opportun.

Personne ne doit craindre des représailles ou des sanctions pour avoir fait ce qui est juste et porté plainte.

Définir l'inconduite et l'acte répréhensible

L'inconduite comprend tout acte délibéré ou non posé par une personne qui contrevient à une loi, à un règlement, à une règle, à une politique ministérielle ou à une politique du Secrétariat du Conseil du Trésor, à une convention collective, à une condition d'emploi, à une procédure approuvée, à une demande raisonnable et légale de la direction, ou au Code de valeurs et d'éthique du ministère de la Justice. Essentiellement, il y a inconduite lorsqu'un employé ne respecte pas les obligations qu'il a accepté de respecter au moment de son arrivée au Ministère. Ces obligations sont rappelées aux employés chaque année.

Le terme « acte répréhensible » est strictement utilisé pour décrire les incidents traités sous le régime de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (LPFDAR). Selon la LPFDAR, un acte répréhensible est défini ainsi :

- 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 des fonds ou des biens publics;
- c) les cas graves de mauvaise gestion dans le secteur public;
- d) le fait de causer — par action ou omission — un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité humaines ou pour l'environnement, à l'exception du risque inhérent à l'exercice des attributions d'un fonctionnaire;
- e) la contravention grave d'un code de conduite établi en vertu des articles 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).

Bien que certains comportements relevant de l'inconduite puissent également correspondre à la définition d'un acte répréhensible au sens de la LPFDAR, la distinction essentielle réside dans leur gravité et leur incidence. Un acte répréhensible implique généralement des actions ou des omissions graves qui pourraient nuire considérablement à l'intégrité de la fonction publique ou éroder la confiance du public.

Traitement des cas d'inconduite et des actes répréhensibles au ministère de la Justice

Le ministère de la Justice s'engage à faire en sorte que tous les employés se sentent en sécurité lorsqu'ils signalent des cas d'inconduite ou des actes répréhensibles, sans crainte de représailles. Il existe plusieurs processus de recours pour les employés souhaitant dénoncer une inconduite ou un acte répréhensible. Des renseignements détaillés sur ces processus se trouvent dans les annexes du présent rapport.

Les gestionnaires devraient généralement être le premier point de contact pour les employés. Ils jouent un rôle clé en aidant à répondre aux préoccupations et en orientant

les employés vers les ressources appropriées. Les employés peuvent également demander de l'aide confidentielle au Bureau de l'ombuds et des services de résolution informelle, qui peut les aider à explorer les divers recours (voir l'[annexe D](#) pour plus de détails).

Cependant, lorsqu'il s'agit de divulgations d'actes répréhensibles en vertu de la LPFDAR, les employés ne sont pas tenus de signaler le problème à leur gestionnaire. L'article 12 de la LPFDAR prévoit qu'un fonctionnaire peut divulguer des informations soit à son supérieur hiérarchique direct, soit à l'agent supérieur désigné. Il peut également choisir de faire une divulgation directement au Commissariat à l'intégrité du secteur public Canada (CISP).

Le ministère de la Justice traite tous les cas présumés d'inconduite et d'actes répréhensibles conformément à la législation applicable, aux politiques et aux lignes directrices du Ministère et du gouvernement du Canada. Pour ce faire, il mène des enquêtes justes et objectives, au besoin, et soutient l'équité procédurale pour toutes les parties concernées, y compris les individus qui font l'objet d'une enquête et les personnes qui ont déposé une plainte ou formulé des allégations.

Bien que toutes les allégations d'inconduite ou les divulgations d'actes répréhensibles soient évaluées afin de déterminer la marche à suivre appropriée, elles ne donnent pas toutes lieu à une enquête. Dans les cas d'inconduite, une première collecte d'informations est effectuée afin de déterminer si l'affaire peut être traitée à partir des informations dont dispose le gestionnaire ou si une enquête est nécessaire. L'inconduite peut être traitée après la collecte initiale d'informations lorsque la situation est relativement simple, que les faits ne sont pas contestés par les personnes concernées et qu'ils ne nécessitent pas de processus d'enquête approfondi. Lorsque la situation est plus complexe et que des informations supplémentaires sont nécessaires, une enquête peut être ouverte.

Dans les cas d'actes répréhensibles, lorsqu'une divulgation protégée est reçue, une analyse de l'admissibilité est effectuée afin de déterminer s'il est nécessaire de déclencher une enquête. Dans certains cas, une divulgation peut ne pas donner lieu à une enquête parce qu'elle ne répond pas à la définition d'un acte répréhensible au sens de la LPFDAR ou parce qu'elle serait mieux traitée dans le cadre d'un autre processus.

Mesures prises dans les cas fondés d'inconduite et d'actes répréhensibles

Les allégations d'inconduite ou d'acte répréhensible peuvent être jugées fondées ou non fondées après examen des faits disponibles et application de la norme de preuve dans le cadre d'enquêtes administratives, qui est la prépondérance des probabilités.

Si une inconduite est constatée, le gestionnaire délégué est chargé de mettre en œuvre les mesures disciplinaires ou administratives appropriées, tout en sachant que les deux types de mesures peuvent être applicables dans certaines situations.

Si l'inconduite est confirmée, le sous-ministre doit prendre les mesures disciplinaires et/ou administratives appropriées. Le sous-ministre doit également rendre rapidement accessibles au public les informations décrivant l'acte répréhensible et les recommandations formulées dans le rapport, ainsi que les mesures correctives prises, le cas échéant, ou les raisons pour lesquelles aucune mesure corrective n'a été prise.

Le public peut consulter ces rapports en ligne :

- Pour les divulgations faites à un agent supérieur désigné dans n'importe quel ministère fédéral, les rapports sont publiés ici : <https://recherche.ouvert.canada.ca/reprehensibles/>
- Pour les divulgations faites au Commissariat à l'intégrité du secteur public (CISP), les rapports sont publiés ici : <https://www.psic-isp.gc.ca/fr/rapports-sur-les-cas>

Mesures disciplinaires

Les mesures disciplinaires sont des mesures correctrices officielles visant à remédier aux comportements inappropriés. Ces mesures sont généralement progressives, et leur sévérité s'accroît avec les cas répétés d'inconduite. Les gestionnaires doivent tenir compte de toutes les circonstances aggravantes et atténuantes pour déterminer la mesure disciplinaire appropriée. Dans certains cas, des mesures sévères peuvent être justifiées pour une première infraction. Les mesures disciplinaires peuvent faire l'objet de griefs et peuvent comprendre ce qui suit :

- Réprimande verbale
- Réprimande écrite
- Suspension sans solde
- Sanction pécuniaire
- Rétrogradation
- Cessation d'emploi

Mesures administratives

Les mesures administratives sont des mesures prises pour répondre à une préoccupation, atténuer un risque ou contribuer à la stabilisation d'une situation. Certaines situations peuvent nécessiter une ou plusieurs mesures administratives et, dans certains cas, une

seule mesure administrative peut suffire à régler le problème. Ces mesures peuvent comprendre ce qui suit :

- Suspension sans solde en attendant l'issue d'une enquête;
- Retrait temporaire de la délégation en matière de ressources humaines et/ou de la délégation financière;
- Fournir une lettre d'attentes;
- Élaborer un plan d'action pour changer les comportements;
- Formation ou coaching obligatoire;
- Planifier des réunions régulières avec la direction.

