

Traiter les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles à Agriculture et Agroalimentaire Canada : rapport annuel 2025– 2026



Traiter les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles à Agriculture et Agroalimentaire Canada : rapport annuel 2025–2026

© 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-2025>

No de catalogue : A1-44F-PDF

ISSN : 3111-3656

No d'AAC : 13378F

Issued also in English under the title *Addressing misconduct and wrongdoing at Agriculture and Agri-Food Canada: annual report 2025–2026*

Pour de plus amples renseignements, rendez-vous sur agriculture.canada.ca ou composez sans frais le [1-855-773-0241](tel: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 les plaintes de harcèlement et de violence](#)
- [Mesures et affaires disciplinaires](#)
 - [Mesures disciplinaires](#)
 - [Affaires disciplinaires](#)
 - [Respect envers les personnes](#)
 - [Intendance](#)
 - [Intégrité et conflit d'intérêts](#)
- [Bureau de l'ombuds](#)
- [Intégrité scientifique](#)
- [Enquêtes externes](#)
 - [Commissariat à l'intégrité du secteur public](#)
 - [Enquêtes administratives](#)
 - [Activités relatives à l'habilitation de sécurité](#)
 - [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). Le rapport, qui en est à sa troisième édition, continue de s'appuyer sur les années précédentes en offrant une vue plus complète de l'intégrité du milieu de travail dans l'ensemble du Ministère. En plus des statistiques sur les relations de travail ainsi que sur le harcèlement et la violence, le rapport porte sur les tendances et les thèmes organisationnels plus vastes liés à l'éthique scientifique, à la sécurité, aux valeurs et à l'éthique, ainsi que d'autres domaines clés qui favorisent un milieu de travail respectueux, responsable et éthique. 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 2025–2026 (qui s'étend du 1er avril 2025 au 31 mars 2026), 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 environ 5 750 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 qu'intendants 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.

L'expression **acte répréhensible** est strictement utilisée 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 également communiquer avec la Direction générale des ressources humaines ou au Bureau de l'ombuds à l'adresse AAFC.Ombuds.AAC@agr.gc.ca pour obtenir de l'aide et des services informels ou le Bureau de la divulgation interne pour les questions concernant des actes répréhensibles. Ces bureaux peuvent fournir un soutien et des conseils, notamment sur les différentes options de recours disponibles.

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;

- prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la confidentialité des informations et des renseignements personnels recueillis;
- 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 possibles.

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 le site intranet du Ministère.

Bien que toutes les plaintes et les allégations soient reçues et évaluées pour garantir 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 en milieu de 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 d'améliorer 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 ou 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.

