



RAPPORT ANNUEL SUR L'INCONDUITE ET LES ACTES RÉPRÉHENSIBLES

Transports Canada

Le rapport présente l'approche de TC pour traiter l'inconduite et les actes répréhensibles, fournit une ventilation détaillée des cas fondés par catégorie pour 2024-2025, inclut des exemples pour chaque catégorie et résume les mesures correctives appliquées dans chaque cas.

Also available in English under the title : Annual Report on Misconduct and Wrongdoing

Transports Canada donne l'autorisation de copier ou de reproduire le contenu de la présente publication pour un usage personnel et public mais non commercial. Les utilisateurs doivent reproduire les pages exactement et citer Transports Canada comme source. La reproduction ne peut être présentée ni comme une version officielle ni comme une copie ayant été faite avec l'aide ou le consentement de Transports Canada.

Pour obtenir l'autorisation de reproduire des pages de cette publication à des fins commerciales, veuillez compléter le formulaire Web suivant : www.tc.gc.ca/fra/droit-auteur-demande-614.html ou communiquer avec : TCcopyright-droitdauteurTC@tc.gc.ca

Pour obtenir plus de renseignements, communiquez avec :

Transports Canada

330, rue Sparks

Ottawa ON Canada K1A 0N5

Téléphone : 1-866-995-9737 ATS : 1-888-675-6863

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre des Transports, 2025.

No de cat. T1-40F-PDF (fichier PDF, français)

No de cat. T1-40E-PDF (fichier PDF, anglais)

ISSN 2819-8476

TP 15694F

Message des sous-ministres: Notre engagement	4
Introduction	5
Comment TC traite les inconduites et les actes répréhensibles	5
Mesures prises dans les cas fondés d'inconduite et d'actes répréhensibles	7
Publication des cas en vertu de la LPFDAR.....	7
Cas clos au cours de l'exercice financier 2024-25.....	7
Cas d'inconduite	8
Manquements au Code de conduite professionnelle des valeurs et de l'éthique de TC	8
Fraude / inconduite financière	9
Conflit d'intérêts	10
Manquements à la sécurité du personnel	10
Acte répréhensible en vertu de la LPFDAR	11
Cas de harcèlement et de violence en milieu de travail	11
Descriptions sommaires des cas fondés et des mesures correctives	12
Votre rôle dans la promotion de l'intégrité	14
Conclusion	14
Annexe A – Cadre directeur pour les comportements en milieu de travail	16
Annexe B – Définitions	19
Annexe C – Processus de résolution du harcèlement et de la violence en milieu de travail	21
Annexe D – Faire progresser les valeurs et l'éthique à TC	23

Message des sous-ministres: Notre engagement

Aujourd'hui, nous publions le premier Rapport annuel de Transports Canada (TC) sur l'inconduite et les actes répréhensibles en milieu de travail. Il ne s'agit pas d'un rapport que nous prenons à la légère. Il aborde des enjeux difficiles qui touchent des personnes bien réelles et souligne notre obligation, en tant que dirigeants, de les aborder avec clarté, transparence et détermination.

Un milieu de travail sécuritaire, respectueux et éthique n'est pas facultatif. Il s'agit de la norme minimale à laquelle chaque employé a droit et qui est indispensable à notre capacité de remplir le mandat de TC auprès des Canadiens. Les valeurs énoncées dans le Code de conduite professionnelle des valeurs et de l'éthique – respect de la démocratie, respect des personnes, intégrité, intendance et excellence – ne sont pas des principes abstraits. Elles constituent la base de notre conduite et de la responsabilité que nous devons exercer les uns envers les autres.

Les données et les cas décrits dans ce rapport nous rappellent que l'inconduite et les actes répréhensibles, sous quelque forme que ce soit, n'ont pas leur place à TC. Même un seul cas est inacceptable. Lorsqu'ils surviennent, nous devons réagir avec fermeté, équité et sans hésitation – et nous le faisons. C'est notre devoir : protéger chaque employé contre le préjudice, préserver l'intégrité de notre institution et maintenir la confiance des Canadiens que nous servons.

Nous vous encourageons à lire ce rapport. Il démontre notre engagement à traiter directement les cas d'inconduite, à appliquer des conséquences lorsque cela est justifié, à soutenir les personnes concernées et à renforcer les systèmes qui préviennent les actes répréhensibles dès le départ. La transparence est une composante essentielle de ce travail.

Notre engagement est clair : il n'y a aucune tolérance pour l'inconduite ou les actes répréhensibles à TC. Nous continuerons à aborder ces enjeux ouvertement, à améliorer nos processus et à veiller à ce que l'intégrité et le respect ne soient pas seulement attendus, mais constamment démontrés dans l'ensemble de notre organisation.

Ensemble, nous pouvons et devons faire en sorte que TC soit un milieu de travail où chaque personne se sent en sécurité, valorisée et protégée, et où nos actions reflètent les normes les plus élevées de la fonction publique.

