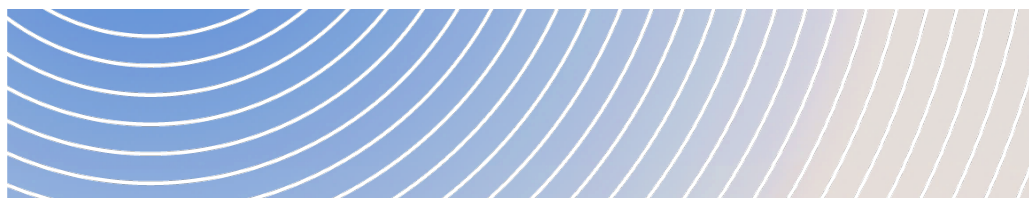




Traiter les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles à l'Agence d'évaluation d'impact du Canada



RAPPORT ANNUEL 2024-2025

28 novembre 2025



© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représentée par le ministre de l'Environnement et du Changement climatique, 2025.

Cette publication peut être reproduite sans autorisation pour usage personnel ou interne dans la mesure où la source est indiquée en entier. Toutefois, la reproduction multiple de cette publication en tout ou en partie à des fins de redistribution nécessite l'autorisation écrite préalable de l'Agence d'évaluation d'impact du Canada, Ottawa (Ontario) K1A 0H3 ou information@iaac-aeic.gc.ca.

No de catalogue : En104-33F-PDF

ISSN 2819-6600

Le document est aussi publié en anglais, sous le titre : Addressing Misconduct and Wrongdoing at the Impact Assessment Agency of Canada



Table de matières

Introduction	3
Contexte organisationnel.....	3
Quelle est la différence entre une inconduite et un acte répréhensible?	4
Catégories d'inconduite ou d'actes répréhensibles.....	4
Traitement des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles à l'AEIC.....	6
Mesures prises dans les cas fondés d'inconduite et d'actes répréhensibles.....	7
Aperçu des cas.....	8
Inconduites	8
Cas de harcèlement et de violence	8
Cas de manquements au Code de conduite de l'AEIC.....	9
Infractions à la sécurité.....	9
Cas de violations de la Politique sur l'utilisation acceptable des réseaux de l'AEIC	9
Intégrité scientifique.....	9
Enquêtes externes	9
Commissariat à l'intégrité du secteur public.....	9
Commission canadienne des droits de la personne	10
Emploi et Développement Social Canada (EDSC)	11
Commission de la fonction publique (CFP).....	11
Conclusion.....	12



Introduction

Ce rapport annuel vise à accroître la transparence au sujet du traitement des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles au sein de l'Agence d'évaluation d'impact du Canada (AEIC). Il présente un résumé des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles au cours de l'exercice financier 2024-2025, ainsi que des enquêtes menées par des organismes externes au cours de la période. Il fournit également de l'information sur les mécanismes informels et officiels mis à la disposition du personnel pour signaler les problèmes.

Contexte organisationnel

L'Agence d'évaluation d'impact du Canada, placée sous la responsabilité du ministre de l'Environnement et du Changement climatique, est un organisme fédéral chargé d'évaluer les impacts environnementaux, sociaux et économiques pour les projets majeurs d'impact fédéral afin de protéger les droits des peuples autochtones et l'environnement. Comptant plusieurs centaines d'employés répartis entre la région de la capitale nationale et les bureaux régionaux aux quatre coins du Canada, l'AEIC collabore étroitement avec divers partenaires, dont d'autres ministères fédéraux, des gouvernements provinciaux et territoriaux, ainsi que des communautés autochtones.

Au sein de l'AEIC, tous les employés et gestionnaires ont la responsabilité de garantir un milieu de travail sain, respectueux, sûr et exempt de harcèlement et de discrimination en suivant le [Code de conduite de l'Agence](#). Ils doivent également respecter le [Code de valeurs et d'éthique du secteur public](#), qui définit des attentes claires en matière de comportement et d'intégrité. En mettant l'accent sur l'impartialité, la transparence et le respect d'autrui, l'AEIC encourage ses employés à signaler les cas d'inconduite ou d'actes répréhensibles, tout en assurant la protection de ceux qui le font.

