



Agence des services
frontaliers du Canada

Canada Border
Services Agency

Canada

Traitement des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles à l'Agence des services frontaliers du Canada

Premier rapport annuel
(Exercice 2024-2025)



Agence des services
frontaliers du Canada

Canada Border
Services Agency

PS35-19F-PDF
ISSN 2819-845X

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada représenté par le ministre de la Sécurité publique

À moins d'avis contraire, il est interdit de reproduire le contenu de cette publication, en totalité ou en partie, à des fins de diffusion commerciale sans avoir obtenu au préalable la permission écrite de l'administrateur du droit d'auteur de l'Agence des services frontaliers du Canada.

Si vous souhaitez obtenir du gouvernement du Canada les droits de reproduction du contenu à des fins commerciales, veuillez demander l'affranchissement du droit d'auteur de la Couronne en communiquant avec: marketing@cbsa-asfc.gc.ca

Also available in English:

Addressing Misconduct and Wrongdoing at the Canada Border Services Agency: First Annual Report (Fiscal year 2024-2025)

Table des matières

Message de la présidente.....	3
1. Introduction.....	4
1.1 Contexte de l'Agence.....	4
1.2 Comprendre l'inconduite et l'acte répréhensible	5
1.3 Traitement des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles	6
2. Vue d'ensemble des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles - 2024-2025	7
3. Mesures correctives	8
4. Enquêtes externes	11
4.1 Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada.....	11
4.2 Commission canadienne des droits de la personne	11
4.3 Emploi et Développement social Canada.....	12
4.4 Commission de la fonction publique	12
5. Conclusion	13
Annexe A - Définitions.....	14
Annexe B – Exemples de facteurs atténuants et aggravants	17
Annexe C - Traitement des cas d'inconduite – Aperçu des ressources de l'ASFC.....	18
Annexe D - Traitement des cas d'actes répréhensibles – Aperçu des ressources de l'ASFC	19

Message de la présidente

Dans la foulée de notre engagement à traiter les inconduites et les actes répréhensibles à l'Agence des services frontaliers du Canada, je partage avec vous notre premier Rapport annuel sur le traitement des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles.

Ce rapport vise à accroître la transparence et la confiance quant à ce qui se passe lorsqu'une inconduite ou un acte répréhensible est signalé et sur la manière dont l'agence traite les affaires qui sont fondées. Ce rapport comprend des informations provenant de la Division de l'intégrité professionnelle de l'ASFC, de l'agent supérieur de la divulgation interne et du service des relations de travail.

L'ASFC ne peut remplir son mandat que si elle bénéficie de la confiance de ceux qu'elle sert, et nous ne pouvons gagner cette confiance autrement qu'en nous soutenant et en nous faisons confiance mutuellement. Tous les employés jouent un rôle essentiel pour maintenir un environnement exempt de harcèlement, de discrimination et d'inconduites.

Les valeurs et l'éthique doivent être à la base de tout ce que nous faisons à l'agence. Ils sont intégrés à notre travail quotidien en tant que fonctionnaires.

Nous voulons une culture où les gens osent dénoncer les actes répréhensibles ou les comportements discriminatoires dont ils sont témoins ou victimes, et où ils savent que l'ASFC dispose de politiques et de processus pour les traiter.

Tout en reconnaissant les efforts déployés pour lutter contre les inconduites et les actes répréhensibles, nous devons travailler tout aussi dur pour empêcher que ces comportements inacceptables ne se produisent. Cela signifie qu'il faut s'attaquer rapidement aux causes des comportements, offrir de la formation aux employés et aux gestionnaires, et adhérer au Code de conduite.

La publication de ce rapport s'inscrit dans prolongement des efforts soutenus de l'agence pour cerner et combattre les comportements qui ne correspondent pas à nos valeurs, à notre éthique et à notre Code de conduite.

La présidente,

Erin O'Gorman

1. Introduction

Le présent *rapport annuel sur le traitement des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles à l'Agence des services frontaliers du Canada* vise à accroître la transparence sur la manière dont les inconduites et les actes répréhensibles sont traités au sein de l'Agence. Il présente un aperçu des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles fondés au sein de l'Agence ainsi que des enquêtes menées par des organismes externes au cours de l'année visée, soit du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025. Le rapport fournit également de l'information sur les mécanismes informels et officiels mis à la disposition des employés pour signaler des allégations d'inconduites et des actes répréhensibles.

1.1 Contexte de l'Agence

L'ASFC offre des services frontaliers intégrés qui appuient la sécurité nationale et la sécurité publique grâce à un effectif actif de plus de 17 000 employés, dont plus de 8 500 employés de première ligne, offrant des services à 1 200 points d'entrée au Canada et dans 36 pays dans le monde. L'ASFC assure l'application de 100 lois, règlements et accords internationaux, dont plusieurs pour d'autres ministères et organismes fédéraux, des provinces et des territoires.

Le [Code de conduite](#) de l'ASFC établit les valeurs et les comportements éthiques de tous les employés de l'Agence. Le Code de conduite est axé sur les valeurs de la fonction publique : le respect de la démocratie, le respect envers les personnes, l'intégrité, l'intendance et l'excellence. Tout employé est requis de confirmer, dès la réception de sa lettre d'offre d'emploi de l'ASFC, d'avoir lu et qu'il va adhérer au Code de conduite.

