



Signalement de l'inconduite et des actes répréhensibles à Anciens Combattants

| 2024-2025



Signalement de l'inconduite et des actes répréhensibles à Anciens Combattants (2024-2025)

Table des matières

- Introduction
 - Message du sous-ministre
 - Contexte ministériel
 - Définitions
- Signalement des actes répréhensibles à Anciens Combattants
 - *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*
 - Signaler des représailles
 - Confidentialité
 - Processus de signalement d'un acte répréhensible
- L'inconduite à Anciens Combattants
 - Processus de signalement d'une inconduite
- Constatations d'actes répréhensibles et d'inconduite
 - Constatations d'actes répréhensibles
 - Résultats
 - Constatations d'inconduite
 - Résultats
- Leçons tirées et prochaines étapes
- Conclusion
- Annexe A – Aperçu des ressources de soutien

Introduction

Le présent rapport fait partie de notre engagement à l'égard de la transparence et de l'amélioration continue de la culture organisationnelle.

Message du sous-ministre

Conformément aux tâches du greffier, nous sommes heureux de présenter le Rapport annuel 2024-2025 sur l'inconduite et les actes répréhensibles. Ce rapport reflète notre engagement continu à l'égard de la transparence, de la responsabilisation et de la conduite éthique dans l'ensemble du Ministère.

Anciens Combattants Canada est chargé de servir ceux qui ont servi notre pays. Il est impératif que notre culture de travail reflète les normes les plus élevées en matière de professionnalisme, d'intégrité et de respect. Le présent rapport donne un aperçu des divulgations, des enquêtes et des résultats liés à l'inconduite et aux actes répréhensibles au sein de notre organisation. L'objectif de ce rapport est de renforcer la confiance dans le processus de responsabilisation du Ministère, de donner aux employés les moyens de signaler leurs préoccupations sans crainte de représailles et de démontrer les mesures prises pour remédier à toute situation.

Nous encourageons tout le personnel à examiner les conclusions et les ressources décrites dans le présent document et à continuer de contribuer à une culture de confiance et d'excellence éthique. Ensemble, nous pouvons favoriser un milieu de travail respectueux et sécuritaire sur le plan psychologique.

Paul Ledwell

Sous-ministre

Contexte ministériel

Anciens Combattants (AC) se consacre au service de ceux qui ont servi notre pays. Il compte plus de 4 220 employés, et son Administration centrale est située à Charlottetown, à l'Île-du-Prince-Édouard. AC fonctionne avec un engagement envers l'intégrité, le respect et le professionnalisme. Le présent rapport reflète nos valeurs et notre engagement à maintenir un milieu de travail sécuritaire et éthique.

Le portefeuille d'AC comprend :

- Anciens Combattants Canada (ACC);
- le Bureau de l'ombud des vétérans (BOV);
- le Tribunal des anciens combattants (révision et appel) [TACRA].

Ce rapport intègre différents rapports établis pour le portefeuille d'AC.

Chaque employé et gestionnaire d'AC contribue au maintien d'un milieu de travail sain, respectueux et sécuritaire, exempt de harcèlement et de discrimination. Le Code de conduite d'ACC et le Code de conduite du TACRA encouragent les employés à signaler les inconduites ou les actes répréhensibles tout en protégeant les personnes qui dénoncent ces pratiques.

Définitions

Inconduite : Acte délibéré ou négligence grave qui va à l'encontre des politiques ou des normes du lieu de travail.

Actes répréhensibles : Actes tels que la violation de lois, l'utilisation abusive de fonds publics ou les manquements graves à la conduite.

Représailles : Mesures punitives prises contre une personne pour avoir signalé une inconduite ou un acte répréhensible.

Fondé : Allégations qui sont étayées par une enquête.

Prise de mesures : Allégations qui ont fait l'objet d'une enquête ou d'une analyse.

Signalement des actes répréhensibles à Anciens Combattants

Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles

L'objectif de la [Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles \(LPFDAR\)](#) est d'encourager les fonctionnaires à se manifester lorsqu'ils ont des raisons de croire qu'un acte répréhensible a été commis ou est sur le point de l'être, ou si on leur a demandé de commettre un tel acte.

