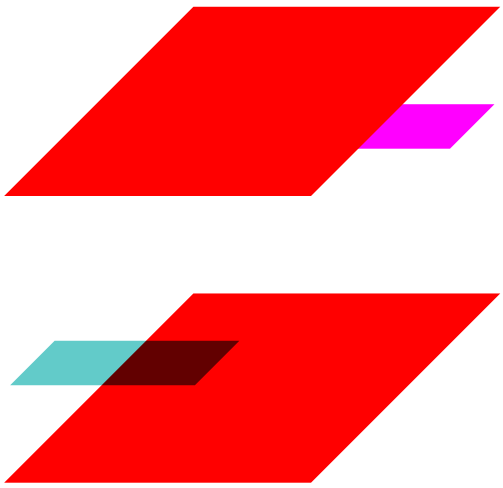
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Treasury Board of Canada Secretariat
Canada

Rapport annuel sur la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles 2020-2021



© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor, 2021

Nº de catalogue BT1-18F-PDF
ISSN 2292-0498

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

Ce document est disponible en médias substituts 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

À propos du présent rapport 3

Bureau du dirigeant principal des ressources humaines : activités à l'appui d'un lieu de travail éthique 4

- Agents supérieurs et communautés de pratique 4
- *Politique sur la gestion des personnes* et *Directive sur les conflits d'intérêts* 4
- Diversité et inclusion en milieu de travail 5
- Prévenir et résoudre les cas de harcèlement et de violence en milieu de travail 5
- La santé mentale en milieu de travail 6
- Participation à l'échelle internationale 7

Activités d'éducation et de sensibilisation 8

- À l'échelle du gouvernement 8
- Organisations du secteur public fédéral 8

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux : l'éthique en milieu de travail 10

- Résultats pour l'ensemble de la fonction publique 10
- Résultats désagrégés 11

Activités de divulgation organisationnelles 13

- Demandes de renseignements et activités de divulgation signalées 13
- Demandes de renseignements 13
- Étapes du processus de divulgation d'un acte répréhensible 15
- Étape 1 - Divulgations d'informations concernant des allégations 15
- Étape 2 - Évaluation des allégations 16
- Étape 3 - Enquête sur les allégations 22
- Étape 4 - Conclusions et mesures correctives déclarées 23

Annexe A - Sommaire des activités organisationnelles liées aux divulgations en vertu de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* 24

- A.1 Activité liées aux divulgations, de 2016-2017 à 2020-2021 24
- A.2 Organisations qui ont fait état d'activités en vertu de la Loi en 2020-2021 26

A.3 Organisations qui ont déclaré un constat d'acte répréhensible en vertu de la Loi en 2020-2021 30
A.4 Organisations qui ont déclaré ne pas avoir eu d'activités liées à des divulgations en 2020-2021 34
A.5 Organisations qui n'ont pas d'agent supérieur en matière de divulgations d'actes répréhensibles conformément au paragraphe 10 (4) de la Loi 37
A.6 Organisations inactives aux fins de production de rapports 38
Annexe B - Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux : l'éthique en milieu de travail 39
Analyse des données désagrégées selon la démographie, la région et le secteur 41
Annexe C - Processus de divulgation en vertu de la Loi 46
Annexe D - Termes clés 47
Autres termes pertinents 48
Notes de fin de rapport 50

Message de la dirigeante principale des ressources humaines

J'ai le plaisir de présenter le 14e Rapport annuel concernant la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* au président du Conseil du Trésor du Canada en vue de son dépôt au Parlement.

La *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* renforce la confiance à l'égard du secteur public en favorisant un environnement dans lequel les fonctionnaires ont le sentiment de pouvoir demander des renseignements concernant d'éventuels actes répréhensibles ou dénoncer de tels actes. Le présent rapport fournit des renseignements sur les activités liées à la divulgation de ces actes dans les organisations du secteur public fédéral ainsi que des renseignements détaillés sur les mesures prises par celles-ci en réponse aux allégations d'actes répréhensibles.

Les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de cette année montrent que, dans l'ensemble, les fonctionnaires estiment que leur lieu de travail est plus éthique que l'année dernière, ce qui porte à croire que les activités d'éducation et de sensibilisation en cours ont une incidence. Il s'agit certes d'une tendance positive, mais il reste encore du travail à faire, car elle ne se manifeste pas uniformément dans l'ensemble de la fonction publique.