Constatations de 2024-2025

Au cours de l'exercice 2024-2025, un total de 44 plaintes ou allégations d'inconduite ou d'actes répréhensibles ont été reçues¹. Les allégations ne font pas toutes l'objet d'une enquête officielle, et même lorsqu'elles donnent lieu à des enquêtes, elles ne s'avèrent pas toujours fondées.

En 2024-2025, 31 enquêtes ont été menées à la suite de plaintes, dont 27 (87 %) se sont avérées fondées et ont donné lieu à la mise en œuvre de mesures administratives ou disciplinaires. Sur les 13 plaintes qui n'ont pas donné lieu à une enquête, 8 étaient des avis d'incident pour harcèlement, violence ou discrimination au titre du *Code canadien du travail* (CCT) qui ont été réglés par d'autres moyens, dont la conciliation, et cinq étaient des divulgations d'actes répréhensibles qui n'ont pas correspondu à la définition au sens de la LPFDAR, mais qui ont pu être réglées par d'autres moyens.

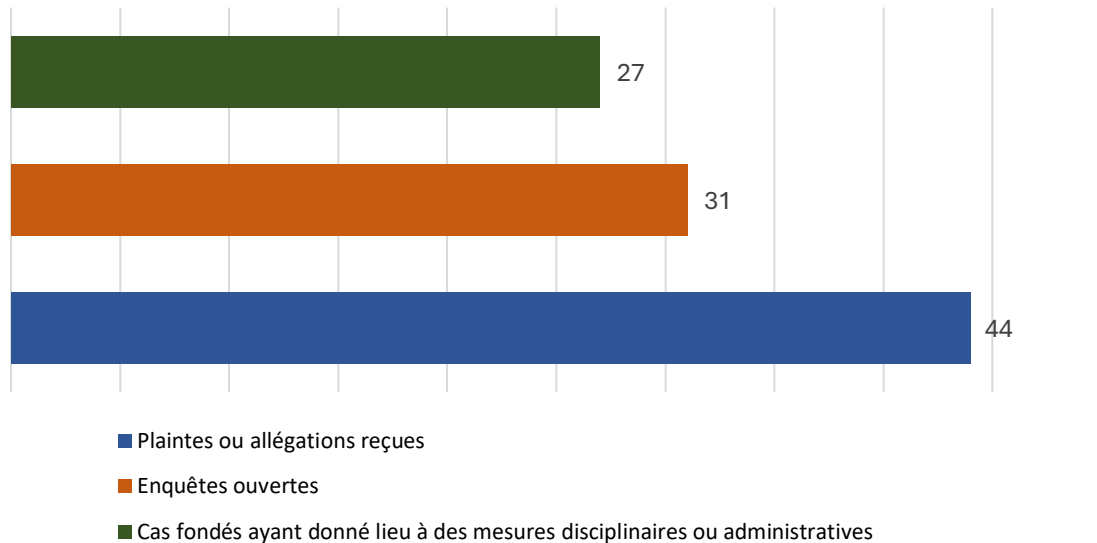
Voici un résumé des résultats.

Aperçu de l'inconduite et des actes répréhensibles de 2024-2025

Plaintes ou allégations reçues	Enquêtes menées	Cas fondés ayant donné lieu à des mesures disciplinaires ou administratives
44	31	27

¹ Certains de ces cas de plaintes ou d'allégations ont peut-être été entamés au cours d'exercices précédents, mais ont été conclus en 2024-2025.

Aperçu des cas d'inconduite et des actes répréhensibles



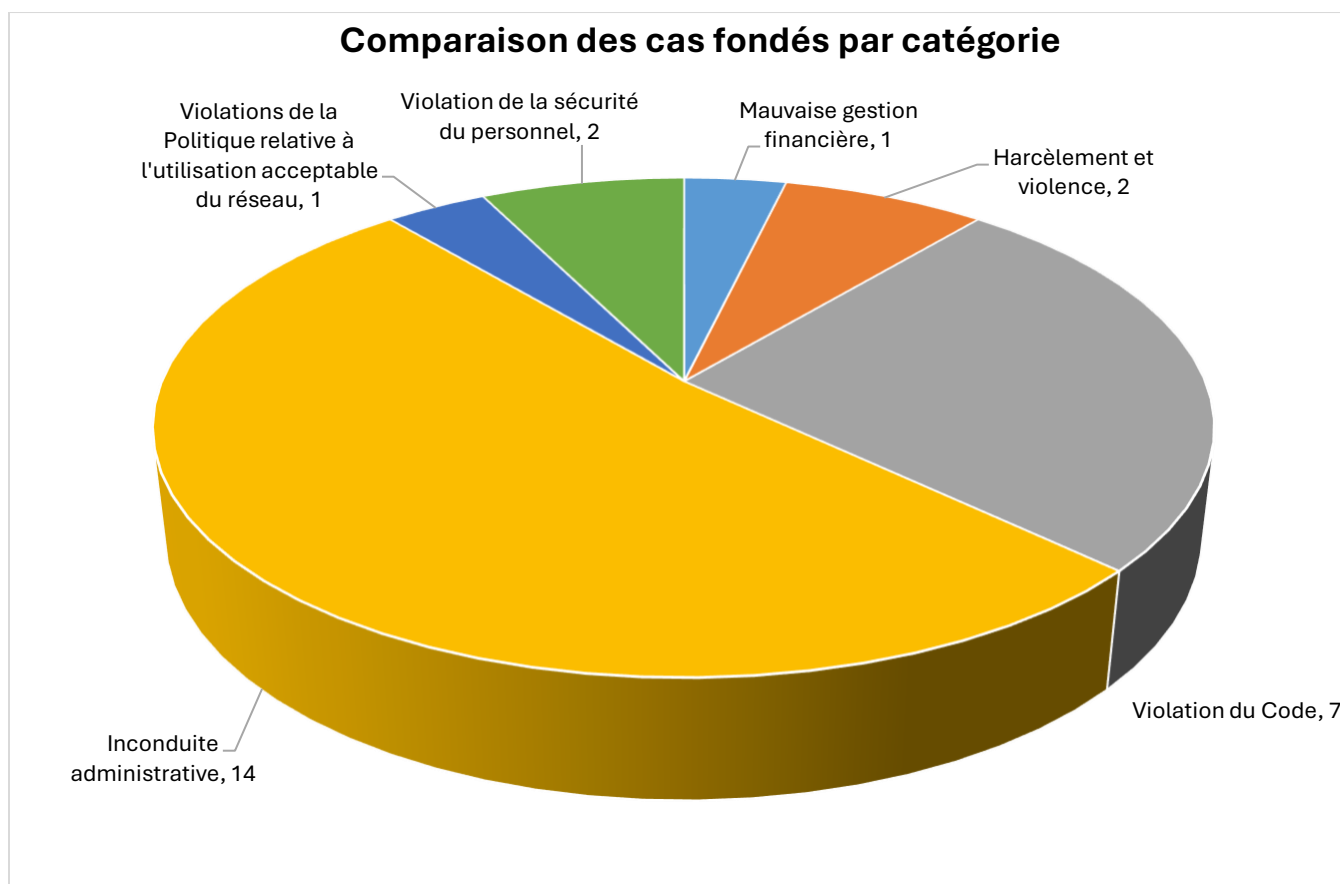
Résultats des enquêtes ou examens par catégorie pour 2024-2025

La section suivante présente les mesures prises à la suite d'une enquête ou d'un autre examen mené par le ministère.

