
Rapport de Santé Canada sur la gestion des cas d'inconduite et des actes répréhensibles

Exercice 2024-2025



Santé Canada est le ministère fédéral responsable d'aider les Canadiennes et les Canadiens à maintenir et à améliorer leur état de santé. Santé Canada s'est engagé à améliorer la vie de tous les Canadiens et à faire du Canada l'un des pays où les gens sont le plus en santé au monde, comme en témoignent la longévité, les habitudes de vie et l'utilisation efficace du système public de soins de santé.

Also available in English under the title:
Health Canada Addressing Misconduct and Wrongdoing Report 2024-2025

Pour obtenir plus d'information, veuillez communiquer avec :

Santé Canada
Indice de l'adresse 0900C2
Ottawa (Ontario) K1A 0K9
Tél. : 613-957-2991
Sans frais : 1-866-225-0709
Télec. : 613-941-5366
ATS : 1-800-465-7735
Courriel : publications-publications@hc-sc.gc.ca

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

Date de publication : juillet 2025

À moins d'avis contraire, vous pouvez reproduire le contenu de cette publication ou ce produit en totalité ou en partie à des fins non commerciales, dans tout format, sans frais ni autre permission. Les reproductions ou distributions commerciales sont interdites sans obtenir la permission écrite de l'administrateur du droit d'auteur de Santé Canada. Pour obtenir une permission de reproduire du contenu appartenant au gouvernement du Canada pour des fins commerciales, communiquez avec pubsadmin@hc-sc.gc.ca.

Cat. : H2-10F-PDF
ISBN : 2819-3202
Pub. : 250112

Contenu

Message du sous-ministre et du sous-ministre délégué	4
Introduction.....	5
Considérations relatives à l'équité en matière d'emploi.....	5
Comprendre l'inconduite et les actes répréhensibles	5
Gestion des cas d'inconduite et des actes répréhensibles à Santé Canada	6
Cadre de signalement	6
Enquête.....	7
Mesures disciplinaires et administratives pour les cas fondés	8
Aperçu des résultats pour 2024-2025	9
Inconduite.....	9
Cas fondés d'inconduite	10
Actes répréhensibles	13
Cas fondés d'actes répréhensibles	13
Enquêtes ministérielles et examens administratifs	14
Équipe chargée des examens spéciaux (ES).....	14
Direction des services de gestion de la sécurité (DSGS)	14
Bureau des politiques scientifiques et d'éthique du ministère (BPSEM)	15
Enquêtes externes.....	15
Commissariat à l'intégrité du secteur public (ISPC)	15
Commission canadienne des droits de la personne (CCDP)	15
Bureau du Programme du travail, Emploi et Développement social Canada (EDSC)	15
Commission de la fonction publique (CFP)	16
Conclusion	16
Annexe A : Définitions	17
Annexe B : Mécanismes de signalement et rôles	19
Mécanismes et rôles en matière de signalement interne.....	19
Mécanismes et rôles en matière de signalement externe	22

Message du sous-ministre et du sous-ministre délégué

Chers collègues,

Le présent rapport constitue le premier examen annuel de Santé Canada sur la façon dont le Ministère a géré les cas d'inconduite et les actes répréhensibles en 2024-2025.

Avec un effectif de plus de 10 000 personnes, notre ministère s'engage à respecter les normes les plus strictes en matière d'intégrité, de professionnalisme et de conduite éthique. Notre Code de conduite renouvelé constitue le fondement de notre engagement et guide la façon dont nous travaillons ensemble pour créer un lieu de travail où chacun se sent en sécurité, respecté et soutenu. Si tous les cas ne découlent pas de divulgations individuelles, c'est le cas de beaucoup d'entre elles — et nous sommes reconnaissants à ceux et celles qui se sont manifestés. Nous reconnaissons qu'il n'est pas toujours facile de le faire et nous nous engageons à garantir un environnement sûr et respectueux pour tous.

Ce premier rapport annuel sur la gestion des cas d'inconduite et des actes répréhensibles reflète nos efforts constants pour promouvoir une culture de transparence, de responsabilisation et de confiance. En vous faisant part de la manière dont nous traitons les préoccupations et les plaintes des employés, nous souhaitons mettre en lumière les ressources d'aide existantes et encourager les employés à se sentir à l'aise de faire part de leurs préoccupations.

Outre la transparence, nous mettons l'accent sur la prévention. Un lieu de travail respectueux et éthique est le fruit d'efforts continus, de conversations ouvertes et d'un engagement commun à vivre selon des valeurs partagées. Des travaux sont en cours pour renforcer la sensibilisation, développer une formation, des outils et des systèmes de soutien modernes qui aident les employés à reconnaître les défis et à y répondre de manière constructive.

Nous sommes profondément convaincus que la garantie d'un lieu de travail sain, respectueux et inclusif est une responsabilité partagée. Tous les employés, quels que soient leur groupe et leur niveau, jouent un rôle essentiel dans le maintien d'un environnement exempt de harcèlement, de discrimination et d'inconduite. En respectant notre code de conduite et les valeurs du secteur public, les employés contribuent à une culture où le comportement éthique est valorisé et où les préoccupations peuvent être soulevées sans crainte de représailles.

Ensemble, nous pouvons faire de Santé Canada un lieu où l'intégrité et le respect guident tout ce que nous faisons. Nous vous remercions de votre engagement à faire de notre lieu de travail un endroit où chacun peut s'épanouir.

Greg Orencsak

Sous-ministre, Santé Canada

Eric Costen

Sous-ministre délégué, Santé Canada

Introduction

Le rapport sur la gestion des cas d'inconduite et des actes répréhensibles constitue une étape importante dans les efforts continus de Santé Canada pour favoriser un environnement de travail transparent, respectueux, sûr et éthique. Dans l'esprit du message du greffier, le présent rapport permet également d'améliorer la transparence et de renforcer notre engagement en matière de responsabilité et d'amélioration continue.

Il donne un aperçu des cas d'inconduite et des actes répréhensibles et un résumé des cas et des enquêtes réalisées par les programmes internes et les organismes externes au cours de l'exercice 2024-2025. Le rapport met également en évidence les mécanismes formels et informels dont disposent les employés pour signaler leurs préoccupations, accéder aux outils nécessaires et mettre en œuvre des mesures de protection pour assurer le respect des normes éthiques.

