

Traiter les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles à Agriculture et Agroalimentaire Canada : rapport annuel 2024– 2025



Traiter les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles à Agriculture et Agroalimentaire Canada : rapport annuel 2024–2025

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire, 2025

Version électronique disponible à l'adresse <https://agriculture.canada.ca/fr/ministere/transparence/traiter-cas-dinconduite-dactes-reprehensibles-agriculture-agroalimentaire-canada-rapport-annuel-2024-2025>

No de catalogue : A1-44F-PDF

ISSN : 3111-3656

No d'AAC : 13377F

Issued also in English under the title *Addressing misconduct and wrongdoing at Agriculture and Agri-Food Canada: annual report 2024–2025*

Pour de plus amples renseignements, rendez-vous sur agriculture.canada.ca ou composez sans frais le 1-855-773-0241.

Table des matières

- [Introduction](#)
- [Contexte ministériel](#)
- [Différence entre une inconduite et un acte répréhensible](#)
- [Traitement des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles à AAC](#)
- [Mesures prises dans les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles](#)
 - [Cas de harcèlement et de violence](#)
 - [Mécanisme de résolution des cas de harcèlement et de violence](#)
 - [Résultats des enquêtes officielles sur des plaintes de harcèlement et de violence](#)
- [Mesures et affaires disciplinaires](#)
 - [Mesures disciplinaires](#)
 - [Affaires disciplinaires](#)
- [Bureau de l'ombuds](#)
- [Intégrité scientifique](#)
- [Enquêtes externes](#)
 - [Commissariat à l'intégrité du secteur public](#)
 - [Commission canadienne des droits de la personne](#)
 - [Commission de la fonction publique](#)
- [Conclusion](#)
 - [À propos des chiffres](#)
- [Annexe A – Définitions](#)
- [Annexe B – Ressources à la disposition des employés d'AAC pour traiter les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles](#)

Introduction

Le présent rapport annuel vise à accroître la transparence au sujet du traitement des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles à Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC). Dans ce rapport, qui en est à sa deuxième édition, nous examinons de plus près non seulement les statistiques relatives aux relations de travail et au harcèlement, mais aussi les tendances et les thèmes organisationnels plus généraux dans des domaines comme l'éthique en science, la sécurité et d'autres aspects importants de l'intégrité en milieu de travail.

En plus de présenter un résumé des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles jugés fondés au sein du Ministère au cours de l'exercice 2024-2025 (qui s'étend du 1 avril 2024 au 31 mars 2025), ce rapport fournit aussi des renseignements sur la façon dont ces problèmes ont été traités, et sur les mécanismes, tant informels que formels, mis à la disposition des employés pour signaler des problèmes éthiques en milieu de travail.

Contexte ministériel

Soutenant le secteur canadien de l'agriculture et de l'agroalimentaire, AAC est une organisation vitale qui compte plus de 6000 employés travaillant partout au Canada, dans des bureaux régionaux, des centres de recherche et à l'administration centrale. Le Ministère offre des services, effectue de la recherche et élabore des politiques en vue de favoriser un secteur agricole durable et innovateur. AAC collabore avec des intervenants, notamment des agriculteurs, des transformateurs, des exportateurs et les gouvernements provinciaux et territoriaux, afin de relever les défis et d'exploiter les possibilités dans le secteur. En tant que gardiens de la durabilité et de la sécurité des aliments, les employés d'AAC contribuent de façon importante à ce que le secteur agricole canadien demeure concurrentiel et résilient sur le marché mondial.

En tant que Ministère voué à l'excellence, AAC fait la promotion d'une culture de collaboration, d'innovation et de responsabilisation. Qu'il s'agisse de mener des travaux de recherche révolutionnaires, de soutenir des programmes destinés aux producteurs ou d'élaborer des politiques visant à aider et à améliorer le secteur, tous les employés et gestionnaires jouent un rôle crucial dans la promotion d'un milieu de travail sécuritaire sur le plan physique et psychologique, sain, respectueux, inclusif et exempt de harcèlement et de discrimination.

Le **Code de valeurs et d'éthique d'AAC** définit des attentes claires en matière d'intégrité, d'intendance, d'excellence et de respect des personnes et de la démocratie. Les employés d'AAC doivent respecter les normes éthiques prévues au Code d'AAC dans le cadre de leurs responsabilités quotidiennes; il s'agit d'une condition d'emploi.

Afin de maintenir les normes les plus élevées en matière de comportement éthique en milieu de travail, les employés sont invités à signaler les cas d'inconduite ou les actes répréhensibles sans crainte de représailles, en ayant l'assurance que leurs préoccupations seront traitées avec sérieux.

Différence entre une inconduite et un acte répréhensible

Une **inconduite** est définie comme toute action par laquelle une personne enfreint délibérément une loi, un règlement, une règle, un instrument ministériel ou un instrument de politique, une procédure approuvée, un code de conduite ministériel, une demande raisonnable et légitime de la direction ou le Code de valeurs et d'éthique du secteur public. En résumé, c'est lorsqu'un employé contrevient à l'une des obligations qu'il a acceptées en devenant un employé du Ministère.

Le terme « **acte répréhensible** » est strictement utilisé pour décrire des incidents traités en vertu de la [Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles](#) (LPFDAR). Selon la LPFDAR, les actes répréhensibles sont définis comme suit :

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

Des descriptions de catégories précises d'inconduite et d'actes répréhensibles sont fournies tout au long du rapport.

Traitement des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles à AAC

Tous les employés d'AAC devraient se sentir à l'aise de signaler toute situation qui pourrait constituer, à leur avis, une inconduite ou un acte répréhensible, sans craindre de représailles. Plusieurs procédures de recours sont mises à la disposition des employés qui font face à des inconduites ou à des actes répréhensibles réels ou apparents. L'annexe B contient de plus amples renseignements sur ces processus, y compris des détails sur les mécanismes possibles et les coordonnées des personnes ressources.

Pour s'y retrouver dans le processus et gérer les problèmes, les gestionnaires demeurent toujours le premier point de contact. Les employés peuvent aussi s'adresser à la [Direction générale des ressources](#)

[humaines](#) ou au Bureau de l'ombuds à l'adresse AAFC.Ombuds.AAC@agr.gc.ca afin d'obtenir de l'aide ou des services informels, ou pour s'y retrouver dans les différents mécanismes de recours qui leur sont offerts.

