

# Rapport annuel sur l'inconduite et les actes répréhensibles des employés

2024-2025

Agence du revenu du Canada



Agence du revenu  
du Canada

Canada Revenue  
Agency

Canada

Rapport annuel sur l'inconduite et les actes répréhensibles des employés 2024-2025

Also available in English under the title : 2024-2025 Annual Report on employee misconduct and wrongdoing

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre du Revenu National, 2026

Numéro de catalogue Rv1-49F-PDF

ISSN 2819-3679

Le présent document est disponible sur le site Web du gouvernement du Canada au [www.canada.ca](http://www.canada.ca)

Le présent document est disponible en médias substitués sur demande.

# Table des matières

Message du commissaire et du commissaire délégué .....	4
Introduction .....	5
Notre engagement à protéger la vie privée .....	5
Aperçu méthodologique .....	6
Limites .....	6
Charge de travail liée à la Prestation canadienne d'urgence (PCU) .....	6
Concepts fondamentaux .....	7
Conséquences de l'ARC en matière d'inconduite et d'actes répréhensibles .....	8
L'intégrité en action : 2024-2025 .....	9
Domaines clés d'intérêt relatifs à l'inconduite en 2024-2025 .....	12
Aperçu 2024-2025 des inconduites fondées .....	13
Aperçu comparatif .....	18
Comparaison d'une année à l'autre .....	18
Mesures disciplinaires – rétrospective sur cinq ans .....	20
Considérations prospectives .....	21
Conclusion .....	22
Annexe A – Mécanismes internes de signalement pour les employés .....	23
Annexe B – Mécanismes externes de signalement pour les employés .....	24
Annexe C – Rôles et responsabilités .....	24
Annexe D – Définitions .....	28

# Message du commissaire et du commissaire délégué

Dans un esprit de transparence et d'amélioration continue, l'Agence du revenu du Canada est heureuse de présenter son deuxième rapport annuel sur l'inconduite et les actes répréhensibles des employés, qui couvre l'exercice financier 2024-2025. S'appuyant sur les bases établies l'an dernier, cette édition offre un portrait concis et narratif de la manière dont nous respectons nos valeurs et réagissons aux lacunes faces à l'intégrité.

Avec l'engagement de plus de 55 000<sup>1</sup> employés d'un océan à l'autre, l'Agence demeure résolue à administrer l'impôt, les prestations et les programmes connexes avec intégrité, professionnalisme, respect et collaboration. Chaque employé de l'Agence est guidé par notre Code d'intégrité et de conduite professionnelle, la Directive sur les conflits d'intérêts et le Code de valeurs et d'éthique du secteur public.

Au cours de la dernière année, l'Agence a imposé 266<sup>2</sup> mesures disciplinaires - allant de la réprimande officielle jusqu'à la cessation d'emploi - chacune étant appliquée au moyen de processus équitables et rigoureux. En plus de rendre compte de l'inconduite et des mesures connexes visant à gérer les cas, nous mettons aussi en lumière des incidents pertinents en matière de vie privée et de sécurité afin d'identifier les domaines de risque pouvant être atténués par un renforcement des contrôles et de la prévention. Nous reconnaissons et apprécions le courage qu'il faut pour les employés de s'exprimer et de signaler leurs préoccupations. C'est pourquoi l'Agence continue d'investir dans la formation, les campagnes de sensibilisation et l'orientation afin de prévenir l'inconduite et les actes répréhensibles avant qu'ils ne se produisent.

Ce rapport annuel est un élément clé de la Stratégie axée sur les personnes de l'Agence et reflète notre engagement à l'égard de l'attention renouvelée sur les valeurs et l'éthique de l'ancien greffier du Conseil privé, John Hannaford. En partageant l'histoire derrière les chiffres - la façon dont les allégations sont traitées, les décisions sont prises et les leçons qu'on en retirent - nous renforçons notre responsabilité collective de favoriser un environnement empreint de responsabilité, d'intégrité et de respect pour toutes et tous.

Nous accueillons favorablement les discussions que ce rapport suscitera et avons hâte de bâtir ensemble sur nos progrès.

**Bob Hamilton (il/lui)**  
Commissaire

**Jean-François Fortin (il/lui)**  
Commissaire délégué

---

<sup>1</sup> Source de données : Profil démographique mensuel des employés de l'ARC selon la région, exercice financier 2024-2025, mars 2025.

<sup>2</sup> Source de données : GCcas, données extraites le 5 mai 2025.

# Introduction

Le Rapport annuel de l'Agence du revenu du Canada (l'Agence) sur l'inconduite et les actes répréhensibles des employés reflète notre engagement continu à l'égard de la responsabilisation, de la vigilance et de l'amélioration continue.

Ce rapport résume toutes les inconduites et tous les actes répréhensibles fondés à l'Agence qui ont mené à des mesures disciplinaires au cours de l'exercice 2024-2025. Le cas échéant, des données comparatives de l'année 2023-2024 sont incluses afin de fournir plus de contexte. Les mesures disciplinaires, la nature des conclusions, les griefs, les révocations de sécurité et les atteintes à la vie privée sont signalés uniquement lorsqu'ils sont directement liés à une mesure disciplinaire et qu'ils atteignent les seuils de pertinence statistique.

Comme indiqué dans [le rapport précédent](#) les employés de l'Agence ont accès à divers mécanismes pour signaler les allégations d'inconduite. À titre de référence, ces mécanismes sont présentés à l'[annexe A](#) et à l'[annexe B](#). Des mécanismes de signalement anonymes et confidentiels sont offerts à l'interne, et l'Agence applique la politique qu'il n'y a « pas de mauvaise porte », ce qui garantit que toute allégation est dirigée au bon canal à fin d'examen. Les principaux intervenants travaillent de façon concertée pour maintenir cette culture d'intégrité à l'Agence et leurs rôles et responsabilités sont détaillés à l'[annexe C](#).

L'Agence enquête sur toutes les allégations qu'elle reçoit concernant la conduite douteuse ou contraire à l'éthique d'employés de l'Agence. Les allégations peuvent provenir de plusieurs canaux et de diverses sources, comme des employés, des gestionnaires ou des membres du public. Conformément aux instruments de politique de l'Agence, toute allégation d'inconduite est prise au sérieux et traitée en conséquence. Les employés ont aussi accès à des mécanismes de grief justes et équitables pour contester les décisions. Tous ces mécanismes dissuasifs reposent sur un cadre d'intégrité robuste conçu pour prévenir les manquements à l'éthique.

## Notre engagement à protéger la vie privée

L'article 3 de la [Loi sur la protection des renseignements personnels](#) définit les renseignements personnels comme étant des renseignements, quels que soient leur forme, concernant un individu identifiable.

Il s'agit de toute information qui, seule ou combinée à d'autres, peut servir à identifier une personne précise. La Loi sur la protection des renseignements personnels s'applique aux renseignements personnels sous le contrôle de l'Agence, comme les renseignements fiscaux des contribuables et certains renseignements des employés de l'Agence. Elle peut aussi s'appliquer à des renseignements accessibles au public.

Afin de respecter les responsabilités de l'Agence en vertu de la Loi sur la protection des renseignements personnels et de protéger la vie privée des employés de l'Agence, ce rapport applique des stratégies de désidentification telles que l'agrégation thématique, la généralisation, la suppression des petites valeurs (tout point de données inférieur à 10) et l'arrondissement, conformément aux directives pertinentes du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. Cette approche axée sur la protection de la vie privée permet à l'Agence de partager des analyses significatives sur l'évolution de l'inconduite tout en protégeant la confidentialité et en assurant la transparence éthique.

## Aperçu méthodologique

Cette deuxième édition intègre des leçons clés tirées du rapport inaugural. L'approche de cette année ajuste la portée afin de mettre l'accent sur les mesures disciplinaires imposées au cours de l'exercice financier 2024-2025. Les données présentées reflètent les mesures disciplinaires, et des renseignements supplémentaires concernant les atteintes à la vie privée, les griefs et les révocations de sécurité sont inclus uniquement lorsqu'ils sont directement liés à une mesure disciplinaire imposée en 2024-2025. Cette portée affinée s'aligne avec le [Résumé du plan d'entreprise](#) et garantit que le rapport demeure ciblé, pertinent et distinct d'autres produits opérationnels internes de production de rapports.

## Limites

En raison des variations dans les périodes d'extraction des données, l'information présentée dans ce rapport peut différer de celle contenue dans des rapports propres à certains programmes qui reposent sur d'autres périodes d'extraction. Le rapport annuel vise à identifier des tendances générales et à intégrer des données pertinentes dans un discours cohérent et contextualisé. Il ne vise pas à servir d'outil opérationnel et ne reflète pas l'état des enquêtes, des mesures disciplinaires ou des griefs en cours ou en suspens.