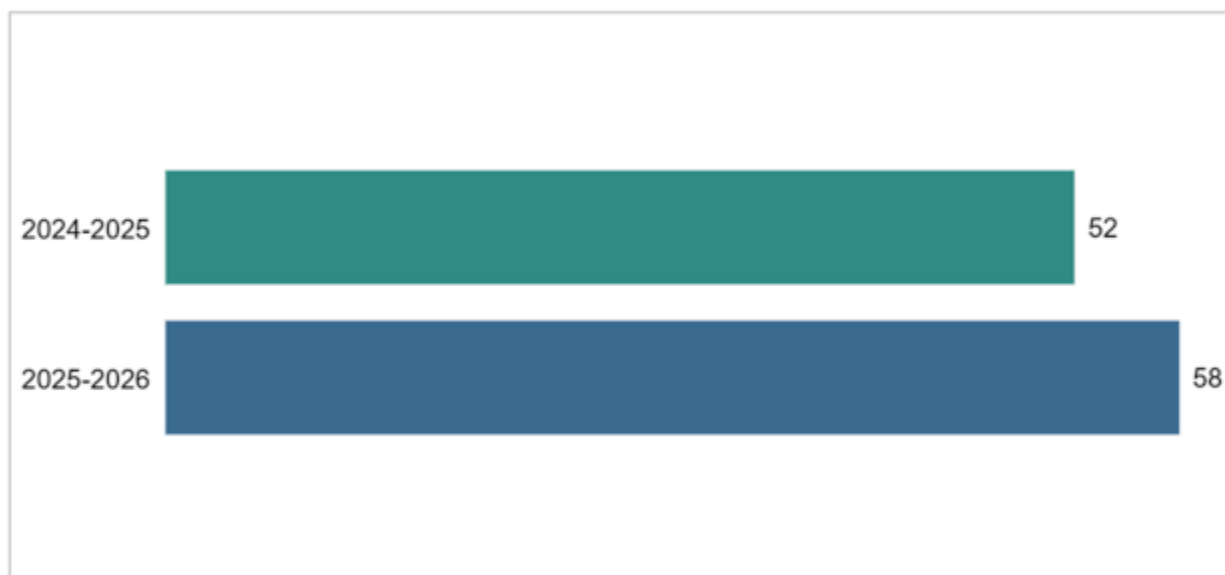
Cas de harcèlement et de violence

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 réglementaire ». 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 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 dans le but de prévenir de nouveaux incidents et de rétablir le bien-être en milieu de travail.

Au cours de l'exercice 2025–2026, il y a eu 58 nouveaux cas de harcèlement et de violence à AAC.

Nombre de cas de harcèlement et de violence par exercice financier à AAC



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

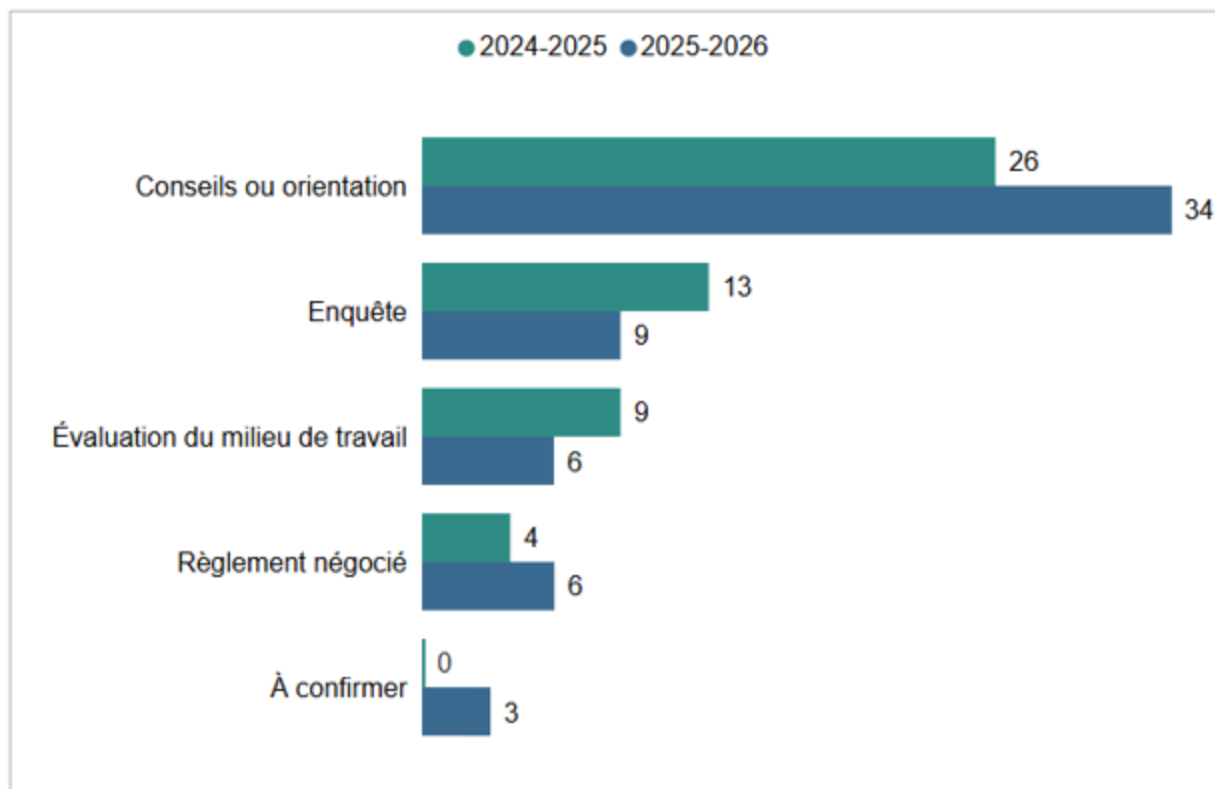
Lorsqu'il reçoit une demande ou un avis d'incident, l'employeur a l'obligation d'y donner suite en se servant des orientations fournies par le PPHVMT, dont le personnel s'occupe de coordonner le processus de résolution du harcèlement et de la violence.