Tous les employés de l'ASFC ont un rôle à jouer dans la prévention et le traitement des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles en milieu de travail. Les plaintes seront prises au sérieux, évaluées comme il se doit et, si elles s'avèrent fondées, des mesures administratives ou disciplinaires seront prises.

1.1.1 Division de l'intégrité professionnelle

Les enquêtes administratives de l'ASFC sur les inconduites, communément appelées enquêtes relatives aux normes professionnelles, sont administrées par la Division de l'intégrité professionnelle au sein de la Direction générale des recours, des normes et de l'intégrité des programmes. L'objectif d'une enquête administrative est d'enquêter toute allégation ou soupçon de comportement contraire au *Code de conduite* de l'ASFC d'un employé.

L'ASFC entreprend des enquêtes et des examens administratifs afin de maintenir un environnement de travail éthique, de protéger l'intégrité de l'Agence et de soutenir la poursuite de l'exécution de son mandat. La cohérence, le respect des processus et l'équité procédurale appuient l'approche de la gestion des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles signalés ainsi que des enquêtes qui en découlent.

La Division de l'intégrité professionnelle est également responsable de la mise en œuvre du Programme des enquêtes de sécurité sur le personnel de l'Agence, y compris des examens des niveaux d'enquête de sécurité, et d'une unité des enquêtes spéciales, qui se concentre sur les cas de criminalité et de corruption potentielle.

1.1.2 Agente supérieure de la divulgation interne

La Division de la divulgation interne au sein de la Direction de la vérification interne et de l'évaluation des programmes soutient l'agent supérieure de l'Agence chargée de la divulgation interne, qui est responsable des décisions concernant les cas d'actes répréhensibles à l'ASFC présumés, en vertu de la [Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles](#). La Division de la divulgation interne offre un mécanisme confidentiel aux employés de l'Agence pour signaler les cas possibles d'actes répréhensibles. La Division de la divulgation interne mène des enquêtes afin de formuler des recommandations à l'agent supérieure de la

divulgarion interne sur les allégations d'actes répréhensibles. Elle assure également une formation interne sur la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* et organise régulièrement des séances de sensibilisation et d'apprentissage avec les employés et la direction.

1.1.3 Relations de travail

Les relations de travail appuient et donnent des avis et des conseils aux gestionnaires sur la gestion efficace des personnes. Les conseillers en relations de travail aident également les gestionnaires en leur fournissant des outils et des pratiques exemplaires pour prévenir et régler les problèmes en milieu de travail conformément aux lois pertinentes, aux conventions collectives, à la jurisprudence et aux politiques de l'ASFC et du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT).

Le cadre de mesures disciplinaires sert à faire avancer une approche équitable, cohérente et transparente en matière de discipline et comprend des principes directeurs destinés à promouvoir une compréhension commune des comportements considérés comme des inconduites et de leurs conséquences possibles. La sanction recommandée pour chaque incident d'inconduite doit être examinée au cas par cas. Dans l'éventualité que les premières tentatives de correction du comportement n'ont pas livré les résultats voulus, ou si la faute est jugée si grave que l'emploi continu n'est pas possible, le licenciement peut être la seule mesure appropriée. Les circonstances atténuantes et aggravantes ([Annexe B](#)) pourraient nécessiter que la Direction varie la mesure pour des infractions semblant similaires. Les circonstances peuvent comprendre, entre autres :

- les années de service de l'employé
- l'absence ou l'existence de discipline active au dossier de l'employé
- la gravité de l'inconduite et les circonstances propres à chaque situation
- la jurisprudence pertinente

1.2 Comprendre l'inconduite et l'acte répréhensible

1.2.1 Inconduite

L'inconduite d'un employé¹ peut être des :

- actions ou inactions incompatibles avec les politiques, les normes, les procédures ou les pratiques de l'ASFC
- actions ou inactions qui enfreignent la loi
- infractions à d'autres règles et règlements administrés par l'ASFC
- actes qui nuisent à la réputation de l'ASFC ou qui nuisent à la relation de l'Agence avec d'autres partenaires chargés de l'application de la loi

Les cas d'inconduite peuvent être signalés à la direction ou à la Division de l'intégrité professionnelle. Toutes les plaintes sont prises au sérieux, sont évaluées et font l'objet d'une enquête si nécessaire. Les cas fondés mènent à des mesures visant à corriger les comportements et, en fin de compte, à protéger les intérêts de l'Agence et du gouvernement du Canada.

1.2.2 Acte répréhensible

Dans le contexte de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, un acte répréhensible représente l'un des actes suivants, dans la fonction publique :

- transgression d'une loi
- usage abusif des fonds ou des biens publics
- cas graves de mauvaise gestion

¹ Comprend les superviseurs, les gestionnaires, les cadres

- création d'un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité des personnes ou pour l'environnement
- transgression grave du code de conduite
- le fait de sciemment ordonner ou conseiller une personne de commettre l'un de ces actes

Pour être examinée en vertu de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, une question doit atteindre un seuil de gravité. La question doit être d'intérêt public et être susceptible d'avoir des répercussions néfastes sur la confiance du public dans la fonction publique.