Tout employé – qu'il travaille dans la région de la capitale nationale ou dans un bureau régional – qui est directement ou indirectement touché par un cas d'inconduite ou d'acte répréhensible peut et doit le signaler, indépendamment du niveau ou du poste de la personne concernée. L'AEIC s'engage à traiter toutes les plaintes avec sérieux, à les évaluer rigoureusement et, si elles sont fondées, à prendre les mesures administratives ou disciplinaires appropriées. Aucun employé ne devrait craindre des représailles pour avoir fait ce qui est juste, et la confidentialité de chacun sera respectée et protégée.



Quelle est la différence entre une inconduite et un acte répréhensible?

Une **inconduite** est définie comme toute action par laquelle une personne contrevient délibérément à une loi, un règlement, une règle, une politique de l'AEIC ou du Conseil du Trésor, une procédure approuvée, au code de conduite de l'AEIC, une demande raisonnable et légitime de la direction ou encore au Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique. En résumé, un acte par lequel un employé contrevient à l'une des obligations qu'il a acceptées en devenant un fonctionnaire.

Le terme « **acte répréhensible** » est strictement utilisé pour décrire des incidents traités en vertu de la [Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles](#) (LPFDAR), article 8. Selon la LPFDAR, les actes répréhensibles sont définis comme suit :

- 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 LPFDAR;
- [l'usage abusif de fonds ou de biens publics](#);
- [les cas graves de mauvaise gestion dans le secteur public](#);
- le fait de causer — par action ou omission — un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité humaine ou pour l'environnement, à l'exception du risque inhérent à l'exercice des attributions d'un fonctionnaire;
- [la contravention grave d'un code de conduite établi en vertu des articles 5 ou 6](#);
- le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre l'un des actes répréhensibles visés aux alinéas (a) à (e).

Catégories d'inconduite ou d'actes répréhensibles

Au sein de l'AEIC, les catégories d'inconduite ou d'actes répréhensibles sont les suivantes :

Cas de harcèlement et de violence

Le harcèlement et la violence en milieu de travail sont définis comme 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.

Un acte de harcèlement et de violence peut également inclure un abus de pouvoir, ainsi que du harcèlement fondé sur les motifs de discrimination interdits par la Loi canadienne sur les droits de la personne (c.-à-d. la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques ou le handicap).



Certains cas de harcèlement et de violence font l'objet d'une enquête en tant qu'actes répréhensibles possibles en vertu de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (LPFDAR) en tant qu'infraction grave à un code de conduite. Lorsqu'il est établi que l'acte répréhensible est fondé, il doit être [rendu public](#).

Cas de manquements au Code de conduite de l'AEIC

Le Code de conduite de l'AEIC couvre toute une série de comportements que les employés doivent respecter et défendre. Une violation survient lorsqu'un employé contrevient aux valeurs et à l'éthique attendues selon le Code de conduite de l'AEIC. Il peut par exemple s'agir de l'utilisation indue d'une influence ou d'un abus de l'accès aux ressources, d'une fausse déclaration ou de la communication de faux renseignements personnels, de menaces ou d'intimidation envers un collègue, ou encore, de la non-déclaration d'un conflit d'intérêts.

Un conflit d'intérêts est toute situation dans laquelle un fonctionnaire a des intérêts personnels susceptibles d'influencer indûment l'exercice de ses fonctions officielles ou utilise sa position à des fins personnelles. Un conflit d'intérêts peut être réel (existant actuellement), apparent (perçu par un observateur raisonnable comme existant, si c'est le cas), ou potentiel (qu'on peut raisonnablement prévoir dans l'avenir).

Incident lié à la Sécurité

Un incident de sécurité désigne un ensemble d'activités inappropriées, y compris l'accès non autorisé à de l'information protégée ou classifiée en milieu de travail. Il peut s'agir, entre autres, de vol, d'utilisation illégale ou non autorisée des biens du gouvernement du Canada, d'abus de confiance, d'introduction par effraction, de vandalisme, de sabotage, d'activités subversives, d'espionnage, de divulgation non autorisée, ainsi que de destruction ou de dissimulation d'information.