Les 58 cas de harcèlement et de violence ouverts au cours de l'exercice 2025–2026 ont été résolus grâce aux mécanismes de résolution suivants :

- 34 cas résolus grâce à des conseils ou à une orientation
- 9 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
- 3 cas grâce à des mécanismes de résolution à confirmer

Le tableau suivant présente des renseignements statistiques sur les mécanismes de résolution des cas de harcèlement et de violence pour l'exercice 2025–2026 par rapport à l'exercice 2024–2025. Les données correspondent aux dossiers ouverts au cours de l'exercice en question.

Mécanismes de résolution des cas de harcèlement et de violence, exercices financiers 2025–2026 et 2024–2025, cas ouverts au cours de ces exercices



Voici des exemples de mécanismes de résolution de cas de harcèlement et de violence :

- **Enquête** : Les enquêtes sont confidentielles et menées par des enquêteurs tiers qualifiés et impartiaux. Les rapports d'enquête comprennent des conclusions indiquant si les allégations correspondaient ou non à la définition du harcèlement et de la violence, ainsi que des recommandations visant à éliminer ou à réduire au minimum le risque de nouveaux cas de harcèlement et de violence.
- **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.
- **Évaluation du milieu de travail** : Processus par lequel le comité de santé et de sécurité au travail ou son représentant et la direction, d'un commun accord :
 - définissent les facteurs de risque liés au harcèlement et à la violence en milieu de travail et les causes profondes des conflits
 - élaborent un plan d'action pour prévenir de nouveaux incidents et rétablir le bien-être en milieu de travail
- **Conseil ou orientation** : Échange d'information et 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 informellement le problème avant l'envoi d'un avis d'incident officiel.

- **Médiation ou conciliation** : Service tiers impartial qui aide les parties en conflit à parvenir à un accord ou à un règlement volontaire et confidentiel.

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

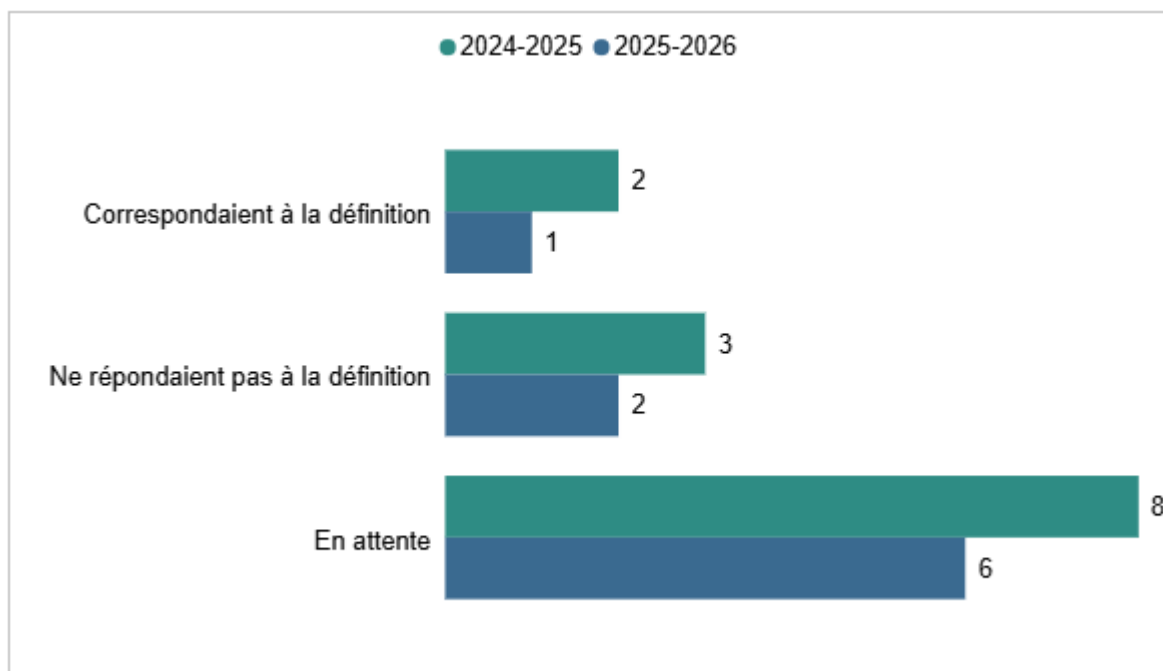
Si la partie principale (plaignant) décide de demander une enquête, AAC doit remettre à la partie intimée (défendeur) un avis pour l'informer qu'une enquête sera menée. Le personnel du PPHVMT soutient les parties tout au long du processus, en veillant à l'équité procédurale et au respect du Règlement 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 des cas de harcèlement et de violence et leurs résultats pour l'exercice 2025–2026 par rapport à l'exercice 2024–2025. Les données correspondent aux dossiers ouverts au cours de l'exercice en question.