De nombreux programmes de Santé Canada ont été consultés pour mener à bien le processus de collecte des données nécessaires à l'élaboration du présent rapport, notamment les gestionnaires de cas d'inconduite et d'actes répréhensibles, ainsi que les enquêteurs travaillant pour le compte du Ministère. Les programmes consultés comprennent les services de divulgation interne, les examens spéciaux, la santé et la sécurité professionnelles et psychologiques, les services de gestion de la sécurité, les relations de travail, le Bureau des politiques scientifiques et d'éthique et la politique en matière de ressources humaines. Même si chaque programme assure le suivi et le contrôle des données pertinentes individuellement, ce rapport consolide tous les renseignements pertinents pour l'exercice 2024-2025.

Considérations relatives à l'équité en matière d'emploi

Santé Canada dispose actuellement d'une capacité limitée d'analyse des données sur l'inconduite dans une optique d'équité. Santé Canada s'engage à travailler avec ses partenaires pour développer cette capacité dans les prochains rapports.

Comprendre l'inconduite et les actes répréhensibles

On parle d'**inconduite** lorsqu'un employé enfreint sciemment une loi, un règlement, une politique, une procédure, un code de conduite ministériel ou une directive de gestion raisonnable et légale. Cela inclut toute violation des obligations que les employés acceptent de respecter dans le cadre de leur rôle au sein du Ministère. Les cas d'inconduite sont généralement traités au moyen de mesures correctives ou disciplinaires.

Les **actes répréhensibles** se réfèrent spécifiquement aux infractions graves couvertes par la **Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles (LPFDAR)**. Selon la définition de l'article 8 de la LPFDAR, les actes répréhensibles comprennent :

- la contravention d'une loi ou d'un règlement fédéral ou provincial (à l'exception de l'article 19 de la LPFDAR);
- l'usage abusif des fonds publics ou des biens publics;
- les cas graves de mauvaise gestion dans le secteur public;
- le fait de causer un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité humaines ou pour l'environnement (à l'exception du risque inhérent à l'exercice des attributions d'un fonctionnaire);
- la contravention grave d'un code de conduite établi en vertu de la LPFDAR;
- le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre l'un des actes répréhensibles.

Si tous les actes répréhensibles impliquent une inconduite, tous les cas d'inconduite ne sont pas considérés comme des actes répréhensibles au sens de la LPFDAR.

Gestion des cas d'inconduite et des actes répréhensibles à Santé Canada

Cadre de signalement

À Santé Canada, les cas d'inconduite et les actes répréhensibles allégués peuvent être signalés de diverses manières, notamment en s'adressant directement aux gestionnaires ou par l'entremise de mécanismes ministériels ou d'organismes externes. Voir [l'annexe B](#) pour une liste des mécanismes de signalement et des ressources disponibles.

Inconduite

Les gestionnaires sont généralement le premier point de contact pour les employés qui allèguent une inconduite. Ils jouent un rôle essentiel en veillant à ce que les allégations soient traitées de manière professionnelle, appropriée et confidentielle. Ils sont chargés d'évaluer chaque situation et de déterminer s'il convient de faire appel à des groupes d'enquête internes ou externes. Les politiques et procédures établies définissent quand des groupes internes spécifiques, comme les relations de travail, les services de gestion informelle des conflits du Centre de l'ombuds et de la résolution, le Bureau du respect en milieu de travail (BRMT) et la Division de la gestion de la sécurité, doivent intervenir.

Si des problèmes de harcèlement ou de violence sont soulevés, en plus du cas d'inconduite, les employés peuvent également déposer un avis d'incident auprès du BRMT. Le processus de résolution du BRMT n'est pas de nature disciplinaire; il s'agit plutôt d'aider les employés et les gestionnaires à identifier, évaluer et résoudre les problèmes liés au lieu de travail, tout en mettant en œuvre des mesures préventives pour éviter que la situation ne se reproduise. L'objectif de ce processus n'est pas de jeter le blâme ou d'exercer des représailles.

Les employés peuvent également obtenir un soutien confidentiel auprès du Centre de l'ombuds et de la résolution. Divers services au sein du Centre offrent un espace sûr,

informel et impartial où les employés peuvent soulever leurs préoccupations d'ordre professionnel et en discuter.

Outre les mécanismes de signalement internes, les employés peuvent également s'adresser à leur syndicat pour obtenir des conseils, une représentation et un soutien dans la résolution des problèmes au travail. Ils ont également la possibilité de signaler des cas d'inconduite présumés à des organismes externes, notamment la Commission de la fonction publique du Canada (CFP) pour les problèmes liés aux pratiques de dotation et la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) pour les plaintes de discrimination et de harcèlement au travail.

Actes répréhensibles

Toutes les allégations d'actes répréhensibles doivent être traitées de manière équitable, objective et sans représailles, afin de favoriser une culture d'intégrité et de confiance au sein du Ministère. Cette approche contribue à créer un environnement dans lequel les employés se sentent à l'aise de signaler des actes répréhensibles. À cette fin, les services de divulgation interne (SDI) de Santé Canada offrent un mécanisme confidentiel et impartial permettant aux employés de signaler des actes répréhensibles sur le lieu de travail, conformément à la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (LPFDAR). Les employés sont encouragés à porter l'affaire, en toute confidentialité et sans crainte de représailles, à l'attention de leur gestionnaire, de l'agent supérieur de l'intégrité (ASI) par l'intermédiaire des SDI, ou du commissaire à l'intégrité du secteur public du Canada.

Les employés qui divulguent des renseignements en vertu de la LPFDAR sont légalement protégés contre toute mesure de représailles à leur encontre pour avoir communiqué des renseignements relatifs à des actes répréhensibles commis dans la fonction publique. Cette protection s'étend également aux autres employés participant à la procédure de divulgation, comme les témoins. L'ASI de Santé Canada est chargé de recevoir et de traiter les divulgations d'actes répréhensibles au sein de notre ministère et fait rapport au sous-ministre, comme l'exige la LPFDAR.

Enquête

Santé Canada traite toutes les allégations d'inconduite et d'actes répréhensibles conformément aux politiques et aux lignes directrices applicables. Cela peut comprendre le fait d'entreprendre des procédures d'enquête, le cas échéant. Lorsqu'elles sont confrontées à des allégations, les personnes chargées de la surveillance – comme la direction ou d'autres programmes respectifs – doivent déterminer s'il y a eu inconduite sur la base de la prépondérance des probabilités. Pour prendre une décision de ce type, des facteurs clés sont pris en compte, notamment la question de savoir si le comportement était intentionnel, si l'employé aurait dû être mieux informé et si l'action pouvait être évitée. Ces considérations facilitent une évaluation juste et objective avant toute autre action.

