



Rapport annuel des Instituts de recherche en santé du Canada sur la gestion des cas d'inconduite et des actes répréhensibles (exercice 2024-2025)



Accessible également sur le Web en format HTML.

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada (2026)

No de cat. MR2-30F-PDF

Table des matières

Message du président.....	3
Introduction	4
Contexte organisationnel	4
La culture des IRSC.....	4
Comprendre l'inconduite et les actes répréhensibles aux IRSC.....	5
Signalement des cas d'inconduite	5
Mécanismes de soutien interne.....	5
Mécanismes de recours externe	6
Étapes de gestion des plaintes internes liées à l'inconduite.....	7
Résultats de la gestion des cas d'inconduite et des actes répréhensibles établis	8
Autres mesures administratives	9
Résultats pour 2024-2025	9
Mesures d'atténuation mises en œuvre en 2024-2025	12
Création d'un milieu sûr et inclusif.....	12
Promotion de l'intégrité : sensibilisation aux valeurs et à l'éthique	12
Conclusion	14
Annexe A – Ressources, services de soutien et mécanismes de recours	15
Annexe B – Bureau de l'ombud, Programme d'aide aux employés et APEX.....	16

Message du président

Les IRSC sont déterminés à favoriser une culture fondée sur le comportement éthique, ainsi qu'un milieu de travail dans lequel le personnel se sent en sécurité et en mesure de signaler les cas d'inconduite sans crainte de représailles.

Ainsi, en réponse au [message du greffier du Conseil privé](#) adressé aux sous-ministres et aux dirigeants des organisations fédérales, j'ai le plaisir de présenter le premier Rapport des IRSC sur la gestion des cas d'inconduite et des actes répréhensibles. Le présent rapport s'inscrit dans une volonté inébranlable de promouvoir une culture organisationnelle saine, respectueuse, transparente et inclusive.

Les pages qui suivent présentent un résumé des cas d'inconduite et des actes répréhensibles impliquant des fonctionnaires aux IRSC au cours de l'exercice 2024-2025. Les IRSC étant un petit organisme fédéral, les données sont présentées de façon prudente afin de préserver la confidentialité du personnel.

Des mesures de soutien sont en place aux IRSC afin de prévenir les cas d'inconduite, de les résoudre et de faciliter leur signalement, notamment :

- le [Bureau de l'ombud pour les petits ministères et organismes](#), qui permet au personnel de discuter des problèmes en milieu de travail et de trouver des solutions sans crainte de représailles;
- de [nouvelles pages intranet](#) contenant de l'information relative à la conduite professionnelle, à l'intégrité, à l'éthique et aux valeurs, ainsi qu'aux processus officiels et informels de signalement des cas d'inconduite en milieu de travail;
- des cours obligatoires destinés aux membres du personnel sur la [prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail](#) et sur les [fondements des valeurs et de l'éthique](#).

La publication de ce premier rapport témoigne de l'engagement des IRSC à reconnaître les effets négatifs de l'inconduite et des actes répréhensibles sur le personnel et à renforcer la transparence quant à la façon de gérer ces situations. Le respect et le professionnalisme entre collègues constituent des piliers de l'excellence organisationnelle aux IRSC.

L'organisme maintient son engagement envers l'éthique et les valeurs de la fonction publique fédérale. L'équipe des IRSC entend continuer d'améliorer la culture organisationnelle, notamment par la publication annuelle du présent rapport, d'investir dans des mesures de prévention, telles que les services d'un ombud, et de réviser les politiques et les processus liés à la gestion des cas d'inconduite et des actes répréhensibles aux IRSC.

Dr Paul Hébert
Président

Introduction

Le présent rapport annuel favorise la transparence quant à la manière dont les IRSC gèrent les cas d'inconduite et les actes répréhensibles. Il résume les cas d'inconduite jugés fondés au cours de l'exercice 2024-2025 (du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025), ainsi que les enquêtes menées à terme par des organismes externes.

De plus, le rapport présente de l'information sur les mécanismes officiels et informels dont dispose le personnel des IRSC pour signaler des problèmes et des préoccupations.