Catégorie	Cas fondés	Mesures prises
Mauvaise gestion financière	1	D'autres mesures administratives ont été appliquées, puisque l'incident découlait d'un enjeu de santé, et des mesures disciplinaires n'étaient pas appropriées.
Harcèlement et violence*	2	Les deux membres du personnel ont été suspendus sans solde .
Violation du Code de valeurs et d'éthique ministériel	7	Il y a eu un avertissement verbal , une réprimande écrite , une suspension sans solde et une lettre d'attentes . Une personne a été licenciée . Deux autres cas ont fait l'objet d' autres mesures administratives , et un cas est encore en attente d'une décision .
Inconduite administrative	14	Six membres du personnel ont été suspendus sans solde . Trois membres du personnel ont reçu des réprimandes écrites . Trois membres du personnel ont fait l'objet d' autres mesures administratives . Un membre du personnel n'a fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire

		officielle, mais son congé a été considéré comme un congé non autorisé et non payé . Un autre membre du personnel a choisi de démissionner avant la fin du processus.
Violations de la sécurité du personnel	2	Une note de sécurité a été ajoutée au dossier d'un membre du personnel et celui-ci est tenu d'assister à deux séances d'information annuelles sur la sécurité . L'autre membre du personnel a été suspendu sans solde .
Violations de la Politique relative à l'utilisation acceptable du réseau	1	Le membre du personnel a reçu une réprimande verbale et a dû suivre de la formation obligatoire .

* **Veillez noter** que, dans ces cas de harcèlement et de violence, les conséquences appliquées étaient liées à des enquêtes relatives à des cas d'inconduite mis au jour par des enquêtes menées à la suite d'un avis d'incident pour harcèlement, violence ou discrimination au titre du CCT.



Mauvaise gestion financière

Les cas de mauvaise gestion financière se traduisent souvent par la perte de fonds publics ou de biens de l'État. Il peut s'agir de cas présumés de fraude, d'usage abusif, de détournement, ou de vol de biens ou de fonds publics, de fraude contractuelle ou de fraude en matière d'approvisionnement, d'inconduite de la part d'un entrepreneur, ou de détournement de fonds.

Un cas portait sur un membre du personnel qui a tenté de réclamer une indemnité d'assurance alors qu'il était déjà indemnisé par l'employeur. L'enquête a révélé l'existence d'un problème médical affectant le jugement et les capacités cognitives. Ce cas a été résolu au moyen d'autres mesures administratives, notamment dans le cadre du processus d'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Ce cas s'est produit au cours de l'exercice 2023-2024, mais l'enquête n'a pris fin qu'au cours de l'exercice 2024-2025.

Certains cas de mauvaise gestion financière peuvent faire l'objet d'une enquête en vertu de la LPFDAR en tant qu'usage abusif potentiel de fonds ou de biens publics. Si un acte répréhensible est fondé, il doit être divulgué publiquement. En 2024-2025, aucune divulgation n'a été reçue. Cependant, une enquête entamée à un exercice précédent était en cours au moment de la rédaction du présent rapport.

Harcèlement et violence

Selon la partie II du *Code canadien du travail* (CCT), le harcèlement et la violence s'entendent de 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. Le processus de règlement des cas de harcèlement et de violence prévu par le Règlement du CCT ne prévoit pas de recours ni de réparation pour les personnes concernées, mais vise exclusivement la prévention. Le Règlement prévoit toutefois plusieurs processus simultanés, ce qui signifie que les employés du ministère peuvent déposer un avis d'incident tout en exerçant d'autres voies de recours (p. ex. griefs, plaintes en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, etc.), qui peuvent offrir des solutions ou des réparations personnelles.

Au cours de la période visée, le ministère a reçu neuf avis d'incident. Une enquête sur des allégations de harcèlement et de violence a été menée, mais celles-ci ont été jugées non fondées. Même si les allégations ont été jugées non fondées, des mesures préventives, telles que des formations et des mesures visant à améliorer le milieu de travail, ont été mises en œuvre. Parmi les huit autres avis d'incident, un a été réglé par voie de négociation, trois sont en cours de traitement, trois ont été retirés et un est en cours d'évaluation.

Comme mentionné précédemment, le processus de résolution des cas de harcèlement et de violence prévu par le Règlement du CCT met l'accent sur la prévention, c'est-à-dire sur la création d'un milieu de travail sécuritaire et respectueux. Toutefois, une enquête menée à la suite d'un avis d'incident peut mener à une conclusion d'inconduite, selon les conclusions et les particularités du cas.

Les processus disciplinaires liés aux problèmes de harcèlement et de violence qui ont eu lieu au cours des exercices précédents ont donné les résultats suivants :

- Une enquête commencée à l'exercice précédent a conclu en 2024 que plusieurs allégations de harcèlement contre un gestionnaire étaient fondées. Un processus disciplinaire a été mené pour remédier à l'inconduite et a entraîné une suspension sans solde.
- À l'exercice précédent, un avocat-conseil est entré brusquement dans le bureau d'un avocat, en criant et en utilisant un langage inapproprié. Un processus disciplinaire a été mené et a donné lieu à une suspension sans solde.

D'autres recours peuvent être utilisés pour traiter ces incidents. Par exemple, les employés peuvent déposer des plaintes pour harcèlement et discrimination en vertu de la convention collective applicable et des plaintes pour discrimination en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La disponibilité de ces mécanismes dépend du cas particulier. Aucun recours de ce type n'a été engagé par les employés pour les questions mentionnées ci-dessus.

Bien que cela n'ait pas été le cas au cours de cet exercice, certains cas de harcèlement et de violence peuvent également faire l'objet d'une enquête en tant qu'actes répréhensibles potentiels en vertu de la LPFDAR s'ils constituent une violation grave du Code de valeurs et d'éthique du ministère.

Manquement au Code de valeurs et d'éthique

Le Code englobe un large éventail de comportements que les employés sont tenus de suivre et de soutenir. Il y a manquement lorsqu'un employé transgresse les valeurs et l'éthique qui sont établies. Des exemples de tels manquements comprennent l'abus d'influence ou l'accès indu à des ressources, le fait de fournir de faux renseignements personnels, le fait de menacer ou d'intimider un collègue et de ne pas divulguer un conflit d'intérêts.

Au cours de la période visée, il y a eu sept cas de manquement au [Code de valeurs et d'éthique du ministère de la Justice](#), lesquels sont décrits ci-dessous :

Comportements inappropriés ou non professionnels

- Un membre du personnel a continuellement agi de manière inappropriée et a manqué de respect envers son gestionnaire dans des courriels et des messages

MS Teams. Ces comportements ont fait l'objet de mesures disciplinaires progressives, y compris une réprimande écrite et des suspensions sans solde.