Dans certains cas, lorsqu'il existe des preuves suffisantes qu'il y a eu inconduite, la direction peut procéder directement à une audience disciplinaire avec le soutien des relations du travail. Si les preuves initialement reçues sont insuffisantes pour prendre une décision, une procédure d'enquête peut être menée sous la forme d'une enquête visant à établir les faits ou d'une enquête administrative.

Une enquête sert à recueillir et à analyser des renseignements afin d'établir les faits d'un événement. Ce processus implique généralement la collecte de preuves, l'audition de témoins et l'examen des documents pertinents. Dans un premier temps, un exercice d'enquête peut aider à déterminer si la question est simple ou si elle nécessite une enquête administrative formelle. Si les gestionnaires, avec l'aide des relations du travail et/ou d'autres programmes pertinents, peuvent traiter les cas les plus simples, les situations plus complexes peuvent demander l'expertise d'un consultant externe.

Les enquêtes doivent débiter rapidement et être menées avec équité, impartialité et confidentialité, en protégeant les renseignements personnels de toutes les personnes impliquées tout en respectant l'équité procédurale.

Bien que toutes les allégations d'inconduite et d'actes répréhensibles soient évaluées, une enquête plus approfondie n'est pas toujours nécessaire. L'évaluation initiale peut permettre de déterminer qu'une enquête plus approfondie n'est pas justifiée pour des raisons telles que l'insuffisance de preuves, des allégations non fondées ou la détermination que d'autres mécanismes de recours sont plus appropriés.

Mesures disciplinaires et administratives pour les cas fondés

À Santé Canada, les mesures administratives ou disciplinaires sont déterminées sur la base des résultats d'un processus d'établissement des faits ou d'une enquête, le cas échéant, et conformément aux politiques et lignes directrices applicables, ainsi qu'au processus disciplinaire. Ces mesures sont régies par les [lignes directrices concernant la discipline](#) du SCT, qui mettent l'accent sur une approche corrective plutôt que punitive, dans le but de :

- motiver les employés à accepter et à respecter les règles et les normes de conduite nécessaires pour atteindre les buts et les objectifs de l'organisation;
- sensibiliser les employés aux normes de conduite et aux conséquences des infractions;
- dissuader les futures infractions de ces normes.

Pour déterminer les mesures disciplinaires appropriées, la direction tient compte de facteurs tels que l'ancienneté de l'employé, ses antécédents disciplinaires (le cas échéant) et les circonstances spécifiques de chaque cas.

Une discipline progressive est ensuite appliquée, en commençant généralement par l'action la moins sévère jugée nécessaire pour corriger le comportement et en augmentant la sévérité si le comportement n'est pas corrigé. Toutefois, en fonction de la gravité de la faute et des

faits particuliers du cas, il arrive que des mesures disciplinaires progressives ne soient pas possibles et que le licenciement soit justifié en première instance.

Pour garantir l'équité, la direction doit appliquer les règles de manière cohérente, mener des enquêtes approfondies, respecter les procédures régulières et prendre en compte les circonstances atténuantes et aggravantes lorsqu'elle détermine l'inconduite et les mesures disciplinaires appropriées.

Dans certains cas, des mesures administratives peuvent être prises pour remédier à la situation. Les mesures administratives peuvent être appliquées séparément à une situation, ou en conjonction avec des mesures disciplinaires. Les mesures administratives ne sont pas considérées comme des mesures disciplinaires et peuvent inclure une lettre d'attentes, une formation ou un encadrement.

La direction est encouragée à traiter les comportements indésirables de manière coopérative et informelle lorsque cela est possible. Lorsque les mesures informelles sont insuffisantes, la procédure disciplinaire formelle peut être envisagée. Le présent rapport n'inclut pas les cas qui ont été traités uniquement par l'entremise de mesures informelles.

Un employé qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire telle que décrite dans les lignes directrices a le droit de présenter un grief individuel à chacun des niveaux du processus de grief, jusqu'au dernier niveau inclusivement, en vertu du [Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral](#) et des dispositions de toute convention collective applicable. Les griefs individuels peuvent également faire l'objet d'un arbitrage par un tiers, en vertu de l'alinéa 209(1)(b) de la [Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral](#).

Aperçu des résultats pour 2024-2025

Inconduite

Les cas d'inconduite ont donné lieu à diverses procédures, en fonction des circonstances. Dans certains cas, la direction et les relations de travail (RT) ont mené leurs propres enquêtes et exercices d'établissement des faits pour gérer directement le cas d'inconduite. Dans d'autres situations, des programmes ministériels dotés de leur propre mandat et de leurs propres procédures d'enquête ont procédé à des examens avant de renvoyer les questions à la direction et aux RT afin que d'autres mesures soient prises. (La section sur les [enquêtes ministérielles et les examens administratifs](#) présente un aperçu des résultats de ces programmes).

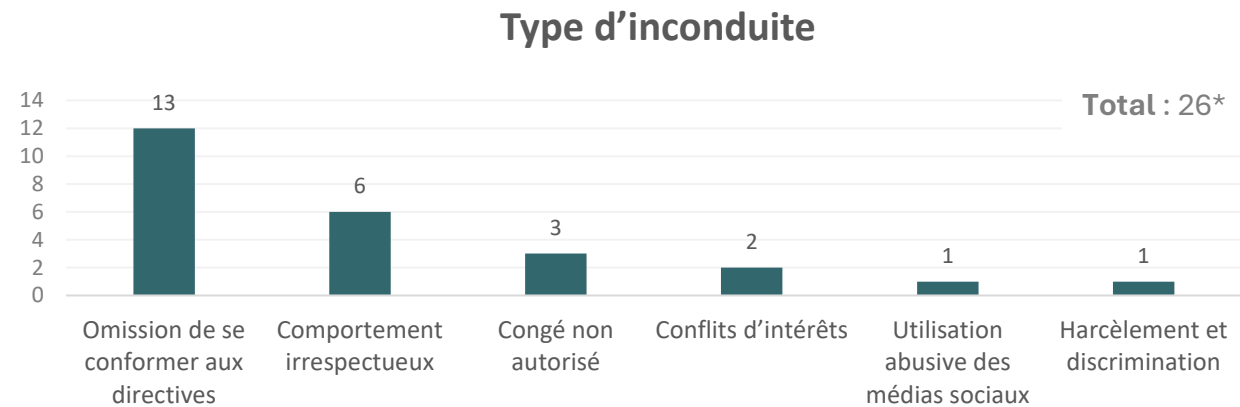
Les cas d'inconduite englobent diverses formes de comportement inapproprié sur le lieu de travail, notamment les retards, l'absentéisme, les congés non autorisés, la participation à des activités personnelles pendant les heures de travail, l'insubordination, le défaut d'exécuter les tâches ou de suivre des instructions, et l'utilisation abusive des biens de l'État. Il s'agit également d'une violation des politiques et des directives, notamment du code de

conduite du Ministère, qui englobe un large éventail de comportements violant les valeurs et les normes éthiques que les employés, à tous les niveaux, sont censés respecter.