## Charge de travail liée à la Prestation canadienne d'urgence

L'exercice financier 2024-2025 a été particulier, car il a marqué la fin d'une vaste enquête interne sur des employés de l'Agence qui auraient réclamé de façon inappropriée la Prestation canadienne d'urgence (PCU). La PCU a fourni un soutien financier aux Canadiens qui ont été directement touchés par la pandémie de COVID-19, versant des paiements mensuels allant jusqu'à 2 000 \$ pour une période maximale de sept mois. À la suite d'enquêtes internes, certains employés de l'ARC qui ont fait une demande frauduleuse et ont reçu des paiements de la PCU ont fait l'objet d'un éventail de mesures disciplinaires, allant jusqu'à la cessation d'emploi.

Étant donné que la situation liée à la PCU était exceptionnelle et ne représente pas le type ni le nombre normal d'enquêtes lancées chaque année, toutes les données relatives à la PCU ont été exclues des résultats pour l'année 2024-2025 dans le présent rapport afin de permettre une comparaison pertinente dans les prochains rapports annuels sur l'inconduite et les actes répréhensibles des employés.

Au cours de l'exercice 2024-2025, 109 mesures disciplinaires - dont 78 (72 %) étaient des licenciements<sup>3</sup> - étaient liées aux enquêtes sur la PCU<sup>4</sup>.

## Concepts fondamentaux

Pour appuyer l'interprétation des données et des analyses présentées dans ce rapport, la section suivante présente des termes clés ainsi que le cadre qui oriente la réponse de l'Agence à l'inconduite et aux actes répréhensibles.

Il faut distinguer l'inconduite des actes répréhensibles. Les deux sont pris très au sérieux et peuvent mener à des mesures disciplinaires.

L'**inconduite** est définie comme étant un acte ou une omission délibérée d'un employé qui contrevient à une loi, à un règlement, à une règle, au Code d'intégrité et de conduite professionnelle ou à un instrument de politique de l'Agence, et qui peut mener à la prise de mesures disciplinaires.

**Les actes répréhensibles** sont définis à l'article 8 de la [Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles](#), et comprend des atteintes qui peuvent avoir une incidence sur la confiance du public ou sur la sécurité. Plus précisément, un acte répréhensible comprend :

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

---

<sup>3</sup> Source de données : GCcas, données extraites le 5 mai 2025.

<sup>4</sup> Ces chiffres représentent uniquement les données pour l'exercice 2024-2025 et diffèrent des données cumulatives précédemment communiquées aux médias.

# Conséquences de l'Agence en matière d'inconduite et d'actes répréhensibles

L'inconduite peut entraîner des mesures disciplinaires et (ou) administratives, selon les circonstances particulières, la nature et la gravité du comportement.

## Mesures disciplinaires

La **discipline** est appliquée conformément à la Directive sur la discipline, qui comprend le Tableau des mesures disciplinaires de l'Agence. Les actes d'inconduite sont classés par groupes correspondant à un éventail de mesures disciplinaires. Ces groupes reflètent le degré de gravité que l'Agence attribue à l'inconduite et aident à garantir la cohérence dans l'application des mesures disciplinaires à l'échelle de l'organisation.

L'objectif de la discipline est de décourager les employés de commettre une acte d'inconduite, de les motiver à corriger leur comportement lorsqu'un acte d'inconduite se produit, et de les encourager à respecter les normes de conduite attendues. Lorsqu'elle détermine la mesure appropriée, l'Agence tient compte des circonstances propres à chaque cas. Les mesures disciplinaires peuvent aller d'une réprimande orale jusqu'à la cessation d'emploi.

Les **enquêtes** menant à des mesures disciplinaires peuvent être menées par la Division des affaires internes, le Centre des requêtes en milieu de travail, ou par la gestion en collaboration avec les relations de travail.

Les employés peuvent déposer un grief à l'encontre d'une mesure disciplinaire imposée par l'Agence, conformément à leurs conditions d'emploi ou à leur convention collective. Les **griefs** sont traités en vertu des Procédures de l'Agence pour le traitement des griefs.

## Mesures administratives

L'Agence adopte une approche multidimensionnelle face à l'inconduite, utilisant des mesures administratives non seulement pour traiter les comportements inacceptables, mais aussi pour favoriser des mesures correctives.

**Les atteintes à la vie privée** surviennent lorsqu'il y a accès, collecte, utilisation, divulgation, conservation, création ou élimination inappropriée ou non autorisée de renseignements personnels. Elles peuvent découler d'actes d'employés contrevenant aux politiques de l'Agence, comme l'accès ou la divulgation non autorisés, ou le défaut de protéger les renseignements personnels. Alors que certaines atteintes proviennent d'erreurs humaines, de menaces externes ou de problèmes systémiques, celles causées par la négligence ou l'inconduite soulèvent des préoccupations en matière de responsabilisation et peuvent entraîner des mesures administratives. L'incidence d'une atteinte est soigneusement évaluée par la Section de la gestion des atteintes à la vie privée de la Direction de l'accès à l'information et protection des renseignements personnels (AIPRP). Les évaluations du risque des atteintes à la vie privée examinent

la sensibilité des renseignements compromis et la probabilité d'une utilisation abusive pour déterminer si l'incident présente un risque de préjudice pour les personnes concernées. Si un risque est confirmé, les personnes touchées peuvent être avisées et bénéficier d'une protection de crédit, au besoin. De plus, si une atteinte est jugée importante (c.-à-d. susceptible de causer un préjudice sérieux à une personne), le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada (CPVP) et le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) en sont avisés.

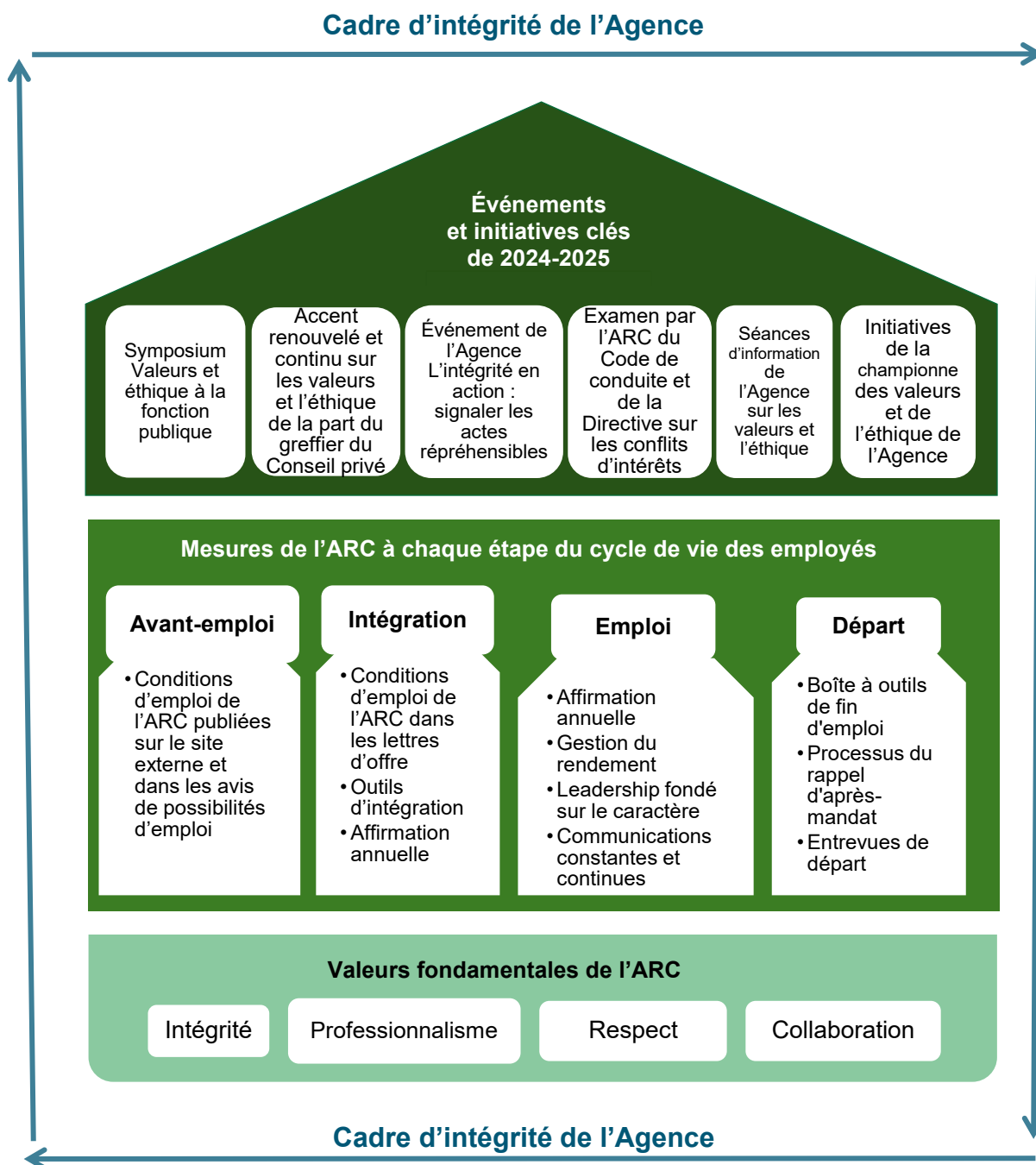
Les **révocations de cote de sécurité** surviennent lorsqu'une personne ne répond plus aux exigences de fiabilité pour accéder à des renseignements sensibles. Bien que la **révocation de la cote de sécurité** soit une mesure administrative distincte des mesures disciplinaires, elle est souvent déclenchée par des préoccupations similaires (comme la fiabilité ou la confiance). Dans de tels cas, l'inconduite peut avoir des conséquences plus vastes, y compris la perte du statut de sécurité et, possiblement, de l'emploi.