Introduction

Ce premier Rapport annuel sur les inconduites et les actes répréhensibles illustre l’engagement de TC envers l’intégrité et la responsabilisation. Il présente les cas jugés fondés – confirmés par une enquête ou un exercice de cueillette de faits – et conclus au cours de l’exercice 2024-25¹. Le rapport décrit la nature de ces cas, les processus suivis pour les traiter et les mesures appliquées afin de respecter la responsabilisation.

Les données de ce rapport proviennent de plusieurs sources, chacune ayant ses propres méthodes de collecte et définitions. Ces différences ont entraîné certaines limites pour l’analyse et ont compliqué l’identification des tendances. Nous travaillons activement à améliorer la cohérence et à renforcer la qualité des rapports futurs.

En publiant ce rapport, TC réaffirme sa responsabilisation d’agir avec transparence et objectivité dans la gestion des inconduites et des actes répréhensibles. Les rapports à venir s’appuieront sur cette base, permettant des comparaisons d’une année à l’autre, l’analyse des tendances et une amélioration continue de nos pratiques pour préserver l’intégrité au sein de l’organisation.

Nous accueillons vos commentaires pour contribuer à améliorer les prochaines éditions de ce rapport. Veuillez envoyer vos observations et suggestions à TC.Integrity-integrite.TC@tc.gc.ca.

Comment TC traite les inconduites et les actes répréhensibles

Toute personne à l’emploi de TC – y compris les étudiants, les employés occasionnels et les entrepreneurs – qui souhaite signaler une inconduite réelle ou présumée (manquements aux règles, politiques ou codes de conduite) ou un acte répréhensible² (violations graves définies par la [Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d’actes répréhensibles](#), ou LPFDAR) peut utiliser les canaux de signalement disponibles. Les signalements peuvent être faits auprès d’un superviseur, de la direction, du Bureau de l’ombuds ou du Bureau de l’intégrité. Les plaintes liées au harcèlement et à la violence en milieu de travail doivent être adressées au Centre d’expertise pour la prévention et la résolution du harcèlement et de la violence en milieu de travail – le Destinataire désigné de TC.

¹ Comme les enquêtes peuvent s’étendre sur plus d’un an, certains cas présentés ici peuvent avoir commencé plus tôt, mais ont été finalisés au cours de la période visée par ce rapport. Les cas lancés en 2024-25 qui sont toujours en cours figureront dans les prochaines éditions s’ils sont jugés fondés.

² Des définitions détaillées de ces mesures et des exemples sont présentés à l’[Annexe B](#).

Bien que les processus utilisés pour traiter les cas présumés d'inconduite ou d'actes répréhensibles puissent varier selon la nature des allégations, TC gère systématiquement ces situations conformément aux politiques énoncées dans son cadre directeur sur les comportements en milieu de travail ([Annexe A](#)). Tout au long du processus, la priorité est accordée à :

1. Assurer un processus équitable et impartial pour toutes les parties.
2. Respecter la confidentialité et protéger la vie privée des personnes concernées.

Le processus inclut les étapes suivantes :

- Examen initial des allégations pour déterminer si des mesures supplémentaires sont justifiées.
- Lorsqu'il y a lieu, exercice de cueillette de faits ou enquête formelle, menés de manière équitable, impartiale et en temps opportun.

Un exercice de cueillette de faits est utilisé lorsque les circonstances sont relativement claires et ne nécessitent pas une enquête approfondie. Une enquête formelle est lancée lorsque la situation est plus complexe et que des renseignements supplémentaires sont nécessaires. La décision d'enquêter tient compte :

- De la nature et de la portée des allégations.
- Du caractère actuel ou historique de la situation.
- Du caractère vexatoire des allégations (sans fondement, répétitives ou visant à nuire).
- Des risques potentiels pour les personnes et l'organisation.
- De la gravité des allégations.

Les cas sont considérés comme fondés lorsque, à la suite d'un examen ou d'une enquête, les faits établis et les preuves disponibles démontrent, selon la prépondérance des probabilités, qu'une inconduite ou un acte répréhensible a probablement eu lieu (c'est-à-dire qu'il y a plus de 50% de chances que l'inconduite ou l'acte répréhensible allégué se soit produit).

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

Une fois qu'un cas est confirmé fondé, TC applique des mesures correctives pour maintenir l'intégrité et prévenir les récidives. Ces mesures se répartissent généralement en deux catégories:

- **Mesures administratives** : elles visent à gérer le risque et à prévenir les récidives. Elles impliquent souvent des ajustements aux modalités de travail ou des mesures de soutien telles que la formation ou l'accompagnement.
- **Mesures disciplinaires** : elles visent à corriger un comportement inapproprié et à assurer la responsabilisation des personnes. Elles suivent généralement une approche progressive, en commençant par des mesures moins sévères et en augmentant selon la nature, la fréquence et la gravité de l'inconduite.