Cas fondés d'inconduite

Au cours de l'exercice 2024-2025, sur un **total de 21** cas d'inconduite présumée, **20 cas** étaient fondés et **un cas** n'était pas fondé. Ces cas sont basés sur deux enquêtes administratives formelles et 12 procédures d'établissement des faits, dont certaines avaient débuté au cours de l'exercice précédent. Les autres cas ont été évalués sans procédure d'enquête sur la base de la clarté des allégations et des renseignements disponibles.

La figure ci-dessous montre la proportion de cas d'inconduite fondés en fonction des différents types de comportement.



**Bien qu'il y ait 20 cas d'inconduite fondés, le total indiqué dans le tableau ci-dessus est de 26. Six cas impliquent des infractions et/ou des inconduites multiples et sont donc représentés dans plus d'un type dans le tableau.*

Les deux tableaux suivants présentent un résumé des 20 cas fondés : le premier tableau (tableau A) décrit les 14 cas impliquant une seule infraction et/ou un seul comportement fautif, tandis que le second tableau (tableau B) présente les six cas impliquant des infractions et/ou des inconduites multiples.

Tableau A - Infraction et/ou inconduite unique

Résumé du cas	Mesures
Omission de se conformer aux directives	
Un employé n'a pas suivi la formation obligatoire.	Disciplinaire - Réprimande écrite

Résumé du cas	Mesures
Un employé n'a pas respecté la directive sur la présence prescrite sur le lieu de travail pendant près d'un an et n'a pas dit la vérité quant au respect de son entente de travail hybride.	Disciplinaire - Suspension de cinq jours sans solde
Un employé n'a pas respecté une lettre d'attentes et a fait preuve d'insubordination en ne se conformant pas aux instructions de la direction concernant les tâches assignées.	Disciplinaire - Suspension de deux jours sans solde
Un employé n'a pas fait preuve de diligence raisonnable dans la gestion des contrats, ce qui a permis à des travaux non autorisés de se poursuivre au-delà de la période contractuelle. L'employé a quitté la fonction publique avant que des mesures puissent être mises en œuvre.	Sans objet
Un employé n'a pas obtenu d'autorisation pour des variations d'horaires de travail.	Disciplinaire - Suspension de dix jours sans solde
Un employé n'a pas respecté la directive sur la présence prescrite sur le lieu de travail en ne se conformant pas à son entente de travail hybride.	Disciplinaire - Réprimande écrite
Un employé n'a pas respecté les instructions données par la direction concernant les tâches qui lui ont été assignées.	Disciplinaire - Réprimande écrite
Comportement irrespectueux	
Un employé a fait des commentaires déplacés à l'égard d'un subordonné et n'a pas favorisé un environnement de travail sain et collaboratif.	Disciplinaire - Réprimande écrite
Congé non autorisé	
Un employé s'est absenté sans autorisation pendant une journée.	Disciplinaire - Réprimande écrite
Un employé s'est absenté sans autorisation pendant plusieurs semaines, prétextant une offre d'emploi d'un autre ministère.	Disciplinaire - Suspension de cinq jours sans solde

Résumé du cas	Mesures
Conflits d'intérêts	
Un employé a facilité l'embauche d'un ami ou d'un membre de sa famille.	Disciplinaire et administratif - Suspension de dix jours sans solde et formation obligatoire
Un employé a enfreint le code de conduite en lien à une question de conflit d'intérêts.	Disciplinaire - Réprimande écrite
Utilisation abusive des médias sociaux	
Un employé a publié sur les médias sociaux des commentaires critiquant la directive sur la présence prescrite sur le lieu de travail. Les commentaires comprenaient du contenu supplémentaire qui, dans son ensemble, justifiait une réponse disciplinaire.	Disciplinaire - Réprimande écrite
Harcèlement et discrimination	
Un employé a fait des commentaires inappropriés au sujet d'un autre employé, en lien avec des motifs de distinction illicite.	Disciplinaire et administratif - Réprimande écrite et formation obligatoire

Tableau B - Infractions et/ou inconduites multiples

Résumés des cas	Mesures
Non-respect des instructions et comportement irrespectueux	
Un employé a enfreint une lettre d'attentes en partageant une conversation privée avec des collègues par courriel, en ignorant les instructions relatives à la gestion des dossiers et en défiant la direction à plusieurs reprises.	Disciplinaire - Suspension de deux jours sans solde
Un employé n'a pas respecté les lettres d'attentes concernant un comportement irrespectueux et les heures de travail.	Disciplinaire - Réprimande écrite
Un employé n'a pas tenu compte des directives de la direction, a fait preuve d'insubordination et s'est comporté de manière irrespectueuse.	Disciplinaire - Suspension de cinq jours sans solde

Résumés des cas	Mesures
Un employé négligeait ses tâches, communiquait de manière irrespectueuse, ne fournissait pas de documents médicaux en cas de maladie et était souvent en retard.	Administratif - Lettre d'attentes
Un employé a ignoré la chaîne de commandement, a fait preuve d'insubordination et a agi de manière irrespectueuse.	Disciplinaire - Réprimande écrite
Non-respect des instructions et congé non autorisé	
Un employé n'a pas respecté sa lettre d'attentes et s'est absenté sans autorisation.	Disciplinaire - Suspension d'un jour sans solde

Ces cas ont donné lieu à un éventail de mesures administratives et disciplinaires, allant d'une lettre d'attentes et d'une formation obligatoire à des réprimandes écrites et à des suspensions sans solde, reflétant la nature et la gravité de chaque cas. Sur les 20 cas, 16 ont donné lieu à des mesures disciplinaires, un a donné lieu à une mesure administrative, deux ont donné lieu à une combinaison de mesures administratives et disciplinaires et un employé a quitté la fonction publique avant que des mesures aient pu être mises en œuvre.

Actes répréhensibles

Les cas d'actes répréhensibles peuvent être signalés par le biais de divers mécanismes de signalement et d'enquête, en fonction de la nature et de la gravité des problèmes. Certains peuvent être signalés par des mécanismes internes comme les rapports aux gestionnaires, tandis que d'autres sont signalés par des divulgations formelles en vertu de la LPFDAR.