Certaines situations peuvent mener à une révision de la cote de fiabilité ou de sécurité d'un employé, notamment lorsqu'un comportement ou des renseignements soulèvent des doutes quant à sa fiabilité ou à sa loyauté envers le Canada.

La Politique d'intégrité scientifique

Vingt-cinq ministères et organismes du gouvernement fédéral se sont dotés de politiques sur l'intégrité scientifique à la suite d'un protocole d'entente conclu en 2016 entre le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC).

La Politique d'intégrité scientifique guide les travaux liés à la science et à la recherche à l'AEIC. La politique s'applique aux employés de l'AEIC qui conçoivent, réalisent, communiquent, gèrent, examinent ou utilisent les activités de recherche, les activités scientifiques ou les activités connexes de l'AEIC, peu importe le groupe et le niveau.

Cas de mauvaise gestion financière

Les cas de mauvaise gestion financière génèrent une perte de fonds publics ou de biens de l'État. Cela peut comprendre, sans s'y limiter, une fraude soupçonnée; le mauvais usage, le détournement ou vol de biens ou



de fonds du gouvernement; la fraude liée aux marchés ou à l'approvisionnement; l'inconduite des entrepreneurs; et la mauvaise gestion ou le détournement de fonds.

Dans certains cas de mauvaise gestion financière, l'enquête sur l'acte répréhensible possible est menée au titre de la disposition sur l'usage abusif des fonds ou des biens publics de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (LPFDAR). Lorsqu'il est établi que l'acte répréhensible est fondé, il doit être [rendu public](#).

Traitement des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles à l'AEIC

Tous les employés de l'AEIC devraient se sentir à l'aise de signaler toute situation qui pourrait constituer, à leur avis, une inconduite ou un acte répréhensible, sans craindre de représailles. Des procédures de recours s'offrent aux membres du personnel qui font face à des inconduites ou à des actes répréhensibles réels ou apparents.

Les gestionnaires demeurent toujours le premier point de contact. Les employés peuvent également s'adresser au Bureau des services d'ombuds partagés (BSOP) afin d'obtenir des services et de l'aide confidentiels et informels, ou pour s'y retrouver dans les diverses possibilités de recours. Ils peuvent être rejoints par courriel à <mailto:1conversation@tpsgc-pwgsc.gc.ca>, ou bien par téléphone au 1-833-225-2881.

L'AEIC traite tous les cas présumés d'inconduite et d'actes répréhensibles conformément aux politiques et lignes directrices de l'AEIC et du gouvernement du Canada. Cela comprend la tenue de processus d'enquête équitables, objectifs et pertinents, menés au besoin et aussi rapidement que possible. Toutes les mesures nécessaires sont prises pour protéger la confidentialité des renseignements recueillis ainsi que la vie privée des personnes concernées. L'AEIC veille également à garantir l'équité procédurale pour toutes les parties impliquées, y compris les personnes faisant l'objet d'une enquête et celles ayant entamé une procédure formelle.

Pour les cas d'inconduite, lorsque l'information initialement divulguée est insuffisante pour permettre une décision, un processus d'enquête est lancé et peut prendre la forme d'un exercice d'établissement des faits ou d'une enquête. Le recours à un exercice d'établissement des faits est utilisé lorsqu'une situation est relativement simple, que les faits ne sont pas contestés par les diverses parties et qu'ils ne nécessitent pas un niveau d'investigation important. Lorsque la situation est plus complexe et que des informations complémentaires sont nécessaires, une enquête officielle peut être ouverte.

Dans le cas d'un acte répréhensible, lorsqu'une divulgation est reçue, une analyse de la recevabilité est effectuée en fonction d'un certain nombre de critères permettant de déterminer s'il y a lieu de lancer une enquête. Les enquêtes sont menées le plus rapidement possible et de manière aussi informelle que possible, avec la rigueur nécessaire tout au long du processus. Les procédures de divulgation en vertu de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (LPFDAR) sont disponibles sur le site intranet de l'AEIC.