Au cours de l'exercice 2025–2026, AAC a coordonné neuf enquêtes sur des cas de harcèlement et de violence :

- 1 cas correspondait à la définition de harcèlement et de violence dans la politique applicable
- 2 cas ne correspondaient pas à la définition de harcèlement et de violence
- 6 résultats d'enquête sont en attente à la date de publication du présent rapport

Enquêtes sur les cas de harcèlement et de violence et leurs résultats, exercices financiers 2025–2026 et 2024–2025, cas ouverts au cours de ces exercices



L'enquête a deux résultats possibles :

- **Les allégations ne correspondaient pas à la définition de harcèlement et de violence** : 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*.
- **Les allégations correspondaient à la définition de harcèlement et de violence** : L'enquête permet de conclure que, selon la prépondérance des probabilités, une partie ou la totalité des allégations formulées constituent du harcèlement et de la violence au sens du *Code canadien du 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 appliquées à AAC :

- **Réprimande verbale** : Mesure verbale formelle consistant à décrire la nature de l'inconduite. Cette mesure ne fait l'objet d'aucune mention dans le dossier personnel de l'employé.

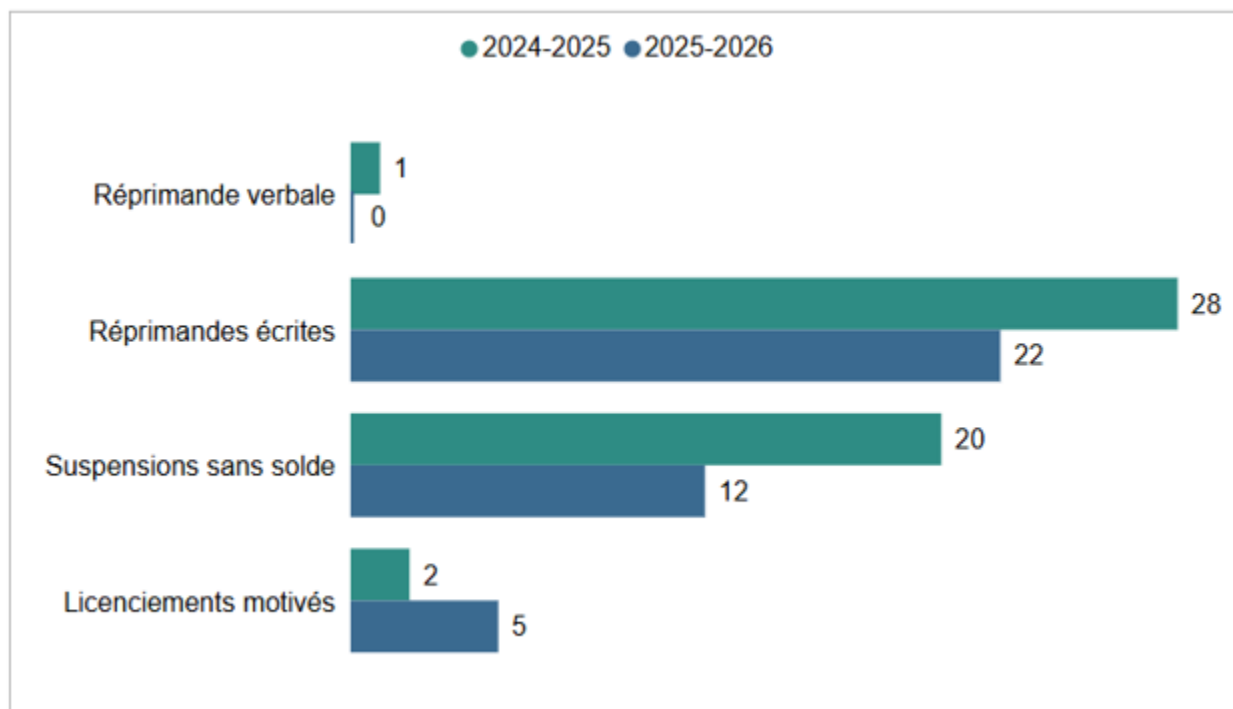
- **Réprimande écrite** : Avis formel par écrit consistant à décrire la nature de l'inconduite.
- **Suspension** : Retrait temporaire des fonctions et du lieu de travail sans solde à la suite d'une inconduite; la durée varie en fonction de la gravité.
- **Licenciement** : Renvoi en cas d'infractions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