Comme indiqué précédemment dans le présent rapport, les actes répréhensibles englobent les manquements graves à l'intégrité ou à la confiance sur le lieu de travail. Il s'agit notamment de cas graves de mauvaise gestion, d'infractions graves à un code de conduite, d'abus de fonds ou de biens publics et d'actions qui créent un danger substantiel pour la santé, la sécurité ou l'environnement. Il s'agit également d'ordonner ou de conseiller sciemment à d'autres personnes de commettre de tels actes, conformément à la définition de la LPFDAR.

Cas fondés d'actes répréhensibles

Au cours de l'exercice 2024-2025, aucun acte répréhensible n'a été constaté. L'équipe des services de divulgation interne (SDI) a reçu un total de **10 demandes de renseignements** de la part d'employés de Santé Canada. Parmi ces demandes, une divulgation a été faite au titre de la LPFDAR. Une évaluation préliminaire a été réalisée et a conclu qu'une enquête n'était pas justifiée. Par conséquent, aucune enquête n'a été ouverte au cours de l'année.

Enquêtes ministérielles et examens administratifs

À Santé Canada, divers programmes ministériels peuvent recevoir des allégations d'inconduite et d'actes répréhensibles, et ils mènent des examens ou des enquêtes indépendants dans le cadre de leurs mandats respectifs. Lorsque les constatations d'inconduite sont fondées, les cas peuvent être renvoyés à la direction, aux relations du travail ou à d'autres programmes pertinents, comme la sécurité, et peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires. Cependant, dans de nombreux cas, l'accent est mis sur les mesures administratives ou préventives – comme la publication d'un rapport, l'encadrement ou la formation, ou l'offre de ressources – afin de résoudre le problème et d'éviter qu'il ne se reproduise.

Le tableau suivant présente les résultats des enquêtes ministérielles et des examens administratifs pour l'exercice 2024-2025. Des renseignements détaillés concernant les rôles respectifs des programmes sont disponibles dans l'[annexe B](#).

Équipe chargée des examens spéciaux (ES)

Fraude ou inconduite financière

L'équipe chargée des examens spéciaux a reçu **quatre demandes de renseignements** de la part d'employés et/ou de gestionnaires de Santé Canada pour le même exercice financier, au cours duquel une enquête a été ouverte, mais a été jugée non concluante en raison de l'insuffisance des preuves. Deux autres évaluations préliminaires ont déterminé que des enquêtes supplémentaires sur les actes répréhensibles n'étaient pas fondées et une évaluation préliminaire est en cours pour déterminer si une enquête est nécessaire.

Direction des services de gestion de la sécurité (DSGS)

Examen de la cote de fiabilité ou de l'habilitation de sécurité d'un employé

Au cours de l'exercice 2024-2025, **aucun examen justifié** de la cote de fiabilité ou de l'habilitation de sécurité d'un employé n'a été effectué.

Violation de la norme sur l'utilisation acceptable des appareils et des réseaux électroniques

Au cours de l'exercice 2024-2025, **26 cas** ont été recensés dans lesquels un appareil du gouvernement du Canada (GC) remis à un employé a accédé au réseau ministériel depuis l'extérieur du Canada sans autorisation appropriée. L'utilisation non autorisée des appareils du GC à l'extérieur du pays, que ce soit à des fins personnelles ou professionnelles, est considérée comme inacceptable et constitue une violation des lignes directrices établies par Santé Canada en matière de sécurité.

Dans le cadre des mesures de réponse à ces cas, un processus de recherche des faits est mis en place, qui peut déboucher sur une enquête administrative. Les employés sont

informés de la violation et de la nécessité de faire inspecter leur appareil à leur retour. Le dirigeant principal adjoint de la sécurité et la direction sont informés et, dans la plupart des cas, des renseignements suffisants sont reçus dans le cadre du processus de recherche des faits pour que le dirigeant principal adjoint de la sécurité, le service de filtrage de sécurité, la haute direction et les relations de travail puissent prendre une décision éclairée sur les prochaines étapes, qui comprendront généralement des attentes claires afin d'éviter que de telles situations ne se reproduisent à l'avenir. Au cours de l'exercice 2024-2025, **aucune enquête administrative** n'a été menée.

Bureau des politiques scientifiques et d'éthique du ministère (BPSEM)

Violation de l'intégrité scientifique

Au cours de l'exercice 2024-2025, **aucune enquête n'a été menée à terme** en ce qui concerne la violation de l'intégrité scientifique.

Enquêtes externes

Outre les mécanismes de signalement internes, les employés ont la possibilité de s'adresser à diverses organisations fédérales externes qui mènent des enquêtes indépendantes conformément à leur mandat. À Santé Canada, des programmes spécifiques assurent la liaison avec ces organismes externes afin de garantir le respect des politiques et directives pertinentes. Un aperçu de ces organisations, de la nature de leurs enquêtes et des cas terminés impliquant des employés de Santé Canada est présenté ci-après.

Commissariat à l'intégrité du secteur public (ISPC)

Au cours de l'exercice 2024-2025, **aucun rapport** relatif à Santé Canada n'a été publié.

Commission canadienne des droits de la personne (CCDP)

La Division des relations de travail est chargée de coordonner la réponse du Ministère aux plaintes déposées par les employés de Santé Canada auprès de la CCDP. Au cours de l'exercice 2024-2025, **aucune enquête de la CCDP n'a été menée et aucune décision n'a été rendue** à la suite de plaintes déposées par des employés de Santé Canada.

Bureau du Programme du travail, Emploi et Développement social Canada (EDSC)

Au cours de l'exercice 2024-2025, Santé Canada n'a commis **aucune infraction** en vertu de la partie II du Code canadien du travail.

Commission de la fonction publique (CFP)

Au cours de l'exercice 2024-2025, la CFP a mené à terme **deux enquêtes** concernant des fonctionnaires de Santé Canada. Les deux cas ont été jugés fondés.

La CFP a conclu qu'un fonctionnaire avait commis une fraude en demandant et en recevant sciemment l'aide d'un autre fonctionnaire pour passer son examen écrit dans le cadre d'un processus de nomination externe. Le second employé a également été reconnu coupable de fraude en fournissant l'aide demandée. En conséquence, les deux fonctionnaires ont dû suivre une formation sur les valeurs et l'éthique, s'entretenir avec leur directeur et, pendant une période de deux ans, informer la CFP par écrit avant d'accepter tout poste ou travail au sein de la fonction publique fédérale.

