



National  
Defence

Défense  
nationale

Chief Review Services Chef - Service d'examen

CRS  CS Ex

## Divulgarion d'actes répréhensibles

Lignes directrices  
pour les gestionnaires et employés  
du ministère de la Défense nationale (MDN)  
et les superviseurs et membres  
des Forces armées canadiennes (FAC)

June 2014



Canada 

## TABLE DES MATIÈRES

Acronymes et abréviations .....	1
<b>PARTIE 1 – INTRODUCTION.....</b>	<b>2</b>
<b>PARTIE 2 – LOI SUR LA PROTECTION DES FONCTIONNAIRES DIVULGATEURS D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES.....</b>	<b>6</b>
Raison d'être .....	6
Portée.....	6
Application.....	6
Définition d'un acte répréhensible .....	6
Cas grave de mauvaise gestion .....	7
Contravention grave au Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC .....	7
Divulgence protégée .....	8
Forces armées canadiennes .....	8
Confidentialité .....	8
Devoir de collaborer et interdictions générales .....	9
Commissaire à l'intégrité du secteur public .....	9
Représailles .....	10
Régime de protection contre les représailles .....	10
<i>Loi sur l'accès à l'information et Loi sur la protection des renseignements personnels.</i>	11
Droit à l'assistance et à la représentation.....	11
<b>PARTIE 3 – PROCESSUS DE DIVULGATION DES FORCES ARMÉES CANADIENNES (PROCESSUS DE DIVULGATION DES FAC).....</b>	<b>12</b>
Contexte.....	12
Raison d'être .....	12
Portée.....	12
Application.....	12
Définition d'un acte répréhensible .....	12
Cas grave de mauvaise gestion .....	13
Contravention grave au Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC .....	14
Employés du MDN .....	14
Confidentialité .....	14
Devoir de collaborer et interdictions générales .....	15
Représailles .....	15
Régime de protection contre les représailles .....	16
<i>Loi sur l'accès à l'information et Loi sur la protection des renseignements personnels.</i>	16
Droit à l'assistance et à la représentation.....	17
<b>PARTIE 4 – PROCESSUS DE DIVULGATION D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES.....</b>	<b>18</b>
Renseignements généraux .....	18
Divulgence de l'acte répréhensible .....	18
Tri initial et évaluation préliminaire .....	19
Enquête officielle.....	21
Résultats de l'enquête.....	21



Rapport public d'un cas fondé d'acte répréhensible.....	22
<b>ANNEXE A – SIGNALEMENT D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES AU BDI (EMPLOYÉS DU MDN).....</b>	<b>A-1/1</b>
<b>ANNEXE B – SIGNALEMENT D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES AU BDI (MEMBRES DES FAC) .....</b>	<b>B-1/1</b>
<b>ANNEXE C – PERSONNES-RESSOURCE .....</b>	<b>C-1/1</b>
<b>ANNEXE D – DÉFINITIONS .....</b>	<b>D-1/4</b>
<b>ANNEXE E – RÉFÉRENCES .....</b>	<b>E-1/1</b>



## Acronymes et abréviations

BDI	Bureau de la divulgation interne
BDPRH	Bureau du dirigeant principal des ressources humaines
CEMD	Chef d'état-major de la Défense
CISP	Commissaire à l'intégrité du secteur public
CS Ex	Chef – Service d'examen
DEES	Direction – Enquêtes et examens spéciaux
DOAD	Directives et ordonnances administratives de la Défense
DPBDI	Dirigeant principal du Bureau de la divulgation interne
FAC	Forces armées canadiennes
LAI	<i>Loi sur l'accès à l'information</i>
LFPDAR	<i>Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles</i>
LPRP	<i>Loi sur la protection des renseignements personnels</i>
MDN	Ministère de la Défense nationale
ORFC	Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes
SCT	Secrétariat du Conseil du Trésor
SM	Sous-ministre



## PARTIE 1 – INTRODUCTION

Dans l'exercice de leurs fonctions, les employés du ministère de la Défense nationale (MDN) peuvent avoir connaissance qu'un acte répréhensible a été commis ou est sur le point de l'être dans leur lieu de travail, ou ils peuvent être incités par quelqu'un à commettre un tel acte. La *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (LPFDAR), entrée en vigueur en avril 2007, renferme des dispositions relatives au signalement des actes répréhensibles<sup>1</sup> par les employés du MDN et les autres fonctionnaires, et elle protège contre des représailles quiconque a fait une divulgation protégée ou a coopéré de bonne foi à une enquête. Le Processus de divulgation des Forces armées canadiennes, établi en avril 2013, renferme des dispositions relatives à la divulgation d'actes répréhensibles par les membres des FAC, et il interdit les représailles contre un membre des FAC qui a fait une divulgation de bonne foi ou qui a coopéré à une enquête.

### Divulgence d'actes répréhensibles – Responsabilités en vertu du Programme

**Administrateur général.** La LPFDAR confère à l'administrateur général le mandat d'en appliquer les dispositions. Au sein du MDN, le Sous-ministre (SM) est l'administrateur général et c'est lui qui a la responsabilité de désigner l'agent supérieur qui sera chargé de concevoir et de mettre en œuvre les procédures internes de réception des allégations d'actes répréhensibles et des enquêtes subséquentes et de s'assurer que les obligations prévues dans la LPFDAR sont exécutées. L'administrateur général examinera aussi les rapports d'enquête et les recommandations de l'agent supérieur, et il prendra les mesures appropriées s'il y a lieu.

**Chef d'état-major de la Défense.** En vertu du Processus de divulgation des FAC, le Chef d'état-major de la Défense (CEMD) a désigné le Chef – Service d'examen (CS Ex) comme « autorité compétente » aux fins des articles 4.02 et 5.01 des Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes (ORFC).

**Agent supérieur/autorité compétente.** Le CS Ex a été nommé agent supérieur par le SM en vertu de la LPFDAR le 27 septembre 2001, et il a été nommé comme autorité compétente en vertu du Processus de divulgation des FAC le 1<sup>er</sup> avril 2014. Ses responsabilités sont les suivantes :

- diriger la conception et la mise en œuvre des procédures internes de divulgation des actes répréhensibles;
- veiller au respect des obligations en vertu de la LPFDAR et du Processus de divulgation des FAC;
- vérifier que des mesures correctives sont prises à la suite de la découverte d'actes répréhensibles ayant été rapportés;
- superviser, pour le compte du SM et du CEMD, la préparation du rapport annuel exigé par le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH).

---

<sup>1</sup> La divulgation d'actes répréhensibles fait référence à un rapport officiel en vertu de la LPFDAR ou du Processus de divulgation des FAC.



L'agent supérieur/autorité compétente a le pouvoir discrétionnaire de traiter ou non la divulgation en vertu de la LPFDAR ou du Processus de divulgation des FAC. Lorsqu'un fonctionnaire ou un membre des FAC choisit de faire la divulgation d'un acte répréhensible en vertu de la LPFDAR, ou du Processus de divulgation des FAC, en dépit du fait que d'autres mécanismes de plainte existent, si l'agent supérieur/autorité compétente est d'avis que la question ne peut pas être traitée convenablement par un autre groupe, l'agent supérieur/autorité compétente a la compétence juridique et le pouvoir discrétionnaire de faire enquête sur ce genre de divulgation. Si l'affaire doit être adressée à un autre mécanisme, en vertu de la LPFDAR ou du Processus de divulgation des FAC, l'agent supérieur/autorité compétente conserve le pouvoir de supervision de l'affaire puisque c'est à lui que le militaire ou le fonctionnaire a d'abord divulgué l'acte en question.

Le CS Ex a délégué les pouvoirs de gestion de la LPFDAR et du Processus de divulgation des FAC à la Direction – Enquêtes et examens spéciaux (DEES). Son directeur a créé le Bureau de la divulgation interne (BDI) de la DEES, qui est responsable de la réception de toutes les divulgations d'actes répréhensibles.

**Bureau de la divulgation interne.** Le BDI reçoit les divulgations d'actes répréhensibles, et il prodigue des conseils à tous les membres de l'Équipe de la Défense. Le BDI est à la disposition des employés du MDN pour leur donner des conseils et des consignes ou pour leur transmettre des renseignements sur les procédures, sur les solutions de rechange ou sur les critères de confidentialité. Le BDI offre aussi des conseils quant aux options qui s'ouvrent aux membres des FAC qui souhaitent signaler des actes répréhensibles. Plus précisément, le BDI a les responsabilités suivantes :

- diffuser les renseignements concernant la LPFDAR, le Processus de divulgation des FAC et le processus de divulgation interne, et il donne des interprétations et des conseils connexes, y compris des directives aux employés du MDN et aux membres des FAC qui pourraient envisager de faire une divulgation;
- concevoir et mettre en place un processus de divulgation interne relativement aux divulgations faites par les employés du MDN et les membres des FAC;
- concevoir des procédures propres à conserver l'anonymat des personnes impliquées dans le processus de divulgation et à protéger l'information mise à jour durant le processus ainsi que le résultat des enquêtes qui en résultent, le cas échéant;
- recevoir, consigner et examiner les allégations;
- déterminer si les faits rapportés justifient une intervention et, dans le cas contraire, expliquer la situation à l'employé du MDN ou au membre des FAC qui a fait la divulgation;
- adresser les divulgations, s'il y a lieu, à une autre organisation ou à un autre processus, notamment à la direction du MDN ou à la chaîne de commandement des FAC;
- ouvrir une enquête, s'il y a lieu;



- examiner les résultats des enquêtes et en faire rapport, et faire des recommandations au CS Ex;
- veiller à ce que les divulgations concernant une possible infraction au Code de discipline militaire ou au Code criminel fassent l'objet d'une discussion avec le juge-avocat général ou le conseiller juridique du MDN et des FC et, s'il y a lieu, à ce qu'elles soient rapportées au Service national des enquêtes des FAC ou à un service de police compétent;
- informer par écrit toutes les parties concernées des résultats de l'enquête, sous réserve des dispositions pertinentes de la *Loi sur l'accès à l'information* (LAI) et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* (LPRP).