Le tableau suivant présente des statistiques sur les mesures disciplinaires mises en œuvre au cours de l'exercice 2025–2026 par rapport à l'exercice 2024–2025.

Au cours de l'exercice 2025–2026, AAC a pris 39 mesures disciplinaires en lien avec les affaires disciplinaires indiquées ci-après :

- 0 réprimande verbale;
- 22 réprimandes écrites;
- 12 suspensions sans solde;
- 5 licenciements motivés.

Mesures disciplinaires mises en œuvre, exercices financiers 2025–2026 et 2024–2025



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.

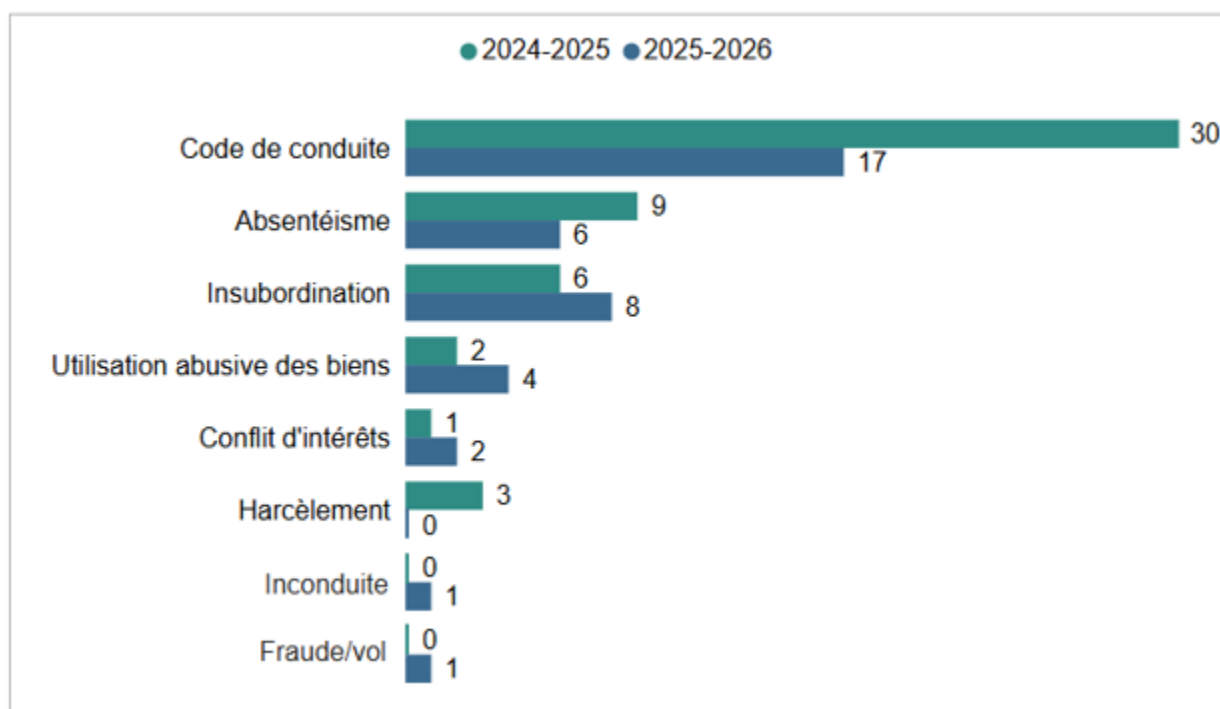
Lorsque la nécessité de mesures disciplinaires est établie, les mesures prises ne sont pas de nature punitive. Elles devraient être utilisées comme moyen de traiter et de corriger des comportements ou des gestes qui ne sont pas conformes aux politiques ou aux normes de conduite de l'employeur.