En plus de ces mesures, d'**autres actions administratives** peuvent être mises en œuvre, comme la formation, du coaching, la récupération de fonds, l'exclusion de processus de sélection, ou toute autre mesure appropriée. De plus, ces affaires peuvent être renvoyées aux programmes de conformité ou de prestations pertinents, aux corps policiers compétents ou à une autre autorité fonctionnelle, selon le cas.

## L'intégrité en action : 2024-2025

Nous avons définis les termes clés et le cadre de réponse de l'Agence. La figure suivante met en évidence les initiatives internes et externes qui ont influencé l'environnement d'intégrité de l'Agence au cours de la dernière année.

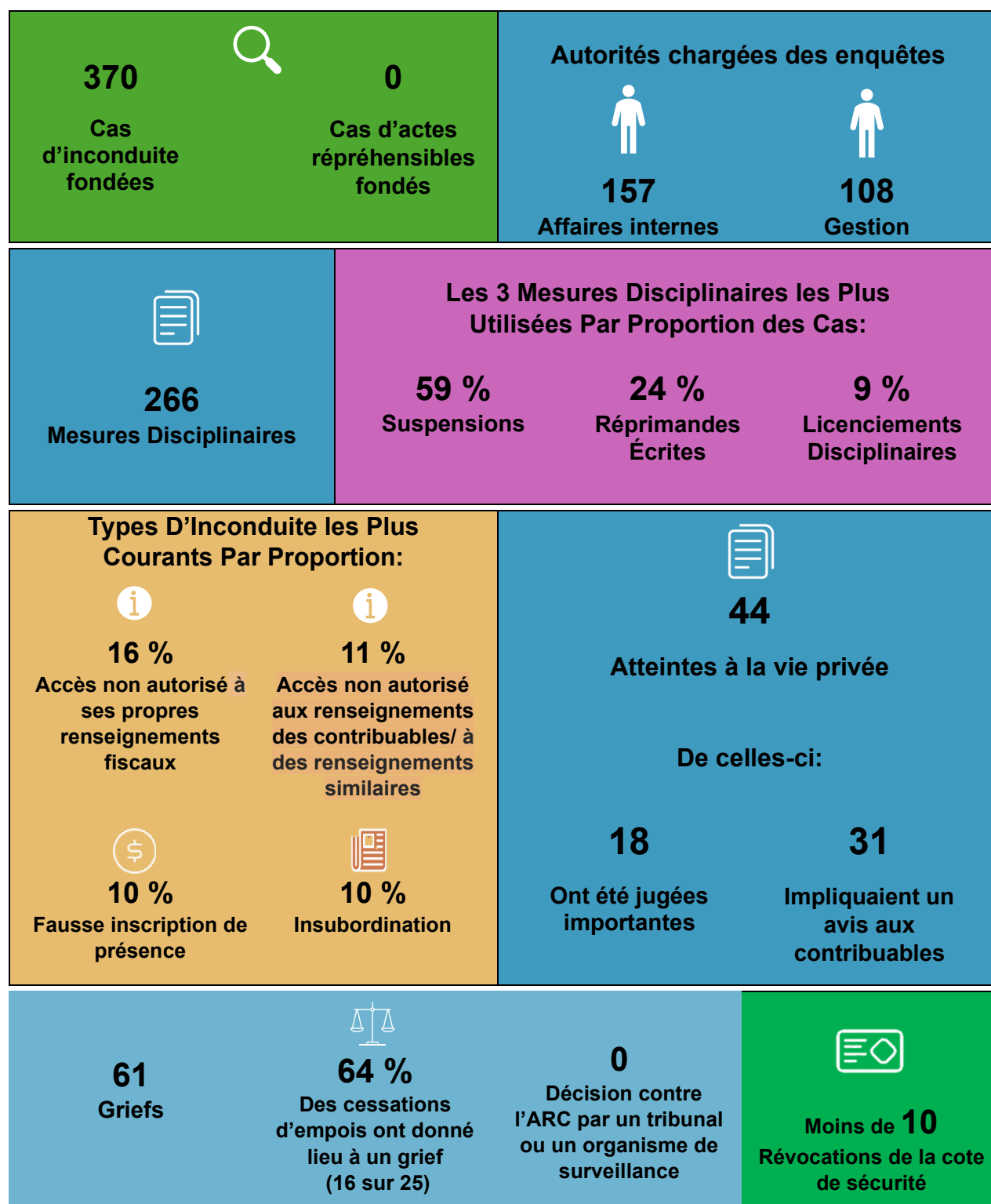
Figure 01 : La culture d'intégrité de l'ARC



## Indicateurs clés d'intégrité pour 2024-2025

La figure suivante donne un aperçu des statistiques principales liées à l'intégrité pour l'exercice financier 2024-2025 soulignant les résultats en matière d'inconduite et de mesures disciplinaires à l'Agence. Les chiffres présentés ci-dessous mettent en évidence les principaux indicateurs de l'année écoulée concernant les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles ayant donné lieu à des mesures disciplinaires.

Figure 02 : Les indicateurs d'intégrité de l'Agence en bref, 2024-2025 <sup>5 6</sup>



<sup>5</sup> Remarques :

- Étant donné qu'une mesure disciplinaire peut concerner plusieurs cas d'inconduite fondés, le nombre total de mesures et de cas d'inconduite ne correspondent pas. Les mesures disciplinaires comportant moins de 10 cas ne sont pas mentionnées ici.
- Afin de protéger la vie privée, seules les enquêtes comportant au moins dix sources sont mentionnées. Par conséquent, les enquêtes du Centre d'enquêtes sur le milieu de travail ont été exclues de ce chiffre.
- Sur les 44 atteintes à la vie privée, 18 ont été jugées importantes, 28 ont touché moins de 10 personnes ou entreprises et 11 ont touché plus de 50 personnes ou entreprises.
- Un petit nombre de griefs ont été partiellement acceptés, 25 ont été rejetés (toutefois, certains ont été soumis à des niveaux supérieurs), tandis que les autres ont été retirés, mis en attente ou étaient en cours au moment de l'extraction des données.
- Deux cas ont été portés devant le Tribunal canadien des droits de la personne : l'une a donné lieu à une décision, l'autre à un rejet, tandis qu'aucun cas n'a été porté devant le Commissariat à l'intégrité du secteur public ni le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada.






<sup>6</sup> Sources des données :

- GCcas, données extraites le 5 mai 2025 et le 13 juin 2025.
- Questionnaire de l'Agence, Rapport annuel 2024-2025 sur la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles.
- Système de gestion de la fraude d'entreprise, données extraites le 6 mai 2025.
- Tableau de bord des révocations de sécurité, données extraites le 23 mai 2025.
- Système de suivi de l'AIPRP et ATIPXpress, données extraites le 25 juin 2025.

## Domaines clés d'intérêt relatifs à l'inconduite en 2024-2025

Un examen plus approfondi révèle d'importantes distinctions concernant les inconduites fondées selon les différentes catégories. Le tableau ci-dessous illustre le volume de cas ainsi que les types d'inconduite les plus fréquents dans chaque catégorie. Chaque inconduite est regroupée dans une catégorie générale, laquelle comprend ensuite des types plus précis.