1.3 Traitement des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles

1.3.1 Cadre de signalement

Tous les employés de l'ASFC ont le devoir, selon le *Code de conduite de l'ASFC*, de signaler toute inconduite soupçonnée. Il faut généralement procéder en faisant une déclaration à son gestionnaire ou directement à la Division de l'intégrité professionnelle. Dans certains cas, notamment lorsqu'ils craignent de faire l'objet de représailles, les employés peuvent choisir de faire une divulgation protégée auprès du Bureau de l'agente supérieure de la divulgation interne.

Pour déterminer s'il y a inconduite ou acte répréhensible, il faut tenir compte d'éléments tels que la gravité des actions ou des inactions, l'ancienneté de l'employé concerné, la répétition des comportements sur une certaine période et le caractère délibéré ou inconsidéré de ces comportements. La Division de l'intégrité professionnelle et la Division de la divulgation interne entretiennent un rapport professionnel qui assure que les allégations sont examinées et, si nécessaire, font l'objet d'une enquête menée par la fonction la plus appropriée en fonction de la situation.

La Division de l'intégrité professionnelle et la Division de la divulgation interne échangent des informations, dans la mesure du possible compte tenu des exigences législatives en matière de confidentialité et de protection des renseignements personnels, s'il existe une question concernant quelle Division se chargera du dossier. Si l'un des groupes estime que l'autre est plus approprié comme mécanisme, il transmettra le cas conformément aux procédures établies.

1.3.2 Cadre des enquêtes administratives

Lorsqu'un cas d'inconduite est signalé, une analyse préliminaire est menée pour déterminer la nature des allégations, si elles semblent justifiées et si une enquête doit être ouverte. Les enquêtes sont classées en trois catégories selon la complexité et la gravité, afin d'assurer que chaque cas fait l'objet d'une enquête appropriée, notamment :

- Les enquêtes de niveau 1 sont menées par la direction avec le soutien des relations de travail
- Les enquêtes de niveau 2 sont menées par un analyste des enquêtes de la Division de l'intégrité professionnelle, avec le soutien d'un gestionnaire délégué chargé de mener les entretiens. Le rapport qui en résulte est remis par la Division de l'intégrité professionnelle au directeur général (ou à un échelon supérieur) responsable de l'employé qui fait l'objet de l'enquête.
- Les enquêtes de niveau 3 sont menées par un enquêteur principal de la Division de l'intégrité professionnelle. Le rapport qui en résulte est remis au directeur général (ou à un échelon supérieur) responsable de l'employé qui fait l'objet de l'enquête.

Lorsqu'elle reçoit une divulgation protégée, la Division de la divulgation interne procède à une évaluation de la recevabilité, qui est examinée par l'agente supérieure de la divulgation interne, afin de déterminer si une enquête sera lancée. Les enquêtes sont menées au sein de la Division de la divulgation interne, qui prépare des recommandations à l'agente supérieure de la divulgation interne, le décideur entourant les cas d'actes

répréhensibles potentiels. Si cette dernière détermine qu'un acte répréhensible a eu lieu, un rapport est émis à la présidente et un sommaire est publié en ligne.

Jusqu'à ce qu'une enquête soit terminée, des mesures administratives peuvent également être prises afin de réduire les risques potentiels pour l'Agence et pour les Canadiens. Le cas échéant, ces mesures peuvent inclure la suspension de l'accès aux systèmes informatiques ou aux installations, ainsi que des délégations en matière de gestion financière et de ressources humaines.

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

Les allégations d'inconduite ou d'actes répréhensibles font l'objet d'une enquête pour déterminer si elles sont fondées ou non, selon la prépondérance des probabilités. La direction de l'ASFC est responsable de prendre les mesures disciplinaires ou administratives appropriées lorsque les allégations d'inconduite ou d'actes répréhensibles sont jugées fondées.

2. Vue d'ensemble des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles - 2024-2025

2.1 Constatations pour 2024-2025

Au cours de l'exercice 2024-2025, 408 enquêtes sur des inconduites ont été lancées. En tout, 364 enquêtes ont été complétées, dont certaines qui avaient débutées lors de l'exercice précédent. Parmi celles-ci, 259 (71 %) comptaient au moins une allégation fondée.

Une enquête sur des actes répréhensibles a été lancée par l'agente supérieure de la divulgation interne en 2024-2025, et trois enquêtes ont été complétées, dont certaines qui avaient été lancées lors de l'exercice financier précédent. Aucune des enquêtes complétées en 2024-2025 comptait une constatation d'un acte répréhensible.