AAC traite tous les cas présumés d'inconduite et d'actes répréhensibles selon les indications données dans les politiques et les lignes directrices du Ministère et du gouvernement du Canada. Cela consiste notamment à mener des enquêtes équitables et objectives en fonction des besoins et aussi rapidement que possible, à prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la confidentialité des informations et des renseignements personnels recueillis et à veiller à ce que la procédure soit équitable pour toutes les parties concernées. Cela inclut les personnes visées par une enquête et celles qui ont entamé une procédure formelle.

Un processus d'enquête est lancé pour tous les cas d'inconduite possible.

Dans le cas d'un acte répréhensible, lorsqu'une divulgation est reçue, une analyse de la recevabilité est effectuée en fonction d'un certain nombre de critères permettant de déterminer si la divulgation répond aux exigences contenues dans la Loi. Les enquêtes sont menées le plus rapidement possible et de manière aussi informelle que possible, en faisant preuve de la rigueur nécessaire tout au long du processus. Les [procédures de divulgation en vertu de la LPFDAR](#) sont accessibles sur AgriSource.

Bien que toutes les plaintes et les allégations soient reçues et évaluées pour s'assurer qu'elles sont traitées de manière appropriée, les allégations ne font pas toutes l'objet d'un processus d'enquête formel. Dans certains cas, il se peut que la plainte ou l'allégation ne soit pas étayée, ou que des mécanismes de recours informels soient plus appropriés. Quoi qu'il en soit, la direction joue un rôle crucial dans le maintien d'un environnement de travail sain, et toutes les parties concernées peuvent se prévaloir des services offerts. L'équipe chargée du mieux être au travail d'AAC propose divers services indépendants et confidentiels, comme le Programme d'aide aux employés (PAE) et les services de gestion informelle des conflits (SGIC), afin de soutenir les employés et de contribuer à rétablir l'environnement de travail. En outre, le Centre d'expertise en relations de travail et le Centre de la politique sur les valeurs et l'éthique peuvent aider les gestionnaires à promouvoir et à renforcer l'importance d'une conduite éthique en milieu de travail et à corriger les comportements inappropriés.

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

Après un examen des faits présentés et l'application de la norme de preuve dans le cadre d'enquêtes administratives (soit la prépondérance des probabilités), on détermine si une allégation d'inconduite ou d'acte répréhensible est fondée ou non fondée. En tant qu'employeur, AAC veille à prendre les mesures disciplinaires ou administratives appropriées lorsqu'il est établi qu'une inconduite ou un acte répréhensible est fondé. Dans certains cas, une situation peut justifier la prise à la fois de mesures disciplinaires et administratives.

Les **mesures disciplinaires** sont des mesures correctives officielles qui visent à corriger des comportements; elles sont généralement de nature progressive et sont de plus en plus sévères en cas de récidive. Pour déterminer la mesure appropriée, le gestionnaire doit tenir compte de tous les facteurs aggravants et atténuants. Dans certains cas, l'inconduite peut être suffisamment grave pour justifier une mesure sévère, même s'il s'agit d'une première infraction. Les mesures disciplinaires

peuvent prendre la forme d'une réprimande verbale, d'une réprimande écrite, d'une suspension (sans solde), d'une sanction pécuniaire, d'une rétrogradation temporaire et aller jusqu'au licenciement. Les personnes qui font l'objet d'une mesure disciplinaire peuvent déposer un grief.

Les **mesures administratives** sont des mesures qui peuvent être prises pour apporter les ajustements nécessaires à une situation. Certaines situations peuvent nécessiter la mise en place d'une ou de plusieurs mesures administratives. Dans certains cas, on pourrait décider qu'une mesure administrative est suffisante pour remédier à la situation.

Les mesures administratives peuvent comprendre le fait de mettre un employé en congé administratif sans solde, le retrait temporaire de la délégation des pouvoirs en matière de ressources humaines ou des pouvoirs financiers, ou d'autres mesures, s'il y a lieu et selon la situation.

Les mesures administratives peuvent aussi être utilisées pour fournir des outils à l'employé afin de s'assurer que l'inconduite ne se reproduise pas. Par exemple, on pourrait lui remettre une lettre précisant les attentes, élaborer un plan d'action lui permettant de modifier son comportement, lui offrir de la formation ou de l'encadrement, ou encore organiser des réunions régulières avec la direction.

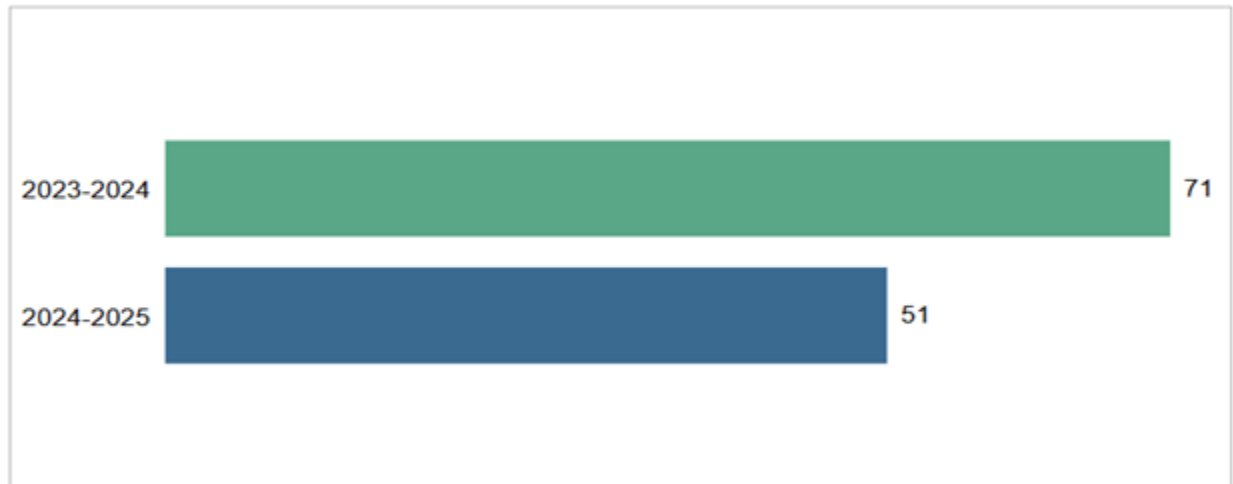
Cas de harcèlement et de violence

Le *Code canadien du travail* définit le harcèlement et la violence comme « tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos enfreignant des dispositions réglementaires ». Cela comprend tous les types de harcèlement et de violence, comme le harcèlement sexuel, la violence physique et la violence familiale, et il peut s'agir d'une série d'incidents ou d'un seul incident majeur.