Dans certains cas, les deux types de mesures sont appliqués conjointement. Cette approche est utilisée lorsque la situation exige à la fois la responsabilisation et des mesures proactives pour réduire les récidives – par exemple, imposer une suspension (mesure disciplinaire) tout en exigeant une formation ou une supervision accrue (mesure administrative). La combinaison des mesures renforce les attentes en matière de conduite éthique et contribue à prévenir la répétition du comportement.

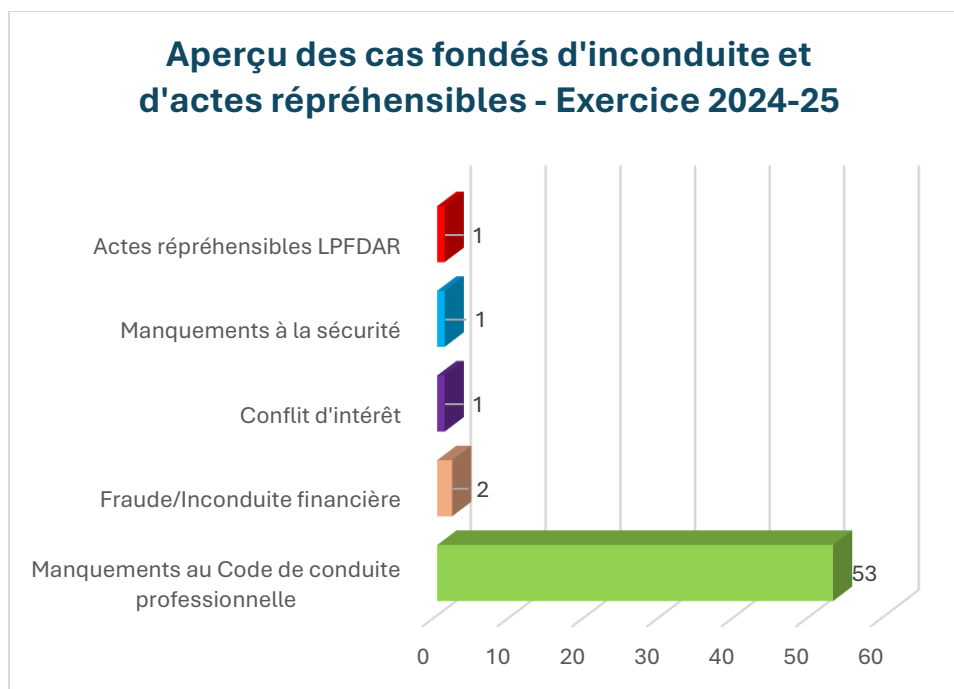
Des définitions détaillées de ces mesures et des exemples sont présentés à l'[Annexe B](#).

Publication des cas en vertu de la LPFDAR

Lorsque les allégations examinées en vertu de la LPFDAR sont jugées fondées, TC publie sur sa [page web](#) un résumé des actes répréhensibles et des actions prises pour y remédier, présenté en termes généraux afin de respecter la confidentialité et protéger les informations personnelles.

Cas clos au cours de l'exercice financier 2024-25

Au cours de la période de référence, un total de 58 cas ont été jugés fondés et clos. Parmi ces 58 cas fondés, 43 cas ont été clos à l'étape de la cueillette des faits, sans qu'une enquête ne soit nécessaire, et 15 cas ont été clos à la suite d'une enquête formelle. De plus, six cas ont été jugés non fondés, mais des mesures administratives ont été prises pour corriger la situation (p. ex. formation, encadrement).



Pour respecter la confidentialité et protéger les renseignements personnels, les descriptions des cas présentées dans ce rapport sont présentées en termes généraux, sans précision permettant d'identifier des personnes. Elles sont organisées en trois catégories : l'inconduite (p. ex., manquements au Code de conduite professionnelle des valeurs et de l'éthique de TC, fraude), les actes répréhensibles en vertu de la LPFDAR et le harcèlement et la violence en milieu de travail. Chaque catégorie comprend des résumés des situations traitées durant la période visée par le rapport ainsi que les mesures correctives prises pour maintenir l'intégrité et la responsabilisation au sein de TC.

Cas d'inconduite

Manquements au Code de conduite professionnelle des valeurs et de l'éthique de TC

Les manquements au Code de conduite professionnelle des valeurs et de l'éthique couvrent un large éventail de comportements qui contreviennent aux principes auxquels le personnel doit adhérer et qu'il doit respecter. Cela peut inclure, par exemple, l'utilisation indue de son influence ou l'accès non autorisé à des ressources, la présentation ou la fourniture de renseignements personnels faux, ainsi que l'omission de déclarer un conflit d'intérêts.