**Superviseurs (militaires et civils).** Les superviseurs, y compris les membres des FAC, exerçant un pouvoir pour le compte du SM, devraient suivre une formation sur le traitement des divulgations. Les tâches suivantes leur échoient:

- créer un milieu favorable dans lequel les employés du MDN et les membres des FAC pourront divulguer de bonne foi des actes répréhensibles commis en milieu de travail;
- connaître les dispositions de la LPFDAR et du Processus de divulgation des FAC, bien connaître la définition d'acte répréhensible et le processus de divulgation interne;
- connaître le nom de l'agent supérieur/autorité compétente et le rôle du BD;
- informer les employés du MDN et les membres des FAC au sujet de la LPFDAR et du Processus de divulgation des FAC, de leurs options pour faire des divulgations, des protections offertes, ainsi que des sources de renseignements supplémentaires;
- donner des directives aux employés du MDN et aux membres des FAC qui veulent divulguer un acte répréhensible ou qui participent au processus, et les informer du degré de confidentialité et de protection contre les représailles dont ils bénéficient;
- recevoir les divulgations d'actes répréhensibles faites par des employés du MDN ou des membres des FAC. Les superviseurs doivent transmettre toutes les divulgations d'actes répréhensibles au BDI. Toute question concernant les problèmes de confidentialité peut être adressée au BDI;
- préserver l'anonymat des employés du MDN et des membres des FAC qui font des divulgations et celui des autres personnes participant au processus de divulgation;
- protéger contre les représailles les employés du MDN et les membres des FAC qui font des divulgations ainsi que les autres personnes participant à une enquête.



## Faire une divulgation

Bien que l'on encourage les fonctionnaires et les membres des FAC à se manifester s'ils ont connaissance d'actes répréhensibles graves qui ont été commis ou qui sont sur le point de l'être, beaucoup s'en abstiennent pour diverses raisons. Il n'est pas facile de présenter des allégations d'actes répréhensibles, surtout si elles mettent en cause son superviseur. La plupart des employés du MDN et des membres des FAC se manifesteront si :

- ils savent qu'ils peuvent divulguer des actes répréhensibles, à qui demander conseil et comment procéder;
- ils croient que le fait de divulguer un acte répréhensible sera utile à quelque chose et que le BDI ainsi que le Ministère prendront des mesures adéquates;
- ils ont la certitude qu'on les protégera contre des représailles s'ils passent à l'action.

Les divulgations vexatoires, frivoles ou faites de mauvaise foi ne feront pas l'objet d'une enquête et leurs auteurs s'exposent à des mesures administratives ou disciplinaires. Lorsqu'une divulgation de ce type est faite, le BDI veillera à ce que le superviseur approprié en soit averti.

Les présentes lignes directrices ont pour objet de donner aux gestionnaires et aux employés du MDN, ainsi qu'aux superviseurs et aux membres des FAC, un aperçu de la LPFDAR et du Processus de divulgation des FAC, et de décrire comment ils seront mis en œuvre au sein du MDN et des FAC. Pour les rédiger, le BDI a puisé dans l'abondante documentation publiée sur la LPFDAR par le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT), chargé d'orienter et d'aider les organisations à appliquer la LPFDAR. Le BDI reconnaît le soutien apporté par le personnel du BDPRH qu'il remercie.

Les présentes lignes directrices complètent la LPFDAR, les directives du BDPRH SCT, le Processus de divulgation des FAC, ainsi que les Directives et ordonnances administratives de la Défense (DOAD), 7024-0 (Divulgence d'actes répréhensibles en milieu de travail) et 7024-1 (Mécanismes internes de divulgation d'actes répréhensibles en milieu de travail). En cas de divergence, la LPFDAR, le Processus de divulgation des FAC et les documents de politiques du gouvernement et du MDN auront préséance sur les présentes lignes directrices. Les gestionnaires et les employés du MDN, ainsi que les superviseurs et les membres des FAC devraient examiner la LPFDAR, le Processus de divulgation des FAC, les DOAD ainsi que les politiques et les directives du SCT liés à la divulgation d'actes répréhensibles.

Les présentes lignes directrices feront l'objet d'un examen périodique, et elles seront révisées en conséquence. En outre, elles seront immédiatement révisées chaque fois que des modifications seront apportées à la LPFDAR, au Processus de divulgation des FAC ou que le BDPRH publiera d'autres orientations de la politique.





## **PARTIE 2 – LOI SUR LA PROTECTION DES FONCTIONNAIRES DIVULGATEURS D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES**

### **Raison d'être**

La LPFDAR, telle que modifiée par la *Loi fédérale sur la responsabilité*, est entrée en vigueur le 15 avril 2007. La LPFDAR a pour objet d'encourager les employés au sein du secteur public à se manifester s'ils ont des raisons de croire que des actes répréhensibles graves ont été commis et de les protéger contre les représailles lorsqu'ils le font. La Loi prévoit en outre un processus juste et objectif pour les personnes visées par des allégations.

### **Portée**

Les présentes lignes directrices et la procédure de divulgation interne correspondante offrent un moyen de signaler un acte répréhensible allégué ou présumé, comme le définit la LPFDAR. Elles ne se veulent pas un remplacement des mécanismes de règlement ou de recours qui existent au sein du MDN ou des FAC – comme ceux qui permettent de déposer des griefs ou des plaintes pour harcèlement ou de soumettre des questions à l'Ombudsman du MDN et des FAC.

### **Application**

La LPFDAR s'applique à tous les employés des ministères et des organismes fédéraux, de la plupart des sociétés d'État et de la Gendarmerie royale du Canada. Au sein du MDN, la LPFDAR s'applique aux employés civils du MDN, aux membres des FAC qui sont superviseurs d'employés du MDN et qui exercent un pouvoir pour le compte du SM, ainsi qu'aux employés membres du Personnel des fonds non publics (un organisme de l'annexe 5 en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques*).

### **Définition d'un acte répréhensible**

La LPFDAR définit un acte répréhensible de la manière suivante :

- la violation d'une loi fédérale ou provinciale ou d'un règlement pris sous leur régime;
- l'usage abusif des fonds ou des biens publics;
- les cas graves de mauvaise gestion dans le secteur public;
- le fait d'engendrer, par action ou omission, un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité d'autrui ou pour l'environnement, à l'exception d'un danger inhérent à l'exécution des tâches ou des attributions d'un fonctionnaire;
- la violation grave d'un code de déontologie;
- le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre l'un ou l'autre des actes répréhensibles susmentionnés.

La définition d'acte répréhensible ne se limite pas aux activités des fonctionnaires; elle comprend tout acte répréhensible se produisant dans le secteur public fédéral ou s'y rapportant. La LPFDAR vise à traiter des types d'acte répréhensible qui, en raison de leur portée et de leur nature, risquent d'ébranler la confiance de la population envers la fonction publique fédérale.



Deux des six définitions d'actes répréhensibles font référence à la notion de gravité, soit les « cas graves de mauvaise gestion » et la « violation grave d'un code de conduite ». Le libellé des quatre autres définitions suggère également un degré de gravité.

Tout comportement contraire à l'éthique est inacceptable et sera examiné par le MDN; toutefois, les violations du Code d'éthique ne sont pas toutes des « actes répréhensibles » aux termes de la LPFDAR. La LPFDAR ne visait pas à traiter toutes les fautes ou actions commises par les employés ou les gestionnaires. Il arrive qu'on prenne de mauvaises décisions de gestion, mais la grande majorité de celles-ci ne seraient pas qualifiées d'acte répréhensible » en vertu de la loi.

Les actes répréhensibles désignent les infractions graves qui vont à l'encontre de l'intérêt public et non à l'encontre des intérêts personnels, c.-à-d. contre des personnes qui en sont les victimes – comme dans le cas du rejet injustifié d'une demande de perfectionnement professionnel, ou d'une évaluation du rendement perçue comme injuste.

### **Cas grave de mauvaise gestion**

La LPFDAR ne définit pas précisément ce qui constitue un « cas grave de mauvaise gestion » et très peu de cas de mauvaise gestion peuvent être qualifiés de la sorte. Les facteurs qui permettent de trancher si on est en présence d'un « cas grave de mauvaise gestion » sont notamment :

- le degré d'écart par rapport aux normes, aux politiques ou aux pratiques acceptées;
- l'importance des ressources compromises;
- le poste et les responsabilités de l'auteur présumé de l'acte répréhensible;
- l'intention ou le degré de négligence;
- la nature répétitive ou permanente des actes ou de l'inaction;
- les conséquences des actes ou de l'inaction sur la capacité de l'organisation à s'acquitter de son mandat ou sur le bien-être, la santé ou la sécurité des personnes ou sur l'environnement;
- l'incidence des actes ou de l'inaction sur la confiance du public à l'égard de l'organisation.