Contexte organisationnel

En tant qu'organisme fédéral chargé d'investir dans la recherche en santé, les IRSC soutiennent plus de 15 000 chercheurs de calibre mondial provenant de tous les domaines de recherche en santé et de toutes les régions du Canada.

Les IRSC sont un organisme indépendant créé en 2000 qui rend compte au Parlement par l'entremise du ministre de la Santé. Établi à Ottawa, l'organisme est non syndiqué et compte plus de 585 employés qui travaillent selon un modèle hybride dans différentes régions du pays.

Les IRSC sont dotés d'une structure interdisciplinaire unique composée de 13 instituts « virtuels » dirigés par des directeurs scientifiques répartis à l'échelle du Canada. Les instituts des IRSC sont des réseaux de chercheurs réunis dans une structure qui favorise les partenariats et la collaboration entre les secteurs, les disciplines et les régions afin de résoudre des problèmes de santé importants. Le Secrétariat sur la conduite responsable de la recherche contribue à faire en sorte que les chercheurs mènent leurs travaux de façon responsable.

Il importe de noter que, bien que les instituts des IRSC fassent partie intégrante des activités de l'organisme, le personnel des instituts n'est pas considéré comme des employés des IRSC ni du gouvernement du Canada. Les directeurs scientifiques demeurent des employés de leur établissement d'enseignement, qui accueille l'institut pendant leur mandat. Ils gèrent une équipe, employée par l'établissement d'enseignement, qui contribue au bon déroulement des activités de l'institut et collabore étroitement avec le personnel des IRSC. Pour cette raison, le présent rapport ne couvre pas les cas d'inconduite liés aux instituts ou aux membres de leur personnel.

La culture des IRSC

Le respect, la collaboration et l'intégrité sont au cœur de la culture professionnelle aux IRSC. Les employés de tous les échelons sont tenus de contribuer à un milieu de travail sûr et sain en respectant les politiques internes ainsi que le Code de conduite des IRSC, ce qui comprend la promotion de relations favorables, le travail constructif en équipe et le maintien d'un milieu exempt de harcèlement, de violence et de représailles. En intégrant ces valeurs dans les pratiques

quotidiennes, les IRSC favorisent une culture propice au bien-être, à la responsabilisation et à l'excellence au sein de la fonction publique.

Comprendre l'inconduite et les actes répréhensibles aux IRSC

Dans le contexte du présent rapport, l'inconduite désigne des actes commis par un employé qui contreviennent aux lois, aux politiques, aux normes de conduite ou aux attentes d'ordre éthique, de façon intentionnelle ou par négligence. L'inconduite peut survenir sur le lieu de travail ou à l'extérieur, ainsi qu'en dehors des heures de travail.

Par exemple, sont qualifiés d'inconduites les comportements qui jettent un doute sur l'honnêteté et l'intégrité de l'employé, tels que des absences non autorisées, de l'insubordination ou des retards; qui portent atteinte à la réputation de l'employeur; qui rendent l'employé incapable de s'acquitter adéquatement de ses obligations professionnelles; qui amènent d'autres employés à hésiter à travailler avec cette personne, voire à refuser de le faire; qui nuisent à la gestion efficace des activités.

Les actes répréhensibles sont définis dans la [*Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*](#). Il s'agit de contraventions graves qui portent atteinte à l'intégrité du secteur public : la contravention d'une loi fédérale ou provinciale, l'usage abusif des fonds ou des biens publics, les cas graves de mauvaise gestion, la contravention grave d'un code de conduite établi, le fait de causer un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité humaines ou pour l'environnement, ou le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible.

Signalement des cas d'inconduite

Mécanismes de soutien interne

1. **Gestionnaire délégué** : Les employés sont encouragés à s'adresser à leur gestionnaire s'ils se sentent à l'aise de le faire.
2. **Bureau de l'ombud** : Ressource confidentielle et impartiale permettant aux employés de soulever des préoccupations en dehors des mécanismes officiels de signalement.
3. **Relations de travail** : Équipe responsable des processus officiels et informels de traitement des plaintes liées à l'inconduite ou aux violations des politiques, et de la coordination des processus officiels de grief ainsi que des plaintes de harcèlement et de violence en milieu de travail. Dans un contexte non syndiqué, cette équipe soutient la

direction et les employés dans ces processus, en privilégiant les principes de respect et d'éthique.