Si vous divuluez des renseignements en lien avec un acte répréhensible, la Loi vous protégera des représailles en milieu de travail.

Un acte répréhensible se définit comme n'importe lequel des comportements suivants :

- la violation de lois ou de règlements;
- l'usage abusif des fonds ou des biens publics;
- un cas grave de mauvaise gestion;
- le fait de mettre en danger – par action ou omission – la vie, la santé ou la sécurité des Canadiens ou de l'environnement, à l'exception du risque inhérent à l'exercice des tâches d'un fonctionnaire;
- un manquement grave au [Code de valeurs et d'éthique du secteur public](#) ou à un code de conduite organisationnel;
- le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre l'un des actes répréhensibles susmentionnés.

Les employés d'AC devraient savoir que toutes les plaintes seront prises au sérieux, évaluées adéquatement et, si elles s'avèrent fondées, suivies de mesures administratives ou disciplinaires en temps opportun. Personne ne devrait avoir peur de représailles ou de punitions pour avoir fait ce qui est juste, et tous les employés devraient savoir que la confidentialité de leurs renseignements personnels sera respectée et protégée.

Signaler des représailles

Si vous faites une divulgation protégée ou prenez part à une enquête à titre de témoin, nous assurons votre protection contre les représailles. Le Commissariat à l'intégrité de la fonction publique traite exclusivement les plaintes pour représailles. Selon la [LPFDAR](#), vous devez communiquer avec le bureau dans les 60 jours suivant votre prise de connaissance des représailles. La Loi autorise le dépôt d'une plainte après ce délai si le commissaire le juge approprié en fonction des circonstances de la plainte.

Confidentialité

La confidentialité est une pierre angulaire du processus de divulgation; elle est essentielle pour protéger les personnes contre les représailles en milieu de travail. Au cours d'une divulgation ou d'une enquête, toutes les parties concernées doivent protéger l'identité de la personne qui fait la divulgation et de tous les témoins. L'agente supérieure de la divulgation interne (ASDI) et le Commissariat à l'intégrité du secteur public (CISP) garderont tous les dossiers séparés et les documents liés à la divulgation

ne seront pas communiqués en vertu de la [Loi sur l'accès à l'information](#) ou de la [Loi sur la protection des renseignements personnels](#).

Dans la section suivante, nous expliquons comment les employés peuvent signaler une inconduite ou un acte répréhensible.

Processus de signalement d'un acte répréhensible

À AC, les employés ont trois options pour dénoncer un acte répréhensible :

1. le signaler directement à leur gestionnaire ou à leur superviseur;
2. le signaler à l'agente supérieure de la divulgation interne (ASDI)

Téléphone : 1-844-324-2423 (numéro sans frais)

Adresse postale :

Case postale 802

Charlottetown (Î.-P.-É) C1A 7L9

Courriel chiffré à : reportwrongdoing-denonceractesreprehensibles@veterans.gc.ca;

3. le signaler au CISP

Téléphone : 613-941-6400 ou 1-866-941-6400 (sans frais)

Adresse postale :

60, rue Queen, 7^e étage

Ottawa (Ontario) K1P 5Y7

Formulaire en ligne : <https://www.psic-ispc.gc.ca/fr>.

Il n'est pas nécessaire d'épuiser les mécanismes internes avant de faire une divulgation au CISP.

En cas d'enquête, les recommandations seront présentées au sous-ministre ou au président du TACRA. Les parties seront informées des résultats et des mesures prises.

L'inconduite à Anciens Combattants

L'inconduite est un acte délibéré ou une négligence grave dans l'exercice de ses fonctions qui est contraire à une politique, une règle, une norme ou un code de conduite applicable, explicite ou implicite.

AC suit les [Lignes directrices concernant la discipline du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada \(SCT\)](#), qui établissent des normes de conduite pour les employés et décrivent les mesures disciplinaires en cas d'inconduite, y compris la suspension et le licenciement. Les [lignes directrices en matière de discipline d'ACC](#) devraient être lues en même temps que les lignes directrices du SCT. Les mesures disciplinaires visent à maintenir un comportement éthique, à renforcer l'idée que l'inconduite est inacceptable,

à corriger les actes inappropriés et, dans les cas graves, elles peuvent aller jusqu'au licenciement.