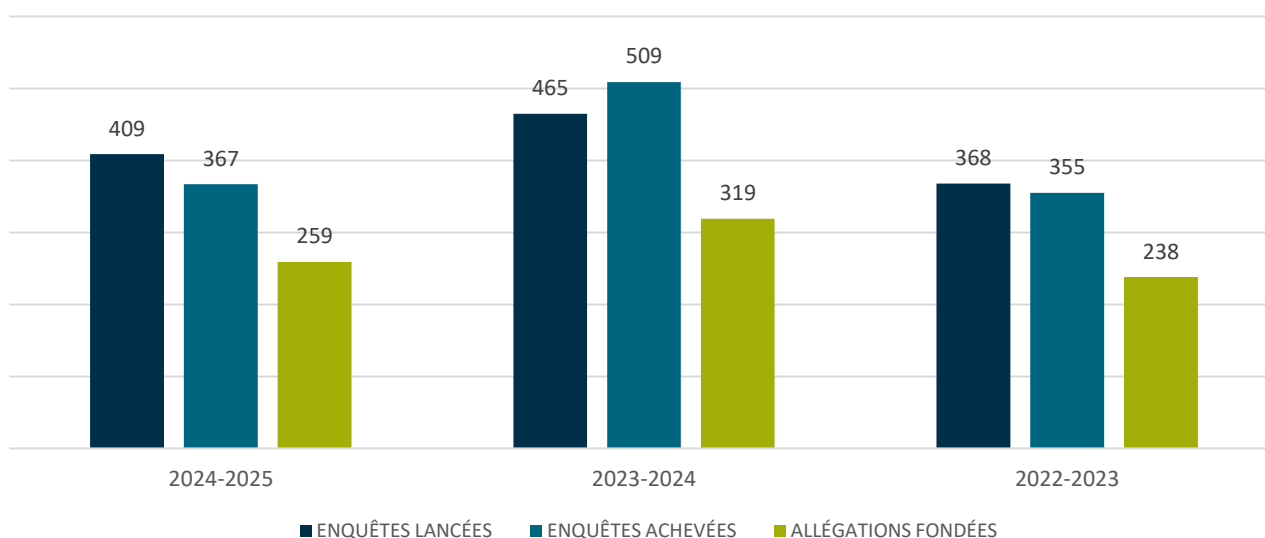
Les 367 enquêtes d'inconduite et d'acte répréhensible complétées concernaient 5 exécutifs, 30 gestionnaires et 332 employés à d'autres niveaux.

2.2 Analyse des tendances et comparaison d'une année à l'autre

Par rapport aux années précédentes, les taux d'enquêtes lancées, complétées et d'allégations fondées sont demeurés relativement stables à l'Agence. Étant donné que certains cas sont reportés d'une année à l'autre, il est normal qu'il y ait une certaine variation du nombre d'enquêtes. Dans d'autres cas, les dossiers peuvent être mis en suspens pour une période prolongée (par exemple, la personne intimée est en congé de maladie), ce qui a une incidence sur l'échéancier de l'enquête.

Vue d'ensemble des enquêtes sur les inconduites et les actes répréhensibles						
Exercice	Enquêtes lancées		Enquêtes complétées		Allégations fondées (% d'enquêtes complétées dans lesquelles les allégations sont fondées)	
	Allégation d'inconduite	Allégation d'acte répréhensible	Cas d'inconduite	Cas d'acte répréhensible	Cas fondés d'inconduite	Cas fondés d'actes répréhensibles
2024-2025	408	1	364	3	259 (259/364, 71 %)	0 (0/3, 0 %)
2023-2024	462	3	503	6	319 (319/503, 63 %)	0 (0/6, 0 %)
2022-2023	367	1	353	2	237 (237/353, 67 %)	1 (1/2, 50 %)

VUE D'ENSEMBLE DES CAS D'INCONDUITE ET D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES DE 2022 À 2025



3. Mesures correctives

L'ASFC a la responsabilité de prendre les mesures correctives appropriées lorsque l'inconduite ou l'acte répréhensible est fondée. Pour déterminer la mesure appropriée, chaque cas est évalué individuellement. Le décideur doit considérer les facteurs aggravants et atténuants et, compte tenu des circonstances de chaque situation, les mesures imposées peuvent varier. Dans certains cas, l'inconduite ou l'acte répréhensible peut être suffisamment grave pour justifier le licenciement, même à une première infraction. Les cas fondés d'inconduite ont entraîné quatre licenciements en 2024-2025.

Résultat des cas fondés	
Mesures correctives	Nombre
Résolution en cours	4
Départ de l'employé	14
Aucune mesure disciplinaire en raison de circonstances atténuantes (voir l' Annexe B)	24
Encadrement ²	59
Réprimandes verbales	23
Réprimandes écrites	59
Suspension de l'un à cinq jours	49
Suspension de 6 à 15 jours	16
Suspension de 16 à 25 jours	6
Suspension de 30 jours	1
Licenciement	4
Total	259

² Cela pourrait inclure la formation, l'accompagnement, le mentorat, la redéfinition des attentes et le renforcement des instruments politique applicables, etc.

Les incidents d'inconduites et d'actes répréhensibles ont lieu parmi un petit pourcentage de la population des employés de l'ASFC (1.52 %) et ne sont pas tenus à un niveau ou poste particulier.

L'ASFC dispose d'un *cadre de mesures disciplinaires* qui fournit des exemples d'inconduite et des échelles de mesures disciplinaires recommandées, en fonction des précédents et de la jurisprudence.