4. **Agent supérieur désigné pour la divulgation interne d'actes répréhensibles** : Pour les divulgations effectuées au titre de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*.
5. **Bureau de l'agent responsable des conflits d'intérêts** : Pour les déclarations personnelles ou les questions liées aux conflits d'intérêts.
6. **Services de sécurité physique et informatique** : Pour les atteintes à la sécurité, les incidents et les cas d'inconduite liés aux technologies de l'information.

Mécanismes de recours externe

1. Commissariat à l'intégrité du secteur public

- Le Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada est un organisme fédéral indépendant établi pour mettre en œuvre la [*Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*](#). Le Commissariat enquête sur les actes répréhensibles au sein du secteur public fédéral, et contribue à protéger les divulgateurs, les personnes qui font une divulgation protégée d'actes répréhensibles ainsi que les personnes qui participent aux enquêtes contre les représailles.

2. Commission canadienne des droits de la personne

- Si un employé estime avoir été victime de discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite (tels que la race, le genre, la situation de handicap, la religion, l'âge, etc.) et que la situation ne peut être résolue à l'interne, il peut déposer une plainte auprès de la Commission.
- La Commission enquête sur ces plaintes et veille au respect de la législation fédérale en matière de droits de la personne afin de promouvoir l'égalité et de prévenir les pratiques discriminatoires dans les milieux de travail sous réglementation fédérale.

3. Programme de santé et de sécurité au travail (EDSC)

- Ce programme a pour but de gérer les situations de contraventions liées à la partie II du Code canadien du travail, qui régit la santé et la sécurité au travail dans les milieux de travail sous réglementation fédérale. Il fait en sorte que les employeurs respectent les normes en matière de santé et de sécurité afin de protéger les employés contre les dangers et de maintenir un milieu de travail sûr.

4. Commission de la fonction publique du Canada

- La Commission a pour rôle d'assurer l'intégrité et le caractère non partisan de la fonction publique fédérale en supervisant les activités de dotation et les activités politiques. En ce qui concerne la dotation aux IRSC, la Commission n'exerce aucune surveillance sur ces activités, puisque les IRSC ne sont pas assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.
- Plus précisément, les employés peuvent communiquer avec la Commission pour signaler des activités politiques irrégulières. Cette démarche contribue au maintien du principe de neutralité politique de la fonction publique.

5. Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

- Cette commission est un tribunal administratif indépendant de nature quasi judiciaire établi en vertu de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral*. À titre d'employeur non syndiqué figurant à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la Commission ne peut être saisie que de griefs découlant de mesures disciplinaires ayant entraîné un licenciement, une rétrogradation, une suspension ou une sanction pécuniaire.
- La Commission peut également interpréter et appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et accorder des réparations en vertu de celle-ci, à l'exception des questions liées au droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.

6. Organismes d'application de la loi

Les IRSC peuvent transmettre des dossiers aux organismes d'application de la loi lorsque les renseignements recueillis fournissent un motif raisonnable de soupçonner qu'une personne pourrait représenter une menace sérieuse pour autrui ou être impliquée dans des activités frauduleuses ou autrement criminelles.

Étapes de gestion des plaintes internes liées à l'inconduite

En fonction des mécanismes officiels et informels de recours des IRSC, chaque plainte interne est évaluée selon les étapes suivantes :

- 1- **Réception et examen initial** – Recueillir tous les renseignements pertinents et confirmer si la plainte concerne une inconduite, un acte répréhensible ou une autre catégorie (p. ex. harcèlement, violation de politiques).
- 2- **Évaluation préliminaire** – Comparer la plainte aux politiques des IRSC, aux normes de conduite et à la législation applicable, et déterminer s'il existe un motif suffisant pour entreprendre une enquête approfondie ou si un règlement informel est possible.
- 3- **Collecte des faits** – Recueillir les éléments de preuve à l'appui et clarifier les faits.
- 4- **Analyse** – Déterminer si le comportement allégué contrevient au Code de conduite des IRSC, au Code de valeurs et d'éthique du secteur public ou à d'autres politiques

pertinentes, et considérer les répercussions sur l'intégrité, la sécurité et le fonctionnement du milieu de travail.