Il y a eu 53 cas de manquements fondés au Code de conduite professionnelle des valeurs et de l'éthique de TC au cours de l'exercice 2024-25. L'un de ces cas concernait un cadre. Sur les 53 cas, 50 ont donné lieu à l'application d'une mesure disciplinaire (p. ex., mesures punitives généralement consignées au dossier disciplinaire de l'employé) ou d'une mesure administrative (p. ex., mesures non punitives visant à soutenir ou à guider l'employé plutôt qu'à le sanctionner). Les mesures correctives appliquées allaient de la réprimande au congédiement. Par exemple, dans un cas, une photo montrant une personne semblant adopter un comportement inapproprié en portant l'uniforme de TC a été publiée sur les médias sociaux; la personne a reçu une réprimande verbale disciplinaire. Dans un autre cas, une personne a formulé des commentaires irrespectueux à l'égard d'un animateur lors d'une séance de formation et a dû présenter des excuses (mesure administrative). Dans un troisième cas, une personne a affiché un message à caractère politique en utilisant son icône de profil sur Microsoft Teams; la personne a reçu une lettre d'avertissement en raison du risque potentiel pour la réputation de TC, du gouvernement du Canada et/ou de ses collègues.

Dans trois des 53 cas, des mesures disciplinaires et administratives ont été appliquées simultanément. Par exemple, dans un cas, une personne a formulé des commentaires inappropriés et irrespectueux, ce qui a entraîné une suspension disciplinaire suivie d'une formation obligatoire (mesure administrative).

Fraude / inconduite financière

La fraude ou l'inconduite financière désigne toute tromperie fautive ou criminelle visant à obtenir un gain financier ou personnel. Cela peut inclure, sans s'y limiter, le détournement, le vol ou l'usage abusif de biens ou de fonds publics; la fraude liée aux contrats ou à l'approvisionnement; l'inconduite de la part de fournisseurs; ainsi que la mauvaise gestion ou l'appropriation indue de fonds.

Au cours de la période visée, deux cas liés à la fraude ou à l'inconduite financière ont été recensés. Dans un cas, un vol a été constaté. L'employé a été suspendu et tenu de suivre une formation obligatoire. Dans l'autre cas, un employé a mené des activités personnelles pendant les heures de travail et a utilisé un moyen de transport de TC pour se rendre à l'endroit où ces activités avaient lieu. Dans ce cas, l'employé a démissionné avant que des mesures disciplinaires puissent être appliquées, mais le ministère a pu récupérer les fonds (remboursement pour le vol de temps) au cours de l'exercice 2024-25.

Conflit d'intérêts

Un conflit d'intérêts survient lorsque des intérêts personnels, des relations ou des arrangements entrent en conflit ou sont perçus comme pouvant influencer les fonctions officielles, la prise de décisions ou les recommandations. Les employés doivent éviter toute situation de conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel.

Un cas concernait un conflit d'intérêts. L'employé n'avait pas divulgué être copropriétaire d'une entreprise avec son/sa partenaire de vie – une entreprise qui avait obtenu des contrats avec Transports Canada, lesquels ont pris fin en 2012. Cette personne aurait dû déclarer ce conflit; toutefois, elle ne travaillait pas dans le secteur du ministère où l'entreprise fournissait des services, et rien n'indiquait qu'elle avait directement aidé l'entreprise à obtenir ces contrats. Par conséquent, aucune mesure disciplinaire n'a été prise, mais on a demandé à la personne de mettre à jour sa Déclaration de conflit d'intérêts afin d'assurer la conformité à l'avenir.

Manquements à la sécurité du personnel

Les manquements à la sécurité du personnel englobent divers manquements qui compromettent l'intégrité et la sécurité des renseignements classifiés et des intérêts nationaux. Cela comprend les violations de la sécurité de l'information (comme la transmission, le transport ou l'accès non autorisé à des documents classifiés), les atteintes à la sécurité nationale (comportements soulevant des préoccupations quant à la loyauté d'un individu envers le Canada ou son adhésion aux valeurs nationales), les menaces internes (y compris la diffusion non autorisée de renseignements sensibles, les actes d'espionnage ou d'autres activités malveillantes provenant de l'intérieur de l'organisation), les manquements liés à la fiabilité (lorsque la fiabilité ou l'aptitude d'un individu à accéder à des renseignements sensibles est remise en question), ainsi que d'autres manquements de sécurité qui, bien qu'en dehors du mandat des unités d'enquête spécialisées, posent un risque pour la sécurité du personnel ou de l'organisation.

Un cas d'infraction de la sécurité du personnel a été recensé, ayant mené au congédiement de la personne concernée. Celle-ci travaillait à l'étranger sans avoir obtenu l'autorisation et l'approbation nécessaires.

