



Rapport annuel sur la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles 2018-2019



© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor, 2019

Publié par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
90, rue Elgin, Ottawa (Ontario) K1A 0R5, Canada

N° de catalogue : BT1-18F-PDF
ISSN : 2292-0498

Ce document est disponible sur le site Web du gouvernement du Canada à www.canada.ca

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Nota : Pour ne pas alourdir le texte français, le masculin est utilisé
pour désigner tant les hommes que les femmes.

Table des matières

Message de la dirigeante principale des ressources humaines	1
Introduction	3
Rapport sur les activités liées à la divulgation	4
Activités à l'appui d'une culture éthique en milieu de travail.....	6
Activités à l'appui du processus de divulgation interne	7
Cadre de responsabilisation de gestion et Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux.....	7
Centre d'expertise en santé mentale en milieu de travail	8
Centre pour le mieux-être, l'inclusion et la diversité	9
Prévention et résolution du harcèlement et de la violence en milieu de travail .	10
Réinitialisation de l'ensemble des politiques : gestion des personnes.....	11
Activités liées à la divulgation de 2014 à 2019	11
Annexe A : Sommaire des activités organisationnelles concernant les divulgations faites en vertu de la <i>Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles</i>	14
A.1 Organismes qui ont fait état d'activités en vertu de la loi au cours de l'exercice 2018-2019.....	14
A.2 Organisations qui ont constaté l'existence d'un acte répréhensible en vertu de la loi au cours de l'exercice 2018-2019	18
A.3 Organisations qui ont déclaré ne pas avoir eu d'activités liées aux divulgations au cours de la période visée par ce rapport	21
A.4 Organisations qui n'ont pas d'agent supérieur chargé des divulgations ou de mécanismes internes pour traiter les divulgations à la fin de la période visée par ce rapport, en vertu du paragraphe 10(4) de la loi	24
A.5 Organisations inopérantes aux fins de rapport	25
Annexe B : Termes clés	26
Notes de bas de page	29

Message de la dirigeante principale des ressources humaines

Depuis l'exercice 2007-2008, le rapport annuel sur la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* donne un aperçu de la mesure dans laquelle nous instaurons une culture organisationnelle éthique.

Les données contenues dans le rapport de 2018-2019 indiquent que, au cours des dernières années, le nombre de divulgations a augmenté et, parallèlement, le pourcentage de divulgations qui ont donné lieu à un constat d'acte répréhensible a diminué.

Le travail s'est poursuivi depuis l'an dernier pour donner suite aux engagements pris par le gouvernement d'améliorer le processus de divulgation interne en réponse aux recommandations formulées dans le rapport de 2017 du Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires, intitulé *Renforcer la protection de l'intérêt public dans la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*. Les domaines particuliers à améliorer comprenaient la prestation d'un plus grand nombre d'activités d'orientation et de sensibilisation à l'intention des fonctionnaires, ainsi que le renforcement de la capacité de produire des rapports publics au sujet des constats d'actes répréhensibles et des activités de divulgation interne.

De nouveaux renseignements ont été demandés aux organisations en 2018-2019 afin de mieux comprendre les types d'allégations d'actes répréhensibles et de savoir si les divulgations ont été rejetées ou renvoyées à un autre processus. Ces renseignements peuvent être utilisés par les organisations fédérales dans le but d'orienter leurs activités d'éducation et de sensibilisation. Pour appuyer leurs efforts, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada continue d'améliorer l'orientation liée au processus de divulgation interne donnée aux fonctionnaires et aux organismes, tout en appuyant les divulgateurs d'actes répréhensibles et en les protégeant contre les représailles.



Le travail continue afin d'informer les fonctionnaires du processus de divulgation et, plus précisément, de la façon dont ils sont protégés contre les actes de représailles lorsqu'ils les signalent. Nous prenons également des mesures visant à promouvoir une culture organisationnelle éthique respectueuse, saine, diversifiée et inclusive. Ensemble, ces efforts contribuent à la création d'un environnement où les fonctionnaires se sentent en sécurité et protégés pour signaler les actes répréhensibles.

Originale signée par

Nancy Chahwan
Dirigeante principale des ressources humaines
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada



Introduction

Aux termes de l'article 38.1 de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*ⁱ, la dirigeante principale des ressources humaines (DPRH) doit rédiger et soumettre au président du Conseil du Trésor un rapport annuel qu'il déposera au Parlement, donnant un sommaire des activités liées à la divulgation d'actes répréhensibles faites dans les organisations du secteur public fédéral qui sont assujetties à la loi.

La *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* s'applique aux personnes employées par le secteur public fédéral, ce qui comprend les ministères, les organismes, les sociétés d'État et la Gendarmerie Royale du Canada comme le définit l'[article 2 de la loi](#)ⁱⁱ.

Ce 12^e rapport annuel déposé conformément à la loi, couvrant la période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019, établit ce qui suit :

- le nombre de demandes de renseignements généraux relatives à la loi;
- le nombre de divulgations reçues en vertu de la loi et si l'on y a donné suite;
- le nombre de nouvelles enquêtes entamées;
- si des problèmes systémiques ont donné lieu à des actes répréhensibles;
- toute autre question que la DPRH estime nécessaire.

Le présent rapport renferme des renseignements fournis conformément aux mécanismes internes établis en application de la loi, comme ils sont déclarés au Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines (BDPRH) par des agents supérieurs chargés des divulgations internes, des administrateurs généraux ou des directeurs généraux de toute partie du secteur public, ou des personnes qui occupent un poste semblable. Il ne traite ni des divulgations ni des plaintes de représailles faites au Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada (ISPC), lesquelles sont déclarées dans un rapport distinct que le commissaire présente au Parlement.

De plus, le présent rapport décrit certaines des activités entreprises par le BDPRH pour favoriser une culture de milieu de travail éthique dans lequel les fonctionnaires se sentent en sécurité de signaler les actes répréhensibles et où ils sont protégés contre les actes de représailles.