- Un membre du personnel a agi de façon inappropriée lors d'une discussion informelle avec un comité d'examen de la dotation. Le problème a été réglé à l'aide d'autres mesures administratives.
- Un membre du personnel a utilisé à plusieurs reprises un langage inapproprié qui a eu pour effet d'intimider ou de rabaisser ses collègues. Le problème a été réglé au moyen d'une lettre d'attentes.
- Un membre du personnel a levé la voix et s'est montré agressif envers un collègue. Le problème a été réglé à l'aide d'autres mesures administratives.

Manquement à l'intégrité

- On a découvert qu'un membre du personnel a fourni des documents falsifiés au moment de sa nomination. Une enquête interne a abouti au licenciement de la personne.
- Un membre du personnel a offert à l'avocat de la partie adverse un règlement financier pour régler une réclamation contre un ministère client sans l'autorisation appropriée du ministère de la Justice et à l'insu du ministère client. Des mesures sont en cours dans cette affaire.

Abus d'influence ou accès indu à des ressources

- Un membre du personnel a obtenu un accès non autorisé à une salle informatique en se faisant passer pour un employé de la TI auprès du commissionnaire. Cette situation a donné lieu à une réprimande verbale et à un examen interne des exigences relatives au niveau d'accès afin d'éviter que des problèmes similaires ne se reproduisent à l'avenir.

Certains manquements peuvent également faire l'objet d'une enquête à titre d'actes répréhensibles potentiels au titre de la LPFDAR s'ils constituent une violation grave du Code de valeurs et d'éthique du ministère de la Justice. Il n'y a eu aucun cas suivant la LPFDAR au cours du présent exercice.

Inconduite administrative

L'inconduite administrative englobe diverses formes de comportements inappropriés en milieu de travail, notamment le vol de temps, les retards, l'absentéisme, les congés non autorisés, l'exercice d'activités personnelles pendant les heures de travail, l'insubordination, le fait de négliger des fonctions ou des tâches précises, le non-respect des instructions ou l'usage abusif des biens gouvernementaux.

Au cours de la période, 14 cas d'inconduite administrative ont été confirmés, tel qu'il est décrit ci-dessous :

- Un membre du personnel a refusé d'assister à une réunion sur le rendement comme il était tenu de le faire et a également fait usage d'une communication inappropriée qui mettait en doute l'expérience et l'expertise de la direction. Cette situation a donné lieu à un exercice d'établissement des faits, qui a entraîné une réprimande écrite.
- Un membre du personnel a enregistré son audience disciplinaire à l'insu de la direction et a également demandé à un parajuriste de la transcrire en son nom. Cette situation a donné lieu à un exercice d'établissement des faits, qui a mené à une suspension sans solde.
- Un gestionnaire n'a pas pris les mesures appropriées après qu'un employé en détachement lui eut fait part de ses préoccupations relatives à du harcèlement. Cette situation a donné lieu à une enquête et à des conclusions partielles d'inconduite. Le problème a été résolu grâce à d'autres mesures administratives, y compris par la mise à jour des procédures opérationnelles normalisées pour les employés du ministère de la Justice qui voyagent à l'étranger.
- Un membre du personnel ne s'est pas présenté au travail alors qu'il n'avait pas suffisamment de crédits de congé annuel et qu'il avait été informé par la direction qu'il devait se présenter au travail. Il avait déjà reçu une réprimande écrite pour avoir pris un congé non autorisé. Le congé a été inscrit comme un congé non payé non autorisé.
- Un membre du personnel n'a pas tenu compte des directives de la direction en prenant part à une affaire dans laquelle il avait un conflit d'intérêts. Une enquête a été ouverte, mais la personne a choisi de démissionner avant la fin du processus.
- Un membre du personnel a agi de manière inappropriée et a envoyé des messages à ses gestionnaires et à ses collègues à de nombreuses reprises au sujet de problèmes en milieu de travail qui, selon lui, devraient être réglés. Il a également publié des vidéos et des messages publics en ligne, dont certains contenaient de l'information ministérielle et des renseignements sur les clients. Une évaluation de santé a révélé un problème de santé préexistant qui affectait le jugement. Un exercice d'établissement des faits a été effectué, mais la situation a finalement été réglée à l'aide d'autres mesures administratives (une lettre d'attentes).
- Un membre du personnel a publié dans une base de données interne où sont stockés des avis juridiques une note de service qui critiquait indûment et de manière non professionnelle l'employeur et la direction. Cela a été fait en contradiction avec les instructions précédemment fournies au membre du personnel. Un exercice d'établissement des faits a mené à une suspension sans solde.
- Un membre du personnel a utilisé les ressources de l'employeur (fournitures administratives, etc.) pour effectuer un travail rémunéré externe personnel alors que l'employeur lui avait dit qu'il ne pouvait pas le faire. L'individu a également eu

une interaction avec un collègue d'un échelon supérieur qui s'est senti coincé et incapable de se sortir de la situation. Une enquête a eu lieu et a donné lieu à une réprimande écrite.

Absentéisme

Il y a eu cinq cas d'absentéisme qui ont été réglés au moyen d'une réprimande écrite, d'une suspension sans solde ou d'autres moyens.

Usage abusif des biens du gouvernement

Un membre du personnel a utilisé à plusieurs reprises sa carte de crédit de voyage à des fins personnelles, notamment pour obtenir des avances de fonds et payer des billets d'avion. Un exercice d'établissement des faits a mené à une suspension sans solde.

Violations de la sécurité du personnel

Sous l'autorité du chef de la sécurité, le Groupe des opérations de sécurité exerce les fonctions suivantes :

- Il mène des enquêtes pour établir et évaluer les faits entourant les incidents de sécurité ou les allégations relatives à la conformité à la politique de sécurité, à l'inconduite, aux activités criminelles présumées ou à la violence au travail.
- Il agit et fait rapport à l'autorité chargée de l'application de la loi compétente ou au principal organisme de sécurité.
- Il effectue des révisions pour motif valable afin de déterminer si une personne peut détenir une cote ou une habilitation de sécurité, ce qui pourrait remettre en question la fiabilité de la personne et/ou sa loyauté envers le Canada, et révoque la cote de sécurité ou l'habilitation de sécurité accordée antérieurement.

Les enquêtes de sécurité portent sur la sécurité de l'information (transmission et transport inappropriés ou accès non autorisé à des documents classifiés), la sécurité nationale (conduite douteuse liée à la loyauté envers le Canada), l'inconduite (méfait), les menaces internes (diffusion d'information non autorisée, espionnage), les examens de la cote de fiabilité et d'autres questions qui ne relèveraient pas de la compétence des autres unités ministérielles chargées de gérer les enquêtes, telles que la sécurité informatique, les relations de travail, le Bureau des valeurs et de l'éthique pour les questions liées aux actes répréhensibles ou le programme de prévention du harcèlement et de la violence.