Acte répréhensible en vertu de la LPFDAR

Un cas d'acte répréhensible a été constaté en vertu de l'article 8 (c) de la LPFDAR, qui concerne la mauvaise gestion grave dans le secteur public. Dans ce cas, le comportement autoritaire et contrôlant d'une personne occupant un poste de gestion a contribué à la création d'un climat de travail toxique où les employés se sentaient non respectés et micro-gérés. Le comportement de cette personne a eu une incidence directe sur le moral de l'équipe et a contribué à la décision des deux tiers des employés de quitter l'équipe. Une lettre d'attentes précisant les valeurs et les comportements attendus du poste a été remise, et la personne a reçu du coaching externe pour améliorer ses compétences en gestion. La haute direction a assuré un suivi de son développement en lien avec les attentes du poste, ses compétences en gestion et ses relations avec l'équipe.

Les conclusions publiées de ce cas sont disponibles sur la page [Conclusions et Plan d'action de la direction](#) du site web de TC.

Cas de harcèlement et de violence en milieu de travail

Le harcèlement et la violence désignent toute action, geste ou propos – y compris de nature sexuelle – pouvant raisonnablement causer de l'offense, de l'humiliation ou des blessures physiques ou psychologiques à un employé.

Les cas peuvent être signalés au Destinataire désigné de TC au Centre d'expertise pour la prévention et la résolution du harcèlement et de la violence en milieu de travail, soit verbalement, soit par écrit par l'entremise d'un avis d'incident. Le processus de résolution comprend des étapes telles que l'examen initial, la résolution négociée, la conciliation et, au besoin, l'enquête. Les détails complets de ce processus sont fournis à l'[Annexe C](#).

À noter que l'objectif du processus de résolution est de comprendre et d'atténuer les facteurs contribuant au harcèlement et à la violence, et non à attribuer des blâmes ou à imposer des sanctions.

Au cours de la période de référence, 33 avis d'incident ont été transmis au Destinataire désigné de TC. Au moment de la rédaction du présent rapport, aucun n'avait été jugé conforme à la définition de harcèlement et de violence en milieu de travail au sens de la Partie II du Code canadien du travail, Santé et sécurité au travail.

Parmi les 33 avis d'incident :

- Douze ont été résolus à la suite d'un examen initial, cinq par entente négociée et un par enquête (ne répondait pas à la définition de harcèlement et de violence en milieu de travail).
- Trois cas faisaient l'objet d'une enquête active au moment de la rédaction du rapport.
- Douze cas étaient en cours de résolution par voie de négociation.

Descriptions sommaires des cas fondés et des mesures correctives

Le tableau ci-dessous présente une répartition des thèmes des cas fondés, ainsi que les mesures correctives appliquées. Dans certains cas, plus d'une mesure corrective a été appliquée.

Type d'inconduite ou d'acte répréhensible	Nombre de cas fondés	Mesures correctives appliquées ³
Manquements au Code de conduite professionnelle des valeurs et de l'éthique de TC	53	• 12 réprimandes écrites • 11 suspensions, incluant une personne cadre • 4 réprimandes verbales • 2 congédiements • 2 formations obligatoires • 1 excuse • 1 suspension et formation obligatoire • 1 réprimande écrite et excuse • 1 réprimande écrite et formation obligatoire • 1 répondant a démissionné avant que des mesures disciplinaires puissent être appliquées • 19 autres mesures administratives⁴
Fraude/inconduite financière	2	• 1 suspension et formation obligatoire • 1 répondant a pris sa retraite avant que des mesures correctives puissent être appliquées, mais le ministère a pu obtenir un remboursement pour le vol de temps
Conflit d'intérêts	1	• 1 autre mesure administrative
Manquements en matière de sécurité du personnel	1	• 1 congédiement
Actes répréhensibles en vertu de la <i>Loi sur les protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles</i>	1	• 1 formation obligatoire et suivi par la gestion

³ Dans certaines situations, des mesures disciplinaires et administratives peuvent être justifiées et appliquées simultanément.

⁴ D'autres mesures administratives peuvent inclure des changements permanents ou temporaires dans les relations hiérarchiques, des lettres d'attentes, la révocation temporaire des pouvoirs de délégation financière, ou toute autre mesure appropriée pour gérer la situation.

Votre rôle dans la promotion de l'intégrité

Chaque employé joue un rôle essentiel dans le maintien d'une culture de confiance et de respect. Nous vous encourageons à :

- Connaître le code : familiarisez-vous avec le Code de conduite professionnelle des valeurs et de l'éthique de TC.
- Exprimez-vous : n'hésitez pas à communiquer avec l'un des bureaux ci-dessous si vous souhaitez signaler une préoccupation ou obtenir des conseils – votre voix compte. Nous appliquons une approche « aucune mauvaise porte », ce qui signifie que même si votre enjeu ne tombe pas sous le mandat du bureau avec lequel vous communiquez la première fois, vous serez redirigé vers le bon endroit.
 - Centre d'expertise pour la prévention et la résolution du harcèlement et de la violence en milieu de travail : HVPDesignatedRecipient-DestinataireDesignéPHV@tc.gc.ca
 - Bureau de l'intégrité : tc.integrity-integrite.tc@tc.gc.ca
 - Ombuds : tc.ombudsoffice-bureauombuds.tc@tc.gc.ca
 - Responsable de l'intégrité scientifique : chantal.roy@tc.gc.ca
 - Bureau des valeurs et de l'éthique : valuesethics-valuesethics@tc.gc.ca
- Donnez l'exemple: adoptez un comportement éthique dans vos décisions et interactions quotidiennes.
- Restez informé : participez à des formations et à des discussions pour renforcer votre compréhension des valeurs et de l'éthique.