Le Programme de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail (PPHVM) porte essentiellement sur la prévention et la résolution du harcèlement et de la violence à AAC, en offrant des renseignements objectifs, des solutions et des orientations pour soutenir les parties tout au long du processus de résolution.

Au cours de l'exercice financier 2024-2025, AAC a géré 51 cas de harcèlement et de violence, ce qui comprend aussi bien des avis d'incidents que des demandes.

Cas de harcèlement et de violence, de 1 avril 2023 à 31 mars 2025



Exemples de harcèlement et de violence en milieu de travail

- Envoyer ou demander des communications électroniques inappropriées.
- Endommager intentionnellement, cacher ou voler les effets personnels ou le matériel d'une personne.
- Faire des remarques désobligeantes sur l'identité de genre ou l'orientation sexuelle d'une personne.
- Répandre des rumeurs malveillantes ou des ragots sur une personne ou un groupe.
- Exclure ou isoler intentionnellement une personne sur le plan social.
- Critiquer, miner la confiance, rabaisser ou ridiculiser une personne.
- Ridiculiser ou discipliner publiquement un subordonné.
- Entraver de manière arbitraire le rendement ou la promotion d'un subordonné.

Mécanisme de résolution des cas de harcèlement et de violence

Lorsqu'il reçoit une demande ou un avis d'incident, l'employeur a l'obligation d'y donner suite en se servant des orientations fournies par le PPHVMT, dont le personnel s'occupe de coordonner le processus de résolution du harcèlement et de la violence.

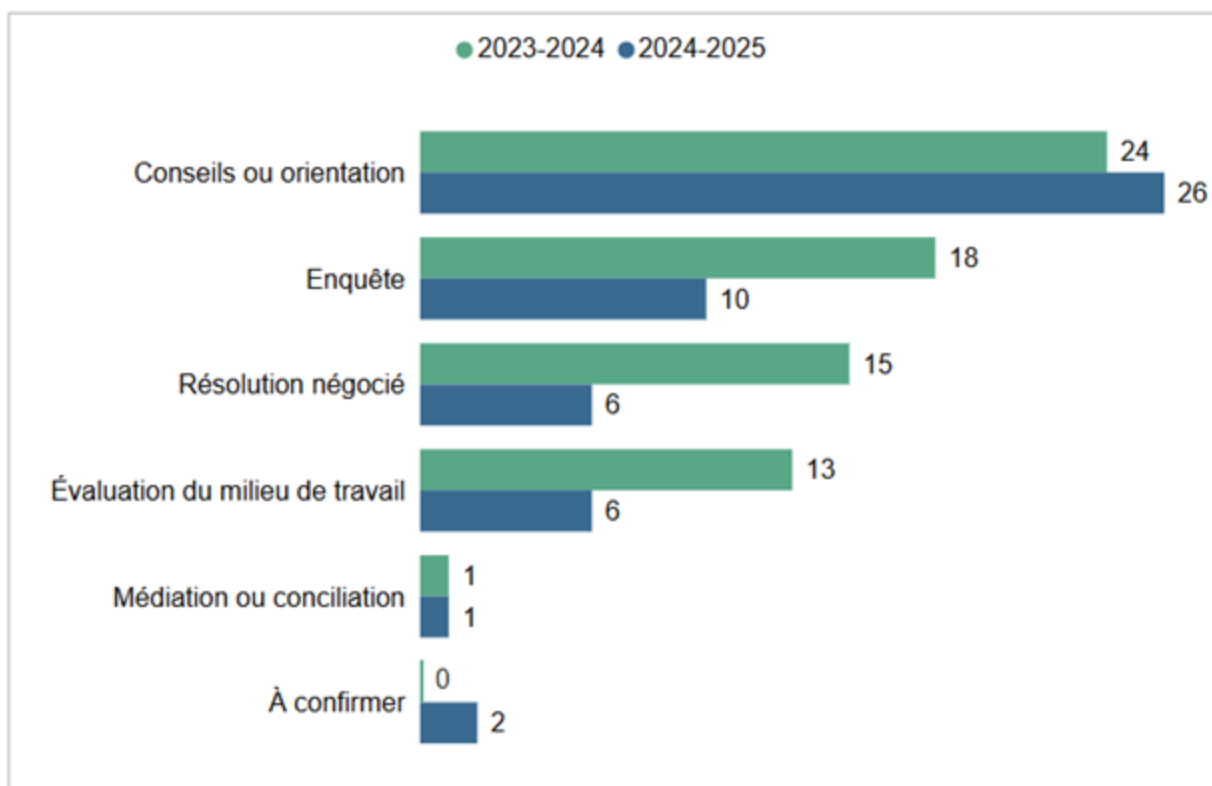
Le tableau suivant présente des renseignements statistiques sur les mécanismes de résolution des cas de harcèlement et de violence pour l'exercice 2024-2025 par rapport à l'exercice 2023-2024. Les données correspondent aux dossiers ouverts au cours de l'exercice en question.

Au cours de l'exercice 2024-2025, AAC a géré 51 cas de harcèlement et de violence.

- 26 cas résolus grâce à des conseils ou à une orientation

- 10 cas résolus grâce à une enquête
- 6 cas résolus grâce à un règlement négocié
- 6 cas résolus grâce à une évaluation du milieu de travail
- 1 cas résolu grâce à la médiation ou à la conciliation
- 2 cas à confirmer

Cas de harcèlement et de violence



Mécanismes de résolution

- **Enquête** : les enquêtes sont confidentielles et menées par des tiers qualifiés et impartiaux. Les rapports d'enquête présentent des conclusions et des recommandations visant à éliminer ou à atténuer le risque que des cas de harcèlement et de violence se produisent à l'avenir.
- **Règlement négocié** : processus confidentiel entrepris pour parvenir à une résolution mutuellement bénéfique entre deux ou plusieurs parties impliquées dans un conflit ou un désaccord, grâce à la discussion, à la délibération et au compromis en vue de résoudre les différends.
- **Évaluation du milieu de travail** : le Comité de santé et de sécurité au travail et la direction définissent conjointement les facteurs de risque liés au harcèlement et à la violence en milieu de

travail et les causes profondes des conflits, et élaborent un plan d'action pour prévenir de nouveaux incidents et rétablir le bien être en milieu de travail.

- **Conseil ou orientation** : discussions entre le personnel du PPHVMT et la partie principale pour déterminer si les allégations respectent la définition du harcèlement et de la violence, et pour examiner des solutions qui permettraient de résoudre le problème avant l'envoi d'un avis d'incident officiel.
- **Médiation ou conciliation** : assistance d'un tiers impartial en vue de parvenir à un accord ou à un règlement volontaire et confidentiel entre des parties en conflit.