L'examen de la cote de fiabilité ou de la cote de sécurité d'un employé est effectué en fonction de renseignements ou d'un comportement pouvant remettre en question la fiabilité ou la loyauté d'un employé envers le Canada.

Au cours de l'exercice 2024-2025, deux enquêtes de sécurité ont été menées, et elles ont donné lieu aux constatations suivantes :

- Un membre du personnel a diffusé sur les médias sociaux des renseignements protégés appartenant au Ministère et à un ministère client concernant un demandeur d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels (AIPRP). Un exercice d'établissement des faits a été effectué, une note de sécurité a été ajoutée au dossier de l'individu, et celui-ci est tenu d'assister à deux séances d'information annuelles sur la sécurité.
- Un membre du personnel a envoyé des documents « Protégé B », y compris des documents de citoyens canadiens, à son compte de courriel personnel et à son représentant syndical. L'employé a aussi communiqué avec un demandeur relativement à l'AIPRP après qu'on lui eut dit explicitement de ne pas le faire et est continuellement allé à l'encontre des directives et de l'autorité de la direction. Cette situation a mené à une enquête, qui a donné lieu à une suspension sans solde.

Politique d'utilisation acceptable du réseau du ministère de la Justice

Sous la responsabilité conjointe du dirigeant principal de la sécurité et du dirigeant principal de l'information, la Sécurité des technologies de l'information administre la Directive sur les services et le numérique (DSN). Les enquêteurs de la DSN recueillent et traitent des renseignements électroniques et mènent des enquêtes judiciaires sur l'usage abusif du réseau électronique du Ministère et des appareils connexes, et fournissent de l'aide pour d'autres enquêtes menées par le ministère de la Justice en ce qui concerne les TI.

Un usage abusif peut comprendre l'utilisation des systèmes ou du réseau du Ministère, y compris le Wi-Fi ou les téléphones intelligents du Ministère, pour mener des activités qui peuvent être considérées comme une infraction criminelle, qui peuvent nuire aux activités ministérielles ou à la prestation des services ou entraîner une perte de données, ou qui visent le traitement de renseignements sensibles ou classifiés dans un système non approuvé pour ce niveau d'information.

Au cours de l'exercice 2024-2025, la sécurité des TI a ouvert une enquête relative à la DSN, comme indiqué ci-dessous :

- Un membre du personnel a installé un logiciel sur des ordinateurs sans autorisation, ce qui a entraîné une violation de la sécurité informatique. En conséquence, il a reçu une réprimande verbale et a été contraint de suivre une formation obligatoire.

Enquêtes externes

Diverses entités canadiennes peuvent mener des enquêtes indépendantes sur un ministère ou des membres de son personnel dans le cadre de leurs responsabilités. La présente section décrit les types d'enquêtes menées par ces entités et fournit un résumé de toutes les enquêtes terminées portant sur des allégations d'inconduite ou d'actes répréhensibles au ministère de la Justice.

Interactions avec les services de police

Le Groupe de la sécurité ministérielle du ministère de la Justice assure la liaison entre le Ministère et les organismes canadiens d'application de la loi. Il peut renvoyer des cas à des organismes d'application de la loi si les renseignements découverts lui donnent des motifs raisonnables de croire qu'une personne pourrait représenter une menace sérieuse pour autrui ou être impliquée dans une fraude ou un autre acte criminel.

Il n'y a eu aucun cas du genre en 2024-2025.

Commissariat à l'intégrité du secteur public

Le CISP est une organisation fédérale indépendante chargée d'appliquer la LPFDAR. Il enquête sur les actes répréhensibles au sein du secteur public fédéral et protège les dénonciateurs et les personnes participant aux enquêtes contre les représailles.

Le CISP renforce la responsabilisation et la surveillance des activités gouvernementales par les moyens suivants :

- Il offre un processus indépendant et confidentiel pour recevoir les divulgations d'actes répréhensibles dans le secteur public fédéral de la part de fonctionnaires et du public et pour enquêter sur celles-ci.
- Il signale au Parlement les cas confirmés d'actes répréhensibles et conseille les administrateurs généraux sur les mesures correctrices à prendre.
- Il fournit un mécanisme pour traiter les plaintes de représailles déposées par des fonctionnaires en poste et d'anciens fonctionnaires, y compris le règlement par la conciliation et le renvoi de cas au Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles.

Au cours du dernier exercice, aucun cas avéré d'actes répréhensibles liés au ministère de la Justice n'a été rendu public.

Pour plus d'informations sur le CISP, veuillez consulter [le site Web du CISP](#).

Commission canadienne des droits de la personne

En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, les personnes ou les groupes peuvent déposer des plaintes pour atteinte aux droits de la personne auprès de la

Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) s'ils ont des motifs raisonnables de croire qu'une action ou une décision a donné lieu à un traitement injuste ou défavorable fondé sur des motifs de distinction illicite, notamment :

- 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 ou la situation familiale;
- les caractéristiques génétiques;
- la déficience;
- l'état de personne graciée.

La CCDP examine d'abord les plaintes pour discrimination afin de déterminer si elles répondent à tous les critères requis pour être considérées comme des plaintes relatives aux droits de la personne. Si une plainte ne répond pas aux critères requis, la CCDP peut refuser de l'examiner. Si elle répond aux critères, la CCDP peut déférer la plainte au Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP) pour qu'il statue.

Au cours de l'exercice financier 2024-2025, le ministère de la Justice n'a été informé d'aucune plainte déposée pour l'un des motifs susmentionnés. Le processus de plainte étant confidentiel, le ministère n'est pas informé du nombre de plaintes rejetées par la CCDP.

Pour plus de détails sur le processus d'examen de la CCDP, veuillez consulter le [site Web de la CCDP](#).

Emploi et Développement social Canada

Les enquêtes d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) portent sur le programme de santé et de sécurité au travail du Ministère et le milieu de travail. Une enquête peut être ouverte dans trois situations :

- en cas de blessure grave ou de décès;
- à la suite d'une plainte déposée en vertu de l'article 127.1 du CCT (Processus de règlement interne des plaintes) : un employé estime qu'il y a eu contravention à la partie II du Code et qu'un accident, une blessure ou une maladie peut se produire ou s'est produit;
- à la suite d'une plainte déposée en vertu de l'article 128.1 du CCT (refus de travailler en cas de danger) si l'employé n'est pas satisfait de la décision du ministère de la Justice et estime qu'il existe toujours un danger pour sa santé.

Dans ces circonstances, EDSC peut :

- demander à l'employeur ou à l'employé de présenter une promesse de conformité volontaire, qui est un engagement écrit de l'employeur ou de l'employé envers un agent de santé et de sécurité à remédier à une violation du CCT dans un délai déterminé;
- donner une instruction, c'est-à-dire un avis juridique écrit, ordonnant à l'employeur ou à l'employé de remédier à une violation de la partie II du Code dans un délai précis.

Le Ministère n'a commis aucune infraction prévue à la partie II du Code en 2024-2025 et il n'y a eu aucune enquête.

Pour plus d'informations sur le processus d'enquête de l'EDSC, veuillez consulter le site [Santé et sécurité au travail dans les milieux de travail sous réglementation fédérale](#).