- 5- **Décisions et mesures subséquentes** – Si l'inconduite est établie, déterminer les options de règlement appropriées (mesures informelles, discipline progressive ou enquête officielle).

Une fois l'option de règlement ou la ressource appropriée déterminée, le mécanisme pertinent est déclenché et le processus connexe est mis en œuvre.

Avant l'imposition de toute mesure disciplinaire, le gestionnaire délégué, avec l'appui d'un conseiller en relations de travail, procède rapidement à une évaluation juste et objective de la plainte et tient une rencontre prédisciplinaire avec la personne visée par la plainte afin de s'assurer qu'elle comprend les allégations et qu'elle a l'occasion de présenter sa version des faits.

Lorsque la nature de l'inconduite alléguée nécessite une enquête officielle, l'équipe des Relations de travail amorce la demande de services à cet effet. Les enquêtes en milieu de travail sont menées dans les meilleurs délais afin d'établir les faits. Si des mesures disciplinaires sont recommandées à la suite de l'enquête, elles sont appliquées sans tarder.

Résultats de la gestion des cas d'inconduite et des actes répréhensibles établis

Une fois le cas d'inconduite ou l'acte répréhensible établi, des mesures correctives internes sont mises en œuvre afin de rétablir l'intégrité du milieu de travail.

Les mesures disciplinaires sont généralement appliquées de façon progressive, sauf dans les cas où la gravité de l'inconduite justifie une suspension immédiate ou un licenciement. Le processus disciplinaire progressif suit habituellement les étapes suivantes, avec des niveaux de sévérité croissants en cas de récidive :

1. **Avertissement verbal**

Lorsqu'il s'agit d'un premier cas d'inconduite, un avertissement verbal est adressé à l'employé.

2. **Réprimande écrite**

Une lettre écrite est émise par le gestionnaire délégué afin d'imposer des mesures disciplinaires.

3. **Suspension**

Les employés suspendus sans solde ne sont pas admissibles au versement de leur rémunération pendant la période de suspension. Ils ne peuvent pas non plus utiliser leurs heures supplémentaires ou leurs congés accumulés, ni recevoir de rémunération pour un jour férié survenant pendant cette période.

4. **Licenciement motivé**

Les IRSC peuvent mettre fin à une relation d'emploi pour motif valable lorsque l'inconduite d'un employé est suffisamment grave pour porter atteinte de façon irréparable à cette relation.

Autres mesures administratives

Dans le cadre des mesures disciplinaires, le gestionnaire délégué peut également imposer des mesures administratives, telles que la rétrogradation d'un employé, la suspension ou la révocation de pouvoirs décisionnels ou le retrait d'accès à certaines ressources, comme une carte de voyage.

D'autres mesures peuvent être appliquées afin d'aider les employés à tirer des leçons de leur inconduite et à prévenir toute récidive. Selon la situation, les IRSC peuvent recourir aux outils suivants :

- **Lettre d'attentes** : Description des améliorations requises et des comportements attendus.
- **Plan d'amélioration** : Plan structuré visant à corriger les comportements.
- **Séances de formation ou d'information** : Sensibilisation aux politiques ou aux codes de conduite.
- **Rencontres de suivi régulières** : Surveillance des progrès et rappel des attentes.

Résultats pour 2024-2025

Au cours de l'exercice 2024-2025, 21 plaintes ou allégations d'inconduite liées à des employés des IRSC ont été signalées à la Direction des ressources humaines.