Bien que toutes les plaintes et allégations sont reçues et évaluées pour s'assurer qu'elles sont traitées de manière appropriée, toutes les allégations ne font pas l'objet d'un processus d'enquête formel. Dans certains cas, la plainte ou l'allégation peut ne pas être étayée, ou des mécanismes de recours informels peuvent être



plus appropriés. Quoi qu'il en soit, la direction joue un rôle crucial dans le maintien d'un environnement de travail sain, et des services sont disponibles pour toutes les parties concernées. Le Bureau des services d'ombuds partagés (BSOP) propose divers services indépendants et confidentiels, notamment le Programme d'aide aux employés (PAE) et le système de gestion informelle des conflits (SGIC), pour soutenir les employés et contribuer à rétablir l'environnement de travail. De plus, l'équipe des valeurs et de l'éthique ainsi que celle des relations de travail peuvent aider les gestionnaires à promouvoir et à renforcer l'importance du Code de valeurs et d'éthique, ainsi que du Code de conduite, et à traiter les comportements inappropriés.

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

Une allégation d'inconduite ou d'acte répréhensible peut être jugée non fondée ou fondée après l'examen des faits disponibles et l'application de la norme de preuve dans les enquêtes administratives. À titre d'employeur, l'AEIC a la responsabilité de veiller à ce que des mesures administratives ou disciplinaires appropriées soient prises lorsqu'il est établi qu'une inconduite ou un acte répréhensible est fondé. Dans certains cas, une situation peut justifier la prise à la fois de mesures disciplinaires et administratives.

- Les **mesures disciplinaires** sont des mesures correctives officielles qui visent à corriger les comportements et sont généralement progressives, s'aggravant avec des actes d'inconduite successifs. Pour déterminer la mesure appropriée, le gestionnaire doit tenir compte de toutes les circonstances aggravantes et atténuantes. Dans certains cas toutefois, l'acte d'inconduite peut être suffisamment grave pour justifier une mesure sévère, même s'il s'agit d'une première infraction. Les mesures disciplinaires peuvent faire l'objet de griefs.
 - Les **mesures disciplinaires** peuvent prendre la forme d'une réprimande verbale, d'une réprimande écrite, d'une suspension temporaire sans solde, d'une pénalité financière, d'une rétrogradation et aller jusqu'au congédiement.
- Les **mesures administratives** sont des mesures qui peuvent être prises pour apporter les ajustements nécessaires à une situation. Certaines situations peuvent nécessiter la mise en place d'une ou plusieurs mesures administratives. Dans certains cas, il peut être déterminé qu'une mesure administrative est suffisante pour remédier à la situation.
 - Les **mesures administratives** peuvent comprendre le fait de mettre un employé en congé administratif sans solde, le retrait temporaire de la délégation des pouvoirs en matière de ressources humaines et/ou des pouvoirs financiers, ou d'autres mesures, s'il y a lieu et selon la situation.
 - Des mesures administratives peuvent également être utilisées pour fournir des outils à l'employé afin de s'assurer que l'inconduite ne se reproduise pas. Par exemple, fournir une lettre d'attentes, élaborer un plan d'action pour que la personne change de comportement, offrir de la formation ou de l'encadrement, ou planifier des rencontres régulières avec la direction.



Aperçu des cas

Inconduites

Au cours de l'exercice financier 2024–2025, l'AEIC n'a recensé aucun cas d'inconduite ayant mené à l'imposition de mesures disciplinaires à la suite d'une enquête administrative formelle.

Jusqu'à récemment, les systèmes internes de l'AEIC permettaient uniquement le suivi des enquêtes administratives portant sur des allégations d'inconduite qui ont donné lieu à des mesures disciplinaires au sens des *Lignes directrices concernant la discipline* du Secrétariat du Conseil du Trésor — incluant, entre autres, la réprimande écrite, la suspension, la sanction pécuniaire, la rétrogradation ou le licenciement.