Résultats des cas fondés par catégorie en 2024-2025 ³		
Catégorie	Cas fondés	Sommaire des mesures correctives
Criminalité ou association criminelle, vie privée, conduite hors du travail et activités extérieures Les employés de l'Agence sont tenus de respecter le Code criminel, la Loi sur l'ASFC et toute loi ou tout règlement dont l'exécution relève de l'Agence. Un comportement dans la vie privée, en dehors des heures de travail, peut devenir un enjeu lié au travail s'il a une incidence sur la capacité d'une personne à exercer ses fonctions officielles ou sur la capacité de l'Agence à s'acquitter de son mandat. Cette catégorie comprend notamment : • Conflit d'intérêts avec fournisseur • Consommation ou possession d'une substance illicite hors du travail • Vol • Association avec un trafiquant connu • Conduite d'un véhicule de l'ASFC en état d'ébriété	15	• Deux congédiements. • 11 cas ont fait l'objet de mesures correctives allant de l'encadrement sur le comportement attendu à une suspension de 20 jours. • Une démission. • Un départ de l'ASFC avant la prise de mesures disciplinaires.
Mauvaise gestion financière, conflit d'intérêts ou fraude La fraude et la mauvaise gestion financière impliquent le détournement d'actifs, la falsification de rapports, l'utilisation abusive ou la perte de fonds publics ou de biens de la Couronne. Il peut s'agir, entre autres, d'une fraude soupçonnée, de mauvais usage, de détournement ou de vol de biens ou de fonds publics, de fraude liée aux marchés ou à l'approvisionnement, d'inconduite des entrepreneurs, de mauvaise gestion ou de détournement de fonds. Un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle le fonctionnaire a des intérêts personnels qui pourraient l'influer indûment dans l'exécution de ses fonctions et de ses responsabilités officielles ou dans laquelle le	20	• 16 cas ont fait l'objet de mesures correctives allant de l'encadrement sur le comportement attendu à une suspension de cinq jours. • Deux départs de l'ASFC avant la prise de mesures disciplinaires. • Deux procédures disciplinaires sont en cours.

³ Le tableau présente les résultats de toutes les enquêtes de niveaux 1, 2 et 3 pour 2024-2025.

fonctionnaire use de sa charge publique pour obtenir des gains personnels. Cette catégorie comprend notamment : • Falsification de billets médicaux pour justifier des absences • Fraude de temps, mauvaise représentation des heures travaillées ou du surtemps • Mauvaise utilisation de la carte de crédit de voyage de l'ASFC		
Harcèlement, harcèlement sexuel, discrimination et violence en milieu de travail Les cas de harcèlement et de violence sur le lieu de travail concernent 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. La discrimination est le fait de réserver à quelqu'un un traitement différent ou inéquitable en raison d'une caractéristique personnelle ou une distinction, intentionnelle ou non, qui a pour effet d'imposer des désavantages non imposés à d'autres, ou d'empêcher ou de restreindre l'accès aux avantages offerts à d'autres membres de la société. La Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit treize motifs de distinction illicite. Cette catégorie comprend notamment : • Commentaires sexuels inappropriés • Comportements irrespectueux • Proférer des menaces de violence • Déployer son équipement de défense lors d'une altercation • Attouchements inappropriés	21	• Deux congédiements. • 17 ont fait l'objet de mesures correctives allant de l'encadrement sur le comportement attendu à une suspension de 12 jours. • Deux contrats de travail à durée déterminée ont pris fin avant la prise des mesures disciplinaires ou administratives.
Responsabilisation et conduite professionnelle Au travail, tous les employés de l'ASFC doivent se conduire d'une manière responsable sur les plans personnel et professionnel. Que nous soyons en uniforme, en civil, armés ou non armés, les employés de l'Agence, sont responsables d'agir en tout temps d'une manière qui préserve la confiance du public et qui est conforme au Code de valeurs et d'éthique du secteur	203	• 174 cas ont fait l'objet de mesures correctives allant de l'encadrement sur le comportement attendu à une suspension de 30 jours. • Sept départs de l'ASFC avant la prise de mesures disciplinaires. • 22 cas n'ont pas fait l'objet de mesures disciplinaires en raison

public, au <i>Code de conduite</i> de l'ASFC et à la Directive sur les conflits d'intérêts. Les activités de l'Agence doivent être menées dans le respect du Code criminel, de la Loi sur l'ASFC ainsi que des lois, règles et règlements appliqués par l'Agence. Cette catégorie comprend notamment : • Manquement d'effectuer une fouille suite à une arrestation • Manquement de référer un individu assujetti à un avis de surveillance pour examen secondaire • Manquement d'entrer l'information requise dans les systèmes de l'ASFC • Falsification d'un rapport • Mauvaise utilisation des bases de données policières • Embauche de membres de sa famille ou d'un ami • Tricher lors d'un processus de sélection • Interférence lors d'un processus d'immigration • Utilisation d'un téléphone cellulaire personnel lors de la performance de ses fonctions • Traitement préférentiel à un membre de sa famille		de circonstances atténuantes. (voir Annexe B)
--	--	--

4. Enquêtes externes

Dans le cadre de leur mandat, d'autres entités peuvent entreprendre des enquêtes sur l'Agence ou ses employés.

4.1 Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada

Le Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada est un organisme fédéral indépendant qui enquête sur les allégations d'actes répréhensibles et de représailles en vertu de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*.

La Division de la divulgation interne assiste, selon le besoin, le Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada en répondant aux demandes d'information lorsque des enquêtes sur des actes répréhensibles ou des représailles liées à l'ASFC sont en cours. En 2024-2025, le commissaire à l'intégrité du secteur public n'a rendu aucune décision d'acte répréhensible ou de représailles fondée à l'Agence.