Tableau 01 – Principaux schémas d'inconduite par catégories et types, 2024-2025<sup>7</sup>

	CATÉGORIES	TYPES INCLUS (SANS S'Y LIMITER)	NOMBRES DE CAS TROUVÉS	POINTS SAILLANTS 2024-2025
	<b>DÉFAUT DE PROTÉGER LES RENSEIGNEMENTS</b>	La négligence dans la sécurisation des renseignements de nature délicate ou sur les contribuables, notamment en permettant un accès non autorisé à des données personnelles, fiscales ou confidentielles — y compris à son propre dossier fiscal.	<b>131</b>	<b>47%</b> des incidents sont liés à l'accès non autorisé à son propre dossier fiscal
	<b>DÉFAUT DE PROTÉGER LA RÉPUTATION DE L'AGENCE</b>	Contrevenir à la Directive sur les conflits d'intérêts ou démontrer une conduite qui pourrait nuire ou porter atteinte à la réputation de l'ARC ou de la fonction publique.	<b>111</b>	<b>32%</b> des cas impliquent l'insubordination
	<b>DÉFAUT DE PROTÉGER LES BIENS ET LES ACTIFS DE L'AGENCE</b>	L'utilisation inappropriée ou négligente des installations ou des biens de l'ARC ou du contribuable (y compris les cartes, par exemple, les cartes d'identité, les cartes de voyage individuelles, etc.).	<b>53</b>	<b>34%</b> des cas impliquent l'utilisation non autorisée des installations ou des biens de l'Agence ou des contribuables
	<b>DÉFAUT DE PROTÉGER ET GÉRER LES FONDS PUBLICS</b>	L'utilisation d'une carte d'achat de l'Agence à des fins personnelles, la fausse inscription de la présence au travail ou toute autre action entraînant une rémunération pour des heures non travaillées, ou encore la production d'une fausse déclaration en vertu des lois fiscales dans le but d'obtenir des allocations non autorisées.	<b>42</b>	<b>86%</b> des incidents impliquent une fausse déclaration de présence au travail
	<b>DÉFAUT DE FAVORISER UN MILIEU DE TRAVAIL SAIN ET RESPECTUEUX</b>	Des comportements tels que des farces ou des railleries dangereuses, contribuer à l'empoisonnement de l'environnement de travail, le mépris des pratiques de santé et de sécurité, la violence physique, l'absentéisme non autorisé ou inacceptable, ou la présence au travail sous l'influence de substances.	<b>31</b>	<b>65%</b> concernent un comportement contribuant à l'empoisonnement de l'environnement de travail

<sup>7</sup> Source de données : GCcas, données extraites le 5 mai 2025.

## Aperçu 2024-2025 des inconduites fondées<sup>8</sup>

La présente section fournit un examen approfondi et un portrait plus complet de tous les cas d'inconduite et de leurs résultats<sup>9</sup>. Les types d'inconduites similaires ont été regroupés selon les catégories d'inconduites déjà présentées par l'Agence.

Afin de favoriser une analyse pertinente tout en protégeant la vie privée, les conclusions similaires ont été regroupées par thème en fonction de caractéristiques communes, et tous les détails identifiants ont été retirés. Pour des raisons de confidentialité, seuls les groupes comprenant 10 conclusions ou plus sont présentés.

### Défaut de protéger les renseignements

L'Agence accorde la plus grande importance aux incidents impliquant la mauvaise gestion ou l'accès non autorisé à des données sensibles. En plus de réagir face aux incidents, l'Agence a mis en place des mesures préventives solides - y compris la formation des employés, le Système de gestion de la fraude d'entreprise, et des contrôles d'accès rigoureux afin de réduire le risque d'infractions avant qu'elles ne surviennent.

En 2024-2025, il y a eu 131 cas d'inconduite fondée liés à la sécurité des renseignements<sup>10</sup>. Voici des exemples résumés de cas survenus dans cette catégorie d'inconduite.

#### Tableau 02 : Cas regroupés d'inconduite fondée liés au défaut de protéger les renseignements, 2024-2025

- Transmission de renseignements protégés de l'Agence et de mots de passe à des comptes de courriel personnels sans chiffrement
- Postes de travail et appareils laissés sans protection, enregistrement de réunions sur des téléphones personnels et défaut de signaler des infractions de données connues
- Accès à des renseignements protégés ou transmission de ceux-ci à partir de lieux publics non sécurisés
- Accès non autorisé à ses propres comptes ou à ceux de tiers — variant d'un accès unique à plus d'une centaine — incluant ceux de conjoints, membres de la famille, amis, anciens colocataires, partenaires d'affaires, personnes décédées et collègues, impliquant parfois un partage de renseignements confidentiels ou un traitement préférentiel

<sup>8</sup> Source de données : GCcas, données extraites le 5 mai 2025.

<sup>9</sup> Toutes les mesures disciplinaires sont prises après analyse des circonstances particulières de chaque cas.

<sup>10</sup> Pour des raisons de confidentialité, seuls les types de fautes ayant donné lieu à au moins 10 conclusions similaires sont indiqués. Par conséquent, le nombre total de types regroupés ne correspond pas au nombre total de cas pour cette catégorie.

Les mesures disciplinaires et administratives appliquées impliquaient des réprimandes écrites, des suspensions d'un à 30 jours, des rejets en période de probation et des licenciements disciplinaires.

## **Défaut de protéger la réputation de l'Agence**

La conduite des employés, tant au travail qu'à l'extérieur, joue un rôle essentiel dans l'établissement de la confiance du public. Lorsque les normes sont enfreintes — par négligence, conflits d'intérêts ou des comportements non professionnels — l'Agence agit pour protéger son intégrité et maintenir la confiance du public.

En 2024-2025, 111 cas d'inconduite fondée avaient le potentiel d'avoir un impact négatif sur la réputation de l'Agence<sup>11</sup>, notamment :

- Insubordination (36)
- Négligence – mépris du rendement approprié des fonctions (27)
- Comportement pouvant nuire à l'image de l'Agence (25)
- Violation de la Directive sur les conflits d'intérêts (18)

Voici des exemples résumés de cas survenus dans cette catégorie d'inconduite.

---

<sup>11</sup> Pour des raisons de confidentialité, seuls les types de fautes ayant donné lieu à au moins 10 conclusions similaires sont indiqués. Par conséquent, le nombre total de types regroupés ne correspond pas au nombre total de cas pour cette catégorie.

### Tableau 03 : Cas regroupés d'inconduite fondée liés au défaut de protéger la réputation de l'Agence, 2024-2025

- Exercice d'un emploi ou d'une entreprise privée sans divulgation, omission de déclarer des partenariats ou des biens immobiliers, réception de fonds de l'Agence dans des comptes personnels
- Omission de signaler des associations criminelles ou des difficultés financières, utilisation des ressources ou cartes de crédit de l'Agence à des fins personnelles, abus du statut à l'Agence en dehors du travail
- Plagiat, approbation de dépenses personnelles, le partage d'identifiants de connexion, propos inappropriés en représentant l'Agence
- Mauvaise gestion des appels (p. ex., délais excessifs, usage abusif du rappel), divulgation de renseignements sensibles par des canaux non sécurisés et dormir pendant les heures de travail
- Omission de produire des feuilles de temps, manipulation des systèmes de courriel et de calendrier, utilisation d'outils pour simuler une présence
- Insubordination, refus de se conformer aux attentes officielles ou défaut de respecter les lettres d'exigences
- Télétravail à partir de lieux non autorisés ou publics, utilisation d'appareils personnels pour du travail officiel, postes laissés déverrouillés ou utilisation inappropriée des systèmes internes compromettant la sécurité de l'information

Les mesures disciplinaires appliquées impliquaient des réprimandes orales, des réprimandes écrites, des suspensions d'un à 30 jours et des licenciements disciplinaires.

### Défaut de protéger les biens et les actifs de l'Agence

Alors que l'Agence adopte de nouvelles façons de travailler, y compris le télétravail et les opérations numériques, l'utilisation responsable des ressources organisationnelles demeure plus critique que jamais. Les abus, comme l'utilisation non autorisée d'équipement à l'étranger, la manipulation de l'activité du système ou le partage d'identifiants de connexion, sont pris très au sérieux et donneront lieu à des conséquences appropriées. L'Agence continue de renforcer ses mesures préventives grâce à la formation, à la surveillance numérique et à des directives claires.

En 2024-2025, 53 cas d'inconduite fondée étaient liés à l'utilisation abusive des biens et des actifs de l'Agence<sup>12</sup>, dont :

- Utilisation non autorisée des installations ou des biens de l'ARC ou des contribuables (18)

---

<sup>12</sup> Pour des raisons de confidentialité, seuls les types d'inconduite ayant fait l'objet d'au moins 10 constatations similaires sont indiqués. Par conséquent, le nombre total de types regroupés ne correspond pas au nombre total de cas pour cette catégorie.