Rapport sur les activités liées à la divulgation

Au total, 134 organisations du secteur public fédéral sont assujetties à la loi¹. De ces organisations, 115 ont fourni au BDPRH le nom d'une personne qui, en vertu du [paragraphe 10\(2\) de la loi](#)ⁱⁱⁱ, était désignée comme leur agent supérieur chargé des divulgations internes. Conformément au [paragraphe 10\(4\) de la loi](#)^{iv}, 19 organisations ont déclaré au BDPRH qu'elles n'avaient ni établi un mécanisme de divulgation interne ni désigné un agent supérieur chargé des divulgations, car, par exemple, il n'est pas pratique de le faire, compte tenu de la taille de l'organisation ou de la répartition géographique des employés. Les employés de ces organisations signalent directement les cas d'actes répréhensibles au Commissariat de l'ISPC.

Comme le montre le tableau ci-dessous, malgré les incohérences d'une année à l'autre, il y a une tendance générale à la hausse des divulgations d'actes répréhensibles et du nombre de demandes de renseignements généraux liées à la loi depuis l'exercice 2014-2015. Ces tendances à la hausse dans les divulgations et les demandes de renseignements sont des signes positifs de l'incidence des communications et de la formation continues que nous offrons, ainsi que de la promotion d'un milieu de travail où les fonctionnaires estiment pouvoir divulguer des actes répréhensibles sans crainte de représailles.

Activités de divulgation ²	2018 à 2019	2017 à 2018	2016 à 2017	2015 à 2016	2014 à 2015
Divulgations reçues en vertu de la loi	269	291	209	281	200
Demandes de renseignements généraux relatives à la loi	323	293	212	198	229

Pour la première fois, les organismes fédéraux ont été invités à fournir des renseignements détaillés sur le type d'allégations formulées en vertu de l'[article 8 de la loi](#)^v. Ces nouveaux renseignements leur permettront d'adapter leurs activités d'éducation et de sensibilisation de manière plus efficace afin d'aider les fonctionnaires à mieux comprendre la définition d'acte répréhensible. Le graphique suivant répartit les 269 divulgations reçues en 2018-2019, selon la nature de l'allégation formulée, en fonction des six types d'actes répréhensibles sérieux définis à l'article 8 de la loi.

1. Cette figure ne comprend ni les trois organisations qui, en vertu de la loi, sont exclues de la définition du terme « secteur public » (Forces armées canadiennes, Service canadien du renseignement de sécurité, Centre de la sécurité des télécommunications Canada) ni l'Office d'investissement du régime de pensions du Canada qui a besoin d'un décret en conseil avant d'être assujéti à la loi.
2. Depuis 2015, la population du secteur public fédéral a augmenté de 3,5 %, tandis que le nombre de divulgations a augmenté de 34,5 % et les demandes de renseignements ont augmenté de 41 %.



Type d'allégations formulées en vertu de l'article 8 de la loi

- 11% a) la contravention d'une loi fédérale ou provinciale ou d'un règlement pris sous leur régime, à l'exception de la contravention de l'article 19 de la présente loi;
- 11% b) l'usage abusif des fonds ou des biens publics;
- 20% c) les cas graves de mauvaise gestion dans le secteur public;
- 2% d) le fait de causer, par action ou par omission, un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité humaines ou pour l'environnement, à l'exception du risque inhérent à l'exercice des attributions d'un fonctionnaire;
- 54% e) la contravention grave d'un code de conduite établi en vertu des articles 5 ou 6;
- 2% f) le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre l'un des actes répréhensibles visés aux alinéas a) à e).

Au cours de l'exercice 2018-2019, 173 divulgations ont été reportées de l'exercice 2017-2018 et trois divulgations ont été transmises d'un organisme à un autre. Ces dernières, ajoutées aux 269 nouvelles divulgations indiquées ci-dessus, totalisent 445 divulgations traitées par des organismes du secteur public au cours de la période de rapport actuelle.

Cet exercice, on a également demandé aux organismes fédéraux qui produisent des rapports à l'intention du BDPRH sur les activités de divulgation d'indiquer si les divulgations ont été rejetées ou renvoyées à un autre processus. Des 445 divulgations, les organismes fédéraux ont relevé 129 divulgations pour lesquelles l'agent supérieur chargé des divulgations internes a déterminé que la définition d'actes répréhensibles en vertu de la loi n'était pas respectée. Ces dernières ont été renvoyées à d'autres processus ou ne nécessitaient aucune mesure supplémentaire.

Divulgations rejetées ou renvoyées à un autre processus



ne correspondaient pas à la définition d'acte répréhensible et ont été renvoyées à un autre processus;



ont été renvoyées à d'autres mécanismes de recours (plainte en matière de droit de la personne, plainte en matière de dotation, accès à l'information et droits linguistiques);



ont été renvoyées au processus de plainte de harcèlement;



ont été renvoyées à la procédure de grief;



indiquaient « autre » (par exemple, « peut avoir été résolu »).

Le nombre important de divulgations d'actes répréhensibles qui ne répondent pas à la définition et qui ont été renvoyées à d'autres mécanismes de recours indique possiblement le besoin de communications et d'éducation continues à l'intention des fonctionnaires concernant la définition d'un acte répréhensible.

Parmi les 445 divulgations traitées par des organismes fédéraux au cours de l'exercice 2018-2019, sept ont mené à une constatation d'acte répréhensible et 173 n'ont pas été résolues et seront reportées à l'exercice suivant. De plus, 37 des 59 enquêtes entamées ont été achevées, tandis que les 22 autres seront reportées à l'exercice suivant. Certains des obstacles soulevés par les organismes menant des enquêtes étaient le manque de capacité interne, ainsi que la difficulté à trouver des enquêteurs disponibles.

Activités à l'appui d'une culture éthique en milieu de travail

Le BDPRH a entrepris plusieurs activités afin de favoriser un environnement où les fonctionnaires se sentent en sécurité et protégés s'ils se manifestent. Ces activités comprennent ce qui suit :

- mener des activités de sensibilisation et d'éducation pour informer les fonctionnaires à propos du processus de divulgation d'un acte répréhensible et de la protection contre les représailles;
- surveiller la responsabilisation de l'administrateur général au moyen du Cadre de responsabilisation de gestion en ce qui concerne la gestion des personnes;
- suivre l'opinion des fonctionnaires au moyen du Sondage annuel auprès des fonctionnaires fédéraux;



- établir un Centre d'expertise pour la santé mentale en milieu de travail;
- assurer l'exploitation d'un centre pour le mieux-être, l'inclusion et la diversité;
- prendre des mesures visant à éliminer le harcèlement et la violence en milieu de travail;
- achever la première étape de la réinitialisation de l'ensemble des politiques de la *Politique sur la gestion des personnes* et de la *Politique de gestion des cadres supérieurs*.