Ensemble, nous pouvons faire en sorte que Transports Canada demeure un milieu de travail où l'intégrité est au cœur de tout ce que nous faisons.

Conclusion

Le premier Rapport annuel sur l'inconduite et les répréhensibles à TC constitue une étape importante pour renforcer l'engagement de notre ministère envers la responsabilisation et la transparence. Il offre un aperçu clair de la façon dont nous gérons et traitons les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles, ainsi que de notre position actuelle en tant qu'organisation.

Ce rapport s'inscrit parmi plusieurs outils que nous utilisons pour promouvoir l'ouverture et renforcer les valeurs qui guident notre travail (voir l'[Annexe D](#) pour les autres initiatives

mises en œuvre afin de faire progresser les valeurs et l'éthique). En partageant cette information, nous visons à favoriser une culture de respect, d'intégrité et d'excellence au sein de TC.

Merci de votre engagement continu à maintenir les valeurs qui définissent TC.

Annexe A – Cadre directeur pour les comportements en milieu de travail

Code de valeurs et d'éthique du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) pour le secteur public et Code de conduite professionnelle des valeurs et de l'éthique de TC	Ces deux codes définissent les principes et les comportements éthiques attendus des employés. Ils établissent des attentes claires en matière de comportements au travail et de prise de décisions éthiques, aidant ainsi les employés à comprendre et à faire ce qui est juste. Ils favorisent la responsabilisation et renforcent la culture de responsabilisation, d'intégrité et de gouvernance efficace. Les codes établissent également la norme pour un environnement de travail sécuritaire, inclusif, équitable et éthique, où les employés peuvent s'attendre à être traités conformément à ces valeurs par leurs collègues et la gestion.
Directive du SCT sur les conflits d'intérêts	Cette directive fournit des orientations aux employés et aux hauts fonctionnaires désignés afin de leur permettre de réduire les risques associés aux situations de conflit d'intérêts et de conflit de fonctions, dans le but de préserver les valeurs et l'éthique du secteur public ainsi que l'intérêt public.
Politique du SCT sur les services et le numérique	Cette politique et ses instruments de soutien constituent un ensemble intégré de règles qui précisent comment les organisations du gouvernement du Canada gèrent la prestation des services, l'information et les données, la technologie de l'information et la cybersécurité à l'ère numérique.

Politique de TC sur la prévention et la résolution du harcèlement et de la violence en milieu de travail	En vertu de la partie II du <i>Code canadien du travail</i> , Santé et sécurité au travail, les employeurs sous réglementation fédérale doivent protéger la santé et la sécurité des personnes employées dans leurs organisations. Ainsi, la politique de TC sur la prévention et la résolution du harcèlement et de la violence en milieu de travail a été élaborée conjointement avec le Comité national de politique en matière de santé et de sécurité, conformément au Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail et à la Directive du Conseil du Trésor sur la prévention et la résolution du harcèlement et de la violence en milieu de travail. Cette politique vise à prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail, y compris le harcèlement sexuel et la violence sexuelle. Elle comprend également des renseignements pour aider le ministère à intervenir dans les situations où du harcèlement et de la violence se sont produits et à soutenir toutes les personnes touchées. La politique s'étend aux cas de violence conjugale qui peuvent se manifester dans le milieu de travail par des appels téléphoniques perturbateurs, des courriels harcelants, des visites inappropriées sur les lieux, des menaces envers les collègues de la personne employée ou des actes de violence physique.
Politique de TC sur l'intégrité scientifique	Cette politique reconnaît le droit à la liberté d'expression des chercheurs et des scientifiques sur des questions de recherche ou de science, ainsi que le rôle important qu'ils jouent dans la communication des résultats de recherche et des renseignements scientifiques au public. Elle soutient une culture d'intégrité scientifique et le partage élargi des résultats de recherche afin de favoriser une prise de décisions ouverte, transparente et fondée sur des données probantes.
Politique de TC sur la fraude et l'inconduite (actuellement en cours de révision)	Cette politique vise à faciliter la mise en place de contrôles permettant de détecter et de prévenir la fraude et l'inconduite à l'égard de TC. Les résultats attendus de cette politique sont que le risque de fraude ou d'inconduite commise contre le ministère soit atténué.