Le tableau suivant présente des statistiques sur les types d'affaires disciplinaires relevés par AAC au cours de l'exercice 2025–2026 par rapport à l'exercice 2024–2025.

Au cours de l'exercice 2025–2026, AAC a recensé 39 affaires disciplinaires :

- 17 liées au code de conduite
- 6 liées à l'absentéisme
- 8 liées à l'insubordination
- 4 liée à l'utilisation abusive de biens
- 2 liée à un conflit d'intérêts
- 0 liée au harcèlement
- 1 liée à une inconduite
- 1 liée à une fraude ou à un vol

Types de cas disciplinaires relevés par AAC, exercices financiers 2025–2026 et 2024–2025



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, l'omission de suivre les directives de la direction et l'adoption de comportements discriminatoires font partie des manquements.

- Des réprimandes écrites ont été émises pour conduite inappropriée en milieu de travail — y compris un langage irrespectueux ou agressif et des remarques désobligeantes à l'égard des gestionnaires, des superviseurs ou des collègues — ainsi que pour non-respect des directives de la direction, refus de suivre les instructions, actes d'insubordination et défaut de communiquer avec la direction en temps opportun.
- Des suspensions ont été imposées dans des cas plus graves, notamment :
 - des actions dangereuses sur le lieu de travail;
 - des remarques sexuellement inappropriées ou discriminatoires;
 - des messages menaçants;
 - des mensonges et des malhonnêtetés;
 - des situations liées à l'absentéisme ou aux congés non autorisés.

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, l'utilisation non autorisée des ressources d'AAC et les absences répétées ou inexpliquées ayant perturbé les activités et la productivité de l'équipe figurent parmi les manquements dans cette catégorie.

- Des réprimandes écrites ont été émises dans des cas d'utilisation inappropriée ou d'achats non autorisés au moyen d'une carte de crédit émise par le gouvernement, en violation de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et de la Politique sur les cartes d'achat.

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.

- Les circonstances suivantes ont entraîné des réprimandes écrites ou des suspensions :
 - utilisation inappropriée du matériel 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.

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.

- Des réprimandes écrites ont été émises pour les situations où les employés n’ont pas agi de manière à maintenir la confiance de la direction (c’est-à-dire le non-respect des directives liées aux attentes du milieu de travail ou les actions d’insubordination envers la direction).
- Des licenciements ont eu lieu pour :
 - vol de biens d’AAC;
 - tenue d’activités personnelles sous prétexte de représenter AAC;
 - transport et utilisation de matériel d’AAC à l’extérieur du pays sans autorisation;
 - défaut de divulguer des activités externes et des avantages personnels tirés de ces activités.

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 2025–2026, 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 d'AAC et affiliés concernés par la conception, l'exécution, la gestion, l'examen ou la communication d'activités scientifiques. Elle s'applique également aux personnes extérieures à AAC qui utilisent les installations d'AAC ou contribuent à la recherche dirigée par AAC, y compris les entrepreneurs, les étudiants et les scientifiques invités.

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 de l'intégrité scientifique.

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 PIS, tels que l'honnêteté, l'objectivité, la transparence et la responsabilité.