Au cours de l'exercice 2024-2025, **aucune enquête de la CFP** n'a été menée concernant des activités politiques irrégulières.

Conclusion

En conclusion, ce premier rapport annuel sur l'inconduite et les actes répréhensibles reflète notre engagement permanent en faveur de la responsabilité, de la transparence et d'une culture d'intégrité. Il s'agit d'une étape clé dans nos efforts pour identifier et traiter les cas d'inconduite. Le rapport reflète les mesures prises pour gérer les cas d'inconduite et souligne l'importance de l'implication des employés dans la création d'un lieu de travail fondé sur des valeurs, sûr, inclusif et respectueux. À l'avenir, Santé Canada continuera d'affiner son approche en proposant des ressources et des services d'aide, et en renforçant la sensibilisation par la formation et la communication.

Santé Canada s'est engagé dans une démarche d'amélioration continue et travaille à la mise en place d'un système de suivi des données plus centralisé et interconnecté. Cela améliorera la précision, l'efficacité et l'accessibilité des données relatives aux cas, renforçant ainsi notre capacité à suivre les tendances et à soutenir une prise de décision éclairée à l'avenir.

La publication de ce rapport garantit que les employés connaissent les mécanismes disponibles pour signaler l'inconduite et les actes répréhensibles, et qu'ils peuvent être assurés que des mesures sont prises rapidement et de manière appropriée le cas échéant. Alors que nous continuons à renforcer notre cadre et nos politiques d'intégrité, nous restons déterminés à faire en sorte que tous les employés respectent les normes de professionnalisme les plus élevées, conformément au code de conduite de Santé Canada et au code de valeurs et d'éthique de la fonction publique. En nous engageant collectivement à déployer ces efforts, nous construisons un lieu de travail qui reflète l'intégrité et le dévouement de la grande majorité des employés qui servent les Canadiens et les Canadiennes avec excellence.

Annexe A : Définitions

Prépondérance des probabilités

La norme de preuve utilisée dans les enquêtes administratives et disciplinaires. Elle exige que, sur la base des preuves disponibles, il soit plus probable qu'improbable que l'inconduite alléguée ait été commise.

Conflits d'intérêts

Situation dans laquelle les intérêts personnels d'un employé compromettent, ou pourraient être perçus comme compromettant, sa capacité à prendre des décisions avec intégrité, impartialité, honnêteté et dans l'intérêt primordial du gouvernement. Il existe trois types de conflits d'intérêts :

- un **conflit d'intérêts (CI) réel**, qui est un conflit qui existe actuellement;
- un **CI apparent**, qui est une situation qu'un observateur raisonnable peut percevoir comme constituant un CI, que ce soit ou non le cas;
- un **CI potentiel**, qui est un conflit qui peut être raisonnablement envisagé comme existant dans l'avenir.

Autorité déléguée

Les administrateurs généraux délèguent certains de leurs pouvoirs aux gestionnaires et aux superviseurs par le biais de l'instrument de délégation des ressources humaines, ce qui leur permet d'agir au nom du délégant dans des limites définies.

Audience disciplinaire

Une réunion formelle pour traiter les allégations d'inconduite d'un employé, qui donne l'occasion à l'employé et/ou à sa personne de confiance de présenter à la direction toute information supplémentaire qu'ils souhaiteraient voir prise en considération avant qu'une décision ne soit prise.

Mesures disciplinaires

Mesures prises par la direction pour remédier à l'inconduite d'un employé. Ces mesures, dont la gravité varie, peuvent inclure des réprimandes verbales ou écrites, une suspension, une rétrogradation, une sanction financière ou un licenciement, et peuvent être appliquées progressivement en fonction de la nature et de la gravité de l'inconduite.

Discrimination

Tout comportement ou toute action, décision ou omission qui traitent une personne ou un groupe de personnes de manière inéquitable sur la base de motifs de distinction illicites énoncés à l'article 3 de la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#), comme (mais sans s'y limiter) la race, le sexe, l'âge ou le handicap.

Exercice de recherche des faits

Un processus entrepris pour recueillir et analyser des renseignements afin d'établir des faits pertinents pour une question ou une allégation spécifique.

Grief

Une plainte officielle écrite liée à l'emploi présentée conformément à la [Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral](#) (LRTSPF).

Harcèlement et violence

Tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire, conformément au [Code canadien du travail](#).

Inconduite

Action ou inaction délibérée de la part d'un employé en violation d'un code de conduite, de politiques, de règlements ou d'un acte. Une **action délibérée** consiste à faire délibérément quelque chose de contraire aux attentes, tandis qu'une **inaction délibérée** consiste à ne pas accomplir intentionnellement une action ou un devoir requis.

Circonstances atténuantes et aggravantes

Facteurs susceptibles de diminuer (atténuation) ou d'augmenter (aggravation) la gravité d'une faute, pris en compte dans le cadre de la procédure disciplinaire.

Équité procédurale

Veille à ce que la procédure disciplinaire soit équitable en informant les employés des allégations, en leur donnant la possibilité d'y répondre et en les informant des conséquences potentielles.

Discipline progressive

Un système de réponses progressives à l'inconduite ou aux problèmes de rendement d'un employé, commençant par des mesures correctives plus légères adaptées aux circonstances et pouvant conduire à des actions plus sévères si les problèmes persistent.

Intégrité scientifique

Respect des valeurs et des pratiques professionnelles lors de la conduite, de la gestion et de la communication de la recherche scientifique, en veillant à l'objectivité, à la clarté, à la reproductibilité et à l'honnêteté.

Actes répréhensibles

Violations graves couvertes par l'article 8 de la [Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles](#), y compris les violations de lois ou de règlements, les cas graves de mauvaise gestion, les abus de pouvoir ou les violations graves des codes de conduite.

Annexe B : Mécanismes de signalement et rôles

La section suivante présente les mécanismes de signalement internes et externes, ainsi que les ressources disponibles pour aider les employés à résoudre leurs problèmes au travail. Il est important de noter que les employés sont encouragés à faire part à leur gestionnaire de tout problème lié à leur lieu de travail. Les gestionnaires servent de point de contact principal, offrant des conseils, un soutien et une orientation sur les mesures appropriées à prendre pour répondre aux préoccupations. Les employés et les gestionnaires sont encouragés à visiter les sites des programmes pour se familiariser avec les procédures de signalement, ainsi qu'avec la formation, les outils et les ressources disponibles dans le cadre de chaque programme.

Mécanismes et rôles en matière de signalement interne

Bureau de l'audit et de l'évaluation

Services de divulgation interne (SDI)

L'équipe des SDI fait partie du Bureau de l'audit et de l'évaluation (BAE), qui relève du dirigeant principal de la vérification et de l'évaluation (DPVE), qui est également le haut fonctionnaire chargé de la divulgation interne.