Résultats des enquêtes officielles sur des plaintes de harcèlement et de violence

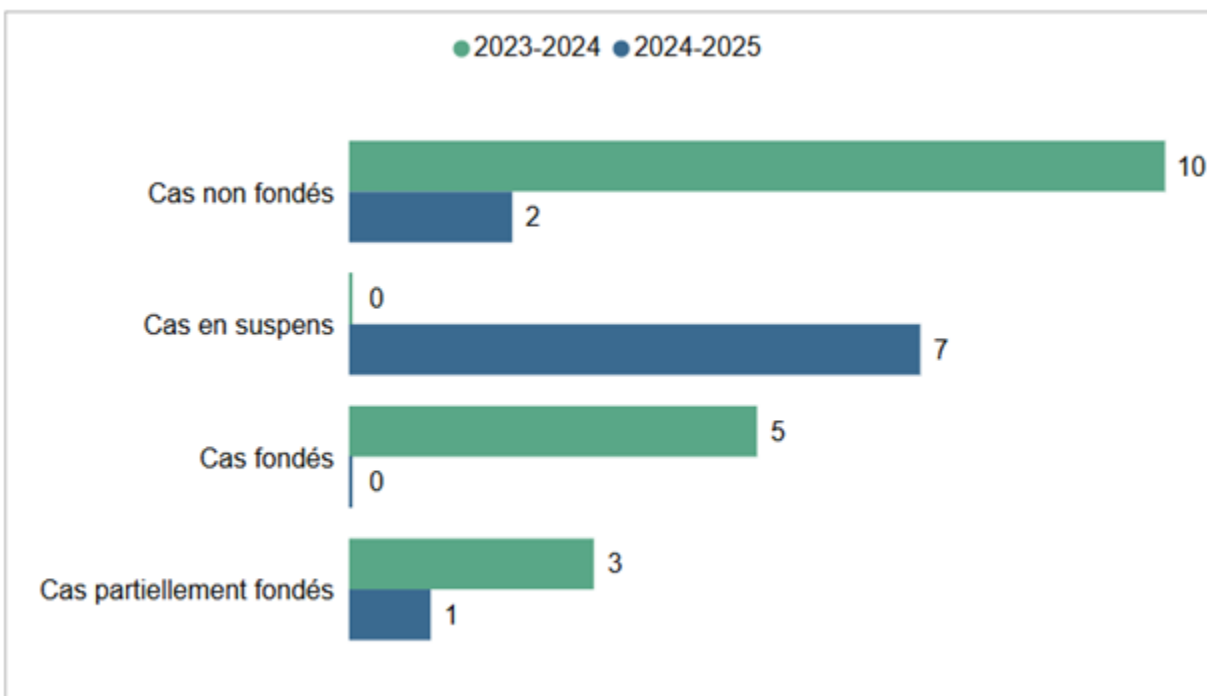
Si la partie principale (plaignant) décide de demander une enquête, AAC doit remettre à la partie intimée (défendeur) un avis pour l'informer qu'une enquête sera menée. Le personnel du PPHVMT soutient les parties tout au long du processus, en veillant à l'équité procédurale et au respect du Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail et du Code canadien du travail. Le personnel du PPHVMT retiendra les services d'un enquêteur à partir d'une liste préétablie de personnes qualifiées, en tenant compte de la nature des allégations et des besoins des parties.

Le tableau suivant présente des renseignements statistiques sur le nombre d'enquêtes sur le harcèlement et la violence et leurs résultats pour l'exercice 2024-2025 par rapport à l'exercice 2023-2024. Les données correspondent aux dossiers ouverts au cours de l'exercice en question.

Au cours de l'exercice 2024-2025, AAC a coordonné 10 enquêtes sur le harcèlement et la violence en milieu de travail.

- 2 cas non fondés
- 7 cas en suspens
- 0 cas fondé
- 1 cas partiellement fondé

Enquêtes sur le harcèlement et la violence en milieu de travail



Résultats possibles d'une enquête

- **Cas non fondé** : trop peu de preuves à l'appui pour déterminer qu'il y a eu du harcèlement et de la violence, ou les allégations ne correspondent pas à la définition du harcèlement et de la violence, conformément au Code canadien du travail.
- **Cas en suspens** : en attente du rapport d'enquête final.
- **Cas fondé** : l'enquêteur estime que, selon la prépondérance des probabilités, les allégations formulées par une partie principale constituent du harcèlement et de la violence au sens du *Code canadien du travail*.
- **Cas partiellement fondé** : selon les conclusions de l'enquête, certaines allégations, mais pas toutes, constituent du harcèlement et de la violence en milieu de travail.

Mesures et affaires disciplinaires

Mesures disciplinaires

Les mesures disciplinaires prises au sein de la fonction publique fédérale sont censées être de nature corrective plutôt que punitive. On les utilise pour traiter des comportements qui vont à l'encontre des politiques ou des normes de conduite; elles visent à aider les employés à corriger leurs comportements afin de respecter les normes élevées essentielles pour remplir le mandat d'AAC.

Voici des exemples de mesures disciplinaires courantes.