### **Contravention grave au Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC**

Afin d'établir une norme de conduite uniforme, la LPFDAR exige du SCT et de tous les ministères fédéraux qu'ils élaborent leur propre code de déontologie. Le Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique du SCT est entré en vigueur en 2011, tandis que le Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC (juin 2012) a été élaboré par les responsables du Programme d'éthique de la Défense et le CS Ex, avec la participation de tous les gestionnaires de niveau 1.

Bien que la LPFDAR ne définit pas ce qui constitue une « violation grave » à un code de déontologie, on devrait prendre en considération les facteurs ci-après énoncés lorsqu'on détermine si la violation répond aux normes de gravité prévues par la loi :

- le poste et les responsabilités de l'auteur présumé de l'acte répréhensible;



- l'intention ou le degré de négligence;
- la nature répétitive ou permanente des actes ou de l'inaction;
- les conséquences des actes ou de l'inaction sur la capacité de l'organisation à s'acquitter de son mandat ou sur le bien-être, la santé ou la sécurité des personnes ou sur l'environnement;
- l'incidence des actes ou de l'inaction sur la confiance du public à l'égard de l'organisation.

### Divulgence protégée

Une divulgation protégée désigne une divulgation faite de bonne foi par un fonctionnaire :

- conformément à la LPFDAR;
- dans le cadre d'une procédure parlementaire;
- dans le cadre d'une procédure établie en vertu de toute autre loi du Parlement;
- lorsque cela est exigé par la loi.

### Forces armées canadiennes

Comme les FAC sont une organisation qui est exclue de la définition de « secteur public », un militaire ne peut pas divulguer un acte répréhensible en vertu de la LPFDAR. Les membres des FAC peuvent faire une divulgation d'acte répréhensible en vertu du Processus de divulgation des FAC. On trouve d'autres renseignements concernant le Processus de divulgation des FAC dans la partie 3 des présentes lignes directrices.

Un employé du MDN peut faire une divulgation protégée à un militaire des FAC qui est son superviseur et qui exerce des pouvoirs au nom du SM. Un membre des FAC peut exercer des pouvoirs au nom du SM dans plusieurs domaines, dont :

- la supervision, la dotation, l'approbation des congés et autres fonctions concernant les employés du MDN;
- les questions financières prévues dans la *Loi sur l'administration des finances publiques* et dans d'autres domaines.

Si un employé du MDN n'est pas sûr que le militaire qui le supervise exerce des pouvoirs au nom du SM, il devrait communiquer avec le BDI.

Un employé du MDN peut faire une divulgation protégée concernant un acte répréhensible posé par un membre des FAC qui exerce des pouvoirs au nom du SM, mais il ne peut pas faire une divulgation protégée relative aux FAC.

Un employé du MDN qui est témoin d'un acte répréhensible au sein des FAC devrait en aviser son superviseur immédiat ou s'adresser au DEES.

### Confidentialité

La LPFDAR oblige le MDN, sous réserve de toute autre loi du Parlement et des principes d'équité procédurale et de justice naturelle, de préserver l'anonymat des personnes engagées dans



le processus de divulgation, soit le divulgateur, les témoins et l'auteur présumé de l'acte répréhensible. Le MDN a également pour responsabilité d'établir des procédures pour assurer la confidentialité de l'information recueillie sur une divulgation en vertu de la LPFDAR.

En général, toute personne sur qui portent des allégations d'acte répréhensible a le droit être informée de ces allégations. Cependant, cela ne suppose pas automatiquement que l'identité de la personne qui a fait les allégations soit révélée. Lorsqu'ils effectuent une enquête en vertu de la loi, le BDI et les enquêteurs essaient dans la plus grande mesure possible permise par la loi de préserver l'anonymat du divulgateur et de toute autre personne (p. ex., un témoin) participant au processus. Mais il y a des cas où la confidentialité ne peut être garantie, par exemple :

- les faits divulgués sont des actes illégaux ou de nature criminelle qui doivent être signalés aux autorités policières compétentes;
- il y a ou il peut y avoir une menace imminente de tort grave contre une personne, une menace contre la santé et la sécurité du public ou contre l'environnement;
- il peut être nécessaire de divulguer de l'information pour effectuer un examen ou une enquête adéquate;
- la divulgation n'a peut-être pas été faite de bonne foi ou elle pourrait avoir été faite avec l'intention de nuire;
- la personne visée par les allégations peut avoir besoin de certains renseignements dans le but de préparer sa défense.

Pour que le Ministère puisse mettre en œuvre les mesures correctives ou disciplinaires qui conviennent, il est possible qu'il faille révéler l'identité des personnes participant au processus d'enquête. De plus, si l'on constate qu'il y a eu acte répréhensible par suite d'une divulgation, la LPFDAR exige que le Ministère mette à la disposition du public l'information qui décrit l'acte répréhensible, y compris des renseignements qui pourraient permettre d'identifier les personnes qui l'ont posé, s'il est nécessaire d'identifier la personne pour bien décrire l'acte en question.

### **Devoir de collaborer et interdictions générales**

Selon la DOAD 7026-1 – Enquêtes et examens spéciaux – Accès aux dossiers et au personnel, tous les membres des FAC et les employés du MDN doivent coopérer avec les enquêteurs du DEES et faciliter leur travail.

La LPFDAR stipule qu'il est interdit, dans le cadre de la divulgation d'un acte répréhensible ou d'une enquête sous le régime de la loi, de faire sciemment une déclaration fausse ou trompeuse, d'entraver délibérément une enquête, de détruire, modifier, falsifier ou cacher de l'information ou des dossiers.

### **Commissaire à l'intégrité du secteur public**

La LPFDAR a créé le Commissariat à l'intégrité du secteur public (CISP). Comme solution de rechange à une divulgation faite à un superviseur ou au BDI, les fonctionnaires et les membres du public peuvent divulguer au CISP l'information concernant un acte répréhensible présumé au sein du secteur public.



## Représailles

La LPFDAR interdit les représailles contre un fonctionnaire actuel ou ancien parce que cet employé a, de bonne foi, fait une divulgation protégée d'actes répréhensibles ou qu'il a coopéré à une enquête par suite d'une divulgation. Seul le CISP peut traiter une plainte relative à des représailles. Par représailles, on entend l'une ou l'autre des mesures ci-après, qui sont prises à l'encontre d'une personne ayant fait une divulgation protégée ou ayant collaboré de bonne foi à une enquête portant sur une divulgation :

- toute mesure disciplinaire;
- la rétrogradation du fonctionnaire;
- le licenciement du fonctionnaire;
- toute mesure portant atteinte à son emploi ou à ses conditions de travail;
- toute menace de prendre l'une des mesures susmentionnées.

## Régime de protection contre les représailles

Les employés du MDN qui estiment avoir fait l'objet de représailles parce qu'ils ont fait, de bonne foi, une divulgation protégée en vertu de la loi ou parce qu'ils ont coopéré à une enquête par suite d'une divulgation peuvent communiquer avec le BDI pour avoir de l'information et des conseils. Cependant, la tenue d'une enquête portant sur des plaintes officielles relatives à des représailles et les protections contre les représailles offertes par la loi incombent uniquement au CISP. Ce dernier ne peut pas recevoir les plaintes de représailles provenant des militaires.

Le fait que la divulgation d'acte répréhensible faite par un employé soit rejetée pour un motif quelconque n'empêche pas ce dernier de déposer une plainte au CISP pour représailles.

Si, après avoir reçu une divulgation protégée, le BDI estime qu'il est possible que des représailles aient lieu, il peut prendre des mesures pour les éviter ou les atténuer. Ces mesures pourraient comprendre la réaffectation de l'employé visé.

Les employés doivent prendre en note qu'en vertu de la LPFDAR, ils disposent d'un délai de 60 jours pour déposer une plainte de représailles auprès du CISP à compter du moment où ils s'en rendent compte ou, de l'avis du commissaire, qu'ils auraient dû savoir que des représailles étaient exercées contre eux. Le CISP peut décider de ne pas tenir compte de cette plainte selon les circonstances entourant ces représailles. Le CISP dispose de 15 jours après le dépôt d'une plainte de représailles pour décider s'il y donne suite ou non.

Si le CISP décide de donner suite à la plainte, il ouvrira une enquête. À tout moment au cours de l'enquête, l'enquêteur peut recommander au CISP qu'un conciliateur soit nommé dans le but de trouver un règlement. Après avoir reçu le rapport d'enquête, le CISP peut adresser une requête demandant au Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles de juger si des représailles ont été exercées ou non envers le plaignant.