Activités à l'appui du processus de divulgation interne

Au cours de l'exercice 2018-2019, le BDPRH a entrepris plusieurs activités de sensibilisation et d'éducation pour informer les fonctionnaires à propos du processus de divulgation d'un acte répréhensible et de la protection contre les représailles, y compris les suivantes :

- consulter les principaux intervenants, comme le Commissariat de l'ISPC, et collaborer avec eux au sujet des initiatives gouvernementales;
- organiser des activités d'apprentissage pour les agents supérieurs chargés de la divulgation interne, comme une formation en résilience et une orientation pour les agents supérieurs nouvellement désignés;
- collaborer avec le Réseau des jeunes fonctionnaires fédéraux et l'École de la fonction publique du Canada dans le cadre d'une activité d'apprentissage lié au perfectionnement professionnel, qui comprend des messages clés liés au respect du processus de divulgation et des mesures de protection contre les représailles;
- diriger des communautés de pratique, comme le Réseau interministériel des valeurs et de l'éthique pangouvernemental, et appuyer le Groupe de travail sur la divulgation interne à l'échelle du gouvernement.

Le BDPRH participe également au sein d'organisations internationales, comme l'Organisation des Nations Unies, l'Organisation des États américains et l'Organisation de coopération et de développement économiques, qui l'informent sur les activités, la recherche et les pratiques exemplaires à l'international dans les domaines de l'intégrité, de la lutte contre la corruption et des systèmes de divulgation.

Cadre de responsabilisation de gestion et Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux

Le [Cadre de responsabilisation de gestion](#)^{vi} (CRG) est un des outils clés de surveillance pour l'évaluation des ministères fédéraux en ce qui concerne :

- l'atteinte de l'excellence en matière de gestion;
- la conformité aux exigences de l'ensemble de politiques du Conseil du Trésor;
- les progrès réalisés en ce qui concerne les résultats attendus.

Le BDPRH utilise le CRG pour surveiller le rendement des ministères fédéraux, y compris dans le domaine de la gestion des personnes, qui englobe le rendement lié aux valeurs du secteur public. Le rapport du CRG de 2017-2018 a révélé que 97 % des grands ministères et organismes évalués avaient intégré la diversité et l'inclusion dans leurs plans stratégiques de ressources humaines et de recrutement. Le rapport encourageait les organismes à redoubler d'efforts sur le mieux-être des fonctionnaires et à soutenir un effectif à haut rendement qui est plus productif et engagé.

Le BDPRH dirige le [Sondage annuel auprès des fonctionnaires fédéraux](#)^{vii}. Le sondage permet à la fonction publique de déterminer ce qu'elle fait bien et ce qu'elle pourrait mieux faire pour assurer l'amélioration continue des pratiques de gestion des personnes au gouvernement.

Le [Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018](#)^{viii} a été mené du 20 août au 5 octobre 2018. Il mesurait les opinions des fonctionnaires sur des questions comme la mobilisation, le leadership, l'effectif, le milieu de travail, le bien-être en milieu de travail et la rémunération. Voici certaines des constatations du sondage de 2018 :

- 71 % des fonctionnaires ont indiqué que, s'ils sont confrontés à un dilemme éthique ou à un conflit entre les valeurs du milieu de travail, ils savent où aller pour obtenir de l'aide afin de régler le problème (une baisse par rapport au taux de 74 % en 2017);
- 48 % des fonctionnaires ont indiqué qu'ils estiment pouvoir amorcer un processus de recours officiel (par exemple, un grief, une plainte ou un droit d'appel) sans crainte de représailles (un résultat identique à celui de 2017).

Les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux permettent de définir les priorités de gestion ministérielle et de déterminer des mesures concrètes à l'appui d'une fonction publique éthique et mobilisée à haut rendement.

Centre d'expertise en santé mentale en milieu de travail

Le [Centre d'expertise pour la santé mentale en milieu de travail](#)^{ix} a été établi en 2017 dans le cadre d'une collaboration entre le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) et les agents négociateurs. Il est conçu pour appuyer les organismes fédéraux à s'harmoniser avec la Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail et à faire avancer la Stratégie pour la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail.

Le Centre d'expertise pour la santé mentale en milieu de travail travaille à la transformation de la culture dans l'ensemble de la fonction publique fédérale en augmentant la sensibilisation et en réduisant la stigmatisation associée à la maladie mentale. Il cherche également à renforcer les capacités, à fournir des outils et des ressources aux fonctionnaires et aux gestionnaires de tous les niveaux, ainsi qu'à améliorer les données liées à la santé mentale, afin de permettre aux



organismes de mieux cerner et comprendre leurs besoins organisationnels et d'apporter des améliorations continues.

Depuis son inauguration, le Centre a :

- conçu et mis en œuvre une plateforme virtuelle pour soutenir les ministères;
- établi un réseau d'ambassadeurs régionaux pour aider les organisations régionales à apprendre les unes des autres et à mettre en œuvre des pratiques prometteuses visant à améliorer la santé mentale;
- établi un réseau des bureaux de première responsabilité en vue de former et de soutenir les ministères afin qu'ils puissent apporter des changements uniformes à l'échelle du système.

De plus, le Centre continuera de fournir des conseils et du soutien aux organismes fédéraux afin de les aider à mettre en œuvre des mesures visant à améliorer la santé mentale et le bien-être en milieu de travail.

Centre pour le mieux-être, l'inclusion et la diversité

En juin 2019, le BDPRH a mis sur pied le Centre pour le mieux-être, l'inclusion et la diversité (CMEID) grâce aux investissements proposés dans le [budget de 2018^x](#).

Le mandat du CMEID consiste à aider les ministères et les organismes à créer des milieux de travail sécuritaires, sains, inclusifs et diversifiés, au moyen des mesures suivantes :

- concevoir et exploiter une plateforme en ligne et des services connexes qui rendent le programme de diversité, d'inclusion et de mieux-être plus clair et plus utile pour les fonctionnaires;
- entreprendre des activités de recherche novatrices axées sur les personnes (connues sous le nom d'examens avertis) servant à vérifier la mesure dans laquelle la fonction publique est outillée pour respecter ses engagements à l'égard de la diversité, de l'inclusion et du mieux-être, et à fournir des feuilles de route claires afin de soutenir le changement à tous les niveaux.