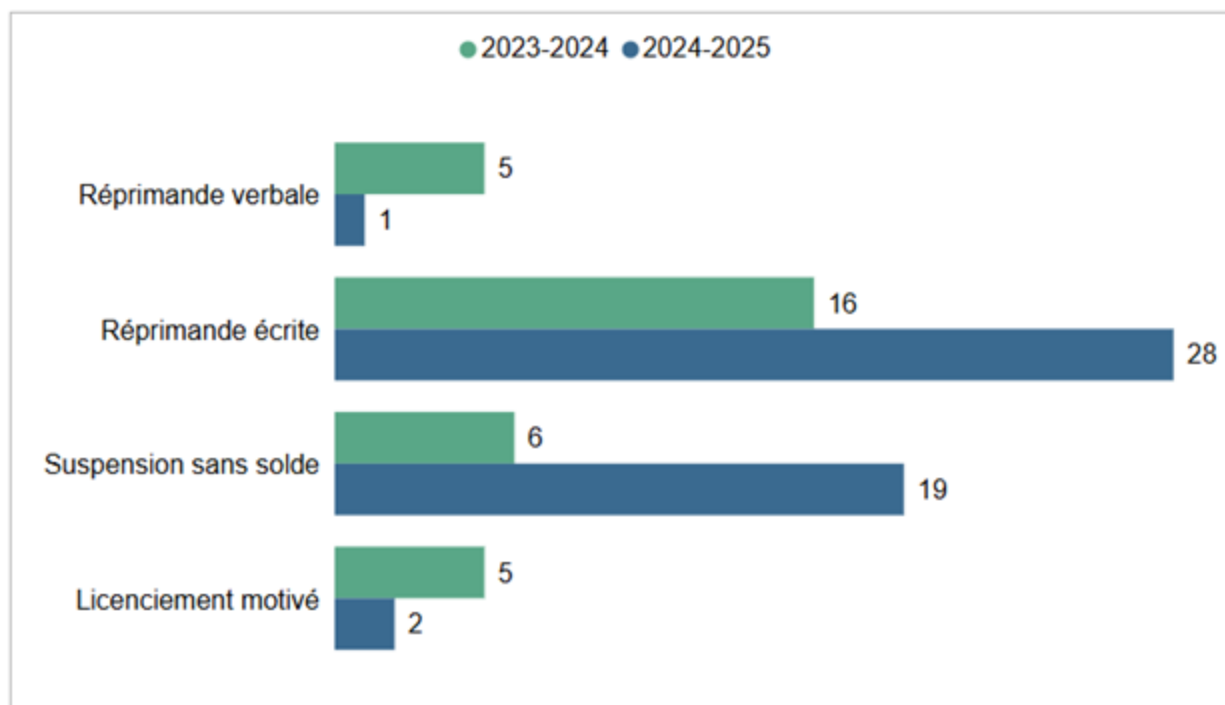
- **Réprimande verbale** – Mesure verbale formelle consistant à décrire la nature de l'inconduite.
- **Réprimande écrite** – Avis formel par écrit consistant à décrire la nature de l'inconduite.
- **Suspension** – Retrait temporaire des fonctions sans solde à la suite d'une inconduite; la durée varie en fonction de la gravité.
- **Licenciement** – Renvoi en cas d'infractions graves ou répétées.

Le tableau suivant présente des statistiques sur les mesures disciplinaires mises en œuvre au cours de l'exercice 2024-2025 par rapport à l'exercice 2023-2024.

Au cours de l'exercice 2024-2025, AAC a pris 50 mesures disciplinaires en lien avec les affaires disciplinaires indiquées ci après :

- 1 réprimande verbale;
- 28 réprimandes écrites;
- 19 suspensions sans solde;
- 2 licenciements motivés.

Affaires disciplinaires



Affaires disciplinaires

En cas de violation des valeurs et de l'éthique, les gestionnaires délégués sont chargés de mener des enquêtes approfondies avec l'aide du Centre d'expertise en relations de travail d'AAC. Après avoir examiné les résultats de l'enquête avec l'équipe des Relations du travail, les gestionnaires doivent prendre les mesures correctives appropriées, le cas échéant, en fonction de la nature et de la gravité de l'inconduite.

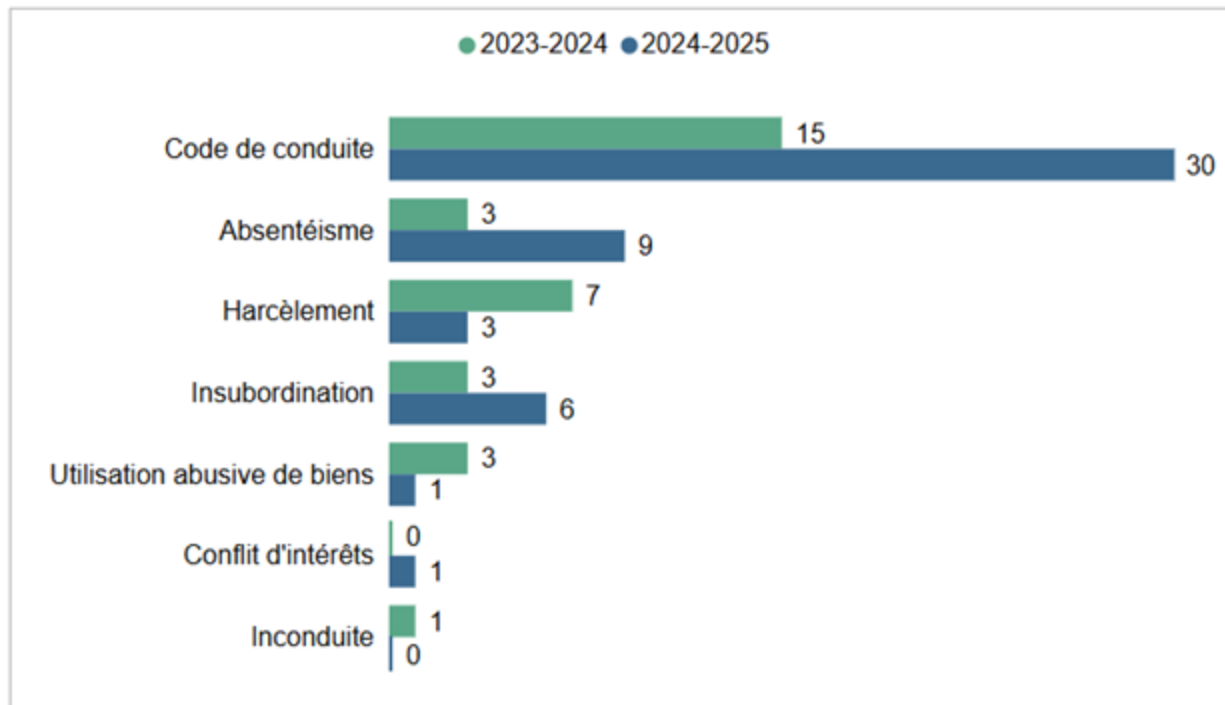
Lorsque la nécessité de mesures disciplinaires est établie, les mesures prises ne sont pas de nature punitive. Elles devraient être utilisées comme moyen de traiter et de corriger des comportements ou des gestes qui ne sont pas conformes aux politiques ou aux normes de conduite de l'employeur.

Le tableau suivant présente des statistiques sur le type des affaires disciplinaires relevées par AAC au cours de l'exercice 2024-2025 par rapport à l'exercice 2023-2024.

Au cours de l'exercice 2024-2025, AAC a recensé 50 affaires disciplinaires.