- Utilisation inappropriée ou négligente des installations ou des biens de l'ARC ou des contribuables (15)
- Activités inacceptables liées aux réseaux électroniques (11)

Voici des exemples résumés de cas survenus dans cette catégorie d'inconduite.

#### **Tableau 04 : Cas regroupés d'inconduite fondée liés au défaut de protéger les biens et les actifs de l'Agence, 2024-2025**

- Utilisation des biens de l'ARC à l'extérieur du Canada pour des périodes allant d'un à 45 jours, dans certains cas avec des frais interurbains ou d'itinérance
- Transactions personnelles effectuées avec des cartes de crédit de l'ARC
- Utilisation négligente ou inappropriée des biens de l'ARC
- Manipulation d'un ordinateur portable de l'Agence ou l'utilisation de fausses réunions MS Teams pour empêcher l'ordinateur de passer en veille tout en ne travaillant pas
- Partage des identifiants de connexion de l'Agence avec des tiers

Bien que dans certain des cas aucune mesure disciplinaire n'a été appliquée <sup>13</sup>, d'autres cas ont donné lieu à des mesures disciplinaires et administratives telles que des réprimandes orales, des réprimandes écrites, des suspensions d'un à 20 jours, des rejets en période de probation et des licenciements disciplinaires.

### **Défaut de protéger et gérer les fonds publics**

L'Agence est responsable des fonds publics canadiens. L'inconduite liée à l'utilisation malveillante ou à leur mauvaise gestion, comme des déclarations de présence inexactes ou des pratiques inappropriées visant à obtenir des avantages financiers, minent la confiance du public et l'intégrité organisationnelle. L'Agence aborde ces enjeux par la prévention, les contrôles de systèmes, l'encadrement des employés et une culture forte.

En 2024-2025, il y a eu 42 cas d'inconduite fondée dans la catégorie de défaut de protéger et gérer les fonds publics, dont 36 concernaient la fausse déclaration de présence.

---

<sup>13</sup> Bien que la plupart des mesures disciplinaires tombent dans l'éventail suggérée du tableau des mesures disciplinaires, les gestionnaires délégués conservent le pouvoir d'imposer une mesure disciplinaire en dehors (supérieure ou inférieure) de cet éventail dans des circonstances exceptionnelles. Toutefois, les gestionnaires délégués doivent consulter le sous-commissaire concerné, comme indiqué à l'annexe A des Procédures pour gérer les situations d'inconduite des employés.

Voici des exemples résumés de cas survenus dans cette catégorie d'inconduite.

#### **Tableau 05 : Cas regroupés d'inconduite fondée liés au défaut de protéger et gérer les fonds publics, 2024-2025**

- Soumission de feuilles de temps pour des heures non travaillées
- Connexions tardives, déconnexions précoces ou absences à des quarts planifiés
- Périodes d'inactivité au cours de la journée de travail

L'ampleur des heures faussement déclarées variait d'entre 65 à 1 352 heures, et le nombre d'entrées fausses ou manquantes de 49 à 210.

Bien que dans certain des cas aucune mesure disciplinaire n'a été appliquée, d'autres cas ont donné lieu à des mesures disciplinaires et administratives telles que des suspensions de 5 à 30 jours, des rejets en période de probation et des licenciements disciplinaires. Des mesures administratives, comme la récupération des sommes payées pour les heures non travaillées, ont aussi été imposées.

### **Défaut de favoriser l'établissement d'un milieu de travail sain et respectueux**

L'Agence s'engage à maintenir un milieu de travail où chacun se sent en sécurité, respecté et valorisé. Toute forme de harcèlement ou de violence, incluant des gestes, comportements ou propos qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, est prise au sérieux et adressé par des mesures disciplinaires. L'Agence continue de promouvoir une culture de civilité et d'inclusion par la formation, la sensibilisation et la responsabilisation du leadership.

En 2024-2025, 31 cas d'inconduite fondée ont été liés à cette catégorie, dont 20 concernaient des comportements contribuant à empoisonner le climat de travail.

Voici des exemples résumés de cas survenus dans cette catégorie d'inconduite.

## Tableau 06 : Cas regroupés d'inconduite fondée liées au défaut de favoriser l'établissement d'un milieu de travail sain et respectueux, 2024-2025

- Langage agressif ou irrespectueux à l'égard de superviseurs ou du public par MS Teams ou courriel
- Comportement inapproprié envers des collègues ou le public par téléphone, MS Teams, courriel ou contact physique

Bien que dans certain des cas aucune mesure disciplinaire n'a été appliquée, d'autres cas ont donné lieu à des mesures disciplinaires et administratives telles que des réprimandes orales, des réprimandes écrites, et des suspensions d'un à 10 jours.

## Aperçu comparatif

Afin de mieux comprendre la portée des inconduites fondées cette année, cette section dégage certaines tendances en comparant les données de 2023-2024 et 2024-2025. Pour les catégories où très peu de cas d'inconduite ont été recensés, les hausses ou les baisses observées reflètent probablement une variation normale d'une année à l'autre et sont exclues de cette section. Toutefois, pour les catégories affichant des changements plus importants, l'augmentation est suffisamment marquée pour suggérer davantage qu'une simple fluctuation aléatoire.

Comme les résultats peuvent être influencés à la fois par les pratiques de signalement et de détection, ainsi que par le comportement des employés, il sera important de continuer à suivre l'évolution sur plusieurs années pour déterminer si ces tendances se maintiennent et comment les interpréter.

## Comparaison d'une année à l'autre<sup>14</sup>

### Résultats des mesures disciplinaires

Les données disciplinaires sont demeurées généralement cohérentes par rapport à l'année précédente. Toutefois, plusieurs changements notables apparaissent :

- Le nombre total de mesures disciplinaires imposées est passé de 222 à 266, ce qui représente une hausse de 20 %, soit 4,8 cas par tranche de 1 000 employés.
- Les licenciements sont demeurés constants par rapport à l'an dernier. Ces cas continuent d'être liés à des dossiers complexes comportant de multiples allégations d'inconduite grave. Cela suggère une constance dans la façon dont les cas les plus sérieux sont traités.

<sup>14</sup> Source de données : GCcas, données extraites le 5 mai 2025.

## Autorités chargées des enquêtes

Encore une fois cette année, la Division des affaires internes est demeurée la principale source d'enquêtes ayant mené à des mesures disciplinaires (157 cas).

Il convient toutefois de noter que les enquêtes dirigées par la gestion ont augmenté pour atteindre 44 % des cas (passant de 75 à 108)<sup>15</sup>.

## Schémas d'inconduite

Dans l'ensemble, les inconduites fondées ont augmenté de 15 % par rapport à l'année précédente, passant de 322 à 370. Cela correspond à une hausse de 5,1 à 6,6 cas par tranche de 1 000 employés. Les rapports futurs continueront de surveiller ces données en vue d'identifier d'éventuelles tendances.

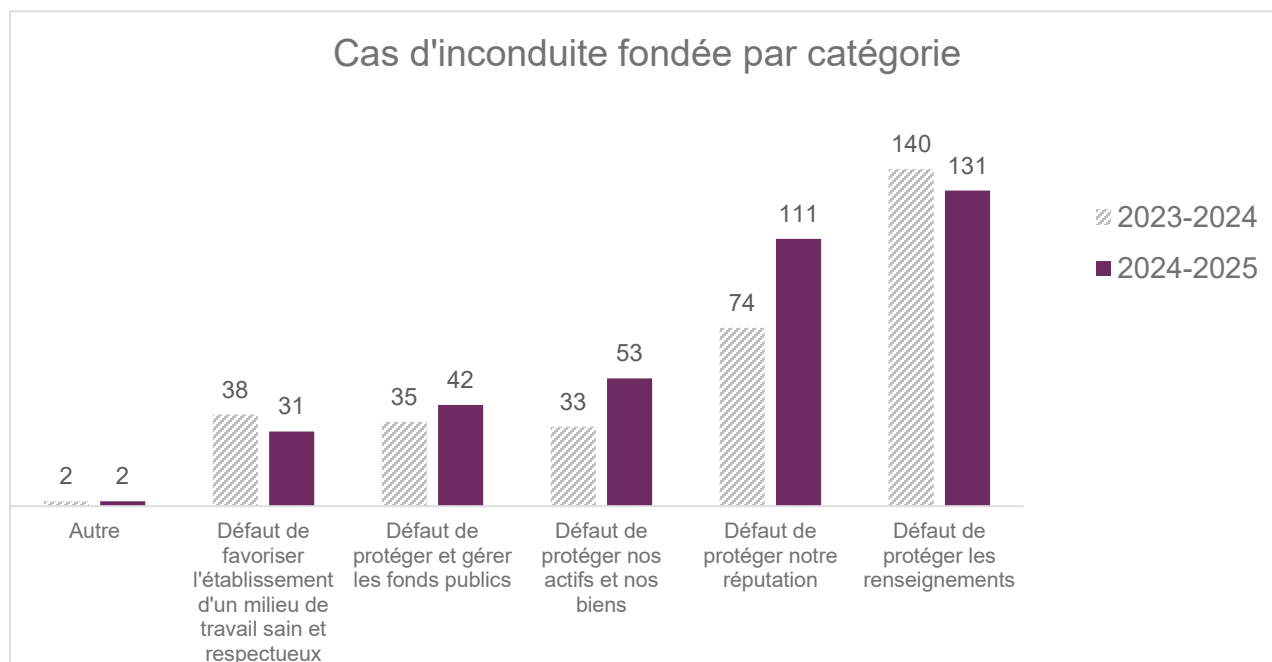
L'image ci-dessous démontre les changements qui ont eu lieu dans les différentes catégories d'inconduite, notamment :