<i>Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles</i> (LPFDAR)	Cette loi soutient l'intégrité et la responsabilisation au sein de la fonction publique fédérale en offrant un mécanisme sûr et confidentiel permettant aux employés de signaler des actes répréhensibles graves. Elle prévoit également un mécanisme pour protéger contre les représailles les personnes qui se manifestent.
Politique du SCT sur la gestion des personnes et lignes directrices sur la discipline	Cette politique vise à établir un cadre stratégique et cohérent qui soutient la gestion efficace des ressources humaines dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. Elle vise également à favoriser un effectif performant, inclusif et respectueux en promouvant les valeurs fondamentales de la fonction publique. Elle repose sur une approche de discipline progressive qui met l'accent sur l'intervention précoce, la communication claire et l'application équitable et uniforme des mesures correctives pour traiter les problèmes de conduite ou de rendement des employés, dans le but de favoriser l'amélioration plutôt que d'imposer des sanctions.

Annexe B – Définitions

Cette section présente les définitions de certains concepts clés qui sont au cœur du présent rapport.

- **Les mesures administratives** visent à gérer ou à prévenir la récidive et peuvent inclure la mise en congé sans solde pour des absences non autorisées, la consignation du comportement dans les évaluations de rendement ou la révocation temporaire des pouvoirs délégués. Elles peuvent également comprendre des actions de soutien telles que la formation, l'accompagnement ou des rencontres régulières avec la gestion.
- **Les mesure disciplinaires** visent à corriger un comportement inapproprié et vont de la réprimande verbale ou écrite à la suspension, aux sanctions financières, à la rétrogradation ou au congédiement. Bien que les mesures disciplinaires suivent généralement un modèle progressif, une inconduite grave peut justifier des mesures importantes dès la première infraction.
- **Les cas fondés** désignent les situations où, selon la prépondérance des probabilités, les éléments de preuve soutiennent la conclusion qu'une inconduite ou un acte répréhensible s'est probablement produit. Autrement dit, il existe plus de 50% de chances que l'événement allégué ait effectivement eu lieu.
- **L'inconduite** est définie comme toute action par laquelle une personne contrevient délibérément à une loi, un règlement, une règle, un instrument de politique ministériel ou du Conseil du Trésor, une procédure approuvée, un code de conduite ministériel, une demande de gestion raisonnable et légitime, et/ou au Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique. En résumé, il s'agit d'un manquement par un employé à l'une des obligations qu'il accepte de respecter en devenant employé du Ministère.
- **Un acte répréhensible** est défini aux termes de la LPFDAR comme étant au moins l'un des éléments suivants :
 - (a) la contravention d'une loi fédérale ou provinciale ou d'un règlement pris sous leur régime, à l'exception de la contravention de l'article 19 de la présente loi⁵;
 - (b) l'usage abusif de fonds publics ou de biens publics;
 - (c) les cas grave de mauvaise gestion dans le secteur public;

⁵ Article 19 – Interdiction des représailles

- (d) le fait de causer – par action ou par omission – un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité humaines ou pour l’environnement, à l’exception du risque inhérent à l’exercice des attributions d’un fonctionnaire;
- (e) la contravention grave à un code de conduite en vertu des articles 5 ou 6 de la présente loi;
- (f) le fait de sciemment ordonner ou conseiller ou à une personne de commettre l’un des actes répréhensibles visés aux alinéas a) à e).

Annexe C – Processus de résolution du harcèlement et de la violence en milieu de travail

En vertu de la partie II du Code canadien du travail, Santé et sécurité au travail, le harcèlement et la violence en milieu de travail comprennent toute action, conduite ou remarque – sexuelle ou autre – qui pourrait raisonnablement causer de l’offense, de l’humiliation ou un préjudice physique ou psychologique à un employé. Les étapes pour signaler et résoudre de tels incidents sont décrites ci-dessous.

Étape 1 : Signalement

Les incidents peuvent être signalés au Destinataire désigné de TC au Centre d’expertise pour la prévention et la résolution du harcèlement et de la violence en milieu de travail, soit verbalement, soit par écrit au moyen d’un avis d’incident.

Étape 2 : Processus de résolution

Le processus de résolution comporte quatre phases:

1. Examen initial

Le Destinataire désigné examine l’avis d’incident pour s’assurer que tous les renseignements nécessaires sont fournis. Si la partie principale (la personne concernée) ne peut être identifiée, le processus prend fin à cette étape.

2. Résolution négociée

Dans les 45 jours suivant la réception d’un avis d’incident, le Destinataire désigné communique avec la partie principale pour examiner l’incident et faciliter les discussions avec la partie principale, le gestionnaire responsable et la partie intimée (la personne présumée responsable de l’incident) afin de clarifier les renseignements et d’explorer les options de résolution.

3. Conciliation

Processus volontaire et confidentiel dans lequel une tierce partie neutre travaille avec les parties principale et intimée pour faciliter les discussions et soutenir les efforts visant à résoudre l’incident.