Sur requête adressée par le CISP, si le Tribunal, qui est composé de juges de la Cour fédérale ou de juges d'une cour supérieure provinciale, décide que des représailles ont bien été exercées, il peut ordonner des mesures correctives, notamment :

- permettre au plaignant de reprendre ses fonctions;
- réintégrer le plaignant ou lui verser une indemnité tenant lieu de réintégration s'il estime que le lien de confiance qui existait entre les parties ne peut être rétabli;
- verser au plaignant une indemnité équivalente, au plus, à la sanction pécuniaire ou autre qui lui a été imposée;
- annuler toute mesure disciplinaire;
- verser au plaignant un montant d'argent équivalant au remboursement des dépenses ou autres pertes financières découlant directement des représailles;
- indemniser le plaignant, jusqu'à concurrence de 10 000 \$, pour les préjudices découlant des représailles dont il a été victime.

Pour s'attaquer aux représailles, les fonctionnaires peuvent également choisir le processus de règlement des griefs, s'il y a lieu, mais ils ne peuvent utiliser qu'un seul mécanisme. Le CISP ne peut donner suite à une plainte liée à des représailles si une personne ou un organisme est saisi de l'objet de celle-ci au titre d'une autre loi fédérale.

### ***Loi sur l'accès à l'information et Loi sur la protection des renseignements personnels***

Afin de protéger l'identité des personnes participant au processus de divulgation, la LAI et LPRP ont été modifiées de manière à stipuler que le chef d'une institution gouvernementale doit refuser de communiquer tout dossier demandé en vertu de l'une de ces lois et renfermant des renseignements « créés » dans le cadre d'un processus de divulgation ou au cours d'une enquête relative à une divulgation en vertu de la LPFDAR. Cette protection s'applique même si une divulgation est rejetée ultérieurement.

### **Droit à l'assistance et à la représentation**

Le processus de divulgation et toute enquête qui en découle se veulent les plus officieux et expéditifs possible. Les employés du MDN peuvent demander la permission d'être accompagnés durant l'enquête par suite d'une divulgation, même si la personne qui accompagne le témoin n'est pas autorisée à répondre à des questions ou à formuler des commentaires. De telles requêtes sont analysées au cas par cas, selon les principes de l'équité procédurale et de la justice naturelle, tout en veillant à ce que le processus n'en soit pas différé ou retardé indûment.



## **PARTIE 3 – PROCESSUS DE DIVULGATION DES FORCES ARMÉES CANADIENNES (PROCESSUS DE DIVULGATION DES FAC)**

### **Contexte**

Compte tenu de la nature spécialisée des opérations effectuées par les membres des FAC, principalement en ce qui concerne la sécurité nationale, et de l'existence de processus officiels pour faire face ou réagir à des activités illégales exercées par des militaires, ce qui complique de beaucoup le fait de combiner les régimes militaires avec un régime gouvernemental plus imposant, les FAC sont exclues de la définition de « secteur public » de l'article 2 de la LPFDAR. Toutefois, en vertu de l'article 52, les FAC doivent établir des procédures de divulgation d'actes répréhensibles, et celles-ci doivent, de l'avis du Conseil du Trésor, être semblables à celles qui sont établies au titre de la LPFDAR.

### **Raison d'être**

Dans l'exercice de leurs fonctions, les membres des FAC peuvent avoir l'impression qu'un acte répréhensible a été commis en milieu de travail ou est sur le point de l'être, ou ils peuvent être incités par quelqu'un à commettre un tel acte. La raison d'être du Processus de divulgation des FAC est d'encourager les membres des FAC à se manifester s'ils ont des raisons de croire que des actes répréhensibles graves ont été commis ou pourraient l'être et de les protéger contre les représailles lorsqu'ils le font. Le Processus de divulgation des FAC prévoit en outre un processus juste et objectif pour les personnes visées par des allégations.

### **Portée**

Les présentes lignes directrices et la procédure de divulgation interne correspondante offrent un moyen de signaler un acte répréhensible allégué ou présumé, comme le définit le Processus de divulgation des FAC. Elles ne se veulent pas un remplacement des systèmes établis pour signaler les actes répréhensibles à la chaîne de commandement, des mécanismes de règlement ou de recours qui existent au sein des FAC, comme ceux qui permettent de déposer des griefs ou des plaintes pour harcèlement ou de soumettre des questions à l'Ombudsman du MDN et des FAC.

### **Application**

Le Processus de divulgation des FAC est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2013. Les membres des FAC peuvent faire une divulgation d'acte répréhensible en vertu du Processus de divulgation des FAC, qui accorde les mêmes droits et protections que ceux accordés aux fonctionnaires en vertu de la LPFDAR.

### **Définition d'un acte répréhensible**

La définition d'acte répréhensible, dans l'optique du Processus de divulgation des FAC, fait présentement l'objet d'un examen, mais entre-temps, on considère qu'un acte répréhensible est :

- la violation d'une loi du Parlement ou d'un règlement pris sous son régime;
- la violation d'une loi provinciale ou territoriale ou d'un règlement pris sous son régime;
- un usage abusif de biens publics ou non publics;



- un cas grave de mauvaise gestion;
- le fait d'engendrer, par action ou omission, un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité d'autrui ou pour l'environnement, à l'exception du risque inhérent à l'exercice des attributions d'une personne;
- une contravention grave au Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique ou du Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC;
- le fait d'ordonner ou de conseiller sciemment à une personne de commettre l'un des actes répréhensibles susmentionnés.

Nota : La définition d'acte répréhensible se limite aux activités au sein des FAC.

Le Processus de divulgation des FAC vise à traiter des types d'acte répréhensible qui, en raison de leur portée et leur nature, risquent d'ébranler la confiance de la population à l'égard des FAC. Deux des six définitions d'actes répréhensibles font référence à la notion de gravité, soit la « violation grave du Code de discipline militaire » et les « cas graves de mauvaise gestion ». Le libellé des quatre autres définitions suggère également un degré de gravité.

Tout comportement contraire à l'éthique est inacceptable et sera examiné par le MDN; toutefois, les violations du code d'éthique ne sont pas toutes des « actes répréhensibles » aux termes du Processus de divulgation des FAC. Le Processus de divulgation des FAC ne visait pas à traiter toutes les fautes ou actions commises par les membres des FAC. Il arrive qu'on prenne de mauvaises décisions de gestion, mais la grande majorité de celles-ci ne seraient pas qualifiées « d'acte répréhensible » en vertu du Processus de divulgation des FAC.

Les actes répréhensibles désignent les infractions graves qui vont à l'encontre de l'intérêt public et non à l'encontre des intérêts personnels, c.-à-d. contre des personnes qui en sont les victimes – comme dans le cas du rejet injustifié d'une demande de perfectionnement professionnel, ou d'une évaluation du rendement perçue comme injuste.

### **Cas grave de mauvaise gestion**

Le Processus de divulgation des FAC ne définit pas précisément ce qui constitue un « cas grave de mauvaise gestion » et très peu de cas de mauvaise gestion peuvent être qualifiés de la sorte. Les facteurs qui permettent de trancher si on est en présence d'un « cas grave de mauvaise gestion » sont notamment :

- le degré d'écart par rapport aux normes, aux politiques ou aux pratiques acceptées;
- l'importance des ressources compromises;
- le poste et les responsabilités de l'auteur présumé de l'acte répréhensible;
- l'intention ou le degré de négligence;
- la nature répétitive ou permanente des mesures des actes ou de l'inaction;
- les conséquences des actes ou de l'inaction sur la capacité des FAC à s'acquitter de leur mandat ou sur le bien-être, la santé ou la sécurité des personnes ou sur l'environnement;
- l'incidence des actes ou de l'inaction sur la confiance du public à l'égard des FAC.





## Contravention grave au Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC

Afin d'établir une norme de conduite uniforme, la LPFDAR exige du SCT et de tous les ministères fédéraux qu'ils élaborent leur propre code de déontologie. Le Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique du SCT est entré en vigueur en 2011, tandis que le Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC (juin 2012) a été élaboré et publié par les responsables du Programme d'éthique de la Défense et le CS Ex, avec la participation de tous les gestionnaires de niveau 1. De plus, la conduite des membres des FAC est régie par le Code de discipline militaire. Bien que le Processus de divulgation des FAC ne définisse pas ce qui constitue une « violation grave au Code de discipline militaire », on devrait prendre en considération les facteurs ci-après énoncés lorsqu'on détermine si la violation répond aux normes de gravité prévues par le Processus de divulgation des FAC :

- le poste et les responsabilités de l'auteur présumé de l'acte répréhensible;
- l'intention ou le degré de négligence;
- la nature répétitive ou permanente des actes ou de l'inaction;
- les conséquences des actes ou de l'inaction sur la capacité des FAC à s'acquitter de leur mandat ou sur le bien-être, la santé ou la sécurité des personnes ou sur l'environnement;
- l'incidence des actes ou de l'inaction sur la confiance du public à l'égard des FAC.

## Employés du MDN

Un membre des FAC peut faire une divulgation à un employé du MDN qui est son superviseur en vertu du Processus de divulgation des FAC. Un membre des FAC ne peut pas faire une divulgation qui serait liée à la fonction publique en vertu du Processus de divulgation des FAC.

## Confidentialité

Le Processus de divulgation des FAC oblige le MDN et les FAC de protéger, sous réserve de toute autre loi du Parlement et des principes de l'équité procédurale et de la justice naturelle, l'anonymat des personnes participant au processus de divulgation, y compris celui du divulgateur, des témoins et de la personne présumée responsable des actes répréhensibles. Il incombe au MDN et aux FAC d'établir des procédures pour garantir la confidentialité des renseignements recueillis pour une divulgation en vertu du Processus de divulgation des FAC.