L'équipe propose un mécanisme sûr, confidentiel et impartial permettant aux employés de signaler des actes répréhensibles présumés sur le lieu de travail. Les SDI ont pour mission d'offrir des renseignements, des conseils informels et une orientation aux employés qui envisagent de faire une divulgation protégée en vertu de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (LPFDAR). Les SDI reçoivent et examinent les dénonciations d'actes répréhensibles présumés et mènent des enquêtes si nécessaire.

Les demandes qui ne sont pas divulguées en vertu de la LPFDAR peuvent être adressées à d'autres services, comme les syndicats, la haute direction, le Centre de l'ombuds et de la résolution, la Direction des services de gestion de la sécurité, le Bureau du respect en milieu de travail et les examens spéciaux au sein du BAE, ou à un organisme externe, comme la Commission canadienne des droits de la personne.

Coordonnées :

- hc.ido-bdi.sc@phac-aspc.gc.ca
- Agent supérieur de l'intégrité dans des cas de divulgation interne :
613-941-2028, ou sans frais : 1-866-299-9114

Équipe chargée des examens spéciaux (ES)

L'équipe des ES, qui fait également partie du BAE, enquête sur les fraudes et les cas d'inconduite financière potentiels au sein du Ministère. L'équipe travaille en étroite collaboration avec d'autres services impliqués dans tous les aspects de la prévention, de la détection et de l'intervention. La fraude ou l'inconduite financière désigne tout acte

intentionnel de malhonnêteté, de tromperie ou d'utilisation abusive de fonds, de ressources ou d'actifs publics à des fins personnelles ou non autorisées. Cela comprend, sans s'y limiter, le détournement de fonds, le vol ou l'utilisation abusive de biens ou de fonds publics, ainsi que la fraude en matière de passation de marchés et en matière d'approvisionnement. Les services de base de l'équipe des ES pour enquêter sur les cas de fraude ou d'inconduite financière sont les suivants :

- mener ou aider à mener des enquêtes sur les pertes de fonds publics et de biens de l'État conformément aux directives du Conseil du Trésor;
- prévenir et détecter les cas de fraude ou d'inconduite financière;
- conseiller la haute direction sur le renforcement de la gouvernance, de l'évaluation des risques et des contrôles internes.

Coordonnées :

- tips-denonciations@hc-sc.gc.ca

Bureau du respect en milieu de travail (BRMT)

Fournit des conseils neutres et impartiaux aux employés et aux gestionnaires sur la prévention et la résolution du harcèlement et de la violence en milieu de travail, comme :

- options pour résoudre les problèmes liés au respect sur le lieu de travail;
- identifier et évaluer les facteurs susceptibles de contribuer au harcèlement et à la violence sur le lieu de travail.

Coordonnées :

- respectintheworkplaceoffice-bureaudurespectdanslelieudetravail@hc-sc.gc.ca
- Sans frais : 1-844-899-3605

Centre de l'ombuds et de la résolution (COR)

Consultations menées par l'ombuds

Il propose des consultations aux employés à tous les niveaux, indépendamment de leur grade ou de leur ancienneté, en leur offrant un espace pour soulever et discuter des problèmes liés au lieu de travail, tout en les orientant vers des options, des renseignements, des ressources, des recours et un soutien pour les aider à résoudre leurs problèmes.

Services de gestion informelle des conflits

Offre une gamme de services, y compris la consultation, l'encadrement, les discussions animées, les médiations, les interventions de groupe et la formation, que les employés à tous les niveaux peuvent demander s'ils sont confrontés à un conflit sur le lieu de travail.

Coordonnées :

- Sans frais : 1-888-490-2753
- ombudsman@hc-sc.gc.ca

Division des valeurs et de l'éthique

Propose des discussions confidentielles aux employés qui souhaitent obtenir des renseignements sur les codes de valeurs et d'éthique ou aborder des questions éthiques liées au travail, tout en les guidant vers des options, des ressources et des recours pour les résoudre.

Coordonnées :

- VE_TWCD@hc-sc.gc.ca

Bureau des politiques scientifiques et d'éthique du ministère (BPSEM)

Le responsable de l'intégrité scientifique est chargé de répondre aux préoccupations liées à d'éventuelles violations de l'intégrité scientifique. Une violation de l'intégrité scientifique peut concerner le comportement des employés de l'organisation, à tous les niveaux, qui participent à la conception, à la conduite, à la gestion, à l'examen, à la communication ou à l'utilisation de la recherche, de la science et des activités connexes. Elle peut également concerner des personnes qui effectuent des recherches, des travaux scientifiques ou des activités connexes dans le cadre d'un contrat avec Santé Canada ou en collaboration avec des employés de Santé Canada. La violation peut se produire lorsque les personnes impliquées dans ces activités ne respectent pas les principes d'intégrité scientifique et les normes de conduite responsable de la recherche, comme ils sont définis dans la Politique sur l'intégrité scientifique de Santé Canada et de l'Agence de la santé publique du Canada (la Politique). Les allégations de violations de l'intégrité scientifique peuvent être portées par des personnes de l'intérieur ou de l'extérieur de Santé Canada, qu'elles soient fonctionnaires ou non.

Les allégations de violation peuvent être formulées par des personnes auprès du responsable de l'intégrité scientifique de Santé Canada, d'un gestionnaire, ou par le biais d'un mécanisme de divulgation distinct et formel en vertu de la LPFDAR. Lorsqu'un employé soumet une divulgation officielle en vertu de la LPFDAR, la procédure de divulgation respective commence et le responsable de l'intégrité scientifique n'est plus impliqué. Dans les cas où l'allégation est signalée au BPSEM, le responsable de l'intégrité scientifique procède à une évaluation préliminaire qui détermine si l'allégation entre dans le champ d'application de la politique et si une enquête est nécessaire. Si une enquête est menée et qu'une violation est confirmée, le cadre supérieur responsable, en consultation avec la Division des relations de travail, la Direction des services de gestion de la sécurité, le Bureau de l'audit et de l'évaluation ou le Centre d'ombuds et de résolution, selon le cas, élabore un plan d'action prévoyant des mesures correctives pour renforcer l'intégrité. Les conclusions et le plan d'action seront présentés à l'administrateur général aux fins d'approbation.