Le CMEID contribue également à faire progresser les initiatives qui appuient la diversité, l'inclusion et le mieux-être dans la fonction publique, particulièrement celles qui découlent de rapports comme les suivants :

- *[Créer une fonction publique diversifiée et inclusive : Rapport final du Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion^{xi}](#)*;
- *[Unis dans la diversité : une voie vers la réconciliation^{xii}](#)*;

- *Milieus de travail sains : Entamer un dialogue et prendre des mesures pour lutter contre le harcèlement dans la fonction publique*^{xiii}.

La mise en œuvre de ces initiatives devrait contribuer à un changement de culture au sein de la fonction publique, où le mieux-être, l'inclusion et la diversité sont pris en compte dans les décisions relatives aux politiques, aux programmes et à la gestion de personnes, ce qui permettra d'obtenir de meilleurs résultats pour les Canadiennes et les Canadiens.

Prévention et résolution du harcèlement et de la violence en milieu de travail

Les organismes de l'administration publique centrale sont assujettis à la *Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement*^{xiv} et à la *Directive sur le processus de traitement des plaintes de harcèlement*^{xv}. La politique et la directive ont pour but de prévenir et de résoudre toutes les formes de harcèlement, y compris le harcèlement personnel, le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir.

Le BDPRH rassemble des conseillers ministériels responsables de la prévention du harcèlement, des valeurs et de l'éthique, des relations de travail et de la santé et sécurité au travail, ainsi que des responsables de la gestion informelle des conflits, pour échanger des expériences sur la prévention du harcèlement et de la violence. L'objectif est d'accroître la collaboration interministérielle en échangeant les pratiques exemplaires et de renforcer les capacités et les compétences des ministères.

La partie XX du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*^{xvi}, qui relève du *Code canadien du travail*^{xvii}, énonce les exigences en matière de prévention de la violence en milieu de travail. En vertu du règlement, chaque administrateur général est responsable de l'élaboration d'une politique sur la prévention de la violence dans son organisme.

Le gouvernement du Canada a créé des pages Internet et intranet dont le but exclusif est d'aider les fonctionnaires à comprendre et à interpréter la *Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement* et la *Directive sur le processus de traitement des plaintes de harcèlement* du Conseil du Trésor. Les ressources disponibles comprennent ce qui suit :

- *S'agit-il de harcèlement? Outil au service des employés*^{xviii}, dont le but est d'aider les fonctionnaires à mieux comprendre ce qui constitue du harcèlement;
- un cours sur la *communication face à face*^{xix};
- le *Guide d'application du processus de résolution du harcèlement*^{xx} à l'intention des praticiens;



- deux guides à l'intention des gestionnaires :
 - *Guide du gestionnaire sur la prévention et la résolution du harcèlement*^{xxi},
 - *Guide du gestionnaire sur le rétablissement du milieu de travail à la suite d'une plainte de harcèlement*^{xxii}.

Ces ressources seront mises à jour une fois que le *règlement du Code canadien du travail* relatif au projet de loi C-65, *Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence)*, la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, et la *Loi n°1 d'exécution du budget de 2017*, aura été publié.

Réinitialisation de l'ensemble des politiques : gestion des personnes

En juin 2014, le SCT a lancé la réinitialisation de l'ensemble des politiques, une initiative visant à examiner et à moderniser l'ensemble des instruments de politique du CT qui s'appliquent aux ministères et aux organismes fédéraux. Ce processus a permis d'harmoniser et de clarifier les exigences des politiques du Conseil du Trésor afin de les rendre plus faciles à comprendre et à utiliser, ce qui, en retour, facilite la tâche des fonctionnaires fédéraux.

Le BDPRH a réalisé des progrès importants au chapitre de la réinitialisation de la *Politique sur la gestion des personnes* et de la *Politique sur la gestion des cadres supérieurs* au cours de l'exercice 2018-2019. Ces politiques donnent plus de pouvoir au président du Conseil du Trésor, au secrétaire du Conseil du Trésor et à la DPRH, qui établissent le fondement de l'adaptation continue des politiques pour mieux soutenir une culture de travail éthique dans laquelle les fonctionnaires se sentent libres de signaler un incident sans crainte de représailles.

Activités liées à la divulgation de 2014 à 2019

Le paragraphe 38.1(1) de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* exige que, dans les 60 jours suivant la fin de chaque exercice, les administrateurs généraux préparent un rapport sur les activités liées aux divulgations faites au sein de leur organisation et le présentent à la DPRH. Les statistiques du présent rapport sont fondées sur ces rapports. Les sections suivantes comprennent les statistiques des quatre années précédentes aux fins de comparaison.

Demandes de renseignements généraux	2018 à 2019	2017 à 2018	2016 à 2017	2015 à 2016	2014 à 2015
Demandes de renseignements généraux relatives à la loi	323	293	212	198	229

Activités de divulgation	2018 à 2019	2017 à 2018	2016 à 2017	2015 à 2016	2014 à 2015
Divulgations reçues en vertu de la loi	269	291	209	281	200
Renvois à l'organisation par suite d'une divulgation faite dans une autre organisation du secteur public	3	5	1	5	1
Cas reportés en fonction des divulgations faites au cours de l'exercice précédent	173	128	122	99	98
Nombre total de divulgations traitées (divulgations reçues, renvoyées ou reportées)	445	424	332	385	299
Divulgations admissibles ^a	114	139	98	132	123
Divulgations inadmissibles ^b	129	91	97	122	85
Enquêtes instituées à la suite de divulgations reçues	59	71	61	56	78
Divulgations reçues qui ont mené à la constatation d'un acte répréhensible	7	16	10	7	13
Divulgations reçues qui ont entraîné des mesures correctives	20	28	17	31	17
a. Divulgations à la suite desquelles des mesures, notamment l'analyse préliminaire, la recherche des faits et l'enquête, ont été prises afin de déterminer si un acte répréhensible a eu lieu, et où la détermination a été faite au cours de la période visée. Cela ne comprend pas les divulgations des années précédentes qui ont été reportées à l'exercice 2019-2020. b. Divulgations reçues pour lesquelles les agents supérieurs chargés de la divulgation interne ont déterminé qu'aucun acte répréhensible n'a été commis au sens de la loi. Ces divulgations peuvent être renvoyées à un autre processus, ou ne faire l'objet d'aucune mesure supplémentaire.					