Processus de signalement d'une inconduite

Si vous croyez qu'il y a eu une inconduite, vous devriez la signaler au gestionnaire délégué de la personne que l'on présume avoir commis l'acte répréhensible.

Le gestionnaire délégué doit s'assurer qu'une enquête préliminaire de recherche des faits est menée par l'autorité compétente.

Si, à l'issue de cette enquête, la personne qui l'a entreprise estime qu'il y a eu une inconduite apparente, elle doit :

- établir les faits de l'incident présumé;
- déterminer les parties éventuellement impliquées;
- déterminer les témoins;
- rassembler une documentation factuelle et facilement accessible;
- déterminer si l'inconduite est apparente.

Si une inconduite semble probable, le gestionnaire délégué doit rencontrer l'employé pour examiner les faits et décider si une enquête officielle est nécessaire.

Veuillez examiner les [rôles et responsabilités](#) des employés, des gestionnaires, des conseillers en stratégie de relations de travail, des relations de travail ministérielles et de la sécurité dans la gestion de l'inconduite à AC.

Constatations d'inconduite et d'actes répréhensibles

Constatations d'actes répréhensibles

Dans le présent rapport, la « divulgation » désigne les renseignements fournis par un fonctionnaire ou un groupe de fonctionnaires à son superviseur immédiat ou à un ASDI au sujet de possibles actes répréhensibles dans le secteur public, conformément à l'article 12 de la LPFDAR. Une même divulgation peut contenir plusieurs allégations.

« Fondé » indique que, d'après les preuves examinées, les allégations étaient justifiées et qu'un acte répréhensible a bien été commis.

Exercice financier	Divulgations reçues	Allégations	Cas fondés
2024-2025	2	4	0
*reportées en 2024-2025	3	4	
Total	5	8	0

Reportées en 2025-2026	0	0	0
------------------------	---	---	---

Les quatre allégations en 2024-2025 portaient sur ce qui suit :

- deux (2) contraventions d'une loi fédérale ou provinciale ou d'un règlement pris en vertu d'une telle loi, à l'exception de la contravention de l'[article 19](#) de la LPFDAR;
- un (1) usage abusif de fonds publics;
- une (1) contravention grave d'un code de conduite établi en vertu des [articles 5 ou 6](#) de la LPFDAR.

Les quatre allégations reportées portaient sur ce qui suit :

- un (1) usage abusif de fonds publics;
- trois (3) contraventions graves d'un code de conduite établi en vertu des [articles 5 ou 6](#) de la LPFDAR.

Résultats liés aux actes répréhensibles

Aux fins du présent rapport, la « prise de mesures » désigne le fait de prendre une mesure visant à déterminer si un acte répréhensible a été commis, notamment une analyse préliminaire (recherche des faits) ou une enquête initiale. Cela signifie également que la conclusion de la divulgation a été faite au cours de la période visée par le rapport.

« Sans suite » désigne le rejet d'une allégation d'acte répréhensible après la réception de la divulgation parce qu'il existe des mécanismes de recours plus appropriés pour la traiter, parce qu'elle ne répondait pas à la définition d'« acte répréhensible » figurant à l'[article 8](#) de la [LPFDAR](#) ou pour toute autre raison.

Les résultats pour 2024-2025 (y compris les quatre allégations qui ont été reportées de 2023-2024) sont les suivants :

- Une (1) allégation d'acte répréhensible possible a été analysée. Après l'examen des faits, il a été jugé qu'il n'y avait pas eu d'acte répréhensible.
- Sept (7) allégations ont été déclarées sans suite, mais leurs résultats sont présentés ci-dessous :
 - trois (3) allégations ont été renvoyées vers la procédure de règlement des griefs, prévue par la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*;
 - deux (2) allégations ne répondaient pas à la définition d'acte répréhensible et n'ont pas été renvoyées vers un processus de recours officiel. En revanche, on a formulé des recommandations, notamment

- de discuter avec la direction et les intervenants et d'utiliser le système de gestion informelle des conflits;
- une (1) allégation a donné lieu à une recherche de faits interne assortie d'un rapport à la haute direction. Une formation et un encadrement ont été recommandés;
 - une (1) allégation a donné lieu à une discussion avec la direction, et le problème a été réglé de manière informelle.