4.2 Commission canadienne des droits de la personne

Aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, un individu ou un groupe d'individus peut déposer une plainte en matière de droits de la personne auprès de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) concernant tout comportement, action, décision ou omission de la part du gouvernement fédéral ou

d'un organisme sous réglementation fédérale lorsque des motifs raisonnables portent à croire qu'une personne a subi un traitement injuste ou négatif en raison de discrimination illicite.

Conformément au paragraphe 41(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la Commission canadienne des droits de la personne peut décider de ne pas traiter la plainte s'il existe d'autres procédures normalement disponibles pour traiter les questions relatives aux droits de la personne, telle que la procédure de règlement des griefs. L'employé qui demeure insatisfait à l'issue de la procédure de règlement des griefs peut faire appel à la Commission canadienne des droits de la personne.

En 2024-2025, aucune décision n'a été rendue par le Tribunal canadien des droits de la personne impliquant des employés de l'ASFC.

4.3 Emploi et Développement social Canada

Le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada est responsable de l'administration et de l'application de la partie II du *Code canadien du travail* afin de garantir la santé et la sécurité au travail. Les inspections et les enquêtes menées par le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada peuvent être déclenchées à la suite d'une blessure grave ou d'un décès, d'une plainte déposée dans le cadre de la procédure de règlement interne [paragraphe 127(8) du *Code canadien du travail*], d'un refus de travailler en raison d'un danger [paragraphe 128(16)], ou dans le cadre d'audits et d'examens réguliers.

Les employés qui estiment que les problèmes de harcèlement ne sont pas traités correctement conformément à la procédure prévue par la législation peuvent déposer une plainte auprès du Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada, qui exigera de que l'employeur explique les mesures prises pour garantir un milieu de travail sécuritaire.

En 2024-2025, le Programme du travail a émis une instruction relative à l'ASFC concernant le processus d'enquête sur le harcèlement, qui a fait l'objet d'un appel et qui est actuellement en attente d'une audience devant le Conseil canadien des relations industrielles.

4.4 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 enquête sur les inquiétudes relatives à des processus de nomination et les allégations d'activités politiques irrégulières à l'égard des organisations assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Entre 2022 et 2025 :

Aperçu des enquêtes de la Commission de la fonction publique						
Année	Enquêtes	Résultat de l'enquête				
		Fondée	Non fondée	Retirée	Refusée	Hors de sa compétence
2024-2025	4	0	0	0	2	2
2023-2024	4	2	0	1	1	0
2022-2023	5	2	3	0	0	0

Voici un résumé des quatre cas fondés pour la période 2022-2025 :

- Un cas de tricherie lors de l'examen d'entrée des agents stagiaires. La personne a fait l'objet de mesures correctives, notamment l'obligation d'obtenir la confirmation de la Commission de la fonction publique avant d'accepter tout poste ou travail dans la fonction publique fédérale, et l'obligation de suivre une formation aux valeurs et à l'éthique applicable pendant une période de deux ans.
- Favoritisme dans l'embauche d'étudiants du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant. L'étudiant a démissionné.
- Le gestionnaire d'embauche a fait preuve de favoritisme dans le cadre d'un processus d'embauche d'étudiants. La personne a fait l'objet de mesures correctives, notamment l'obligation d'obtenir la confirmation de la Commission de la fonction publique avant d'accepter tout poste ou travail dans la fonction publique fédérale, et l'obligation de suivre une formation aux valeurs et à l'éthique applicable pendant une période de deux ans.
- Un candidat a commis une fraude en falsifiant un certificat d'évaluation de la condition physique. La personne a fait l'objet de mesures correctives, notamment l'élimination du processus d'embauche, l'obligation d'obtenir la confirmation de la Commission de la fonction publique avant d'accepter tout poste ou travail dans la fonction publique fédérale, et l'obligation de suivre une formation aux valeurs et à l'éthique applicable pendant une période de trois ans.

5. Conclusion

Le Rapport de 2024-2025 sur le traitement des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles à l'Agence des services frontaliers du Canada s'inscrit dans le cadre de l'engagement de l'Agence envers la transparence, l'excellence en matière de gestion et le respect de l'éthique par tous les individus y travaillant.

L'ASFC reste déterminée à fournir des mécanismes aux employés les permettant de divulguer les cas possibles d'inconduite et d'actes répréhensibles, et à mener des processus de façon approfondie et juste permettant de détecter et de traiter les inconduites et les actes répréhensibles.

Ce rapport devrait rappeler à tous les employés de l'Agence leurs obligations d'agir avec intégrité à tout moment et de prendre des mesures en cas de manquement. Il doit également démontrer aux Canadiens l'engagement de l'ASFC à respecter les normes les plus élevées de conduite éthique et d'excellence lorsque des comportements inacceptables sont constatés, conformément au *Code de conduite* de l'Agence et au *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*.