Organismes qui ont fait état de leurs activités	2018 à 2019	2017 à 2018	2016 à 2017	2015 à 2016	2014 à 2015
Organismes actifs	134	134	133	134	146
Organismes qui ont fait état des demandes de renseignements	35	36	36	29	36
Organismes qui ont fait état des divulgations	29	35	22	31	28
Organismes qui ont fait état de l'existence d'actes répréhensibles	3	4	4	4	4
Organismes qui ont indiqué avoir pris des mesures correctives	8	8	7	7	8
Organismes qui ont fait état de problèmes systématiques donnant lieu à des actes répréhensibles	3	2	0	2	0



Organismes qui ont fait état de leurs activités	2018 à 2019	2017 à 2018	2016 à 2017	2015 à 2016	2014 à 2015
Organismes qui n'ont pas divulgué les renseignements dans les 60 jours suivant la constatation d'un acte répréhensible	1	2	1	2	2

Ces statistiques donnent un aperçu des activités de divulgation internes menées en vertu de la loi. Il est difficile de tirer des conclusions en raison des différences entre les organismes. Par exemple, certains problèmes peuvent être traités au moyen de mécanismes différents d'un organisme à l'autre.

Pour qu'un fonctionnaire puisse tirer avantage des protections prévues par la loi, il doit être identifiable comme étant la source de la divulgation ou participer à une enquête sur la divulgation. Les divulgations anonymes ne sont donc pas traitées comme des divulgations faites en vertu de la loi et ne sont pas couvertes dans le présent rapport.

Bien que le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS), le Centre de la sécurité des télécommunications Canada (CSTC) et les Forces armées canadiennes (FAC) soient exclus de la [loi en vertu de l'article 52^{xxiii}](#), ils sont tenus d'établir leurs propres procédures pour la divulgation d'actes répréhensibles, notamment pour protéger les personnes qui les divulguent. Ces procédures doivent être approuvées par le Conseil du Trésor comme étant semblables à celles énoncées dans la loi. Les procédures du SCRS ont été approuvées en décembre 2009, celles du CSTC en juin 2011 et celles des FAC en avril 2012.

Annexe A : Sommaire des activités organisationnelles concernant les divulgations faites en vertu de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*

A.1 Organismes qui ont fait état d'activités en vertu de la loi au cours de l'exercice 2018-2019

Organisme	Demandes de renseignements généraux	Divulgations						Enquêtes ouvertes	Divulgations qui ont donné lieu	
		Reçues	Renvoyées	Reportées de l'exercice 2017-2018	Auxquelles on a donné suite	Auxquelles on n'a pas donné suite	Reportées à l'exercice 2019-2020		À la constatation d'un acte répréhensible	À des mesures correctives
Affaires mondiales Canada	4	41	0	18	13	5	41	5	5	2
Agence canadienne d'inspection des aliments	40	12	0	15	12	0	15	2	0	0
Agence de la santé publique du Canada	4	4	0	0	4	0	0	0	0	0
Agence des services frontaliers du Canada	22	49	0	51	0	48	52	4	0	0
Agence du revenu du Canada	25	7	0	2	2	7	0	1	1	1
Anciens Combattants Canada	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Banque de développement du Canada	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0
Centre de recherches pour le développement international	2	0	0	6	6	0	0	1	0	6
Commission canadienne de sûreté nucléaire	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0



Organisme	Demandes de renseignements généraux	Divulgations						Enquêtes ouvertes	Divulgations qui ont donné lieu	
		Reçues	Renvoyées	Reportées de l'exercice 2017-2018	Auxquelles on a donné suite	Auxquelles on n'a pas donné suite	Reportées à l'exercice 2019-2020		À la constatation d'un acte répréhensible	À des mesures correctives
Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC	0	0	0	2	0	1	1	0	0	0
Commission de la capitale nationale	12	8	0	6	0	6	8	3	0	0
Conseil national de recherches du Canada	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0
Corporation de développement des investissements du Canada	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Défense nationale	16	19	0	28	5	4	38	9	0	0
École de la fonction publique du Canada	3	3	0	0	0	1	2	1	0	0
Emploi et développement social Canada	22	11	0	4	4	2	9	1	0	3
Environnement et Changement climatique Canada	8	8	0	4	7	3	2	0	0	0
Exportation et développement Canada	6	9	0	4	13	0	0	7	0	4
Financement agricole Canada	13	13	0	0	0	13	0	0	0	0
Gendarmerie royale du Canada	13	3	0	7	3	0	7	2	0	0
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada	3	1	0	0	0	1	0	0	0	0

Organisme	Demandes de renseignements généraux	Divulgations						Enquêtes ouvertes	Divulgations qui ont donné lieu	
		Reçues	Renvoyées	Reportées de l'exercice 2017-2018	Auxquelles on a donné suite	Auxquelles on n'a pas donné suite	Reportées à l'exercice 2019-2020		À la constatation d'un acte répréhensible	À des mesures correctives
Infrastructure Canada	1	0	0	4	3	1	0	1	1	2
Innovation, Sciences et Développement économique Canada et Bureau du surintendant des faillites Canada	1	7	0	1	0	4	4	1	0	0
Marine Atlantique S.C.C.	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0
Ministère de la Justice Canada	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Monnaie royale canadienne	0	9	0	0	7	2	0	2	0	1
Office des transports du Canada	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcs Canada	78	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Patrimoine canadien	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pêches et Océans Canada	10	4	0	1	3	1	1	3	0	1
Personnel des Fonds non publics, Forces canadiennes	1	2	0	0	2	0	0	1	0	0
Relations Couronne-Autochtones et des Affaires du Nord Canada	1	0	0	4	4	0	0	0	0	0
Ressources naturelles Canada	2	1	0	0	0	1	0	0	0	0
Santé Canada	11	8	3	0	0	8	3	0	0	0



Organisme	Demandes de renseignements généraux	Divulgations						Enquêtes ouvertes	Divulgations qui ont donné lieu	
		Reçues	Renvoyées	Reportées de l'exercice 2017-2018	Auxquelles on a donné suite	Auxquelles on n'a pas donné suite	Reportées à l'exercice 2019-2020		À la constatation d'un acte répréhensible	À des mesures correctives
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sécurité publique Canada	0	0	0	3	1	0	2	0	0	0
Service correctionnel Canada	7	13	0	4	2	11	4	1	0	0
Services aux Autochtones Canada	3	6	0	0	6	0	0	0	0	0
Services partagés Canada	3	2	0	0	2	0	0	2	0	0
Services publics et Approvisionnement Canada	2	23	0	4	12	5	10	9	0	0
Société canadienne d'hypothèques et de logement	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0
Société Radio-Canada	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
Statistique Canada	1	2	0	0	0	2	0	0	0	0
Transports Canada	0	0	0	3	0	0	3	0	0	0
Total	323	269	3	173^a	114	129	202	59	7	20

a. L'évaluation des dossiers reportés de l'exercice 2017-2018 a permis d'établir que certains dossiers comportaient soit des divulgations supplémentaires, soit moins que celles initialement prévues.