4. Enquête

Peut être demandée par la partie principale ou le Destinataire désigné. L'enquêteur examine tous les renseignements disponibles et rencontre la partie principale, la partie intimée et les témoins afin de déterminer si la situation correspond à la définition de harcèlement et de violence en milieu de travail. Si c'est le cas, l'enquêteur identifie les causes profondes et recommande des mesures pour prévenir la récurrence.

Étape 3 : Clôture du processus

Le processus de résolution est considéré comme terminé lorsque :

- La partie principale choisit de mettre fin au processus.
- La partie principale et le Destinataire désigné conviennent que l'événement ne correspond pas à la définition de harcèlement et de violence en milieu de travail.
- L'incident est résolu par une résolution négociée ou une conciliation.
- Une recommandation figurant dans le rapport d'enquête a été mise en œuvre.
- L'employeur et le comité de milieu de travail de TC ou le représentant en santé et sécurité ont effectué un examen obligatoire et, au besoin, mis à jour l'évaluation des risques en milieu de travail.

Remarque : L'objectif du processus de résolution est de comprendre et de traiter les facteurs qui peuvent contribuer au harcèlement et à la violence en milieu de travail. Il vise à identifier les risques et à apporter des améliorations – et non à attribuer des blâmes ou à imposer des sanctions disciplinaires.

Annexe D – Faire progresser les valeurs et l'éthique à TC

TC continue de renforcer ses fondations d'intégrité, de responsabilisation et de respect – des principes qui définissent qui nous sommes et comment nous travaillons. Au cours de la dernière année, nous avons franchi des étapes importantes pour intégrer ces valeurs dans tous les aspects de nos activités, afin que le comportement éthique ne soit pas seulement attendu, mais activement soutenu et encouragé.

Notre engagement dépasse la simple conformité; il s'agit de favoriser une culture où les employés se sentent en sécurité, respectés et habilités à s'exprimer. Ces efforts reflètent une responsabilité partagée visant à préserver la confiance du public et à créer un milieu de travail où l'intégrité guide la prise de décisions et la collaboration.

Initiatives clés

Examen indépendant du système de valeurs, d'éthique et d'intégrité

Un examen indépendant lancé en 2023-2024, incluant des consultations auprès des employés, a permis de cerner des domaines à améliorer, tels qu'une communication plus claire, la définition des rôles et responsabilités, ainsi qu'une meilleure mesure et reddition de comptes concernant les inconduites et les actes répréhensibles. En réponse, TC a élaboré une stratégie de communication et d'engagement, une stratégie de mesure du rendement et de production de rapports, et a introduit ce rapport annuel pour promouvoir la transparence et la responsabilisation.

Création du Bureau de l'Ombuds

La mise en place d'un Bureau de l'Ombuds indépendant constitue une étape importante pour soutenir le bien-être des employés. Relevant directement du sous-ministre, ce bureau offre un espace confidentiel et impartial aux employés et veille à ce que les enjeux systémiques soient traités au plus haut niveau.

Mise à jour du Code de valeurs et d'éthique

Notre version révisée du Code de conduite professionnelle des valeurs et de l'éthique de TC établit des attentes claires en matière de comportement éthique et réaffirme notre engagement envers un milieu de travail sécuritaire, inclusif et respectueux.

Intégration de la responsabilisation

La responsabilisation est désormais intégrée aux évaluations de rendement des cadres et aux objectifs obligatoires pour tous les employés, renforçant le fait que le respect, la diversité et l'inclusion sont au cœur de notre façon de travailler.

Renforcement de la gestion des conflits d'intérêts (CI)

Un nouveau processus obligatoire d'auto-déclaration et une approche nationale pour l'évaluation des CI assurent la cohérence et la transparence, appuyées par des outils et des discussions d'équipe favorisant la sensibilisation et la gestion proactive des risques.

Évaluation des risques en milieu de travail

En identifiant des facteurs de risque psychosociaux tels que la culture organisationnelle et la clarté du leadership, nous prenons des mesures ciblées pour prévenir le harcèlement et la violence et favoriser un environnement de travail plus sain.

Promotion de l'apprentissage et de la sensibilisation

Grâce à des formations obligatoires, des séries de discussions et des cours spécialisés, nous continuons de renforcer les capacités et la sensibilisation, en veillant à ce que les employés disposent des outils nécessaires pour maintenir l'intégrité dans tous les aspects de leur travail.

Ensemble, ces initiatives démontrent l'engagement indéfectible de Transports Canada envers les valeurs et l'éthique – non pas comme un simple ensemble de politiques, mais comme un cadre vivant qui façonne notre culture et renforce la confiance du public. En intégrant l'intégrité dans tout ce que nous faisons, nous bâtissons un milieu de travail où le respect, la responsabilisation et le leadership éthique prospèrent.