- Les cas fondés dans la catégorie « Défaut de protéger les biens et les actifs de l'Agence » ont augmentés de 33 à 53
- Les cas fondés dans la catégorie « Défaut de protéger la réputation de l'Agence » ont augmentés de 74 à 111

---

<sup>15</sup> Afin de protéger la vie privée, seules les enquêtes comportant au moins dix sources sont signalées. Par conséquent, les enquêtes menées par le Centre d'enquêtes sur le milieu de travail ont été exclues.

**Figure 03 – Inconduites fondées par catégories, 2023-2024 et 2024-2025<sup>16</sup>**



Le tableau 07 suivant présente une analyse plus détaillée des variations annuelles des types d'inconduite, regroupés par catégorie<sup>17</sup>.

**Tableau 07 – Analyse des types d'inconduite par catégories, 2023-2024 et 2024-2025<sup>18</sup>**

CATÉGORIE	COMPARAISON D'UNE ANNÉE À L'AUTRE
<b>DÉFAUT DE PROTÉGER ET GÉRER LES FONDS PUBLICS</b>	Les cas d'inconduite fondée liés à la fausse déclaration de présence sont passés de 17 à 36
<b>DÉFAUT DE PROTÉGER LES BIENS ET LES ACTIFS DE L'AGENCE</b>	Les cas d'utilisation non autorisée des installations ou des biens de l'ARC ou des contribuables ont augmenté de 15 cas d'inconduite fondée
<b>DÉFAUT DE PROTÉGER LA RÉPUTATION DE L'AGENCE</b>	Les cas d'insubordination sont passés de 17 à 36 cas d'inconduite. Les cas de comportement pouvant nuire à l'image de l'Agence sont passés de 13 à 25

<sup>16</sup> Source de données : GCcas, données extraites le 5 mai 2025.

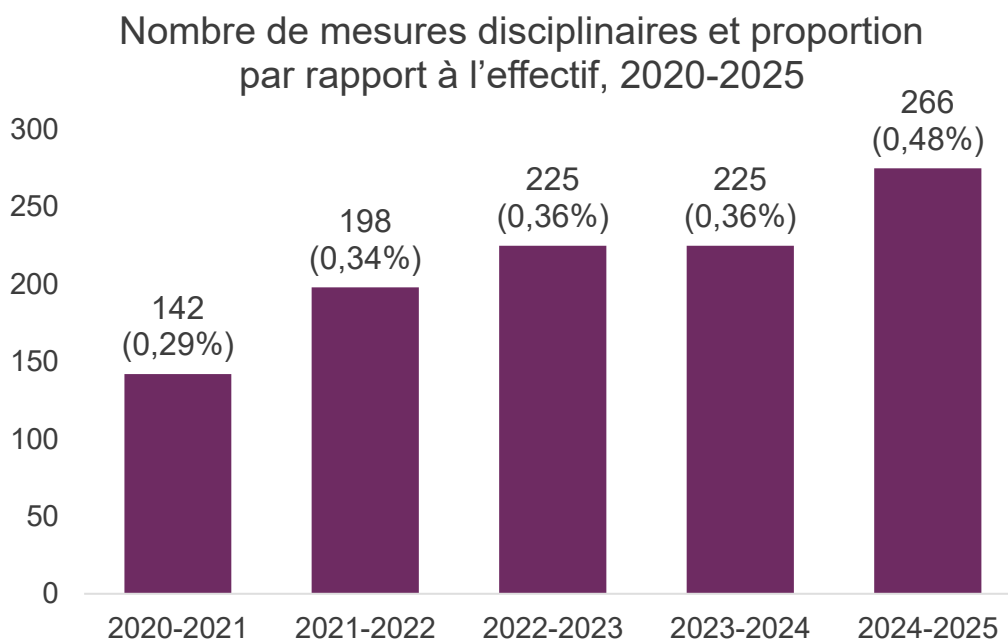
<sup>17</sup> En raison des considérations liées à la protection de la vie privée, seuls les types d'inconduite fondée regroupant 10 cas ou plus sont présentés. Par conséquent, le nombre total d'inconduites pour 2024-2025 ainsi que les pourcentages ont été supprimés afin de préserver la confidentialité et la vie privée des personnes concernées

<sup>18</sup>Source de données : GCcas, données extraites le 5 mai 2025.

## Mesures disciplinaires – rétrospective sur cinq ans<sup>19</sup>

Comme l'illustre la figure ci-dessous, une augmentation globale du nombre de mesures disciplinaires imposées a été observée de 2020 à 2025. Les premières années de la période (2020-2022) ont probablement été influencées par le contexte de la pandémie de COVID-19, ce qui a pu contribuer à un nombre moins élevé de mesures disciplinaires en raison du télétravail et des perturbations opérationnelles. Les données de 2024-2025, avec 266 mesures, peuvent refléter une hausse des inconduites signalées ou détectées, ou encore une application plus uniforme de la discipline.

**Figure 04 – Nombre de mesures disciplinaires et proportion par rapport à l'effectif, 2020-2025**



<sup>19</sup> Sources des données :

- GCcas, données extraites le 5 mai 2025 et le 15 juillet 2025.
- Profil démographique mensuel des employés de l'ARC selon la région, exercice financier 2024-2025, mars 2025.
- Profil démographique mensuel des employés de l'ARC selon la région, exercice financier 2023-2024, mars 2024.
- Profil démographique mensuel des employés de l'ARC selon la région, exercice financier 2022-2023, mars 2023.
- Profil démographique mensuel des employés de l'ARC selon la région, exercice financier 2021-2022, mars 2022.
- Profil démographique mensuel des employés de l'ARC selon la région, exercice financier 2020-2021 mars 2021.

## Considérations prospectives

Le nombre absolu d'inconduites fondées a augmenté de 48 cas et les mesures disciplinaires ont augmentées de 44 cas par rapport à l'exercice précédent<sup>20</sup>. Cette hausse peut être attribuable à une meilleure détection, à une augmentation des activités de sensibilisation et à des changements organisationnels plus vastes, tels que l'augmentation des exigences de présence sur place et des contraintes budgétaires. Compte tenu de la taille de l'effectif (environ 55 000 employés), ces chiffres demeurent faibles en proportion, mais la hausse observée d'une année à l'autre mérite une attention et un suivi continus.

Étant donné que le rapport de l'année prochaine portera sur plus de deux années de données, il sera possible d'appliquer des méthodes de suivi statistique permettant de distinguer les véritables tendances des fluctuations sur une seule année.

## Conclusion

Ce deuxième rapport annuel réaffirme notre engagement constant envers l'intégrité, la transparence et la responsabilisation à l'échelle de l'Agence. Il reflète les mesures concrètes prises pour enquêter et traiter les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles, et souligne l'importance de maintenir un milieu de travail fondé sur le respect, le professionnalisme et l'intégrité.

Bien que des cas d'inconduite puissent survenir, ils ne définissent pas le caractère de notre organisation. 99,5 % des employés de l'Agence n'ont pas été visés par une inconduite fondée l'an dernier. La vaste majorité des employés fait preuve d'intégrité et de dévouement dans leur service quotidien aux Canadiens. C'est cet engagement collectif qui renforce la confiance du public et soutient les valeurs que nous défendons.