En général, toute personne sur qui portent des allégations d'acte répréhensible a le droit être informée de ces allégations. Cependant, cela ne suppose pas automatiquement que l'identité de la personne qui a fait les allégations doive être révélée. Lorsqu'ils effectuent une enquête prévue dans la loi, le BDI et les enquêteurs essaient dans la plus grande mesure possible permise par la loi de préserver l'anonymat du divulgateur et de toutes les autres personnes (p. ex., les témoins) engagées dans le processus.

Mais il y a des cas où la confidentialité ne peut être garantie, par exemple :

- les faits divulgués sont des actes illégaux ou de nature criminelle qui doivent être signalés aux autorités policières compétentes;



- il y a ou il peut y avoir une menace imminente de tort grave contre une personne, une menace contre la santé et la sécurité du public ou contre l'environnement;
- il est nécessaire de divulguer de l'information pour effectuer un examen ou une enquête adéquate;
- la divulgation n'a peut-être pas été faite de bonne foi ou elle pourrait avoir été faite avec l'intention de nuire;
- la personne visée par les allégations peut avoir besoin de certains renseignements dans le but de préparer sa défense.

Pour que les FAC puissent mettre en œuvre les mesures correctives ou disciplinaires qui conviennent, il est possible qu'il faille révéler l'identité des personnes participant au processus d'enquête. De plus, si l'on constate qu'il y a eu acte répréhensible par suite d'une divulgation, le Processus de divulgation des FAC exige du MDN et des FAC qu'ils mettent à la disposition du public l'information qui décrit l'acte répréhensible, y compris des renseignements qui pourraient permettre d'identifier les personnes qui l'ont posé, s'il est nécessaire d'identifier la personne pour bien décrire l'acte en question

### **Obligation de signaler les actes répréhensibles**

Aux termes des articles 4.02 et 5.01 des ORFC, les membres des FC doivent signaler toute infraction « aux lois, règlements, règles, ordres et directives pertinents qui régissent la conduite de toute personne justiciable du Code de discipline militaire », à moins que le militaire, dans le cas d'un officier, puisse régler la question lui-même de façon satisfaisante. Cette obligation expresse de signaler les actes répréhensibles dans les FAC ne s'applique pas uniquement aux actes répréhensibles de subalternes; elle s'étend également à l'inconduite de supérieurs. Les membres des FC qui ne signalent pas un acte répréhensible commettent une infraction au Code de discipline militaire. Bien que l'obligation de signaler les actes en vertu des ORFC ne s'applique pas aux actes répréhensibles d'employés du MDN observés par un membre des FAC, le militaire pourrait signaler volontairement un tel acte à son supérieur ou au DEES.

### **Devoir de collaborer et interdictions générales**

Selon la DOAD 7026-1 – Enquêtes et examens spéciaux – Accès aux dossiers et au personnel, tous les membres des FAC et les employés du MDN doivent coopérer avec les enquêteurs du DEES et faciliter leur travail.

Lors d'une divulgation d'un acte répréhensible, ou de l'exécution d'une enquête en vertu du Processus de divulgation des FAC, un membre des FAC qui fait sciemment une déclaration fautive ou trompeuse, qui entrave délibérément une enquête, qui détruit, modifie, falsifie ou cache de l'information ou des dossiers, peut être accusé en vertu des articles 125 ou 129 de la *Loi sur la défense nationale*.

### **Représailles**

En vertu de l'article 19.15 des ORFC – Interdiction de représailles, le Processus de divulgation des FAC interdit les représailles contre un membre des FAC qui aurait, de bonne foi, fait une divulgation d'acte répréhensible ou aurait participé à une enquête menée par suite d'une



divulgence. Seul le CS Ex peut traiter une plainte pour représailles en vertu du Processus de divulgation des FAC. Par représailles, on entend l'une ou l'autre des mesures ci-après indiquées qui sont prises à l'encontre d'un membre des FAC qui a fait une divulgation ou a collaboré de bonne foi à une enquête portant sur une divulgation :

- une mesure disciplinaire;
- une mesure corrective à l'égard de sa carrière ou toute autre mesure administrative;
- la rétrogradation du militaire;
- la libération, une recommandation pour la libération ou le licenciement du militaire;
- toute mesure portant atteinte au service, à l'emploi ou aux conditions de travail du militaire;
- une menace de prendre l'une des mesures susmentionnées.

### **Régime de protection contre les représailles**

Les membres des FAC qui estiment avoir fait l'objet de représailles parce qu'ils ont fait, de bonne foi, une divulgation en vertu du Processus de divulgation des FAC, ou parce qu'ils ont coopéré à une enquête par suite d'une divulgation peuvent communiquer avec le BDI pour avoir de l'information et des conseils. Le CS Ex est l'unique autorité au sein des FAC qui effectue des enquêtes relatives aux représailles contre quelqu'un qui a fait une divulgation d'acte répréhensible en vertu du Processus de divulgation des FAC.

Le fait que la divulgation d'acte répréhensible faite par un militaire soit rejetée pour un motif quelconque n'empêche pas ce dernier d'enregistrer une plainte au BDI pour représailles.

Si, après avoir reçu une divulgation, le BDI estime qu'il est possible que des représailles aient lieu, il peut prendre des mesures pour les éviter ou les atténuer. Ainsi, dans le cadre de ces mesures, le DEES pourrait communiquer avec la chaîne de commandement du militaire ou le membre des FAC touché pourrait être réaffecté temporairement.

Les membres des FAC devraient prendre note qu'en vertu du Processus de divulgation des FAC, une plainte pour représailles doit être soumise au CS Ex dans les 60 jours à compter du moment où ils s'en rendent compte ou du moment où ils auraient dû savoir que des représailles étaient exercées contre eux. Le CS Ex a le pouvoir discrétionnaire de ne pas tenir compte de cette restriction compte tenu des circonstances entourant les représailles. Le CS Ex a 15 jours après le dépôt de la plainte pour représailles pour décider s'il y donne suite ou non.

### **Loi sur l'accès à l'information et Loi sur la protection des renseignements personnels**

Afin de protéger l'anonymat des personnes participant au processus de divulgation, la LAI et la LPRP ont été modifiées de manière à stipuler que le chef d'une institution gouvernementale doit refuser de communiquer tout dossier demandé en vertu de l'une de ces lois et renfermant des renseignements créés dans le cadre d'un processus de divulgation ou au cours d'une enquête



relative à une divulgation en vertu de la LPFDAR. Le DEES a été informé que cela s'applique aux membres des FAC, pour les divulgations faites en vertu du Processus de divulgation des FAC.

### **Droit à l'assistance et à la représentation**

Le processus de divulgation et toute enquête qui en découle se veulent les plus officieux et expéditifs possible. Les membres des FAC peuvent demander la permission d'être accompagnés durant l'enquête par suite d'une divulgation, même si la personne qui accompagne le témoin n'est pas autorisée à répondre à des questions ou à formuler des commentaires. De telles requêtes sont analysées au cas par cas, selon les principes de l'équité procédurale et de la justice naturelle, tout en veillant à ce que le processus n'en soit pas différé ou retardé indûment.



## **PARTIE 4 – PROCESSUS DE DIVULGATION D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES**

### **Renseignements généraux**

La mise en œuvre de la LPFDAR et du Processus de divulgation des FAC au sein du MDN et des FAC fait en sorte que les divulgations d'actes répréhensibles sont dûment évaluées, qu'elles font l'objet d'une enquête appropriée et d'un suivi convenable. Les procédures en place garantissent aussi la protection des divulgateurs contre des représailles exercées contre eux par suite de leur divulgation d'acte répréhensible.

Les renseignements reçus lors d'une divulgation ou dégagés durant une enquête portant sur une activité criminelle ou des gestes posés en violation du Code de discipline militaire, y compris les sources de ces renseignements, ne peuvent être tenus confidentiels. Le dossier sera renvoyé aux autorités compétentes aux fins d'enquête criminelle, et les questions de confidentialité seront assujetties à leurs procédures. Dans certains cas, le BDI demandera un avis juridique avant d'adresser un dossier, ou une partie de celui-ci, à une autorité policière. Un renvoi pour fins d'enquête criminelle ne signifie pas nécessairement qu'une enquête administrative ne peut pas être menée en parallèle ou à la suite de celle-ci, compte tenu des circonstances.

Les gestionnaires et les superviseurs qui reçoivent des divulgations officielles en vertu de la LPFDAR ou du Processus de divulgation des FAC doivent les renvoyer directement au BDI. Conformément à la LPFDAR et au Processus de divulgation des FAC, le CS Ex doit présenter un rapport annuel au SCT concernant le nombre et le type de divulgations d'actes répréhensibles faites au sein du MDN et des FAC.

Pour satisfaire aux exigences de la LPFDAR et du Processus de divulgation des FAC, lorsqu'il s'agit de recevoir des divulgations d'actes répréhensibles, les gestionnaires et les superviseurs doivent être familiers avec les dispositions de la LPFDAR et du Processus de divulgation des FAC, de même qu'avec les procédures ministérielles internes concernant les divulgations. Il est aussi possible de demander des conseils et des directives au BDI.