Commission de la fonction publique

Dans le cadre de son mandat de surveillance de l'intégrité du système de dotation et de l'impartialité politique de la fonction publique fédérale, la Commission de la fonction publique (CFP) enquête sur des préoccupations relatives à des processus de nomination particuliers et sur des allégations d'activités politiques irrégulières pour des organismes assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Deux demandes d'enquête ont été déposées auprès de la CFP en 2024-2025. Cependant, dans les deux cas, la CFP a décidé de ne pas donner suite à l'enquête et les dossiers ont été clos. La décision de la CFP de ne pas donner suite à ces deux affaires était fondée sur la possibilité limitée de mettre en œuvre des mesures correctives, étant donné que les personnes impliquées dans ces affaires n'étaient plus prises en considération dans le processus de nomination ou n'étaient plus employées par le ministère.

Conclusion

Ce premier rapport sur le traitement des cas d'inconduite et des actes répréhensibles au ministère de la Justice représente une étape supplémentaire dans notre engagement en matière de conduite éthique, de responsabilisation et de transparence. Il souligne notre engagement à traiter de manière approfondie toutes les allégations d'inconduite et d'actes répréhensibles et à prendre les mesures appropriées dans les cas qui s'avèrent fondés.

Nous tirerons inévitablement des leçons du présent rapport annuel. Nous nous efforçons toujours d'améliorer nos processus et nos capacités de production de rapport. Par exemple, nous reconnaissons que des données limitées ont été recueillies en ce qui concerne les groupes visés par l'équité et leur participation aux différents types de plaintes en milieu de travail. Compte tenu de son engagement continu à soutenir l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité, et à lutter contre le racisme, le Ministère recueille maintenant de telles données dans le cadre du processus de plainte, lorsque possible, aux fins d'analyse, et présentera des conclusions sur les répercussions sur divers groupes,

le cas échéant, dans les prochains rapports annuels. L'analyse et l'identification des tendances éventuelles aideront également le Ministère à comprendre où se trouvent les obstacles systémiques, les désavantages ou le racisme dans les processus de résolution des plaintes qui doivent être traités dans un but de prévention et d'élimination, et, lorsque ces situations se produisent, à les résoudre plus efficacement.

Enfin, l'importance du rapport va au-delà de son contenu; celui-ci symbolise l'engagement inébranlable du Ministère à respecter les normes les plus élevées en matière de professionnalisme et de conduite éthique, conformément au Code.

Vos commentaires sont essentiels pour améliorer les éditions futures de ce rapport annuel. Veuillez envoyer vos commentaires et suggestions à l'adresse ve@justice.gc.ca.

Annexe A – Définitions

Il y a **conflit d'intérêts** lorsque la personne employée a des intérêts personnels qui pourraient influencer sur l'exécution de ses fonctions et de ses responsabilités officielles ou

qu'elle utilise ses fonctions officielles à des fins personnelles. Il y a trois types de conflit d'intérêts :

- réel : il existe déjà;
- apparent : il pourrait être perçu comme un conflit d'intérêts par un observateur raisonnable, que ce soit ou non le cas;
- potentiel : il peut raisonnablement être prévu dans l'avenir.

La discrimination s'entend de toute action ou décision qui entraîne le traitement injuste ou défavorable d'une personne pour des motifs de discrimination illicites 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, la déficience, les caractéristiques génétiques et l'état de personne graciée.

L'inconduite désigne toute action, décision, remarque ou tout comportement délibéré ou non d'une personne qui enfreint une loi, un règlement, une règle, une politique ministérielle ou du Secrétariat du Conseil du Trésor, une convention collective, des conditions d'emploi, une procédure approuvée, une demande raisonnable et légitime de la direction ou le Code de valeurs et d'éthique du ministère de la Justice. Il peut notamment s'agir d'une absence non autorisée au travail, d'insubordination ou d'un retard.

La gravité de l'inconduite peut varier, mais elle implique généralement des actions ou des comportements qui ne sont pas considérés comme suffisamment graves pour menacer l'intégrité de l'organisation dans son ensemble. Elle peut néanmoins justifier des mesures administratives ou disciplinaires en fonction du contexte, de la fréquence et des répercussions du comportement. Un **exercice d'établissement des faits** est une évaluation de portée limitée qui vise à définir le problème et à clarifier les faits pertinents en recueillant des informations avant qu'il soit décidé de procéder ou non à une enquête exhaustive.

Une **enquête** consiste à recueillir et à analyser des renseignements liés à un cas d'inconduite ou à un acte répréhensible présumé afin d'écarter tout risque de préjudice et de prévenir de futurs incidents.

Un **processus disciplinaire** est un processus structuré qui vise à traiter les cas où des employés ont enfreint les procédures ou les politiques ministérielles, et il est constitué d'une série d'étapes.

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

Acte répréhensible : La LPFDAR définit les actes répréhensibles comme étant l'un ou plusieurs 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 LPFDAR;
- b) l'usage abusif des fonds ou des biens publics;
- c) les cas graves de mauvaise gestion dans le secteur public;
- d) le fait de causer — par action ou omission — un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité humaines ou pour l'environnement, à l'exception du risque inhérent à l'exercice des attributions d'un fonctionnaire;
- e) la contravention grave d'un code de conduite établi en vertu des articles 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).

Annexe B – Ressources offertes aux employés du ministère de la Justice pour le traitement des cas d'inconduite et des actes répréhensibles

Tout employé a le droit et la responsabilité de s'exprimer lorsqu'un enjeu difficile se présente. Tous les employés peuvent signaler un problème préoccupant, qu'ils travaillent dans un bureau régional ou dans l'unité des services juridiques d'un ministère, peu importe leur classification ou statut d'emploi.

Si vous avez été victime d'un cas d'inconduite ou d'actes répréhensibles, vous en avez été témoin ou en avez pris connaissance, suivez les étapes ci-dessous.

Étape 1 : Discuter avec les ressources suivantes :

- Votre gestionnaire, si vous vous sentez à l'aise de le faire.
- Le Bureau de l'ombuds et des services de résolution informelle, en tant qu'espace confidentiel et sûr, où les employés peuvent exprimer leurs préoccupations à l'extérieur des mécanismes de signalement officiels (voir l'[annexe D](#)).
- Selon le problème et votre situation, vous pouvez également parler à un représentant syndical, à un mentor ou à un représentant de l'un des réseaux d'employés du ministère de la Justice.
- Les cadres supérieurs peuvent communiquer avec l'Association professionnelle des cadres supérieurs de la fonction publique du Canada (APEX).