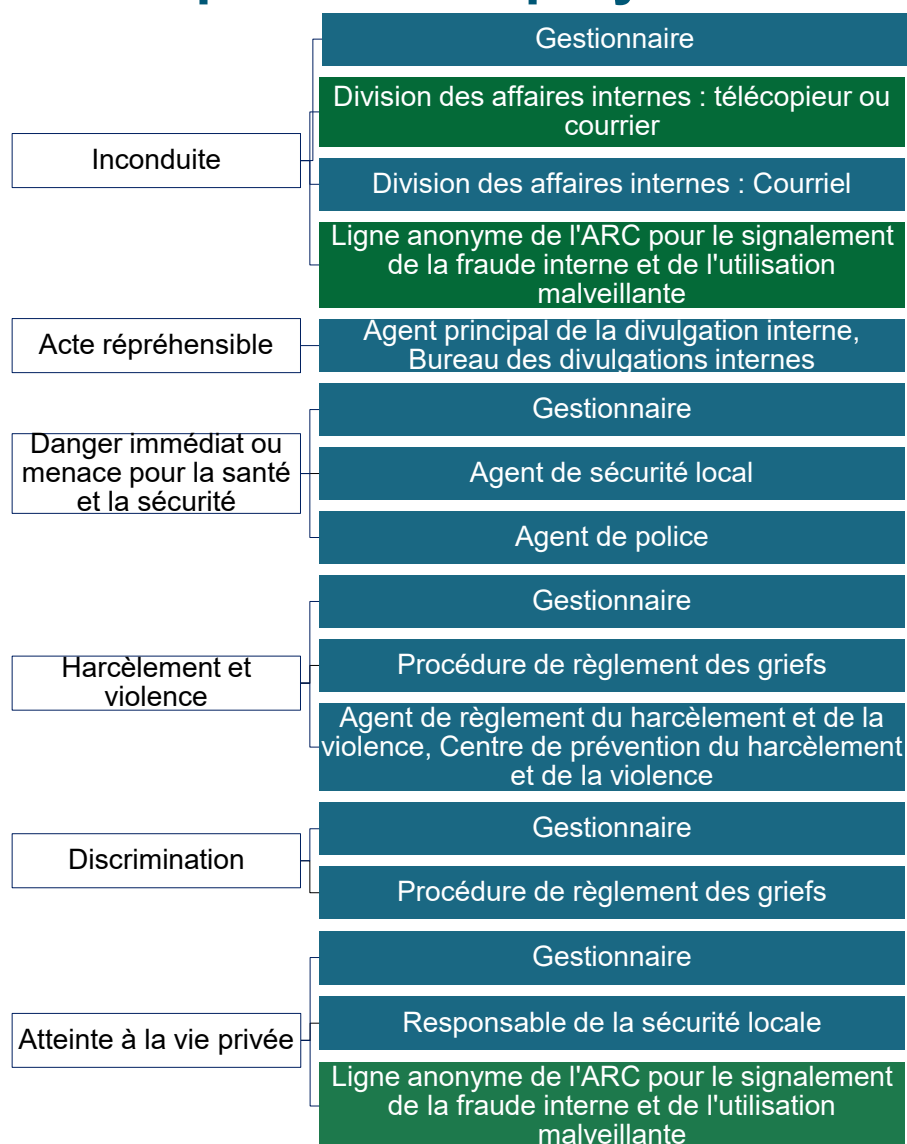
Grâce à un cadre d'intégrité robuste, à des politiques claires ainsi qu'à des initiatives continues de formation et de sensibilisation, nous dotons les employés et les gestionnaires des outils dont ils ont besoin pour agir de manière responsable et avec confiance. Nous favorisons aussi une culture où les personnes se sentent en sécurité et appuyées lorsqu'elles signalent des préoccupations, sachant que des mesures appropriées seront prises.

La publication de ce rapport est non seulement un reflet du travail accompli, il est aussi une étape importante dans notre parcours vers l'amélioration continue. Ensemble, nous continuerons de bâtir un milieu de travail qui incarne les normes de conduite les plus élevées et les valeurs communes qui guident notre service aux Canadiens.

---

<sup>20</sup> Source des données : GCcas, données extraites le 5 mai 2025.

# Annexe A – Mécanismes internes de signalement pour les employés

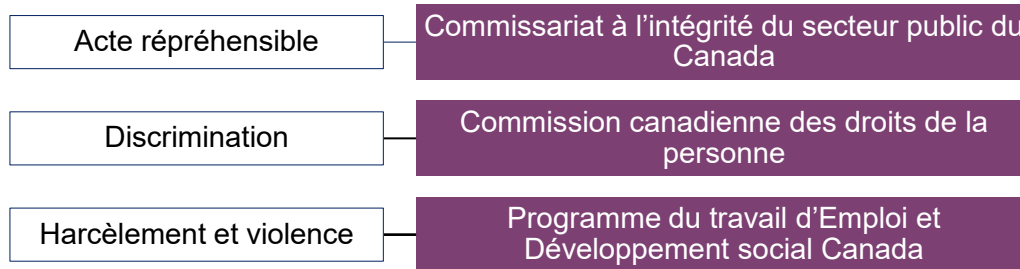


## Légende

<b>Mécanisme anonyme</b>	Les renseignements d'identification des personnes ne sont pas recueillis. Pour demeurer anonymes, les employés ne doivent fournir aucun renseignement personnel ni aucun renseignement permettant de les identifier.
<b>Mécanisme confidentiel</b>	Les renseignements personnels doivent être recueillis, utilisés, communiqués, conservés et éliminés conformément à la <i>Loi sur la protection des renseignements personnels</i> , ainsi qu'aux règlements et aux politiques connexes. Une quantité limitée de renseignements peut être communiquée, au besoin,

uniquement aux parties ayant un intérêt direct et selon le principe du besoin de savoir.

## Annexe B – Mécanismes externes de signalement pour les employés<sup>21</sup>



## Annexe C – Rôles et responsabilités

### Direction générale des affaires publiques :

#### Division des politiques d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels, Direction générale des affaires publiques

La Division des politiques d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels joue un rôle clé dans le soutien au Chef de la protection des renseignements personnels en surveillant la conformité en matière de protection des renseignements personnels à l'Agence. Ses responsabilités comprennent la gestion des atteintes à la vie privée, la coordination des évaluations des facteurs relatifs à la vie privée, ainsi que l'élaboration et la prestation de conseils sur les politiques et procédures visant à renforcer la gestion de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels à l'Agence.

<sup>21</sup> L'employé ou le gestionnaire peut renvoyer la plainte pour contravention au Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada si : l'employeur n'est pas d'accord avec les résultats de l'enquête interne; l'employeur n'a pas informé la NHSPC de la manière dont le problème sera résolu et du délai prévu pour le faire; et la NHSPC n'est pas d'accord sur le bien-fondé de la plainte.

En tant que centre d'expertise, la Division veille aussi au respect des obligations prévues par la Loi sur l'accès à l'information et la Loi sur la protection des renseignements personnels, notamment par des formations et des activités de sensibilisation pour aider les employés à comprendre et à respecter leurs obligations en vertu de ces lois.

## **Direction générale des ressources humaines :**

### **Centre d'expertise des relations en milieu de travail (régions), Direction générale des ressources humaines**

Le Centre d'expertise en relations de travail est présent dans chaque région de l'Agence. Chaque centre d'expertise appuie activement l'observation de la Directive sur la discipline et des instruments de politique connexes. Il fournit également des services de consultation et du soutien à la direction, notamment sur la façon d'appliquer la Directive sur la discipline, les procédures pour traiter l'inconduite des employés et les outils pertinents.

### **Centre des requêtes en milieu de travail, Direction générale des ressources humaines**

Le Centre des requêtes en milieu de travail peut fournir des renseignements sur les processus de prévention, de résolution et de recours officiels aux gestionnaires et aux employés. Il lui incombe d'examiner et d'enquêter sur les allégations d'inconduite liées à la discrimination, au harcèlement et à la violence lorsqu'elles sont référées par la gestion à la suite d'une consultation avec l'équipe des relations de travail. Le Centre des demandes de renseignements en milieu de travail est également responsable du processus d'approvisionnement d'enquêteurs externes, au besoin. Pour obtenir de plus amples renseignements et des coordonnées, les employés doivent consulter le Centre des requêtes en milieu de travail.