Catégorie	Nombre de cas	Résumé/résultat
Plaintes internes		
Mauvaise gestion financière	0	
Inconduite (cas liés aux valeurs et à l'éthique, au harcèlement et à la discrimination, et aux violations de politiques)	21	En raison de la taille de l'organisme, les données sont présentées sous forme agrégée afin de préserver la confidentialité des employés concernés. Un processus de réception et d'examen initial a été réalisé pour toutes les plaintes. L'équipe des Relations de travail a collaboré avec l'employé ou la direction, selon le cas, afin de résoudre la situation. Cinq (5) cas ont été soumis à un processus de résolution informelle des conflits. Deux (2) cas ont été mis en suspens à la demande de l'employé. Treize (13) cas ont été réglés par une discussion ou un avertissement verbal conformément à la politique disciplinaire des IRSC. Deux (2) cas ont donné lieu à un avertissement écrit. Dans tous les cas, les mesures prises comprenaient un rétablissement des attentes comportementales et une discussion sur les exigences des politiques. Dans un (1) cas, un avertissement verbal et un avertissement écrit ont été émis en raison de la persistance de l'inconduite.
Grief interne	3	Trois (3) griefs internes ont été reçus pour violation des politiques. Les trois griefs ont été rejetés, car il a été déterminé que les politiques avaient été appliquées correctement.
Usage abusif des biens du gouvernement	0	
Atteinte à la sécurité personnelle	0	

Violation de la Politique d'utilisation acceptable du réseau des IRSC	1	Une discussion a eu lieu avec l'employé.
Conflit d'intérêts	0	Aucun cas d'inconduite lié au non-respect de la Politique sur les conflits d'intérêts n'a été signalé.
Plaintes externes		
Interaction avec les services de police	0	
Divulgence d'actes répréhensibles	0	
Grief transmis à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral pour arbitrage ou médiation	0	
Plainte au titre de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>	0	

Mesures d'atténuation mises en œuvre en 2024-2025

Afin de renforcer l'intégrité du milieu de travail et de prévenir la répétition de cas d'inconduite ou d'actes répréhensibles, les IRSC ont mis en œuvre plusieurs mesures proactives au cours de l'exercice 2024-2025. Ils ont ainsi cherché à promouvoir un milieu de travail sûr, éthique et respectueux au moyen de formations obligatoires, de campagnes de sensibilisation enrichies et de politiques mises à jour. En mettant l'accent sur la prévention et la sensibilisation, les IRSC dotent les employés et les gestionnaires des outils et des connaissances nécessaires pour respecter les valeurs de la fonction publique et les normes de conduite les plus élevées.

Création d'un milieu sûr et inclusif

Des séances de formation obligatoires de trois heures sur la prévention du harcèlement et de la violence ont été offertes à l'ensemble du personnel entre janvier et mars 2024. Quatre-vingt-sept pour cent (87 %) des employés ont suivi la formation.

Promotion de l'intégrité : sensibilisation aux valeurs et à l'éthique

Les IRSC ont mis en place plusieurs initiatives de sensibilisation visant à faire comprendre l'application des valeurs et de l'éthique dans les activités quotidiennes, notamment :

Discussions annuelles sur le rendement

- Les employés et leurs gestionnaires passent en revue et confirment les responsabilités du personnel (comme l'achèvement de la formation obligatoire) et le respect du Code de conduite des IRSC et du Code de valeurs et d'éthique du secteur public dans le cadre des évaluations du rendement.

Formation obligatoire

- Conformément au programme d'accueil des IRSC, les nouveaux employés doivent suivre la formation obligatoire et lire le Code de conduite des IRSC et le Code de valeurs et d'éthique du secteur public, le processus interne de divulgation d'actes répréhensibles ainsi que la Politique sur les conflits d'intérêts et remplir le formulaire à cet effet. Les employés sont également priés de consulter l'intranet pour obtenir des renseignements pertinents sur les valeurs et l'éthique.
- Tous les employés et gestionnaires devaient suivre la formation « Fondements des valeurs et de l'éthique » avant le 31 mars 2025.
- Séances sur les valeurs et l'éthique à tous les échelons
 - Une trousse d'outils a été conçue en vue de la tenue de séances visant à aider les employés à comprendre et à appliquer les valeurs fondamentales et les comportements attendus. Animées par les gestionnaires, ces séances prendront la forme de discussions en table ronde et d'études de cas.