Étape 2 : Communiquer avec les équipes du Ministère suivantes, qui peuvent vous aider à mettre en place des mécanismes informels et officiels, y compris des enquêtes sur les cas d'inconduite et les actes répréhensibles. Les points de contact varient en fonction du problème :

- Prévention du harcèlement et de la violence : respect@justice.gc.ca
- Violation du Code de conduite : ve@justice.gc.ca
- Actes répréhensibles : jus.internal_disclosure.divulgation_interne@justice.gc.ca
- Fraude et inconduite financière : corporatesecurity-securitecorporative@justice.gc.ca
- Sécurité ministérielle : corporatesecurity-securitecorporative@justice.gc.ca
- Directive sur les services et le numérique : ServiceDesk-CentredeServices@justice.gc.ca

Vous pouvez également communiquer directement avec d'autres organismes du gouvernement du Canada pour les questions suivantes :

- Discrimination : [Commission canadienne des droits de la personne](#)

- Violation du Code et de la LPFDAR : [Commissariat à l'intégrité du secteur public](#) (si vous préférez ne pas communiquer avec l'agent supérieur chargé des divulgations internes du ministère de la Justice)
- Santé et sécurité au travail : [Emploi et Développement social Canada](#)
- Processus de dotation : [Commission de la fonction publique](#)

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la façon de signaler un incident, les employés peuvent communiquer à l'adresse suivante : ve@justice.gc.ca.

Les gestionnaires qui gèrent des situations difficiles avec leurs employés peuvent également communiquer avec le Bureau des valeurs et de l'éthique (ve@justice.gc.ca) pour faciliter l'aiguillage vers la section appropriée.

Annexe C – Points de contact pour les mécanismes de signalement officiels

Les mécanismes de signalement officiels et leurs points de contact sont indiqués ci-dessous. Des descriptions détaillées suivent.

Programme de prévention du harcèlement et de la violence

- Négociation informelle et/ou conciliation
- Avis d'incidents de harcèlement et de violence sur le lieu de travail

Bureau des valeurs et de l'éthique

- Promotion du Code de valeurs et d'éthique du ministère de la Justice
- Orientation et conseils en matière de conflits d'intérêts
- Lignes directrices sur la LPFDAR et les allégations d'actes répréhensibles
- Enquêtes menées sur les actes répréhensibles potentiels sous le régime de la LPFDAR

Relations de travail

- Avis et conseils à l'intention des gestionnaires sur les relations de travail et les allégations d'inconduite
- Soutien concernant les processus disciplinaires
- Plaintes pour atteinte aux droits de la personne
- Enquêtes administratives

Sécurité ministérielle

- Examens et enquêtes sur la cote de fiabilité ou l'habilitation de sécurité des employés
- Gestion des événements de sécurité (rapports d'incident)
- Enquêtes sur les violations de la Directive sur les services et le numérique

Programme de prévention du harcèlement et de la violence

Le Programme de prévention du harcèlement et de la violence (PVH) offre du soutien et des ressources à tous les employés touchés par le harcèlement et la violence en milieu de travail.

Conformément à la [Partie II](#) — Santé et sécurité au travail — du CCT, les employeurs sous réglementation fédérale, y compris la fonction publique, doivent protéger la santé et la sécurité de leurs employés. Dans la fonction publique fédérale, cette responsabilité incombe à chaque administrateur général en tant qu'employeur. Au ministère de la Justice du Canada, cette responsabilité et l'autorité fonctionnelle incombent au sous-ministre.

Cependant, chaque employé du ministère de la Justice a un rôle à jouer dans la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail.

La mise en œuvre de la *Politique ministérielle sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail* vise à :

- a) prévenir le harcèlement et la violence dans le lieu de travail;
- b) intervenir en cas d'incidents de harcèlement ou de violence;
- c) prendre des mesures, par suite d'un avis d'incident, pour prévenir d'autres situations semblables;
- d) offrir du soutien aux employés qui ont été victimes de harcèlement et de violence au travail.

Le PVH vise à :

- fournir de l'information et faire de la sensibilisation en matière de prévention du harcèlement et de la violence;
- traiter les avis d'incident de harcèlement et de violence, y compris offrir du soutien pour le processus de conciliation;
- effectuer des évaluations du lieu de travail.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la politique et le processus de règlement, les outils, le soutien et les ressources disponibles au Ministère communiquez par courriel à l'adresse Respect@justice.gc.ca.

Bureau des valeurs et de l'éthique

Le Bureau des valeurs et de l'éthique a la responsabilité de faire connaître et promouvoir le [Code de valeurs et d'éthique du ministère de la Justice](#) (Code).

Les enquêtes sur les infractions au Code sont menées par la direction avec l'appui des Relations de travail. Le Bureau des valeurs et de l'éthique n'intervient que dans les cas où il est nécessaire d'avoir recours à une expertise fonctionnelle relativement à une question de conflit d'intérêts, à un employé qui ne s'acquitte pas de son [obligation de loyauté](#) ou à d'autres exigences semblables.

Pour obtenir des renseignements généraux sur les valeurs et l'éthique, veuillez communiquer par courriel à l'adresse ve@justice.gc.ca.

Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles

Le Bureau des valeurs et de l'éthique appuie également l'agent supérieur chargé des divulgations internes d'actes répréhensibles du Ministère dans le cadre de l'évaluation des

actes répréhensibles possibles et de la réalisation d'enquêtes sur les divulgations d'actes répréhensibles sous le régime de la LPFDAR, le cas échéant.

La LPFDAR offre aux employés de la fonction publique fédérale et à d'autres personnes un processus sûr et confidentiel pour la divulgation d'actes répréhensibles en milieu de travail, ainsi qu'une protection contre les représailles. Elle s'inscrit dans le cadre de l'engagement continu du gouvernement du Canada à promouvoir des pratiques éthiques dans le secteur public.

Les employés peuvent faire une divulgation protégée d'actes répréhensibles à leur superviseur, à l'agent supérieur chargé de la divulgation interne, ou au commissaire à l'intégrité du secteur public.

Le mandat du Bureau des valeurs et de l'éthique en ce qui a trait à la LPFDAR est le suivant :

- Recevoir et traiter les divulgations d'employés du ministère de la Justice.
- Assurer la confidentialité de tous les renseignements obtenus dans le cadre des divulgations.
- Fournir des conseils et des directives au sujet de la LPFDAR aux employés du ministère de la Justice.
- Enquêter sur les allégations d'actes répréhensibles.
- Promouvoir des pratiques éthiques dans le secteur public et un environnement favorable à la divulgation d'actes répréhensibles.

Pour plus d'information, veuillez communiquer par courriel à l'adresse suivante :

jus.internal_disclosure.divulgation_interne@justice.gc.ca

Division des relations de travail

Le mandat de la Division des relations de travail est de promouvoir des relations de travail harmonieuses et productives en fournissant des conseils d'experts et de l'aide aux gestionnaires sur les questions d'emploi et de relations avec les employés. La Division fournit des conseils stratégiques et des lignes directrices aux gestionnaires afin de favoriser des relations de travail harmonieuses et productives à l'appui des objectifs organisationnels. Ses services comprennent le soutien aux consultations et aux négociations entre le syndicat et la direction, la gestion des griefs, l'interprétation des conventions collectives et l'élaboration de politiques, de directives et d'outils en milieu de travail ou la prestation de conseils à ce sujet.

L'un des services de la Division consiste à fournir des lignes directrices et des conseils aux gestionnaires lorsque la situation justifie ou requiert une enquête administrative ou une enquête d'établissement des faits sur des allégations d'inconduite. Il s'agit notamment de

veiller à ce que les gestionnaires s'attaquent aux manquements à une politique ou à un code, aux actes d'insubordination, aux abus de confiance ou à tout autre comportement inacceptable, y compris les manquements au Code de valeurs et d'éthique ministériel.