### **Division des valeurs, de l'intégrité et des politiques et programmes du travail, Direction générale des ressources humaines**

La Division des valeurs, de l'intégrité et des politiques et programmes du travail dirige l'élaboration d'un programme complet sur les valeurs et l'éthique ainsi que des politiques, des stratégies et des initiatives connexes, notamment le Cadre d'intégrité, le Code d'intégrité et de conduite professionnelle, le portefeuille des conflits d'intérêts et le Programme des activités politiques, afin de s'assurer que l'intégrité de l'Agence demeure au premier plan parmi les administrateurs fiscaux à l'échelle nationale et internationale. La Section des politiques et programmes des relations de travail est responsable de la Directive sur la discipline, des procédures pour traiter l'inconduite des employés et des outils de soutien. Elle fournit également une orientation fonctionnelle

aux centres d'expertise des relations en milieu de travail et au Centre des requêtes en milieu de travail.

## **Prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, Direction générale des ressources humaines**

Le Centre de prévention du harcèlement et de la violence travaille avec les gestionnaires et les employés afin de prévenir de manière efficace les incidents de harcèlement et de violence. Il aide à résoudre les incidents en mettant l'accent sur la prévention des incidents futurs. Le Centre est responsable de la surveillance opérationnelle, conformément à la Partie II du *Code canadien du travail* et au [Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail](#).

Pour obtenir de plus amples renseignements et des coordonnées, les employés doivent consulter la page Traiter les incidents de harcèlement et de violence en milieu de travail. L'Agence considère que toute menace ou tout acte de harcèlement et de violence, effectué par des employés et contre ceux-ci, constitue un acte d'inconduite. Toutefois, le Centre de prévention du harcèlement et de la violence ne traite pas le harcèlement et la violence du point de vue de l'inconduite. Lorsqu'un gestionnaire prend connaissance d'allégations d'inconduite, et à chaque étape du processus disciplinaire, il doit consulter un conseiller en relations de travail au sein du Centre d'expertise régional des relations en milieu de travail. Le processus de règlement du harcèlement et de la violence ne vise pas à accuser ou à critiquer quelqu'un ni à corriger un comportement individuel au moyen de mesures disciplinaires. Il s'agit d'un processus de santé et sécurité.

## **Direction générale de la sécurité :**

### **Division des affaires internes, Direction générale de la sécurité**

Le mandat de la Division des affaires internes (DAI) est de fournir des services nationaux pour les enquêtes administratives sur les allégations ou les soupçons d'inconduite des employés. L'agent de sécurité de l'Agence (ASA) est responsable sur le plan fonctionnel de la gestion du programme de sécurité de l'Agence. L'ASA a délégué à la DAI la responsabilité de mener ces enquêtes administratives.

Cette division est responsable de la ligne anonyme de l'ARC pour le signalement de la fraude interne et de l'utilisation malveillante. Cette ligne a été instaurée pour offrir aux employés un moyen sûr et fiable de signaler des soupçons ou des connaissances de fraude et d'abus internes. Afin d'assurer le plus haut niveau de confidentialité, elle est gérée par un tiers, offrant une couche supplémentaire de confiance à ceux qui pourraient hésiter à utiliser les canaux internes existants.

Pour plus d'information et les coordonnées, les employés doivent consulter la page Comment signaler la fraude et l'utilisation malveillante.

## **Division de l'évaluation des risques liés au personnel, Direction générale de la sécurité**

La Division de l'évaluation des risques liés au personnel évalue le risque pour la sécurité des employés, des renseignements et de biens ou des installations de l'Agence, particulièrement à la suite d'une conclusion d'enquête de la Division des affaires internes portant sur des allégations d'inconduite.

Si justifié, un examen formel est déclenché, comprenant notamment une entrevue préventive. L'ASA décide ensuite de maintenir ou de révoquer la cote de fiabilité ou de sécurité de la personne. Une révocation entraîne une cessation d'emploi pour motif non disciplinaire, puisque le maintien d'une cote valide constitue une condition d'emploi. Tous les renseignements défavorables sont conservés et signalés pour réévaluation si la personne soumet de nouveau une demande d'emploi à l'ARC.

## **Direction de la vérification, de l'évaluation et des risques :**

### **Bureau des divulgations internes, Direction de la vérification, de l'évaluation et des risques**

Le mandat du Bureau des divulgations internes est de permettre aux employés de présenter des renseignements concernant des actes répréhensibles à l'Agence, de s'assurer qu'ils sont traités de façon équitable et qu'ils sont protégés contre les représailles lorsqu'ils le font de bonne foi, conformément à la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles.

Lorsqu'une question, comme une question liée aux ressources humaines, pourrait être traitée de façon plus appropriée au moyen d'un autre processus ou mécanisme de recours, le Bureau des divulgations internes peut inviter l'employé à explorer ces avenues (p. ex., un grief, le Programme de résolution informelle de conflits, les procédures de prévention et de règlement du harcèlement et de la violence en milieu de travail). Pour obtenir de plus amples renseignements et des coordonnées, les employés doivent consulter le Bureau des divulgations internes de l'Agence.

Chaque année, le dirigeant principal des ressources humaines du Conseil du Trésor du Canada publie le [Rapport annuel sur la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles](#), qui brosse un portrait des activités de divulgation dans le secteur public fédéral effectuées conformément aux procédures internes établies en vertu de cette loi.

## **Ressources externes :**

### **Commission canadienne des droits de la personne**

En vertu de la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#), un particulier ou un groupe de personnes peut déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne concernant toute mesure ou décision pour laquelle ils ont des motifs raisonnables de croire qu'elle a donné lieu à un traitement injuste ou négatif d'une personne en vertu des motifs de distinction illicite.

## Commissariat à l'intégrité du secteur public

La *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* offre aux employés de la fonction publique fédérale et à d'autres personnes un processus sécurisé et confidentiel pour la divulgation d'actes répréhensibles en milieu de travail, ainsi qu'une protection contre les actes de représailles comme solution de rechange aux employés qui signalent des actes répréhensibles au Bureau des divulgations internes de leur propre ministère. Pour obtenir de plus amples renseignements et des coordonnées, les employés doivent consulter le [Commissariat à l'intégrité du secteur public](#).

### Autres ressources :

Différentes mesures de soutien confidentielles sont offertes aux employés et aux gestionnaires de l'Agence afin de les soutenir et de rétablir un climat de travail sain. Les employés peuvent obtenir des renseignements sur les services médicaux, psychologiques et autres services de soutien offerts dans leur région par l'intermédiaire du Programme d'aide aux employés (PAE) en contactant soit leur coordonnateur-conseiller, soit le fournisseur de services externe. Ils ont également accès aux services de résolution informelle des conflits afin de prévenir ou de résoudre un conflit en milieu de travail.

## Annexe D – Définitions

La section suivante fournit les définitions de certains concepts clés au cœur de ce rapport.

**Les actes répréhensibles** sont définis à l'article 8 de la [Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles](#)) :

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

f) le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre l'un des actes répréhensibles visés aux alinéas a) à e).

La **discrimination** désigne **tout** processus et **toute** action, décision ou politique concernant des questions liées à l'emploi auprès de l'Agence qui différencie de façon négative ou qui a un effet négatif sur un employé en fonction d'un motif de distinction illicite, ou qui autrement constitue un acte discriminatoire décrit aux articles 7 à 14,1 de la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#).

Le **harcèlement et la violence**, conformément au [Code canadien du travail](#), sont 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.

Un **incident de sécurité** désigne un événement qui peut menacer la sécurité ou l'intégrité des employés, des biens ou des renseignements de l'Agence.

L'**inconduite** est définie comme étant un acte ou une omission délibérée d'un employé qui contrevient à une loi, à un règlement, à une règle, au Code d'intégrité et de conduite professionnelle ou à un instrument de politique de l'Agence, et qui peut mener à la prise de mesures disciplinaires.

La **mesure administrative** fait référence à un éventail de mesures correctives, telles que la formation, le coaching, le recouvrement de fonds, la modification des accès au système de l'employé, la révocation de la cote de fiabilité ou de la cote de sécurité, le rejet pendant la période de probation, etc. Si un employé ne parvient pas à satisfaire à une attente de rendement précise, ou s'il ne fournit pas la qualité de travail attendue en raison d'un manque de compétences, de capacités ou de formation (incapacité ou incompétence), des mesures administratives et **non** disciplinaires, devraient donc être prises pour corriger le comportement.

La **mesure disciplinaire** fait référence à la réponse de l'employeur face à l'inconduite. L'objectif de la discipline est de décourager les employés de commettre des actes d'inconduites et les motiver à corriger leur comportement lorsqu'une inconduite se produit et de respecter les normes de conduites attendues (à l'exception par exemple des situations de cessation d'emploi). Les mesures disciplinaires peuvent comprendre une réprimande orale ou écrite, une suspension, une sanction pécuniaire, une rétrogradation ou la cessation d'emploi.