Mon bureau a continué à soutenir les organisations fédérales dans la création et le maintien d'un milieu de travail éthique où les employés se sentent à l'aise de divulguer des actes répréhensibles. La mise en œuvre de la nouvelle *Politique sur la gestion des personnes* et des directives connexes, y compris la *Directive sur les conflits d'intérêts*, a renforcé la responsabilisation des administrateurs généraux envers la prévention des situations qui nuisent à un lieu de travail éthique et la prise de mesures pour y remédier. La création du Centre sur la diversité et l'inclusion en septembre 2020 et le déploiement d'efforts continus pour prévenir les cas de harcèlement et de discrimination ont contribué à créer des lieux de travail sains à l'appui de la santé mentale et font partie de notre soutien continu aux administrateurs généraux et aux dirigeants à tous les niveaux.

Dans le cadre de ces efforts, nous continuerons à favoriser une culture en milieu de travail saine et axée sur l'éthique, le respect, la diversité et l'inclusion. En même temps, nous continuerons à sensibiliser les fonctionnaires au processus de divulgation à leur disposition, dont les mesures de protection contre les actes de représailles, de sorte que les fonctionnaires se sentent en sécurité et soutenus lorsqu'ils doivent dénoncer d'éventuels actes répréhensibles maintenant et à l'avenir.

Original signé par :

Christine Donoghue
Dirigeante principale des ressources humaines
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

À propos du présent rapport

Le présent Rapport annuel concernant la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (la Loi) couvre la période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021. Le rapport contient des renseignements sur les activités de divulgation dans le secteur public fédéral, notamment les ministères, les organismes et les sociétés d'État au sens de l'article 2 de la Loi. Le rapport contient également des renseignements sur les activités que le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) a entreprises au cours de la même période pour favoriser une culture éthique en milieu de travail.

Chaque organisation assujettie à la Loi est tenue de désigner un agent supérieur en matière de divulgations internes à qui il appartient de donner suite aux divulgations faites en vertu de la Loi et d'établir des procédures internes pour les gérer. Par ailleurs, les organisations qui sont trop petites pour désigner un agent supérieur ou établir leurs propres procédures internes peuvent demander directement au Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada (CISP) de donner suite aux allégations qui leur ont été divulguées. Le présent rapport ne contient pas de renseignements sur les divulgations ou les plaintes de représailles déposées auprès du CISP, les autres mécanismes de recours ou les divulgations anonymes.

Bureau du dirigeant principal des ressources humaines : activités à l'appui d'un lieu de travail éthique

Agents supérieurs et communautés de pratique

Afin d'aider les agents supérieurs à donner suite aux divulgations d'actes répréhensibles et les gestionnaires à fournir le soutien nécessaire aux fonctionnaires de leur organisation, le BDPRH a continué à élaborer des guides et des outils à leur intention et à leur prodiguer des conseils. Le BDPRH a également continué à offrir aux agents supérieurs nouvellement désignés des séances d'orientation individuelles en ce qui a trait aux divulgations d'actes répréhensibles ainsi qu'à leurs équipes afin de s'assurer qu'ils comprennent leurs responsabilités en vertu de la Loi.

En outre, le BDPRH a continué à faciliter la tenue d'activités destinées à la communauté de pratique à l'échelle du gouvernement afin de permettre l'échange de stratégies prometteuses et l'entretien de discussions sur les nouveautés dans les domaines des valeurs et de l'éthique, de la divulgation d'actes répréhensibles, des mesures de protection contre les représailles et de la résolution des conflits d'intérêts. Parmi ces activités, notons l'organisation de neuf réunions du Réseau interministériel sur les valeurs et l'éthique et le soutien offert dans le cadre de six réunions du Groupe de travail sur la divulgation interne.

En 2020, le BDPRH a publié un guide évolutif à l'intention des ministères[i] afin de soutenir la prestation des programmes et des services aux Canadiens au cours de l'assouplissement graduel, sûr et durable des restrictions liées à la COVID-19. De plus, le BDPRH a fourni de l'information en ligne pour soutenir la santé physique et mentale des fonctionnaires et pour les aider à s'adapter au travail à distance. Bien qu'il ne s'agisse pas là de conseils sur la divulgation d'actes répréhensibles, ces mesures de soutien ont tout de même contribué à favoriser un lieu de travail sain et éthique. Le BDPRH continuera à surveiller les effets du travail à distance et à adapter son soutien en conséquence.

Politique sur la gestion des personnes et *Directive sur les conflits d'intérêts*

La nouvelle *Politique sur la gestion des personnes*[ii] et la *Directive sur les conflits d'intérêts*[iii] connexe sont entrées en vigueur le 1er avril 2020. Pour aider les administrateurs généraux à s'acquitter de leurs obligations en matière de prévention et de résolution des situations de conflits d'intérêts et de responsabilités conflictuelles, le BDPRH a élaboré et distribué plusieurs guides et tenu des séances de sensibilisation à distance sur ces questions à l'intention des praticiens des valeurs et de l'éthique et des agents supérieurs désignés.