Les enquêtes administratives ayant donné lieu uniquement à des mesures administratives — telles que des lettres d'attentes, une formation obligatoire, ou des ajustements temporaires aux responsabilités — n'étaient pas consignées ni suivies de manière systématique.

Dans une optique de transparence et d'amélioration continue, l'AEIC a récemment mis à jour ses systèmes internes afin d'assurer le suivi de toutes les enquêtes administratives liées à des allégations d'inconduite, qu'elles donnent lieu à des mesures disciplinaires et/ou administratives ou non. Cette bonification permettra à l'AEIC de fournir des données plus complètes et représentatives lors du prochain exercice.

Cas de harcèlement et de violence

Les employés qui sont témoins ou victimes de harcèlement ou de violence en milieu de travail peuvent en informer leur gestionnaire et/ou soumettre un avis d'occurrence à l'Unité de prévention du harcèlement et de la violence (UPHV) de Santé Canada, qui agit à titre de destinataire désigné externe pour l'AEIC.

L'UPHV, entité neutre et indépendante de l'AEIC, est responsable de répondre aux avis d'incident et aux questions connexes, de guider et d'accompagner les parties concernées tout au long du processus de résolution des plaintes, et de collaborer avec les équipes internes de l'AEIC (santé et sécurité, mieux-être, relations de travail) pour coordonner les efforts visant à rétablir le lieu de travail.

Ce processus, mené conformément au *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail*, vise à cerner et atténuer les facteurs de risque systémiques afin de prévenir la récurrence d'incidents similaires. Il ne vise pas à attribuer de blâme ni à recommander de mesures disciplinaires ou compensatoires. Une enquête formelle peut être demandée si les démarches de résolution informelle échouent.

À ce jour, un seul avis d'incident a été transmis à l'UPHV, et le processus est en cours.

Les employés peuvent également faire part de leurs préoccupations à leur gestionnaire, qui peut intervenir avec le soutien de l'équipe des relations de travail. Les employés syndiqués peuvent aussi consulter leur représentant syndical pour explorer d'autres mécanismes, tels que la médiation ou le processus de grief.



Cas de manquements au Code de conduite de l'AEIC

Au cours de la période visée par le présent rapport, aucune enquête n'a été menée concernant un manquement au Code de conduite de l'AEIC.

Infractions à la sécurité

Au cours de la période visée par le présent rapport, aucune enquête liée à la sécurité du personnel n'a été menée.

Cas de violations de la Politique sur l'utilisation acceptable des réseaux de l'AEIC

Au cours de la période visée par le présent rapport, aucune enquête ni aucun incident lié à la Politique sur l'utilisation acceptable des réseaux d'AEIC n'a été rapporté.

Intégrité scientifique

Au cours de la période visée par le présent rapport, aucune enquête ni aucun incident lié à l'intégrité scientifique n'a été rapporté.

Enquêtes externes

D'autres entités canadiennes entreprennent également, dans le cadre de leur mandat, leurs propres enquêtes sur l'AEIC ou sur des membres de notre personnel. La présente section fournit des renseignements sur les types d'enquêtes que ces organisations mènent, ainsi qu'un résumé de toute enquête effectuée au sujet d'une inconduite ou d'un acte répréhensible présumé d'un employé ou d'un fournisseur d'AEIC.

Commissariat à l'intégrité du secteur public

Le Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada est une organisation fédérale indépendante constituée en vue de mettre en œuvre la [Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles](#). Le Commissariat enquête sur les actes répréhensibles dans le secteur public fédéral et aide à protéger de représailles les dénonciateurs, c.-à-d. qui font une divulgation protégée au sujet d'actes répréhensibles et ceux qui participent aux enquêtes contre des représailles.



Le Commissariat contribue à renforcer de la reddition de comptes et à la surveillance dans les activités gouvernementales en venant :

- fournir un processus indépendant et confidentiel pour recevoir et examiner les divulgations d'actes répréhensibles dans le secteur public fédéral, ou se rapportant à celui-ci, provenant de fonctionnaires et de membres du public;
- rendre compte des cas fondés d'actes répréhensibles au Parlement et recommander aux administrateurs généraux des mesures correctives;
- fournir un mécanisme de traitement des plaintes de représailles contre des fonctionnaires et anciens fonctionnaires en vue de les régler, notamment par la conciliation et le renvoi de cas au Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles.