- 30 liées au code de conduite
- 9 liées à l'absentéisme
- 3 liées au harcèlement
- 6 liées à l'insubordination
- 1 liée à l'utilisation abusive de biens
- 1 liée à un conflit d'intérêts

Type des affaires disciplinaires



Plusieurs affaires disciplinaires étaient liées à des violations du Code de valeurs et d'éthique d'AAC, en particulier des valeurs de respect envers les personnes, d'intendance et d'intégrité. Les sections suivantes décrivent l'inconduite en fonction de ces valeurs fondamentales.¹

Respect envers les personnes

Cette valeur met l'accent sur le traitement de toutes les personnes avec respect, dignité et équité, ce qui contribue à un milieu de travail accessible, sain et sécuritaire sur le plan physique et psychologique, qui favorise l'équité, l'inclusion, la mobilisation, ainsi que l'ouverture et la transparence. La reconnaissance et la valorisation de la diversité des idées, des points de vue, des expériences vécues et des personnes — y compris l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'ascendance, les origines et les capacités — sont fondamentales pour le travail du Ministère. Dans cette catégorie, les remarques et les messages inappropriés et agressifs font partie des manquements.

- Des employés ont reçu des réprimandes verbales et écrites pour avoir formulé des commentaires inappropriés ou irrespectueux pendant des réunions, y compris avoir utilisé un langage agressif et lancé des remarques désobligeantes sur des gestionnaires et des collègues.

¹ Les renseignements qui suivent présentent des résumés de situations et les mesures disciplinaires imposées à la suite du processus d'enquête. Afin d'assurer la confidentialité, il se pourrait que des détails propres à un cas, qui sont parfois cruciaux pour déterminer la sévérité de la mesure, aient été omis. Par conséquent, le lecteur pourrait avoir du mal à comprendre pourquoi une mesure particulière a été prise pour chacune des situations décrites.

- Des réprimandes écrites ont été adressées à des employés dans les cas où ils ont refusé de suivre la formation requise, ont enfreint les protocoles de communication ou se sont adressés aux superviseurs de manière irrespectueuse.
- Des suspensions ont été imposées dans des cas plus graves, par exemple des remarques sexuellement inappropriées, des commentaires discriminatoires liés à l'âge ou au sexe, des messages menaçants et le dépôt de plaintes de harcèlement vexatoires.

Intendance

Les fonctionnaires doivent veiller à la bonne intendance des ressources ministérielles, ce qui comprend le temps, les ressources et les biens. Les employés doivent se conformer aux politiques financières, remplir leurs obligations professionnelles et respecter les directives. L'utilisation abusive de cartes d'achat, les activités de recherche non autorisées et les absences répétées ou inexpliquées ayant perturbé les activités et la productivité de l'équipe figurent parmi les manquements dans cette catégorie.

- Il y a eu des réprimandes verbales et des suspensions dans les cas de fractionnement de contrats et pour les tentatives de contournement des limites d'achat, en violation de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et de la Politique sur les cartes d'achat.
- Les circonstances suivantes ont entraîné des réprimandes ou des suspensions :
 - défaut d'acheter l'équipement essentiel en temps utile;
 - non respect des orientations de la direction;
 - utilisation inappropriée du système de courrier électronique d'AAC dans le cadre d'activités externes;
 - utilisation inappropriée du réseau d'AAC pour visionner des sites Web ou des vidéos sans lien avec le travail;
 - défaut d'obtenir l'approbation de la direction ou de fournir un préavis suffisant d'absence du travail ou de congé prolongé;
 - travaux de recherche effectués à l'aide du matériel et des ressources d'AAC sans avoir obtenu les autorisations nécessaires;
- situations liées à une absence non autorisée.

Intégrité et conflit d'intérêts

Les employés doivent respecter les normes d'intégrité les plus élevées dans toutes leurs activités et éviter les conflits d'intérêts réels ou apparents. Dans cette catégorie, les manquements avaient trait à des relations non autorisées avec des entités étrangères et à l'utilisation abusive de biens ou de ressources. Dans ces cas, les Services de la sécurité et du renseignement ministériels d'AAC ont collaboré avec les Relations de travail et les gestionnaires pour mener une enquête et examiner les cas, et pour déterminer et mettre en œuvre les mesures disciplinaires appropriées.

- Un employé a fait l'objet d'une suspension lorsqu'il a tiré un bénéfice personnel de la conclusion d'ententes avec une entité étrangère par l'intermédiaire du Ministère sans avoir obtenu les approbations nécessaires.
- On a procédé à un licenciement lorsqu'il a été établi que des contrats avaient été signés avec une entité étrangère à l'insu de la direction et sans son approbation.

Bureau de l'ombuds

Le Bureau de l'ombuds est une ressource confidentielle et impartiale où les employés peuvent faire part de leurs préoccupations d'ordre professionnel et examiner des possibilités de résolution informelle. Cette section présente un résumé des activités de l'exercice 2024-2025, à partir d'une séance de sensibilisation volontaire auprès des employés.

Les données sont présentées dans le tableau intitulé **Questions soulevées** et indiquent la nature des problèmes portés à l'attention du Bureau de l'ombuds; par ailleurs, de nombreux employés ont soulevé plus d'une question. Les données présentées dans le tableau intitulé **Interventions de l'ombuds** décrivent les types d'aide ou de mesures fournies pour répondre à ces questions. Les questions soulevées ont souvent nécessité plus d'une intervention.

Bien que les préoccupations soulevées ne se rapportent pas toutes à de l'inconduite, les renseignements fournis donnent un bon aperçu des thèmes émergents et des domaines où il serait utile d'attirer l'attention ou de déployer des efforts de prévention.

Questions soulevées



Interventions de l'ombuds



Intégrité scientifique

La Politique sur l'intégrité scientifique (PIS) d'AAC fixe clairement les attentes en matière de conduite éthique et responsable dans le domaine scientifique. Elle s'applique à tous les employés et affiliés concernés par la conception, l'exécution, la gestion, l'examen ou la communication d'activités scientifiques. Une violation de l'intégrité scientifique est définie comme tout comportement qui pourrait raisonnablement être considéré comme incompatible avec les principes énoncés à l'article 6 de la Politique, tels que l'honnêteté, l'objectivité, la transparence et la responsabilité. Les violations peuvent aussi mettre en cause des personnes de l'extérieur d'AAC, par exemple des entrepreneurs, des étudiants ou des scientifiques invités qui utilisent les installations d'AAC ou contribuent aux travaux de recherche dirigés par AAC.

La PIS repose sur les [Lignes directrices concernant la Politique sur l'intégrité scientifique : Violations de l'intégrité scientifique](#), qui présentent des définitions, des exemples et des procédures pour signaler, examiner et résoudre des allégations de violation.