### **Divulgence de l'acte répréhensible**

Les employés du MDN et les membres des FAC peuvent faire des divulgations d'actes répréhensibles à leur superviseur ou au CS Ex (l'agent supérieur en vertu de la LPFDAR et l'autorité compétence en vertu du Processus de divulgation des FAC). Dans le cas d'un employé du MDN, la divulgation d'acte répréhensible peut aussi être faite au CISP. Si un employé du MDN est insatisfait du résultat de l'enquête ministérielle faite en vertu de la LPFDAR, il peut par la suite faire une divulgation au CISP.

Les divulgateurs doivent connaître leurs responsabilités à l'égard du dépôt d'une divulgation. Ils doivent :

- collaborer aux enquêtes subséquentes aux divulgations d'actes répréhensibles et y apporter leur aide, et divulguer seulement l'information nécessaire à l'enquête;



- préserver la confidentialité des détails de la divulgation, y compris l'anonymat de tout individu soupçonné d'avoir commis un acte répréhensible;
- respecter la réputation d'autrui en évitant de faire des divulgations sans fondement ou vexatoires.

Le divulgateur doit fournir suffisamment de détails pour permettre au superviseur ou au BDI de déterminer la nature et la substance de l'acte répréhensible allégué. Toute divulgation d'acte répréhensible doit contenir les renseignements suivants :

- la nature et la description de l'acte répréhensible;
- le nom de la ou des personnes qui auraient commis l'acte répréhensible;
- la date à laquelle l'acte a été commis;
- toute autre information pertinente qu'il est possible de fournir.

Le BDI n'ouvrira normalement pas d'enquête par suite d'une divulgation d'acte répréhensible si un autre mécanisme de recours existant (processus de grief, plainte pour harcèlement) est accessible ou qu'il est déjà enclenché. Le mandat du BDI ne vise pas à remplacer ou à remettre en question les décisions prises grâce aux mécanismes de recours existants qui ont dûment pris en compte tous les renseignements pertinents.

Une divulgation peut être faite par écrit, par courriel, par téléphone ou en personne, à un superviseur, au CS Ex, au BDI ou, dans le cas des fonctionnaires, au CISP. Les coordonnées du BDI se trouvent à l'annexe C. Les divulgateurs se verront demander de remplir le formulaire de divulgation d'acte répréhensible, lequel se trouve sur le site Web du BDI (voir l'annexe C).

### **Tri initial et évaluation préliminaire**

Lorsqu'une divulgation d'acte répréhensible a été transmise, le BDI accusera réception de celle-ci, puis il procédera à un tri initial afin de déterminer si elle peut être acceptée en vertu de la LPFDAR ou du Processus de divulgation des FAC. Mais quelle que soit la nature de l'acte répréhensible présumé, le BDI peut, à sa discrétion, déterminer si l'acte répréhensible est suffisamment grave pour être considéré comme tel. Si la divulgation d'acte répréhensible est acceptée en vertu de la LPFDAR ou du Processus de divulgation des FAC, le BDI enclenchera une évaluation préliminaire afin de déterminer si suffisamment de renseignements ont été fournis pour ouvrir une enquête officielle, et envisagera quel serait le meilleur mécanisme de recours pour traiter l'allégation en question. L'évaluation préliminaire devrait permettre d'isoler les aspects cruciaux susceptibles de commander une action immédiate, comme des enjeux urgents de santé et de sécurité ou des actes criminels potentiels.

Si le responsable du BDI est d'avis que l'affaire exige un examen indépendant des faits, le CS Ex a la compétence et les pouvoirs de faire enquête sur ce genre de divulgations. Si le responsable du BDI est d'avis que l'affaire devrait être renvoyée vers un autre mécanisme de recours, le divulgateur sera informé de transmettre la documentation nécessaire pour ce mécanisme de recours précis. Toutefois, le CS Ex peut conserver les pouvoirs de supervision en vue d'un règlement convenable de l'affaire puisque la divulgation initiale a été faite au BDI.



Si le BDI rejette une divulgation au motif que l'allégation ne correspond pas à la définition d'acte répréhensible grave en vertu de la LPFDAR ou du Processus de divulgation des FAC, le dossier sera transmis au DEES aux fins d'étude et d'une enquête possible s'inscrivant dans le mandat du DEES. Si la divulgation est rejetée, le divulgateur en sera informé.

Une divulgation peut être rejetée ou une enquête close pour les motifs suivants :

- la divulgation ne correspond pas à la définition d'acte répréhensible de la LPFDAR ou du Processus de divulgation des FAC;
- la divulgation porte sur un acte répréhensible qui est d'intérêt personnel plutôt que d'intérêt public;
- l'objet de la divulgation concerne un fait qui est le résultat du refus de l'employé d'accepter la décision ou la directive qu'un gestionnaire a prise ou émise de bonne foi et dans les limites de sa compétence ou à la suite d'un processus décisionnel équitable et éclairé concernant une question de politique publique;
- l'élément constitutif de la divulgation a fait l'objet d'une enquête, a été convenablement pris en compte ou pourrait mieux l'être selon les modalités fixées par une autre loi du Parlement;
- il y a des mécanismes de recours ministériels mieux adaptés;
- le divulgateur ne fournit pas suffisamment d'information pour justifier une mesure pertinente à l'endroit de l'acte répréhensible présumé;
- la divulgation est de nature frivole, vexatoire, n'a pas été faite de bonne foi, n'est pas fondée sur une croyance raisonnable ou ne porte pas sur un sujet suffisamment sérieux;
- la période écoulée depuis le moment où l'acte visé par la divulgation fait en sorte qu'une enquête ne servirait aucune fin utile;
- il y a un motif valide pour ne pas traiter l'objet de la divulgation.

Une divulgation anonyme n'est pas considérée comme une divulgation officielle faite en vertu de la LPFDAR ou du Processus de divulgation des FAC, puisque la source de la divulgation n'est pas identifiable en tant que fonctionnaire ou membre des FAC, selon le cas. Cela signifie que la protection contre les représailles ainsi que les dispositions relatives à la protection de l'information en vertu de la LPFDAR ou du Processus de divulgation des FAC ne sont pas offertes à ceux qui font une divulgation anonyme ou à ceux qui collaborent à une enquête administrative. Le BDI renverra les divulgations anonymes au DEES, au gestionnaire responsable ou à la chaîne de commandement pour qu'on y donne suite, selon ce qu'il juge approprié. Les divulgateurs doivent savoir qu'il peut s'avérer difficile de faire enquête sur une divulgation anonyme puisque l'enquêteur ne peut pas demander d'éclaircissement, ni obtenir des preuves supplémentaires, ni vérifier des renseignements pertinents durant la tenue d'une évaluation préliminaire ou d'une enquête officielle.

Si, durant le tri initial ou l'évaluation préliminaire, la divulgation est rejetée, le BDI peut recommander que l'affaire soit renvoyée à un gestionnaire ou à un superviseur, ou à une autre organisation ou à un processus aux fins de règlement. Le divulgateur sera consulté. Dans certains



cas, la divulgation peut correspondre à la définition d'acte répréhensible, mais, de l'avis du BDI, l'affaire serait mieux prise en charge par un mécanisme de recours ou un organisme existants. Le BDI renverra ce genre d'affaire et en fera un suivi rigoureux.

Tel que mentionné ci-haut dans les présentes lignes directrices, le fait qu'une divulgation d'acte répréhensible ait été rejetée n'empêche pas le divulgateur de déposer une plainte pour représailles. Voilà pourquoi le BDI tient un registre des divulgations qui ont été rejetées ainsi que de celles qui ont été renvoyées à une autre autorité.

### **Enquête officielle**

Après qu'on ait accepté la divulgation et déterminé qu'il n'y a pas d'autres mécanismes de recours plus appropriés, le DEES mènera une enquête. Les enquêtes du DEES sont faites de façon indépendante et conformément aux principes de l'équité procédurale et de la justice naturelle. Les enquêtes sont réalisées aussi rapidement que possible, compte tenu des priorités et du volume de travail.

Une enquête est un processus systématique de collecte d'éléments de preuve qui vise à confirmer ou à réfuter la validité d'un ensemble d'allégations. L'enquêteur doit obtenir et évaluer l'information d'une façon juste et impartiale concernant les circonstances et les faits entourant une divulgation.

### **Résultats de l'enquête**

À la conclusion d'une enquête portant sur une divulgation d'acte répréhensible, l'enquêteur préparera un rapport écrit détaillant les résultats de l'enquête relativement aux allégations. Le rapport sera remis au BDI, lequel déterminera si les résultats de l'enquête justifient la conclusion qu'il y a eu acte répréhensible en vertu de la LPFDAR ou du Processus de divulgation des FAC.

Le directeur de la DEES, après avoir pris en considération les conclusions du BDI, présentera le rapport, les conclusions ainsi que les éventuelles recommandations au CS Ex. En sa qualité d'agent supérieur en vertu de la LPFDAR et d'autorité compétente en vertu du Processus de divulgation des FAC, le CS Ex déterminera le meilleur plan d'action concernant la diffusion des résultats des résultats de l'enquête, et il formulera des recommandations s'il y a lieu.