A.2 Organisations qui ont constaté l'existence d'un acte répréhensible en vertu de la loi au cours de l'exercice 2018-2019

Organisme	Constatation d'un acte répréhensible	Mesures correctives
Agence du revenu du Canada (ARC)	Contravention d'un code de conduite (alinéa 8(e) de la loi) Déclaration de cas : Actes répréhensibles fondés ^{xxiv}	Une enquête menée par la Division des affaires internes et du contrôle de la fraude de la Direction de la sécurité et des affaires internes de la Direction générale des finances de l'administration de l'ARC a révélé que le fonctionnaire n'a pas respecté le <i>Code d'intégrité et de conduite professionnelle</i> de l'ARC et la <i>Directive sur les conflits d'intérêts, cadeaux et marques d'hospitalité, et l'après-mandat</i>.
		- Les recommandations concernant les mesures correctives sont les suivantes : - prendre les mesures disciplinaires appropriées l'égard de l'employé en question pour non-respect du code et de la directive; - veiller à ce que tous les employés de l'ARC soient rappelés de leurs responsabilités en ce qui concerne les conflits d'intérêts réels ou potentiels. - Les recommandations ont été acceptées par le commissaire de l'ARC et des mesures disciplinaires appropriées ont été prises. De plus, un message a été envoyé à tous les fonctionnaires de l'ARC pour leur rappeler leurs responsabilités concernant les conflits d'intérêts réels ou potentiels.
Infrastructure Canada	Usage abusif de fonds publics ou d'un bien public (alinéa 8(b) de la loi) Rapport de cas : Actes répréhensibles fondés ^{xxv}	L'enquête menée en vertu de la <i>Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles</i> visait à déterminer si des actes répréhensibles avaient été commis relativement à des contrats de service précis et à déterminer les circonstances entourant les actes répréhensibles allégués. Les allégations portaient sur des activités exécutées par des consultants, ainsi que sur des activités liées à l'attribution et à la gestion des marchés.
		L'agent supérieur chargé des divulgations a présenté des



Organisme	Constatation d'un acte répréhensible	Mesures correctives
		recommandations, notamment un examen des contrôles dans les domaines où des lacunes avaient été constatées, et a recommandé que d'autres travaux soient entrepris pour déterminer si une enquête administrative devait être menée. Ces recommandations ont été approuvées par l'administrateur général et sont en cours de mise en œuvre.
Affaires mondiales Canada	• Contravention grave d'un code de conduite (alinéa 8(e) de la loi)	• En octobre 2017, le Bureau des valeurs et de l'éthique et du mieux-être en milieu de travail a reçu une divulgation d'actes répréhensibles visant un cadre supérieur, alléguant des propos et des comportements inappropriés. • À la suite d'une enquête, la plupart des allégations de comportement inapproprié ont été considérées comme fondées, alors qu'il a été déterminé que les allégations concernant des commentaires inappropriés n'étaient pas fondées. • Des mesures administratives et disciplinaires ont été prises à l'égard du cadre supérieur. Des mesures ont également été prises par Affaires mondiales Canada pour rétablir l'environnement de travail au sein de l'unité.
Affaires mondiales Canada	• Mauvaise gestion dans le secteur public (alinéa 8(c) de la loi); • Contravention grave d'un code de conduite (alinéa 8(e) de la loi).	• Le 5 octobre 2016, l'agent supérieur chargé des divulgations internes a reçu une plainte visant un directeur et un directeur adjoint alléguant du népotisme, des irrégularités au niveau de la dotation, un traitement préférentiel à l'embauche, le vol de temps, des heures supplémentaires excessives et une mauvaise gestion des fournitures de bureau. • À la suite de l'enquête, il a été déterminé que les allégations concernant le népotisme, la dotation et l'embauche étaient fondées, alors qu'il n'y avait pas suffisamment de preuves pour établir la nature des actes répréhensibles pour les autres allégations.

Organisme	Constatation d'un acte répréhensible	Mesures correctives
		Le directeur a pris sa retraite pendant l'enquête et des mesures administratives ont été prises à l'égard du directeur adjoint. Des mesures ont été prises pour rétablir l'environnement de travail après l'enquête.
Affaires mondiales Canada	- Mauvaise gestion dans le secteur public (alinéa 8(c) de la loi); - Contravention grave d'un code de conduite (alinéa 8(e) de la loi).	- Le 9 avril 2018, l'agent supérieur chargé des divulgations internes a reçu une divulgation d'actes répréhensibles visant un cadre supérieur en ce qui concerne le style et la conduite de la direction, l'exercice des pouvoirs et les conflits d'intérêts. - L'enquête a confirmé les constatations d'actes répréhensibles conformément aux alinéas 8(c) et 8(e) de la loi et a permis de cerner les facteurs systémiques, les différences culturelles, l'évolution des pratiques ministérielles et la mauvaise compréhension des normes éthiques attendues d'un cadre supérieur. - L'administrateur général a accepté les recommandations et le cadre supérieur a démissionné avant la fin de l'enquête.