Coordonnées :

- hc.scientificintegrity-integritescientifique.sc@hc-sc.gc.ca

Programme de santé et sécurité psychologiques et professionnelles (SSPP)

Le programme reçoit tous les signalements d'incident ou d'accident physique ou psychologique et y répond. Ces incidents ou accidents sont définis comme une maladie ou un événement qui affecte un employé dans l'exercice de ses fonctions ou de tâches connexes et qui cause ou est susceptible de causer une blessure ou un préjudice à l'employé, ou des dommages à la propriété, à l'équipement ou aux biens.

Coordonnées :

- occup.health.safety-sante.securite.au.travail@hc-sc.gc.ca

Direction des services de gestion de la sécurité (DSGS)

Examen de la cote de fiabilité ou de l'habilitation de sécurité d'un employé

L'une des responsabilités de la DSGS consiste à examiner la cote de fiabilité ou l'habilitation de sécurité d'un employé afin de déterminer s'il continue à satisfaire aux exigences de sécurité liées à son rôle dans la fonction publique fédérale. Cet examen est fondé sur des renseignements ou un comportement qui peuvent susciter des inquiétudes quant à la fiabilité de l'employé ou à sa loyauté envers le Canada.

Violation de la norme sur l'utilisation acceptable des appareils et des réseaux électroniques

La DSGS traite également des violations des normes d'utilisation acceptable des ressources informatiques, c'est-à-dire des infractions aux règles établies régissant l'utilisation responsable, éthique et sûre des réseaux, systèmes et données informatiques de l'administration. La norme garantit que les employés utilisent les ressources informatiques de manière à protéger les renseignements gouvernementaux, à maintenir l'intégrité du système et à préserver la confiance du public.

Coordonnées :

- smsd.csb-dsgs.dgsg@hc-sc.gc.ca
- Les coordonnateurs des services de sécurité des directions générales coordonnent les activités de sécurité et mettent en œuvre les pratiques exemplaires conformément à la Politique sur la sécurité du gouvernement et aux lignes directrices ministérielles. Ils jouent également un rôle clé dans le signalement et la gestion des incidents de sécurité.

Mécanismes et rôles en matière de signalement externe

Agents de négociation

Représenter et soutenir les employés confrontés à des problèmes sur le lieu de travail, y compris les griefs, le harcèlement et les mesures disciplinaires. Ils aident les membres à s'y retrouver dans les conventions collectives, à déposer des plaintes et à plaider en faveur d'un traitement équitable.

Coordonnées :

Les employés peuvent contacter leurs représentants syndicaux locaux par l'entremise des sites Web de leurs syndicats respectifs.

Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada (CISPC)

Le CISPC est un organisme fédéral indépendant qui a été créé pour mettre en œuvre la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*. Le Commissariat enquête sur les actes répréhensibles commis dans le secteur public fédéral et aide à protéger contre les représailles les dénonciateurs, les personnes qui font une divulgation protégée d'actes répréhensibles et celles qui participent à des enquêtes. Le Commissariat contribue à renforcer l'obligation de rendre des comptes et à accroître le contrôle des opérations gouvernementales :

- fournir une procédure indépendante et confidentielle pour recevoir et enquêter sur les divulgations d'actes répréhensibles commis dans le secteur public fédéral ou en rapport avec celui-ci, par des fonctionnaires et des membres du public;
- signaler au Parlement les cas fondés d'actes répréhensibles et faire des recommandations aux administrateurs généraux sur les mesures correctives à prendre;
- prévoir un mécanisme de traitement des plaintes de représailles émanant de fonctionnaires et d'anciens fonctionnaires afin de parvenir à un règlement, y compris par la conciliation et le renvoi des affaires devant le Tribunal de protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles.

Coordonnées :

- [Acte répréhensible | Commissariat à l'intégrité du secteur public](#)

Commission de la fonction publique (CFP)

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 CFP enquête sur des préoccupations liées à des processus de nomination spécifiques et sur des allégations d'activités politiques irrégulières pour des organisations assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Coordonnées :

- [Commission de la fonction publique – Canada.ca](#)

Commission canadienne des droits de la personne (CCDP)

La CCDP est un organisme fédéral indépendant chargé de promouvoir et de protéger les droits de la personne au Canada. Son rôle principal est de veiller à ce que les gens soient traités de manière juste et équitable en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). En vertu de cette loi, les personnes ou les groupes qui estiment avoir été traités injustement ou avoir subi des conséquences négatives en raison de motifs de distinction illicites peuvent déposer une plainte auprès de la CCDP. Il s'agit notamment des motifs suivants :

- Race
- Origine nationale ou ethnique
- Couleur
- Religion
- Âge
- Sexe
- Orientation sexuelle
- Identité ou expression de genre
- État matrimonial
- Situation familiale
- Caractéristiques génétiques
- Handicap
- État de personne graciée ou pour laquelle une suspension de dossier a été ordonnée

La CCDP examine les plaintes pour discrimination et détermine si elle y donnera suite ou si elle les rejettera, selon les critères de la LCDP. Le cas échéant, elle mène une enquête pour déterminer si un complément d'enquête est justifié. Dans l'affirmative, elle peut renvoyer les parties à la conciliation ou au Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP) pour une audience visant à déterminer s'il y a eu discrimination.

Coordonnées :

- [Page d'accueil | Commission canadienne des droits de la personne](#)

Bureau du Programme du travail, Emploi et Développement social Canada (EDSC)

Les enquêtes du Programme du travail portent sur le programme de santé et de sécurité au travail du ministère et sur le lieu de travail. Les enquêtes peuvent être lancées dans trois circonstances :

- En cas de blessure grave ou de décès.
- Après une plainte non résolue en vertu de la partie II de l'article 127.1 du *Code canadien du travail* (Procédure interne de règlement des plaintes) : un employé estime

qu'il y a eu une infraction et qu'un accident, une blessure ou une maladie peut se produire ou s'est produit.

- Après une plainte non résolue en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*, article 128.1 (refus de travailler en cas de danger), si l'employé n'est pas satisfait de la décision de Santé Canada et estime qu'il existe toujours un danger pour sa santé.

Dans ces circonstances, le Programme du travail peut :

- Fournir une promesse de conformité volontaire (PVC), en tant que premier niveau d'application. Il s'agit de l'engagement écrit de l'employeur ou de l'employé envers un agent de santé et de sécurité du Programme du travail de corriger les infractions décrites dans la PVC et de fournir une confirmation écrite de conformité dans un délai spécifique.
- Émettre une instruction, c'est-à-dire un ordre écrit formel enjoignant à l'employeur ou à l'employé de remédier à une infraction à la partie II du *Code du travail canadien* dans un délai déterminé.