Annexe A - Définitions

Terme	Définition
Acte répréhensible	À l'article 8 de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles , un acte répréhensible est défini 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 dix-neuf 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 cinq ou six. f. le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre un des actes répréhensibles visés aux alinéas a) à e).
Allégation fondée	D'après les éléments de preuve, l'allégation peut être prouvée selon la prépondérance des probabilités.
Allégation non fondée	D'après les éléments de preuve, l'allégation ne peut être prouvée selon la prépondérance des probabilités.
Analyse préliminaire	Action d'obtenir de la personne qui a signalé les allégations tous les détails relatifs aux faits et aux circonstances rapportés, en examinant la documentation disponible afin de déterminer si l'allégation peut justifier la tenue d'une enquête formelle.
Constatations	Observations factuelles d'un enquêteur sur les éléments trouvés et qui sont justifiables par l'observation, la documentation ou la corroboration, y compris lors d'entrevues.
Détournement	Détournement de fonds ou de biens à mauvais escient. Ce terme sert souvent, mais pas exclusivement, à décrire le détournement de fonds publics à des fins personnelles ou autres.
Enquête	Processus systématique officiel, objectif et complet selon lequel on examine les circonstances entourant un incident ou une allégation en vue d'établir et de documenter tous les faits pertinents et d'en faire une analyse afin de permettre à la direction de prendre une décision éclairée.
Enquête relative aux normes professionnelles	Processus systématique de collecte de preuve pour établir et évaluer les faits entourant un incident ou une allégation afin de préparer une base permettant à la direction de prendre une décision éclairée. Selon la prépondérance des probabilités (ou prépondérance de la preuve), l'enquête établira si les allégations sont fondées, non fondées ou non concluantes. Une enquête administrative est un processus distinct et indépendant de l'enquête criminelle.
Enquêteur	Personne autorisée d'enquêter les allégations d'inconduite ou d'actes répréhensibles conformément aux lignes directrices établies.

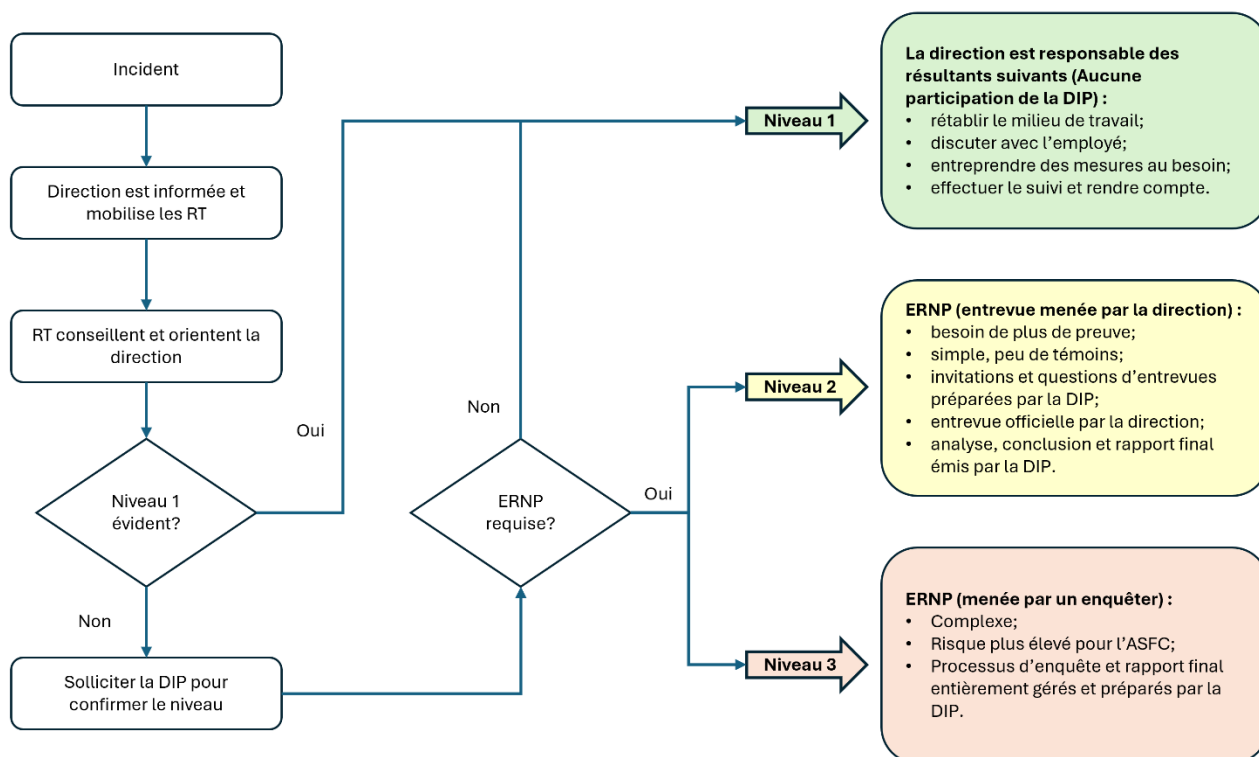
Fraude	Acte intentionnel commis pour réaliser un gain inéquitable ou illégal ainsi que violation délibérée des lois, des règlements et des politiques par le personnel de l'Agence (même si le gain est de nature non financière).
Inconduite	Tout acte commis par un employé, qu'il soit ou non en service, qui pourrait comprendre : • des actes ou des omissions allant à l'encontre de la politique, des normes, des procédures ou des pratiques de l'ASFC; • des actes ou des omissions qui enfreignent la loi; • des actes qui enfreignent d'autres règles et règlements administrés par l'ASFC; • des actes qui nuisent à la réputation de l'ASFC ou qui affectent les relations de l'Agence avec d'autres partenaires responsables de l'exécution de la loi.
Intégrité professionnelle	Les employés sont responsables d'exercer leurs pouvoirs honnêtement, ouvertement et équitablement, d'accepter la responsabilité de leurs gestes afin de bâtir et de préserver une réputation de confiance et de responsabilisation, traiter les autres de manière respectueuse, agir comme il se doit même lorsque personne ne regarde et protéger les biens matériels et informationnels de l'ASFC.
Mauvaise utilisation des biens de l'ASFC	Utilisation des systèmes et des biens de l'Agence pour se livrer à des activités non autorisées, illégales ou inacceptables. Il peut s'agir du suivant : • Mauvaise utilisation des identifiants : utilisation de toute identification de l'ASFC de façon telle que l'on pourrait raisonnablement croire qu'elle est faite pour en tirer un profit personnel, une tentative d'exercer une influence indue ou d'obtenir, directement ou indirectement, une faveur, une récompense ou un traitement préférentiel pour soi-même ou pour d'autres, ou pour améliorer indûment sa propre image. • Mauvaise utilisation des armes de service : non-respect des politiques, des procédures ou des lignes directrices concernant l'utilisation et l'entreposage de l'équipement de défense de l'Agence. • Mauvaise utilisation des biens du gouvernement : comprend l'utilisation des biens du gouvernement pour des fins sans lien à l'ASFC. Les biens de l'ASFC comprennent, sans s'y limiter, les véhicules, les immeubles, l'espace, les locaux, les installations, les uniformes, les fichiers et les documents, le matériel et les fournitures de bureau, les ordinateurs, les logiciels, le matériel vidéo, les dispositifs de télécommunication, les cartes de crédit du gouvernement et l'équipement de défense. • Mauvaise utilisation des systèmes de TI : non-respect des politiques, des procédures ou des lignes directrices concernant les systèmes de technologie de l'information, y compris sans s'y limiter, l'utilisation des courriels, d'Internet, de l'espace de