Lorsqu'un gestionnaire est au fait d'une inconduite potentielle, il consulte la Division pour explorer les options possibles en vue de régler les problèmes. Si une enquête administrative est nécessaire, la Division appuie le gestionnaire délégué qui enquête sur l'affaire en évaluant les circonstances, en interprétant les conditions d'emploi, en effectuant des recherches dans la jurisprudence et en donnant des conseils sur les étapes de l'enquête. Cela comprend la promotion de la diligence raisonnable, de l'équité procédurale et des communications en temps opportun.

Le membre du personnel qui fait l'objet d'une enquête est informé des allégations le visant ainsi que des droits qui lui sont conférés et des responsabilités qui s'y rattachent, conformément aux politiques et aux conditions d'emploi, comme une convention collective, par exemple.

Lorsqu'un cas d'inconduite ou de manquement à la politique de l'employeur est réputé avoir eu lieu, le gestionnaire peut mettre en œuvre des mesures correctrices pour régler efficacement le problème. Il peut s'agir, entre autres, d'offrir de la formation supplémentaire, de clarifier les attentes et les comportements acceptables, ou d'imposer des mesures disciplinaires officielles, comme une réprimande verbale ou écrite, une suspension non rémunérée ou un licenciement. À cette fin, la Division a la responsabilité d'aider les gestionnaires délégués à s'assurer que le processus disciplinaire est équitable et transparent, et qu'il est conforme aux politiques et aux conditions d'emploi applicables.

Pour plus d'information, veuillez communiquer à l'adresse LR-RT@justice.gc.ca.

Division de la sécurité ministérielle

La Sécurité ministérielle relève de l'autorité fonctionnelle du dirigeant principal de la sécurité (DPS), avec l'appui de la Division de la sécurité, de la sûreté et de la gestion des urgences (DSSGU) et de la Sécurité des TI. La DSSGU mène des enquêtes et des exercices d'établissement des faits sur l'état de sécurité des employés (fiabilité ou habilitation de sécurité) lorsqu'une révision pour motif valable est requise. Elle mène également des enquêtes liées à la sécurité de l'information, à la sécurité nationale, aux questions de fiabilité, et aux menaces internes potentielles.

La Sécurité des TI mène des enquêtes sur l'usage abusif du réseau électronique du Ministère et des appareils connexes. Elle est également chargée de contribuer aux enquêtes menées par d'autres organismes d'enquête mentionnés dans le présent rapport. Elle recueille et traite l'information électronique en effectuant des analyses judiciaires une fois que le chef de la sécurité lui en a confié le mandat.

La Sécurité ministérielle soutient également les enquêtes sur les cas potentiels de fraude et d'inconduite financière.

Pour plus d'information, veuillez communiquer par courriel à l'adresse CorporateSecurity-SecuriteCorporative@justice.gc.ca

Annexe D – Autres services de soutien

Bureau de l'ombuds et des services de résolution informelle

Pour obtenir de l'aide du Bureau de l'ombuds et des services de résolution informelle, il suffit d'envoyer un courriel à l'adresse ombuds@justice.gc.ca. Ses services sont offerts à tous les employés du Ministère.

Services d'ombuds : des conversations confidentielles avec l'ombuds ou l'ombuds délégué sont votre point de départ pour vous aider à régler votre situation de manière informelle et à vous y retrouver dans le système. Les services de l'ombuds sont indépendants, confidentiels, impartiaux et informels.

Les Services d'ombuds offrent un espace sûr et neutre où les personnes peuvent s'exprimer, être entendues et exprimer leurs préoccupations.

Comment fonctionnent les services d'ombuds? Dans le cadre d'une conversation confidentielle, l'ombuds :

- écoute pour comprendre les enjeux;
- recadre les enjeux pour élaborer des options de règlement potentielles;
- vous guide dans vos relations directes avec d'autres personnes pour améliorer vos compétences en vue de résoudre les problèmes, y compris en vous orientant vers d'autres services.

Qu'est-ce que les services d'ombuds peuvent faire d'autre pour vous? Ils mettent les problèmes en lumière et cernent les possibilités de changement systémique au sein de l'organisation.

Services non fournis par l'ombuds :

- Agir en tant que représentant de l'employeur ou des employés
- Jouer un rôle actif dans tout processus/mécanisme de résolution formel ou informel, y compris les enquêtes
- Remplacer les voies officielles
- Recevoir les avis de recours pour l'organisation

Le recours au bureau de l'ombuds est volontaire et ne constitue pas une étape dans un processus formel.

Services de gestion informelle des conflits (SGIC) : Les conversations confidentielles qu'ils offrent avec les professionnels peuvent aider à gérer les conflits et à favoriser des interactions positives.

En quoi consistent les SGIC? Une approche volontaire, rapide et informelle en matière de gestion et de règlement des conflits en milieu de travail. Ils aident les employés, les gestionnaires et les équipes à régler les problèmes et les défis en milieu de travail.

Comment fonctionnent les SGIC? Ils fournissent les services suivants :

- Des séances individuelles de coaching en gestion des conflits pour vous guider dans vos réflexions et explorer des pistes de solution pour gérer les situations conflictuelles
- Des séances de discussion et de médiation animées dans le but d'améliorer la communication et la compréhension
- Des interventions de groupe sur mesure axées sur l'amélioration de la dynamique d'équipe et la création d'un milieu de travail psychologiquement sain et sécuritaire

Quels autres services les SGIC peuvent-ils offrir? Ils conseillent les gestionnaires sur la façon de gérer les situations difficiles en milieu de travail. Ils offrent également de la formation à tout le personnel sur les questions liées à la dynamique d'équipe et à un milieu de travail sain.

Programme d'aide aux employés

Le Programme d'aide aux employés (PAE) offre des services de counseling confidentiels, professionnels et bilingues, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Animé par des employés et un réseau de professionnels de la santé mentale, le PAE offre des solutions préventives et correctrices aux employeurs, aux employés et aux membres de leur famille ayant des préoccupations qui pourraient affecter leur bien-être personnel ou leur rendement au travail.

Coordonnées

Ligne d'écoute 24 heures et service d'aiguillage

1-800-268-7708

Service ATS pour les personnes malentendantes

1-800-567-5803

Service de clavardage du PAE

www.canada.ca/pae-service-de-clavardage

Du lundi au vendredi, entre 8 h et 19 h 30 (heure de l'Est), à l'exception des jours fériés.

Comment fonctionne le PAE? Les représentants du PAE offrent un soutien psychologique à court terme, axé sur les solutions, ainsi que des conseils immédiats en cas de crise. Ils peuvent également fournir des recommandations pour une aide spécialisée ou à long terme s'il y a lieu.

Quels autres services le PAE peut-il offrir? Le PAE offre des services consultatifs aux gestionnaires et aux superviseurs. Il offre également un soutien pour la gestion des deuils, des pertes et des traumatismes lors d'événements imprévus en milieu de travail.