A.3 Organisations qui ont déclaré ne pas avoir eu d'activités liées aux divulgations au cours de la période visée par ce rapport

1. Administration canadienne de la sûreté du transport aérien
2. Administration de pilotage de l'Atlantique
3. Administration de pilotage des Grands Lacs, Ltée
4. Administration de pilotage du Pacifique Canada
5. Administration du pipeline du Nord
6. Agence canadienne d'évaluation environnementale
7. Agence canadienne de développement économique du Nord
8. Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec
9. Agence de promotion économique du Canada atlantique
10. Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario
11. Agence spatiale canadienne
12. Agriculture et Agro-alimentaire Canada
13. Banque de l'infrastructure du Canada
14. Banque du Canada
15. Bibliothèque et archives Canada
16. Bureau de la sécurité des transports du Canada
17. Bureau du Conseil privé
18. Bureau du Directeur général des élections du Canada
19. Bureau du registraire de la Cour suprême du Canada
20. Bureau du secrétaire du gouverneur général
21. Bureau du surintendant des institutions financières Canada
22. Bureau du vérificateur général du Canada
23. Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
24. Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada
25. Centre national des Arts
26. Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada
27. Commissariat à l'information du Canada
28. Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada.
29. Commissariat à la magistrature fédérale Canada

-
30. Commission canadienne des grains
 31. Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire
 32. Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada
 33. Commission de la fonction publique du Canada
 34. Commission des champs de bataille nationaux
 35. Commission mixte internationale (Section canadienne)
 36. Commission nationale des libérations conditionnelles
 37. Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés
 38. Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
 39. Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
 40. Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
 41. Conseil des arts du Canada
 42. Conseil des produits agricoles du Canada
 43. Construction de Défense Canada
 44. Corporation commerciale canadienne
 45. Destination Canada
 46. Diversification de l'économie de l'Ouest Canada
 47. Énergie atomique du Canada limitée
 48. Instituts de recherche en santé du Canada
 49. L'enquêteur correctionnel du Canada
 50. L'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public
 51. Ministère des Femmes et de l'Égalité des genres
 52. Ministère des Finances Canada
 53. Musée canadien de l'histoire
 54. Musée canadien de la guerre
 55. Musée canadien de la nature
 56. Musée canadien pour les droits de la personne
 57. Musée des beaux-arts du Canada
 58. Office de commercialisation du poisson d'eau douce
 59. Office de répartition des approvisionnements d'énergie
 60. Office national de l'énergie



-
61. Opérations des enquêtes statistiques
 62. Pétrolières et gazières des Premières Nations
 63. Postes Canada
 64. Service administratif des tribunaux judiciaires
 65. Service des poursuites pénales du Canada
 66. Société d'assurance-dépôts du Canada
 67. Société des musées de sciences et technologies du Canada
 68. Société des ponts fédéraux
 69. Société Ridley Terminals inc.
 70. Tribunal des anciens combattants
 71. VIA Rail Canada Inc.

A.4 Organisations qui n'ont pas d'agent supérieur chargé des divulgations ou de mécanismes internes pour traiter les divulgations à la fin de la période visée par ce rapport, en vertu du paragraphe 10(4) de la loi

1. Administration de pilotage des Laurentides Canada
2. Agence de la consommation en matière financière du Canada
3. Comité de surveillance des activités de renseignement de sécurité
4. Commissariat à la protection de la vie privée du Canada
5. Commissariat au lobbying du Canada
6. Commissariat aux langues officielles
7. Commission canadienne des droits de la personne
8. Commission canadienne du lait
9. Commission du droit d'auteur Canada
10. Commission externe d'examen des griefs militaires
11. Conseil canadien des normes
12. Fondation canadienne des relations raciales
13. Musée canadien de l'immigration du Quai 21
14. Office national du film
15. Savoir polaire Canada
16. Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes
17. Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs
18. Société immobilière du Canada limitée
19. Téléfilm Canada



A.5 Organisations inopérantes aux fins de rapport

1. Agence canadienne pour l'incitation à la réduction des émissions
2. Autorité du pont Windsor-Détroit
3. Commission de l'assurance-emploi du Canada
4. Commission de vérité et de réconciliation du Canada
5. Commission du droit du Canada
6. Communication Canada
7. Directeur de l'établissement de soldats
8. Directeur des terres destinées aux anciens combattants
9. Les ponts Jacques-Cartier et Champlain Inc.
10. Placement Épargne Canada

Annexe B : Termes clés

Pour les besoins de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes*^{xxvi} et du présent rapport, un **fonctionnaire** désigne toute personne à l'emploi du secteur public, ce qui inclut les administrateurs généraux et les premiers dirigeants des organisations du secteur public, mais ni les autres personnes nommées par le gouverneur en conseil (par exemple, les juges et les membres de conseils d'administration des sociétés d'État) ni les parlementaires ni leurs employés.

Selon la loi, on entend par **acte répréhensible** l'une ou l'autre des actions suivantes survenues dans le secteur public ou en rapport avec le secteur public :

- contravention d'une loi ou d'un règlement fédéral ou provincial;
- usage abusif des fonds ou des biens publics;
- cas graves de mauvaise gestion dans le secteur public;
- contravention grave d'un code de conduite établi en vertu de la loi;
- fait de causer, par action ou omission, un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité des Canadiens ou pour l'environnement;
- fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible.

On entend par **divulgaration protégée** toute dénonciation faite de bonne foi par un fonctionnaire, selon le cas :

- en vertu de la loi, auprès du superviseur immédiat de l'employé, d'un agent supérieur chargé;
- des divulgations ou du commissaire à l'intégrité du secteur public;
- dans le cadre d'une procédure parlementaire;
- dans le cadre d'une procédure établie en vertu d'une autre loi du Parlement;
- lorsqu'il est tenu légalement de le faire.

En outre, toute personne peut fournir des renseignements au sujet d'actes répréhensibles qui pourraient avoir été commis dans le secteur public au Commissariat à l'intégrité du secteur public.

Selon la loi, on entend par **représailles** l'une ou l'autre des mesures suivantes prises à l'encontre d'un fonctionnaire qui a fait une divulgation protégée ou qui a collaboré de bonne foi à une enquête relative à une divulgation :

- sanction disciplinaire;



-
- rétrogradation du fonctionnaire;
 - licenciement du fonctionnaire;
 - mesure portant atteinte à son emploi ou à ses conditions de travail;
 - menace de prendre l'une de ces mesures ou d'ordonner à une personne de le faire.

Chaque organisation assujettie à la loi doit mettre en place des **mécanismes internes** pour gérer les divulgations faites au sein de l'organisation. Celles qui sont trop petites pour le faire peuvent demander d'en être exemptées en vertu du [paragraphe 10\(4\) de la loi^{xxvii}](#). Dans un tel cas, les divulgations faites en vertu de la loi seront confiées directement au Commissariat à l'intégrité du secteur public.