	stockage des fichiers, de l'accès aux bases de données détenues ou non par l'ASFC et des données qu'elles contiennent.
Plainte	Allégation d'inconduite
Rapport d'enquête	Analyse détaillée des faits recueillis au cours des phases de recherche et d'entrevue d'une enquête des normes professionnelles. La conclusion du rapport se fonde sur la prépondérance des probabilités et indique si les allégations sont fondées, non fondées ou non concluantes.
Représailles	Bien que cette définition et les protections qu'elle offre puissent varier en fonction du mécanisme utilisé par un employé, les représailles peuvent être considérées comme toute mesure prise à l'encontre d'un fonctionnaire pour avoir déposé une plainte de bonne foi ou avoir coopéré de bonne foi à une enquête. Parmi les formes de représailles, mentionnons : • les mesures disciplinaires; • la rétrogradation; • la cessation d'emploi; et/ou • toute mesure portant atteinte à l'emploi ou aux conditions de travail d'un fonctionnaire, y compris toute menace d'exercer pareilles représailles ou d'encourager quelqu'un d'autre à le faire.

Annexe B – Exemples de facteurs atténuants et aggravants

Facteurs Aggravants	Facteurs atténuants
1. L'employé n'est pas coopératif 2. L'employé ne démontre aucun remords et/ou ne reconnaît pas la gravité de ses actions 3. Présence de discipline active au dossier de l'employé 4. Années de service de l'employé 5. Lien entre les fonctions de l'employé et l'inconduite présumée 6. L'employé occupe une position d'autorité ou de confiance 7. L'employé a été averti que le comportement ne serait pas toléré 8. L'employé n'est pas disposé à changer son comportement 9. La politique est claire et a été communiquée aux employés 10. Lien entre l'inconduite et le mandat de l'ASFC 11. Le comportement rend l'employé inapte à remplir ces fonctions de façon satisfaisante 12. Le comportement amène au refus, à la réticence ou à l'incapacité des autres de travailler avec l'employé 13. Le comportement met en danger la santé ou la sécurité des autres 14. L'inconduite pourrait porter atteinte aux programmes ou à la réputation de l'ASFC 15. Tout autre facteur pertinent	1. L'employé est coopératif 2. L'employé reconnaît la gravité de son geste et/ou regrette ses actions 3. Absence de discipline active au dossier de l'employé 4. Années de service de l'employé 5. Incident isolé 6. Absence de préméditation 7. Comportement toléré auparavant 8. La politique n'est pas appliquée de façon constante 9. La politique n'est pas claire ou n'a pas été communiquée aux employés 10. L'employé a été provoqué 11. L'employé a été encouragé ou forcé d'agir contre son gré 12. La conduite de l'employé a été influencée par une grave situation personnelle évidente 13. La discipline est émise après un long délai sans justification 14. La gestion a participé à l'inconduite 15. Tout autre facteur pertinent

Annexe C - Traitement des cas d'inconduite – Aperçu des ressources de l'ASFC



Annexe D - Traitement des cas d'actes répréhensibles – Aperçu des ressources de l'ASFC