Voici des exemples de violations :

- Fabrication, falsification ou présentation trompeuse de données ou de méthodes de recherche;
- Pratiques inappropriées en matière d'attribution de la paternité d'un travail ou omission de reconnaître comme il se doit les contributions scientifiques;
- Entrave à la communication, à la diffusion ou à l'utilisation des résultats scientifiques;
- Utilisation abusive des titres, de l'autorité ou de l'influence scientifiques;
- Non-respect des exigences éthiques, juridiques ou stratégiques relatives à la recherche ou à la pratique scientifique.

Les violations de l'intégrité scientifique peuvent présenter différents degrés de gravité, allant d'erreurs involontaires à une grave inconduite.

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

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 - EPTC2](#).

En cas de violation potentielle, les employés sont encouragés à demander un règlement informel par le dialogue ou la médiation, le cas échéant. En cas d'allégation formelle, le CES procède à un examen préliminaire conformément à la PIS et au CSES. Si une violation est confirmée, les mesures de suivi 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 renvoie l'affaire à l'autorité appropriée, comme le Centre de la politique sur les valeurs et l'éthique, le Bureau de l'ombuds ou la Direction générale des ressources humaines.

Au cours de l'exercice 2025–2026, le CES a reçu deux allégations :

- **Non-respect des exigences en matière de publication scientifique et utilisation non autorisée d'animaux** : Des préoccupations ont été soulevées concernant le non-respect de la Politique sur les publications en sciences et technologie (PPST) d'AAC à l'égard de la publication d'articles scientifiques et de chapitres d'ouvrages. D'autres préoccupations ont été soulevées concernant l'utilisation non autorisée d'animaux à des fins de recherche. Ces préoccupations ont été examinées conformément à la PIS, qui exige des scientifiques d'AAC qu'ils se conforment aux politiques et aux lignes directrices énoncées dans la PPST. L'examen a permis de déterminer que la personne en question ne respectait pas ces exigences. Comme ces problèmes s'inscrivaient dans un contexte plus large de préoccupations, l'affaire a été transmise aux Ressources humaines.
 - Les préoccupations liées à l'utilisation non autorisée d'animaux ne relèvent pas du mandat du CES et ont donc été transférées au comité local de protection des animaux et au directeur adjoint afin qu'un suivi approprié soit assuré.
- **Non-conformité potentielle aux politiques du CERH** : Des préoccupations ont été soulevées concernant les autorisations requises pour la recherche sur des sujets humains, ainsi que le traitement et le stockage des données relatives à ces sujets. Ces préoccupations ont été examinées conformément au cadre stratégique en matière d'éthique de la recherche sur des êtres humains d'AAC. L'examen n'a révélé aucun cas de non-conformité. Toutefois, il a été rappelé au personnel qu'il lui incombait d'assurer la supervision des travaux menés par les étudiants, notamment en veillant à la cohérence des documents de recherche, au respect des bonnes pratiques de stockage des données et au contrôle de l'accès aux données de recherche, conformément aux protocoles approuvés. Il a également été rappelé aux membres du personnel de consulter le CERH d'AAC afin de déterminer si les activités de recherche sur des êtres humains proposées nécessitent une autorisation éthique officielle.

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.

Au cours de l'exercice 2025–2026, six demandes ont été reçues concernant des employés d'AAC. Aucune enquête n'a été ouverte, car les enquêtes n'ont pas atteint le seuil prévu par la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*. À la fin de la période visée par le rapport, une enquête était toujours en cours d'examen afin de déterminer si elle répondait aux critères définissant un acte répréhensible au sens de la loi.

Enquêtes administratives

Au cours de l'exercice financier 2025–2026, quatre enquêtes administratives ont été ouvertes à la suite d'allégations visant des employés d'AAC. De ce nombre :

- 2 enquêtes ont été menées à bien et les rapports ont été transmis aux Relations de travail;
- 1 enquête a été menée à bien et le rapport final était en cours de rédaction à la fin de la période couverte par le rapport;
- 1 enquête a été retirée après qu'il a été déterminé qu'il n'y avait pas suffisamment de preuves pour aller de l'avant.