L'**agent supérieur chargé des divulgations** est la personne responsable nommée au sein d'une organisation pour recevoir et traiter les divulgations faites en vertu de la loi. Les agents supérieurs chargés des divulgations ont les rôles de leadership clés suivants à assumer pour appliquer la loi au sein de leur organisation :

- fournir des renseignements, des conseils et de l'orientation aux fonctionnaires concernant les mécanismes internes de leur organisation qui s'appliquent à la divulgation, y compris la façon de faire les divulgations, la tenue d'enquêtes et le traitement des divulgations faites auprès des superviseurs;
- recevoir et consigner les divulgations et les examiner afin de déterminer s'il existe des motifs suffisants pour y donner suite en vertu de la loi;
- diriger les enquêtes liées aux divulgations, ce qui comprend déterminer s'il y a lieu de donner suite à une divulgation faite en vertu de la loi, d'entreprendre une enquête ou d'y mettre fin;
- si une divulgation ou une enquête relative à une divulgation vise une autre organisation du secteur public fédéral, coordonner le traitement de la divulgation en collaboration avec l'agent supérieur de cette autre organisation;
- communiquer, par écrit, avec les divulgateurs le résultat de tout examen ou de toute enquête liée à la divulgation ainsi qu'à l'état d'avancement des mesures prises pour y donner suite, le cas échéant;
- présenter à l'administrateur général les résultats des enquêtes et de tout problème systémique pouvant donner lieu à des actes répréhensibles et lui recommander des mesures correctives, le cas échéant.

Autres termes pertinents

allégation d'un acte répréhensible

Communication par voie de divulgation d'un incident représentant potentiellement un acte répréhensible, tel qu'elle est définie à l'[article 8 de la loi^{xxviii}](#). L'allégation doit être faite de bonne foi, et la personne faisant l'allégation doit avoir des motifs raisonnables de croire que ce qu'elle divulgue est vrai.

demande de renseignements généraux

Demande de renseignements concernant les mécanismes établis aux termes de la loi ou un acte répréhensible potentiel, sans compter une divulgation actuelle.

divulgation

La communication d'information par un fonctionnaire à son superviseur immédiat ou à l'agent supérieur chargé des divulgations qui comprend une ou plusieurs allégations d'actes répréhensibles qui pourraient avoir été commis dans le secteur public, selon l'[article 12 de la loi^{xxix}](#).

donner suite à une divulgation (divulgation admissible)

Une divulgation où des mesures ont été prises, y compris l'analyse préliminaire, la recherche de faits et l'enquête, pour déterminer si un acte répréhensible a été commis ou non et faire cette détermination au cours de la période visée par le rapport.

enquête

Une enquête officielle lancée à la suite d'une divulgation.

ne pas donner suite à une divulgation (divulgation inadmissible)

Une divulgation reçue pour laquelle l'agent supérieur chargé des divulgations internes a déterminé que la définition de l'acte répréhensible en vertu de la Loi n'était pas respectée. La divulgation est soit renvoyée à un autre processus, soit n'exige aucune autre mesure.



Notes de bas de page

- i. *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, article 38.1, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-31.9/page-9.html>
- ii. *Public Servants Disclosure Protection Act*, section 2, <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/P-31.9/page-1.html#h-402914>
- iii. *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, paragraphe 10(2), <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-31.9/page-2.html>
- iv. *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, paragraphe 10(4), <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-31.9/page-2.html>
- v. *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, article 8, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-31.9/page-1.html>
- vi. Cadre de responsabilisation de gestion, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/cadre-responsabilisation-gestion.html>
- vii. Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/sondage-fonctionnaires-federaux.html>
- viii. Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/sondage-fonctionnaires-federaux/2018.html>
- ix. Centre d'expertise pour la santé mentale en milieu de travail, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/sante-mieux-etre-fonctionnaires/sante-mentale-travail.html>
- x. Budget de 2018, <https://www.budget.gc.ca/2018/home-accueil-fr.html>
- xi. *Créer une fonction publique diversifiée et inclusive : Rapport final du Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion*, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/rapports/creer-fonction-publique-diversifiee-inclusive-rapport-final-groupe-travail-conjoint-syndical-patronal-diversite-inclusion.html>
- xii. *Unis dans la diversité : une voie vers la réconciliation*, <https://www.canada.ca/fr/conseil-prive/organisation/greffier/publications/unis-diversite.html>
- xiii. *Milieus de travail sains : Entamer un dialogue et prendre des mesures pour lutter contre le harcèlement dans la fonction publique*, <https://www.canada.ca/fr/conseil-prive/organisation/greffier/publications/milieus-travail-sains.html>
- xiv. *Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement*, <https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=26041>
- xv. *Directive sur le processus de traitement des plaintes de harcèlement*, <https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=26040>
- xvi. *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-86-304/index.html>
- xvii. *Code canadien du travail*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/l-2/>
- xviii. *S'agit-il de harcèlement? Outil au service des employés*, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/harcelement-outil-service-employes.html>
- xix. *Communication face à face*, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/face-face-prevention-resolution-harcelement-environnement-travail-sain.html>
- xx. *Guide d'application du processus de résolution du harcèlement*, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/guide-application-processus-resolution-harcelement.html>
- xxi. *Guide du gestionnaire sur la prévention et la résolution du harcèlement*, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/guide-gestionnaire-prevention-resolution-harcelement.html>
- xxii. *Guide du gestionnaire sur le rétablissement du milieu de travail à la suite d'une plainte de harcèlement*, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/retablissement-milieu-travail-suite-plainte-harcelement.html>

-
- publique/prevention-resolution-harcelement/guide-gestionnaire-retablissement-milieu-travail-suite-plainte-harcelement.html
- xxiii. *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, article 52, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-31.9/page-11.html>
- xxiv. Agence du revenu du Canada, Actes répréhensibles fondés, <https://ouvert.canada.ca/fr/search/wrongdoing/reference/bfb4958296cc4aebc4da7b7e940e2145>
- xxv. Infrastructure Canada, Actes répréhensibles fondés, <https://ouvert.canada.ca/fr/search/wrongdoing/reference/470292625dddf91961fcfb8063989624>
- xxvi. *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-31.9/index.html>
- xxvii. *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, paragraphe 10(4), <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-31.9/page-2.html>
- xxviii. *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, article 8, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-31.9/page-1.html#h-393448>
- xxix. *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, article 12, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-31.9/page-2.html>