Constatations d'inconduite

Les mesures disciplinaires garantissent des comportements éthiques et une bonne conduite, soulignent que l'inconduite est inacceptable, corrigent tout comportement inacceptable et, dans les cas très graves, mettent fin à l'emploi.

Les mesures administratives peuvent comprendre le placement d'un employé en congé administratif sans solde, de la formation, l'examen de la cote de sécurité, le retrait temporaire d'une délégation en matière de ressources humaines ou financière, ou d'autres mesures, le cas échéant et selon la situation.

Vous pouvez en apprendre davantage sur les [lignes directrices en matière de discipline](#) sur ACC au tr@vail.

Exercice financier	Nombre de processus disciplinaires amorcés	Décision**				
		Aucune	Mesure administrative	Réprimande écrite	Suspensions	Licenciement
2024-2025	43*	3	10	10	13	2
Reportés en 2025-2026	5**					

*Sur les 43 processus disciplinaires de l'exercice 2024-2025, 4 avaient été reportés de l'exercice 2023-2024.

**Lorsqu'on prend à la fois une mesure administrative et une sanction disciplinaire, le cas est compté dans les deux catégories.

Par souci d'anonymat, la nature des allégations traitées dans le cadre de ces processus disciplinaires est décrite de manière générique. Les allégations comprennent ce qui suit :

- Utilisation abusive d'une carte de voyage gouvernementale;
- Activités frauduleuses telles que la falsification d'un courriel ou d'un document de gestion des présences* et l'utilisation inappropriée du temps de travail;
- Violation du Code de conduite en matière de valeurs et d'éthique;
- Insubordination et non-respect des directives de la direction;
- Comportement inapproprié comme la négligence des devoirs, les plaintes des clients et le fait de se déconnecter ou d'éviter des appels téléphoniques.

*tout dossier dans lequel l'absentéisme relève de la discipline (et dans lequel l'employé a donc la possibilité de changer de comportement), comme les retards, les habitudes d'absence, etc.

Résultats liés à l'inconduite

Les résultats sont les suivants :

- trois (3) allégations non fondées;
- dix (10) allégations qui ont nécessité des mesures administratives;
- dix (10) réprimandes écrites;
- treize (13) suspensions;
- deux (2) licenciements pour inconduite.

Leçons tirées et prochaines étapes

ACC continue de peaufiner ses processus de traitement des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles. Les principales leçons tirées comprennent l'importance d'enquêtes en temps opportun, d'une communication claire et d'un soutien aux employés. Les prochaines étapes comprennent l'amélioration de la formation, l'amélioration des mécanismes de production de rapports et la sensibilisation aux ressources disponibles.

Conclusion

Les priorités d'AC demeureront la sensibilisation et la prévention.

Chaque employé joue un rôle en matière de responsabilisation. Si vous êtes témoin d'un acte répréhensible ou d'une inconduite, parlez-en par le biais des voies appropriées. Ensemble, nous pouvons établir la confiance et créer une culture de travail éthique.

Annexe A – Aperçu des ressources de soutien

Les ressources suivantes sont à la disposition des employés et des gestionnaires :

- Le Programme d'aide aux employés (PAE) : Soutien en santé mentale, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.
- Services de gestion informelle des conflits (SGIC) : Résolution des conflits et médiation.
- Services opérationnels spécialisés (S.O.S.) : Soutien à la résolution de problèmes organisationnels.
- Centre d'expertise pour un milieu de travail sécuritaire : Sert de ressource confidentielle pour les employés qui cherchent des conseils sur des questions liées au milieu de travail, y compris l'inconduite et les actes répréhensibles. Il complète les mécanismes officiels de production de rapports et favorise une résolution rapide.
- Commissariat à l'intégrité du secteur public (CISP) : Surveillance indépendante et protection contre les représailles.
- Agents négociateurs : Conseils et représentation pour les employés.