Les enquêtes menées à bien portaient sur des allégations liées à :

- l'utilisation abusive des ressources ministérielles à des fins personnelles, la plupart des allégations s'étant révélées sans fondement, à l'exception d'un cas fondé d'utilisation personnelle mineure du matériel ministériel;
- des allégations concernant la représentation non autorisée en tant qu'employé d'AAC, la participation à des activités externes non approuvées, l'acceptation sans autorisation de voyages financés par des tiers, des violations potentielles de la Politique sur les valeurs et l'éthique d'AAC, la signature d'une facture frauduleuse, l'utilisation abusive du matériel ministériel à des fins personnelles et la mauvaise utilisation des fonds.

Une enquête supplémentaire a été menée au cours de la période visée par le rapport lorsqu'il a été signalé qu'un employé avait voyagé avec un appareil informatique du gouvernement du Canada, ce qui va à l'encontre de la politique ministérielle. L'enquête n'a pas permis de déterminer si cela s'était effectivement produit. La personne concernée a nié l'allégation et a indiqué que le problème était dû à une application d'authentification.

Activités relatives à l'habilitation de sécurité

Au cours de l'exercice financier 2025–2026, deux révisions motivées liées au filtrage de sécurité des employés ont été effectuées.

L'une de ces révisions portait sur des allégations d'utilisation abusive des ressources ministérielles et de comportements témoignant d'un manque de discernement ou d'un non-respect des lois, règles ou politiques applicables. Cette révision a été annulée à la suite du licenciement de l'employé avant la fin du processus d'examen.

La deuxième révision portait sur des allégations de comportements incompatibles avec les valeurs fondamentales de l'employeur, soulevant des inquiétudes quant à l'honnêteté, à l'intégrité et à la fiabilité de l'employé. À l'issue de l'examen, les allégations ont été jugées fondées et le statut Fiabilité de l'employé a été révoqué.

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 gracée.

La CCDP examine les plaintes de discrimination. Elle peut recueillir des renseignements auprès des parties afin de déterminer s'il y a lieu de renvoyer la plainte devant le [Tribunal canadien des droits de la personne](#) (TCDP) pour établir si celle-ci correspond à la définition de la discrimination. De plus amples renseignements sur le processus d'examen se trouvent sur le site Web de la [CCDP](#).

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 mené deux enquêtes liées à l'intégrité du système de dotation d'AAC au cours de l'exercice 2025–2026; aucune des deux n'a donné lieu à des conclusions fondées.

Aucune enquête sur des activités politiques n'a été menée par la CFP au cours de l'exercice 2025–2026 en ce qui concerne les employés d'AAC.

Comparaison d'une année à l'autre

Par rapport à la période 2024–2025, AAC a enregistré une légère augmentation du nombre de cas de harcèlement et de violence, qui est passé de 52 à 58. Les conseils et l'orientation sont restés la méthode de résolution la plus utilisée, avec une hausse de 26 à 34 cas, tandis que le nombre d'enquêtes a diminué, passant de 13 à 9. Dans l'ensemble, le nombre d'affaires disciplinaires a baissé, passant de 51 à 39, avec une diminution des cas liés au Code des valeurs et de l'éthique d'AAC, à l'absentéisme et au harcèlement. Au même moment, les licenciements pour motif valable sont passés de deux à cinq, ce qui reflète un nombre plus élevé de cas ayant abouti à cette sanction disciplinaire. De nouvelles catégories d'affaires disciplinaires se sont également ajoutées en 2025–2026, comme la négligence, la fraude et le vol. En ce qui concerne l'intégrité scientifique, deux allégations ont été reçues au cours de chacune des deux périodes visées par le rapport; toutefois, alors qu'aucune violation n'a été confirmée en 2024–2025, une allégation en 2025–2026 a donné lieu à une non-conformité et a été transmise pour suite à donner. Dans l'ensemble, les données montrent que l'accent continue d'être mis sur la résolution rapide des problèmes par des approches informelles, tout en traitant les cas graves d'inconduite lorsqu'ils se produisent.

Conclusion

Le troisième 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. À mesure qu'il évolue, ce rapport offre une vision plus large de l'intégrité au travail dans l'ensemble du Ministère, tout en réaffirmant l'engagement d'AAC à examiner de manière approfondie les allégations d'inconduite et d'actes répréhensibles et à prendre les mesures qui s'imposent lorsque ces allégations sont fondées.

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 5 750 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 reprehensible : 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.