- Les séances, qui reposent sur un modèle de formation des formateurs, ont été présentées à la haute direction.
- Les ressources d'accompagnement comprennent un guide de l'animateur et un guide du participant, permettant d'encadrer deux séances structurées.
- Des séances de sensibilisation et de formation en matière de sécurité sont offertes deux fois par année à l'ensemble du personnel.
- Un cours sur la gestion et la protection de l'information est offert plusieurs fois par année à l'ensemble du personnel.
- Le programme d'accueil des nouveaux employés comprend une séance d'information complète sur la sécurité, ainsi que la signature et la conservation des modalités d'utilisation des appareils et du réseau.

Code de conduite des IRSC

- Le Code de conduite et la foire aux questions connexe sont en cours de révision et les nouvelles versions devraient être approuvées avant la fin de l'année 2025.
- Du matériel de formation est en cours d'élaboration afin d'offrir des séances d'information au personnel et d'assurer la conformité une fois le Code approuvé.

Nouvelles ressources pour le personnel

- Activités politiques : La page intranet a été mise à jour afin de renforcer le caractère non partisan de la fonction publique.
- Divulgence d'actes répréhensibles : Le processus interne en vertu de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* et la foire aux questions connexe ont été révisés, puis communiqués au personnel.
- Intégrité, valeurs et éthique : Une nouvelle page intranet a été créée pour fournir au personnel des ressources et des orientations concernant les rôles, les responsabilités, les attentes comportementales et les mécanismes de signalement.
- Mécanismes officiels et informels de plainte : Une nouvelle page intranet a été créée afin de guider le personnel quant aux processus de plainte officiels et informels, à l'interne et à l'externe.
- Finances : Des politiques et lignes directrices financières ont été mises en œuvre concernant l'utilisation des taxis et les déplacements occasionnels, ainsi que des guides et des cadres concernant l'approvisionnement, l'assurance de la qualité des transactions financières, la passation rétroactive de marchés et les confirmations de commandes. Un nouveau portail de connaissances sur l'approvisionnement a aussi vu le jour.

Activités de communication

Au cours de l'année, tous les employés des IRSC ont été informés et tenus au courant des mises à jour du greffier, des ressources importantes ainsi que des initiatives liées aux valeurs et à l'éthique.

Voici quelques faits saillants :

- Un sondage sur la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* a été diffusé auprès des employés, qui ont été encouragés à y participer.
- Les employés ont été invités à consulter les parcours d'apprentissage, les cours en ligne et les vidéos sur les valeurs et l'éthique de l'École de la fonction publique du Canada.
- Le rapport de l'équipe spéciale de sous-ministres sur les valeurs et l'éthique adressé au greffier du Conseil privé a été mis en valeur dans le bulletin des IRSC.
- Le Bureau du président a diffusé un message interne invitant les employés à s'inscrire au symposium « Ce qui nous unit et nous définit : les valeurs et l'éthique à la fonction publique », tenu les 15 et 16 octobre 2024.
- Afin de mieux évaluer la portée des engagements externes des employés et d'autres circonstances susceptibles de constituer un conflit d'intérêts, conformément aux exigences en matière de déclaration des conflits, tous les employés des IRSC ont été tenus, par un message de la présidence, de remplir et de soumettre le nouveau formulaire en ligne intitulé « Rapport confidentiel » au plus tard le 6 décembre 2024.
- Le Bureau de l'agent responsable des conflits d'intérêts a également créé le document intitulé « Diriger avec intégrité : lignes directrices sur la prévention et la gestion des conflits d'intérêts à l'intention des cadres des IRSC ». Le guide peut être consulté à partir du site intranet.

Conflits d'intérêts

Les IRSC disposent d'un cadre complet pour prévenir et gérer les situations de conflit d'intérêts. En 2024-2025, les IRSC ont mené leur premier exercice de déclaration électronique auprès de l'ensemble du personnel, avec un taux de réponse de 100 %. Le Bureau de l'agent responsable des conflits d'intérêts a mis en place des mesures d'atténuation pour environ 5 % des situations déclarées, principalement à titre préventif, notamment en confirmant que les activités ou emplois externes se déroulent en dehors des heures de travail ou que le temps est correctement comptabilisé, et en rappelant aux employés de signaler de façon proactive tout changement de situation. Les IRSC ont par la suite mis à jour les orientations publiées en ligne afin d'aider les employés à prévenir et à gérer les situations de conflit d'intérêts.