En vertu de la LPFDAR, le SM examinera les rapports d'enquête ainsi que les recommandations du CS Ex, et il ordonnera que les mesures appropriées soient prises. Le CS Ex veillera à ce que des mesures correctives soient prises pour le compte du SM. Dans le cas du Processus de divulgation des FAC, le CEMD examinera les rapports d'enquête ainsi que les recommandations du CS Ex, et il ordonnera que les mesures appropriées soient prises. Le CS Ex veillera à ce que des mesures correctives soient prises pour le compte du CEMD.

Le BDI informera le divulgateur ainsi que l'auteur présumé des actes répréhensibles, sous réserve des dispositions applicables de la LAI et de la LPRP.





## Rapport public d'un cas fondé d'acte répréhensible

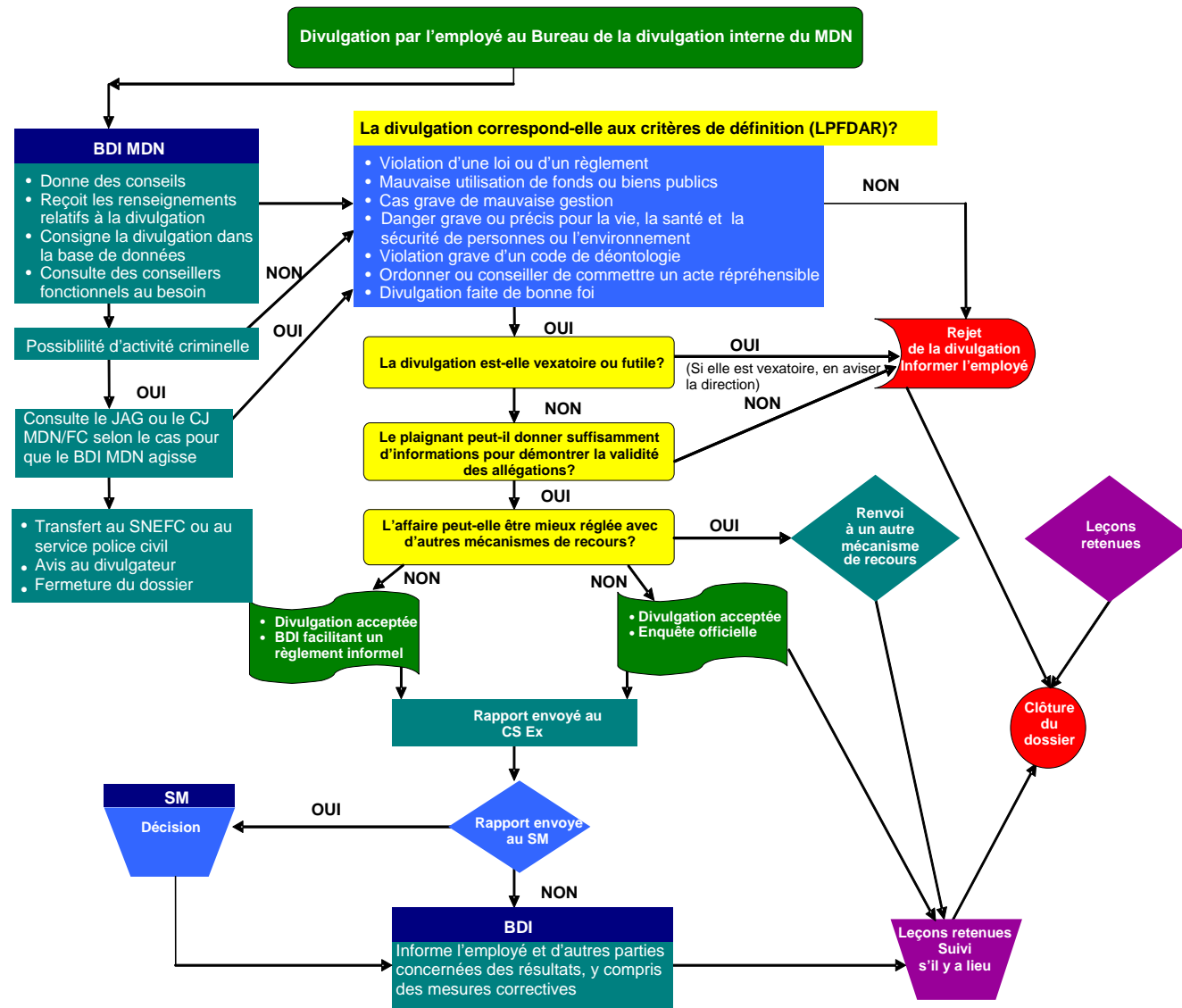
Dans l'éventualité où l'enquête conclurait à un acte répréhensible, la LPFDAR et le Processus de divulgation des FAC exigent que l'on rende rapidement publics certains renseignements. Les renseignements suivants seront publiés sur les sites intranet et Internet du CS Ex :

- une description de l'acte répréhensible;
- toute recommandation découlant de la conclusion d'acte répréhensible;
- les détails concernant toute mesure corrective prise à l'égard de l'acte répréhensible, ou une explication des raisons justifiant l'absence de mesures correctives.

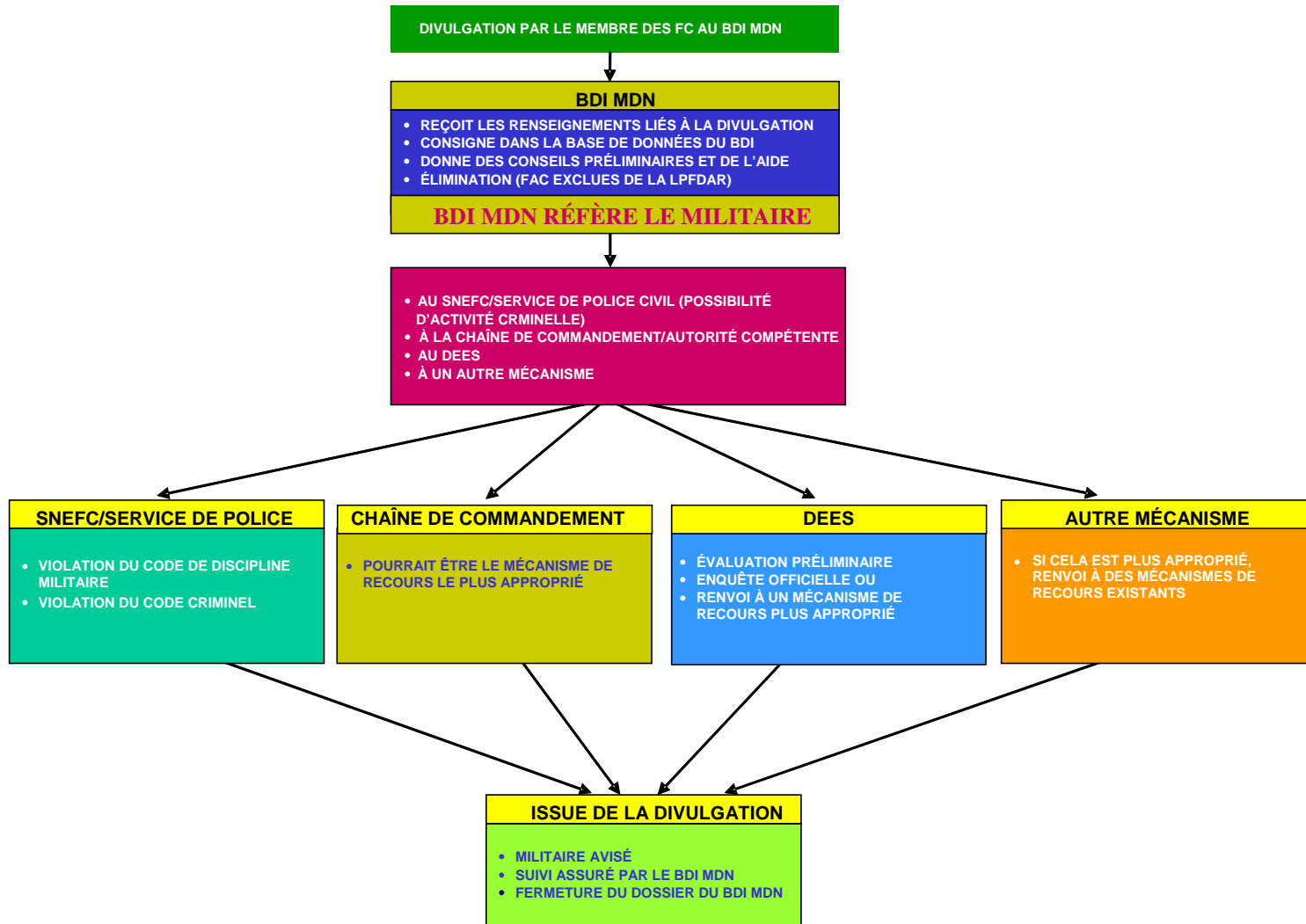
À ce stade, le dossier sera fermé et tous les fichiers relatifs à la divulgation d'acte répréhensible ainsi qu'une copie du rapport d'enquête seront conservés par le BDI.