Au cours de la période visée par le présent rapport, aucune enquête n'a été menée par le Commissariat à l'intégrité du secteur public concernant l'AEIC.

Commission canadienne des droits de la personne

En vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, tout individu ou groupe d'individus peut présenter une plainte relative aux droits de la personne à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) relativement à toute action ou décision qui a lieu au Canada et dont ils ont des motifs raisonnables de croire qu'elle a entraîné le traitement injuste ou négatif d'une personne pour des motifs de discrimination illicites, soit:

- la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur;
- la religion;
- l'âge;
- le sexe;
- l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre;
- l'état matrimonial ou la situation familiale;
- les caractéristiques génétiques;
- un handicap;
- une condamnation pour une infraction pour laquelle un pardon a été accordé ou pour laquelle une suspension du casier a été ordonnée.

La CCDP examine les plaintes de discrimination et, au besoin, recueille de l'information auprès des parties pour déterminer les prochaines étapes et déterminer si la plainte sera soumise au Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP) pour déterminer s'il y a eu discrimination. Veuillez consulter le [site Web de la CCDP](#) pour obtenir de plus amples renseignements sur le processus d'examen.

Au cours de la période visée par le présent rapport, aucune plainte provenant de la CCDP n'a été reçue concernant l'AEIC.



Emploi et Développement Social Canada (EDSC)

Les enquêtes d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) portent sur le programme de santé et de sécurité au travail du ministère ainsi que sur le milieu de travail. Elles peuvent inclure des enquêtes sur l'application, par le ministère, du Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, et peuvent être déclenchées à la suite d'une plainte déposée en vertu de l'article 127.1 du Code canadien du travail (Processus de règlement interne des plaintes), lorsqu'un employé croit qu'il y a eu infraction à la Partie II du Code et qu'un accident, une blessure ou une maladie pourrait survenir ou s'est déjà produit.

Dans ces circonstances, EDSC peut :

- demander à l'employeur ou à l'employé de soumettre une promesse de conformité volontaire (PCV). Une PCV est un engagement écrit de l'employeur ou de l'employé envers un agent de santé et sécurité, indiquant qu'une infraction au Code canadien du travail sera corrigée dans un délai déterminé.
- émettre une instruction, c'est-à-dire un avis écrit légal ordonnant à l'employeur ou à l'employé de corriger une infraction à la Partie II du Code dans un délai déterminé.

Au cours de la période visée par le présent rapport, EDSC n'a fait aucune demande pour que l'AEIC soumette des rapports d'accidents déclarables, car aucun accident de ce type ne s'est produit.

Commission de la fonction publique (CFP)

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 particuliers et les allégations d'activités politiques irrégulières à l'égard des organisations assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Aucune enquête n'a été menée par la Commission de la fonction publique (CFP) concernant l'AEIC, au cours de la période visée.



Conclusion

Le rapport 2024-2025 sur les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles à l'AEIC constitue la première publication annuelle consacrée à ce sujet. Il marque une étape importante dans notre engagement soutenu à promouvoir une culture organisationnelle fondée sur l'éthique, la responsabilisation et la transparence.

Ce document souligne la volonté de l'AEIC de veiller à ce que toutes les allégations soient examinées de façon rigoureuse, et que des mesures appropriées soient prises lorsque les faits sont confirmés.

En mettant de l'avant les outils, les services d'accompagnement et les recours accessibles au personnel, le rapport cherche aussi à accroître la sensibilisation des employés et à encourager leur participation à la création d'un environnement de travail respectueux, sain et inclusif.

Au-delà des données qu'il présente, ce rapport reflète l'engagement constant de l'AEIC à faire respecter les plus hauts standards de conduite professionnelle, en accord avec les principes du Code de valeurs et d'éthique du secteur public et du code de conduite de l'AEIC.