Conclusion

Le présent rapport met en évidence l'engagement des IRSC envers la responsabilisation, la transparence et l'intégrité dans la gestion des cas d'inconduite et des actes répréhensibles. Les résultats de 2024-2025 mettent en lumière des aspects nécessitant une attention particulière, mais

aussi des possibilités de renforcer la culture organisationnelle. Grâce à des formations améliorées, à des politiques révisées et à une communication proactive, les IRSC continuent de promouvoir un milieu de travail sûr, inclusif et respectueux où les valeurs et l'éthique guident les décisions.

Les IRSC demeurent déterminés à prévenir les cas d'inconduite, à soutenir les employés et à renforcer la confiance au sein de l'organisation. En abordant les problèmes de manière constructive et en réaffirmant des principes communs, les IRSC visent à défendre les normes les plus élevées d'excellence dans la fonction publique et à assurer le respect, l'intégrité et la collaboration dans le milieu de travail.

Annexe A – Ressources, services de soutien et mécanismes de recours

Agent supérieur désigné pour la divulgation interne d'actes répréhensibles, pour les divulgations d'actes répréhensibles effectuées en vertu de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*.

Bureau de l'agent responsable des conflits d'intérêts, pour les déclarations personnelles ou les questions liées aux conflits d'intérêts dans le cadre des responsabilités professionnelles.

Équipe chargée de la sécurité, pour les processus liés aux cotes de sécurité, aux atteintes à la sécurité et aux incidents.

Équipe chargée de la sécurité informatique, pour les processus liés à la détection des incidents concernant les technologies de l'information et la protection des données des employés ainsi que des actifs informationnels et technologiques des IRSC.

Les employés peuvent également communiquer directement avec les organismes suivants :

- Commission canadienne des droits de la personne : plaintes pour discrimination en dehors des mécanismes officiels de plainte des IRSC.
- Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada : divulgations d'actes répréhensibles en dehors du processus interne des IRSC dirigé par l'agent supérieur désigné pour la divulgation interne d'actes répréhensibles.
- Programme de santé et de sécurité au travail (EDSC) : cas de contraventions à la partie II du Code canadien du travail.
- Commission de la fonction publique du Canada : [signalement d'activités politiques irrégulières aux fins d'enquête](#).

Annexe B – Bureau de l’ombud, Programme d’aide aux employés et APEX

Bureau de l’ombud pour les petits ministères et organismes

Les IRSC offrent à leurs employés les services d’un ombud externe. Ce service permet aux employés d’explorer différentes options pour résoudre des problèmes en milieu de travail sans crainte de représailles en communiquant avec le Bureau de l’ombud pour les petits ministères et organismes.

Il s’agit d’une ressource indépendante, impartiale et confidentielle qui offre un espace pour discuter en toute sécurité de questions liées au bien-être, à la santé mentale, au harcèlement, à l’inclusion et à la diversité.

Programme d’aide aux employés

Le Programme d’aide aux employés (PAE) permet aux employés et aux membres désignés de leur famille d’accéder à un service confidentiel et gratuit comprenant l’évaluation, l’intervention en cas de crise, l’orientation vers du counseling à court terme et un suivi assuré par un réseau national de professionnels de la santé mentale sous contrat avec les Services d’aide aux employés (SAE). L’accès au PAE est volontaire.

Par ailleurs, dans le cadre de l’entente du PAE, les IRSC ont également acquis LifeSpeak, une plateforme d’apprentissage en ligne accessible en tout temps, qui propose des modules éducatifs animés par des experts sur une variété de sujets liés au mieux-être. La plateforme offre des centaines de courtes formations vidéo ainsi que des séances mensuelles « Demandez à un expert » qui donnent un accès en temps réel à des experts de renommée mondiale de façon entièrement anonyme et confidentielle.

Service-conseil pour la direction (APEX)

Services confidentiels de consultation pour les cadres.