Le Comité d'éthique en science (CES) soutient la mise en œuvre opérationnelle de la PIS. Il fournit des conseils sur les questions éthiques, examine les violations possibles et fait la promotion d'une culture de l'intégrité scientifique. Le CES fonctionne selon le [Cadre stratégique pour l'éthique en science](#) (CSES), qui définit ses responsabilités et décrit les procédures pour répondre aux préoccupations éthiques et aux allégations formelles d'inconduite.

En partenariat avec le CES, le Comité d'éthique de la recherche sur des êtres humains (CERH) fait office de comité d'éthique informel de la recherche d'AAC et examine tous les protocoles de recherche prévoyant la participation d'êtres humains ou l'utilisation de matières d'origine humaine. Le travail du CERH est guidé par l'[Énoncé de politique des trois conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains \(EPTC 2022\)](#).

En cas de violation présumée, les employés sont encouragés à trouver une solution informelle par le dialogue ou la médiation, le cas échéant. En cas d'allégation formelle, le CES procède à un examen préliminaire conformément au CSES et aux lignes directrices concernant la Politique sur l'intégrité scientifique. Lorsqu'une violation est confirmée, les conséquences dépendent de la nature et de la gravité de la violation et peuvent comprendre des mesures correctives ou des mesures disciplinaires.

Si une allégation ne relève pas de la PIS, le CES renverra l'affaire aux canaux appropriés, par exemple au Centre de la politique sur les valeurs et l'éthique, au Bureau de l'ombuds ou à la Direction générale des ressources humaines.

Au cours de l'exercice 2024-2025, le CES a reçu deux allégations; après enquête, aucune ne constituait une violation. Voici quels étaient les motifs des deux allégations.

- Publication de renseignements inexacts : des préoccupations ont été soulevées concernant des erreurs factuelles dans un document publié. Le CES a déterminé que les erreurs étaient jugées non intentionnelles et qu'il ne s'agissait pas là d'une inconduite. Le CES a travaillé avec la direction en vue de recommander une résolution informelle, les correctifs étant apportés au moyen des processus appropriés de la « revue ». Bien qu'il ne s'agisse pas d'une violation de la politique, il a été conseillé d'améliorer la coordination et les orientations locales afin d'éviter de nouveaux problèmes.

- Différend au sujet de l'utilisation et de la paternité des données : il y a eu un désaccord concernant l'exclusion de données de recherche d'une publication et des préoccupations relatives au droit des coauteurs. La situation a fait l'objet d'un examen à la lumière du Cadre stratégique d'AAC pour l'éthique en science et des lignes directrices pertinentes en matière de publication. On a conclu que les décisions prises étaient appropriées et conformes aux obligations éthiques et contractuelles, et aucune violation n'a été constatée.

Enquêtes externes

D'autres entités canadiennes mènent également leurs propres enquêtes sur des organisations fédérales dans le cadre de leur mandat. Cette section présente des renseignements sur les types d'enquêtes menées par ces organisations, ainsi qu'un résumé de toutes les enquêtes effectuées sur les allégations d'inconduite et d'actes répréhensibles de la part d'employés ou de fournisseurs d'AAC.

Commissariat à l'intégrité du secteur public

Le Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada 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 les dénonciateurs, c'est à dire les personnes qui font une divulgation protégée d'actes répréhensibles et celles qui participent à des enquêtes, de toutes représailles.

Le Commissariat contribue à renforcer l'obligation de rendre des comptes et à accroître la surveillance des activités gouvernementales en prenant les mesures suivantes :

- mettre en place une procédure indépendante et confidentielle pour recevoir et examiner les divulgations d'actes répréhensibles commis dans le secteur public fédéral ou en lien avec celui-ci, par des fonctionnaires et des membres du public;
- signaler au Parlement les cas fondés d'actes répréhensibles et recommander aux administrateurs généraux des mesures correctives;
- prévoir un mécanisme de traitement des plaintes de représailles formulées par des fonctionnaires et d'anciens fonctionnaires en vue d'un règlement, y compris par la conciliation et le renvoi des affaires devant le Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles;

Au cours de l'exercice 2024-2025, 3 demandes ont été reçues concernant des employés d'AAC; cependant, aucune des demandes n'a donné lieu à une enquête, car elles ne répondaient pas aux critères prévus par la loi pour poursuivre la démarche.

Commission canadienne des droits de la personne

En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, tout individu ou groupe d'individus peut présenter une plainte relative aux droits de la personne à la Commission canadienne des droits de la

personne (CCDP) relativement à toute action ou décision pour laquelle il a des motifs raisonnables de croire qu'elle a entraîné le traitement injuste ou négatif d'une personne sur la base des 13 motifs de distinction illicite, soit :

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

La CCDP examine les plaintes de discrimination et, au besoin, recueille de l'information auprès des parties pour définir les prochaines étapes et déterminer si la plainte sera soumise au [Tribunal canadien des droits de la personne](#) (TCDP) afin d'établir s'il y a eu discrimination. Veuillez consulter la [Commission canadienne des droits de la personne](#) pour obtenir de plus amples renseignements sur le processus d'examen.

Le Centre d'expertise en relations de travail veille à coordonner la réponse du Ministère aux plaintes déposées à la CCDP contre AAC. Au cours de l'exercice 2024-2025, la CCDP a accepté d'examiner deux plaintes contre AAC. Aucune décision du TCDP relative à AAC n'a été rendue au cours de l'exercice 2024-2025.

Commission de la fonction publique

Dans le cadre de son mandat consistant à superviser l'intégrité du système de dotation et l'impartialité politique de la fonction publique fédérale, la Commission de la fonction publique (CFP) enquête sur les inquiétudes relatives à des processus de nomination particuliers et les allégations d'activités politiques irrégulières à l'égard des organisations assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

La CFP a lancé deux enquêtes liées à l'intégrité du système de dotation d'AAC au cours de l'exercice 2024-2025, qui sont toujours en cours.

Aucune enquête sur des activités politiques n'a été menée par la CFP au cours de l'exercice 2024-2025 en ce qui concerne les employés d'AAC.

Conclusion

Le deuxième rapport annuel sur le traitement des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles à AAC marque un nouveau jalon important dans les efforts permanents déployés par AAC pour favoriser un environnement de travail éthique, transparent et responsable. Il souligne la détermination du Ministère à enquêter minutieusement sur toutes les allégations d'inconduite ou d'actes répréhensibles, et à prendre les mesures qui s'imposent le cas échéant.