## ANNEXE A – SIGNALEMENT D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES AU BDI (EMPLOYÉS DU MDN)



## ANNEXE B – SIGNALEMENT D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES AU BDI (MEMBRES DES FAC)



## ANNEXE C – PERSONNES-RESSOURCES

**Administrateur principal du MDN :** Sous-ministre

**Autorité de divulgation du Processus de divulgation des FAC :** Chef d'état-major de la Défense et Sous-ministre

**Agent supérieur (LPFDAR)/autorité compétente (Processus de divulgation des FAC) :**  
Chef – Service d'examen 613-992-7975

**Direction – Enquêtes et examens spéciaux (DEES) :** Directeur DEES 613-992-0395

**Dirigeant principal, Bureau de la divulgation interne (DP BDI) :** Dirigeant principal BDI  
613-992-0356

**Intégrité du secteur public Canada :** 613-941-6400 ou numéro sans frais 1-866-941-6400

**Adresse postale du Bureau de la divulgation interne :** Bureau de la divulgation interne  
Chef – Service d'examen  
Place Lord Elgin  
66, rue Slater  
Ottawa (Ontario) K1A 0K2

### Ligne téléphonique sans frais du BDI du MDN

Le CS Ex a établi une ligne téléphonique sans frais et bilingue où les membres de l'Équipe de la Défense peuvent appeler pour obtenir des renseignements et des directives concernant la LPFDAR, le Processus de divulgation des FAC, le processus interne de divulgation d'acte répréhensible du MDN ainsi que sur la transmission d'une divulgation d'acte répréhensible.

Les appels faits sur cette ligne sont traités entre 9 h et 17 h, heure de l'Est, du lundi au vendredi. Une messagerie vocale confidentielle est accessible à tout autre moment.

**Numéro sans frais de la ligne de divulgation du BDI : 1-866-236-4445**

### Adresse de courriel intranet du Bureau de la divulgation interne :

- [+IDO@CRS@Ottawa-Hull](mailto:+IDO@CRS@Ottawa-Hull) (en anglais);
- [+BDI@CRS@Ottawa-Hull](mailto:+BDI@CRS@Ottawa-Hull) (en français).

### Adresse de courriel Internet du Bureau de la divulgation interne :

- [+IDO-BDI@CRS DSEI@Ottawa-Hull](mailto:+IDO-BDI@CRS DSEI@Ottawa-Hull)

### Pour de plus amples renseignements, veuillez visiter le site du Bureau de la divulgation interne sur le RID :

- [IDO.mil.ca](http://IDO.mil.ca) (en anglais);
- [BDI.mil.ca](http://BDI.mil.ca) (en français).



## ANNEXE D – DÉFINITIONS

### Acte répréhensible

La LPFDAR s'applique aux actes répréhensibles ci-après indiqués qui ont été posés dans le secteur public et en rapport avec celui-ci :

- la violation d'une loi fédérale ou provinciale ou d'un règlement pris sous leur régime, à l'exception de la violation de l'article 19 (représailles) de la LPFDAR;
- l'usage abusif des fonds ou des 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 de personnes ou pour l'environnement, à l'exception du risque inhérent à l'exercice des attributions d'un fonctionnaire;
- une contravention grave à un code de déontologie;
- le fait d'ordonner ou de conseiller sciemment à une personne de commettre l'un des actes répréhensibles susmentionnés.

Le Processus de divulgation des FAC s'applique aux actes répréhensibles ci-après indiqués qui ont été posés au sein des FAC et en rapport avec celles-ci :

- la contravention d'une loi fédérale ou d'un règlement pris sous son régime;
- la contravention d'une loi provinciale ou territoriale d'un règlement pris sous son régime;
- un usage abusif de biens publics ou non publics;
- les cas graves de mauvaise gestion;
- le fait de causer – par action ou omission – un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité de personnes ou pour l'environnement, à l'exception du risque inhérent à l'exercice des attributions d'une personne;
- la contravention grave du Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique ou du Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC;
- le fait d'ordonner ou de conseiller sciemment à une personne de commettre l'un des actes répréhensibles mentionnés ci-dessus.

### Divulgence protégée

Divulgence qui est faite de bonne foi par un fonctionnaire ou un membre des FAC :

- conformément à la LPFDAR ou au Processus de divulgation des FAC;
- dans le cadre d'une procédure parlementaire;
- dans le cadre d'une procédure établie sous le régime d'une autre loi du Parlement;
- lorsque la loi l'y oblige.



## Enquête

Processus systématique de collecte d'éléments de preuve dans le but de prouver ou de réfuter la validité d'un ensemble d'allégations.

## Infraction d'ordre criminel

Infraction en vertu du Code criminel du Canada ou de toute autre loi du Parlement, commise par quiconque.

## Infraction d'ordre militaire

Infraction en vertu de la *Loi sur la défense nationale*, du Code criminel du Canada, de toute autre loi fédérale ou de lois étrangères, commise par une personne visée par le Code de discipline militaire.

## Mesures correctives

Moyens employés pour résoudre la situation à l'étude et pouvant comprendre, entre autres, le recouvrement, des changements de processus, des contrôles ou des changements politiques.

## Personne interviewée

Personne qui sera interviewée dans le but d'obtenir de l'information et de la documentation ayant trait à la divulgation d'un acte répréhensible.

## Plainte de mauvaise foi

Intention d'induire en erreur. Plainte faite malhonnêtement dans un but non approprié ou douteux. Pour que l'on considère qu'une divulgation est de mauvaise foi, cela exige que la divulgation soit délibérément faite dans le but de porter de fausses accusations, c'est-à-dire que le divulgateur sait que ses allégations sont fausses, mais prétend néanmoins qu'elles sont vraies.

## Plainte futile

Plainte sans importance.

## Plainte frivole

Plainte sans fondement. Exemples de divulgation frivole :

- accusations malveillantes de méfaits impliquant des fournitures de bureau;
- plaintes relatives à la longueur du repas du midi;
- utilisation de l'Internet pour lire des articles de journaux;
- accusations de favoritisme à l'endroit d'un gestionnaire qui prend ses pauses café ou autre avec un employé.



## Plainte vexatoire

Plainte non justifiée et faite dans une intention malveillante.

## Recommandations

Mesures qui, de l'avis de l'enquêteur, corrigeront la situation faisant l'objet de l'examen ou contribueront à empêcher qu'elle se reproduise. Les recommandations peuvent comprendre des mesures correctives, mais ne porteront pas sur des mesures disciplinaires que les responsables du rendement du militaire pourraient mieux déterminer.

## Représailles

L'une ou l'autre des mesures ci-après indiquées, prises à l'encontre d'un fonctionnaire pour le motif qu'il a fait une divulgation protégée ou qu'il a collaboré de bonne foi à une enquête menée en vertu de la LPFDAR :

- une mesure disciplinaire;
- la rétrogradation du fonctionnaire;
- le licenciement du fonctionnaire;
- toute mesure portant atteinte à son emploi ou à ses conditions de travail;
- la menace de prendre l'une des mesures susmentionnées.

L'une ou l'autre des mesures ci-après indiquées, prises à l'encontre d'un membre des FAC pour le motif qu'il a fait une divulgation protégée ou qu'il a collaboré de bonne foi à une enquête menée en vertu du Processus de divulgation des FAC :

- une mesure disciplinaire;
- une mesure corrective à l'égard de sa carrière ou toute autre mesure administrative;
- la rétrogradation de la personne;
- sa libération ou une recommandation de sa libération ou de son licenciement;
- toute mesure portant atteinte à son service, à son emploi ou à ses conditions de travail;
- la menace de prendre l'une des mesures mentionnées dans l'un des paragraphes qui précède.

## Secteur public

Le secteur public comprend :

- les ministères figurant à l'annexe I de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et les autres secteurs de l'administration publique fédérale figurant aux annexes I.1 à V de cette loi;
- les sociétés d'État et les organismes publics figurant à l'annexe I.



**Annexe D**

Aux termes de la LPFDAR, cependant, le « secteur public » ne comprend pas les FAC, le Service canadien du renseignement de sécurité, le Centre de la sécurité des télécommunications.

**Témoignage**

Personnes qui, lorsqu'elle est interrogée sur un sujet particulier, fournit de l'information pertinente au cas sous enquête.





## ANNEXE E – RÉFÉRENCES

*Loi fédérale sur la responsabilité*

*Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*

Code criminel

*Loi sur la gestion des finances publiques*

*Loi sur l'accès à l'information*

*Loi sur la protection des renseignements personnels*

*Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*

Article 4.02 des ORFC – Responsabilités générales des officiers

Article 5.01 des ORFC – Responsabilités générales des militaires du rang

Article 19.15 des ORFC – Interdiction de représailles

DOAD 5012-0 – Prévention et résolution du harcèlement

DOAD 5046-0 – Mode alternatif de résolution des conflits

DOAD 7021-0 – Conflits d'intérêts et après-mandat

DOAD 7023-0 – Éthique de la Défense

DOAD 7024-0 – Divulgence d'actes répréhensibles en milieu de travail

DOAD 7024-1 – Mécanismes internes de divulgation d'actes répréhensibles en milieu de travail

CANFORGEN 097/07 – Entrée en vigueur de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*

CANFORGEN 056/13 – Lignes directrices provisoires pour le processus de divulgation des Forces canadiennes

Site Web du Commissariat à l'intégrité du secteur public

Site Web du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor

Guide pour la conduite des enquêtes du DEES

*Conducting Administrative, Oversight and Ombudsman Investigations*, de Gareth Jones