En présentant les ressources, les services de soutien et les mécanismes de recours offerts, le rapport vise à donner aux employés les moyens de respecter le Code de valeurs et d'éthique d'AAC dans leur travail quotidien. Cet engagement contribue à un milieu de travail plus sain, plus respectueux, plus inclusif et plus équitable où la confiance règne.

Nous invitons tous les employés à profiter de la vaste gamme de formations offertes pour favoriser un milieu de travail respectueux et éthique. Par exemple, des séances sont offertes sur les valeurs et l'éthique, les conflits d'intérêts, les comportements appropriés en milieu de travail et le leadership éthique, lesquelles visent toutes à promouvoir le respect, l'intégrité et l'excellence à l'échelle du Ministère. En outre, la formation obligatoire permet de s'assurer que tous les employés connaissent leurs responsabilités et possèdent les connaissances nécessaires pour faire respecter les valeurs et les normes du Ministère.

Par ailleurs, les employés qui soupçonnent une inconduite possible ou en sont témoins sont encouragés à la signaler sans tarder à leur superviseur ou à leur gestionnaire.

À propos des chiffres

- Les enquêtes sont prises en considération dans les statistiques en fonction de l'année de l'ouverture du dossier.
- Les renseignements contenus dans le présent rapport respectent la [Loi sur la protection des renseignements personnels](#).
- Au moment de la collecte des données, AAC comptait environ 6440 employés.

Annexe A — Définitions

Enquête : collecte et analyse de renseignements relatifs à un incident d'inconduite présumée.

Conflit d'intérêts : situation, qu'elle soit réelle, apparente ou potentielle, dans laquelle la personne employée a des intérêts privés qui pourraient influencer sur l'exécution de ses fonctions et de ses responsabilités officielles ou par laquelle elle use de sa charge publique pour obtenir des gains personnels.

Processus disciplinaire : processus structuré à la suite d'une allégation d'inconduite visant à inciter l'employé à accepter et à respecter les règles et les normes de conduite souhaitables ou nécessaires pour atteindre les buts et les objectifs de l'organisation.

Discrimination : toute action ou décision qui entraîne le traitement injuste ou négatif d'une personne sur la base de l'un ou l'autre des 13 motifs de distinction illicite, soit 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 familiale, les caractéristiques génétiques, la déficience et l'état de personne graciée (pardon ou suspension du casier judiciaire).

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

Inconduite : toute action par laquelle une personne contrevient délibérément, entre autres, à une loi, un règlement, une règle, un instrument de politique du Ministère ou du Conseil du Trésor, une procédure approuvée, un code de conduite ministériel ou encore le Code de valeurs et d'éthique du secteur public. En résumé, un acte par lequel un employé contrevient à l'une des obligations qu'il a acceptées en devenant fonctionnaire. Il peut s'agir par exemple d'un congé pris sans autorisation, d'une insubordination, ou encore d'un manque de ponctualité.

Acte répréhensible : la [Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles](#) (LPFDAR) définit les actes répréhensibles comme un ou plusieurs des actes suivants :

- a. la contravention d'une loi fédérale ou provinciale ou d'un règlement pris sous leur régime, à l'exception de la contravention de l'article 19 de la présente loi;
- b. [l'usage abusif de fonds ou de biens publics \(PDF\)](#);
- c. [les cas graves de mauvaise gestion dans le secteur public \(PDF\)](#);
- d. le fait de causer – par action omission – un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité humaines ou pour l'environnement, à l'exception du risque inhérent à l'exercice des attributions d'un fonctionnaire;
- e. la [contravention grave à un code de conduite \(PDF\)](#) établi en vertu de l'article 5 ou 6 de la LPFDAR;
- 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 à la disposition des employés d'AAC pour traiter les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles

Tous les employés ont le droit, et la responsabilité, de s'exprimer lorsque des problèmes surviennent en milieu de travail.

Les employés qui ont vécu un incident, ou qui ont été témoins ou mis au courant d'un incident devraient communiquer avec :

- leur gestionnaire, s'ils se sentent à l'aise de le faire;
- le Centre de la politique sur les valeurs et l'éthique ou le Bureau de l'ombuds, un endroit sécuritaire et confidentiel pour soulever des inquiétudes à l'extérieur des canaux de signalement officiels;
- selon le problème et la situation, l'équipe des Services de gestion informelle des conflits, un représentant de l'un des réseaux d'employés d'AAC ou un représentant syndical.
- Les gestionnaires peuvent s'adresser à leur conseiller en relations de travail.
- Les cadres peuvent aussi s'adresser à l'Association professionnelle des cadres de la fonction publique du Canada (APEX).

Les équipes suivantes d'AAC peuvent aider à lancer des mécanismes informels et formels, y compris des enquêtes sur les cas d'inconduite et les actes répréhensibles. Les points de contact varient selon le problème en jeu :

- Centre de la politique sur les valeurs et l'éthique : fournit des conseils et des orientations aux employés et aux gestionnaires sur les valeurs et l'éthique, les conflits d'intérêts et d'autres questions éthiques.
- Services de gestion informelle des conflits : offrent aux employés et aux gestionnaires d'AAC des solutions pour contribuer à prévenir, à gérer et à résoudre les conflits en milieu de travail.
- Programme de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail : aide les employés et les gestionnaires à s'y retrouver dans les services et les processus visant à prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail.
- Relations de travail : équipe qui fournit aux gestionnaires des interprétations et des conseils sur les conventions collectives, ainsi que des mises à jour sur les négociations collectives, l'exclusion des postes de gestion, et des orientations aux gestionnaires en cas de grève.
- Bureau de l'ombuds : offre aux employés un espace indépendant, informel, confidentiel et impartial pour aborder les problèmes liés au travail.

- Comité d'éthique en science : fournit des conseils sur les questions éthiques liées à la science, examine les allégations d'inconduite éthique dans les pratiques scientifiques et de non respect des lignes directrices éthiques établies, et effectue des enquêtes connexes.
- Comité d'éthique de la recherche sur des êtres humains : examine tous les protocoles expérimentaux auxquels participent des êtres humains, formule des recommandations et approuve les études.
- Centre d'excellence en IA : établit des normes, des lignes directrices et des procédures sur l'utilisation responsable et éthique de l'IA, et examine et approuve les initiatives numériques en matière d'IA d'un point de vue éthique tout au long d'une initiative.
- Bureau de divulgation interne : offre à tous les employés une tribune leur permettant de signaler et de divulguer des actes répréhensibles en milieu de travail, et s'assure que les employés sont traités avec équité et respect et qu'ils sont protégés contre les représailles.