Les obligations de la nouvelle politique et de la nouvelle directive complètent l'obligation des administrateurs généraux prévue dans le *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*[iv] de veiller à ce que les fonctionnaires puissent obtenir des conseils appropriés sur les questions d'éthique au sein de leur organisation.

Diversité et inclusion en milieu de travail

Une fonction publique diversifiée et inclusive est importante pour créer une culture en milieu de travail au sein de laquelle les fonctionnaires issus des groupes en quête d'équité se sentent à l'aise de dénoncer des actes répréhensibles.

Le Centre sur la diversité et l'inclusion[v] (CDI) a été créé en septembre 2020 pour aider les administrateurs généraux et les dirigeants de tous les niveaux à créer une fonction publique plus inclusive et diversifiée. Le CDI a amorcé l'élaboration de programmes et d'activités axés sur des solutions pangouvernementales en établissant des partenariats avec des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, des groupes en quête d'équité et des intervenants. Les activités comprenaient la mise en place d'un programme de mentorat pour mieux soutenir le perfectionnement en leadership, la création d'une communauté de pratique des agents supérieurs désignés pour l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion et l'élaboration d'une plateforme permettant aux fonctionnaires de groupes issus de la diversité de partager leurs expériences.

En 2020-2021, le BDPRH a mené plusieurs activités qui ont contribué à la modernisation du régime d'équité en matière d'emploi et au changement des attitudes au sein de la fonction publique à l'égard de la diversité et de l'inclusion. Il a notamment apporté son soutien à l'élaboration et à l'adoption des modifications apportées à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Les activités visaient à éliminer ou à réduire les obstacles systémiques auxquels sont confrontés les groupes en quête d'équité et à mobiliser les principaux ministères fédéraux sur la modernisation de la collecte et l'analyse des données sur l'équité en matière d'emploi afin de faire progresser les discussions sur la déclaration volontaire.

Prévenir et résoudre les cas de harcèlement et de violence en milieu de travail

Il est essentiel d'avoir un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence pour que les employés n'aient pas peur de dénoncer des actes répréhensibles.

L'équipe du Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) a élaboré un nouveau règlement en 2019-2020 pour mieux protéger les employés contre le harcèlement et la violence dans les lieux de travail sous réglementation fédérale. Pour faire en sorte que le harcèlement et la violence ne soient pas tolérés, excusés ou ignorés dans la fonction publique, le

BDPRH a collaboré avec les agents négociateurs et publié une nouvelle *Directive sur la prévention et la résolution du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*[vi] en décembre 2020.

Le BDPRH a également collaboré avec l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) et le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail pour faciliter l'élaboration de trois cours sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail destinés aux employés, aux superviseurs et aux gestionnaires de la fonction publique, aux membres des comités ministériels de santé et de sécurité au travail et aux destinataires désignés[1, vii].

La santé mentale en milieu de travail

Le fait de disposer de conditions de travail favorables à la santé mentale et au mieux-être contribue à une plus grande participation des employés et renforce la confiance des fonctionnaires lorsqu'ils doivent faire part de leurs préoccupations concernant des actes répréhensibles.

Le Centre d'expertise pour la santé mentale en milieu de travail[viii] du BDPRH aide les organisations fédérales à se conformer à la *Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail*[ix] et fait progresser la *Stratégie pour la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail*[x].

Les résultats du sondage ministériel réalisé pour prendre le pouls de la situation au cours de l'année écoulée indiquent que le travail à domicile a diverses répercussions sur la santé mentale. Certains répondants ont fait état de répercussions positives et d'un environnement de travail plus sain, et d'autres ont indiqué des répercussions négatives attribuables à des sentiments d'angoisse en raison de l'incertitude et de la solitude. Les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux[xi] (SAFF) de 2020 montrent des améliorations globales en matière de sensibilisation à la santé mentale et de satisfaction à l'égard des mesures prises par les gestionnaires pour soutenir la santé mentale des employés, et en ce qui a trait aux incidents de harcèlement et de violence. En revanche, les stress liés à la charge de travail, à l'isolement social, aux longues heures de travail et au maintien de l'équilibre avec les responsabilités familiales se sont accrus et sont désormais les principaux facteurs affectant la santé mentale au sein de la fonction publique.

1. Un destinataire désigné est une personne ou une unité de travail désignée par un employeur à qui l'avis d'un incident peut être fourni. Voir l'article 14 du *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*.

En 2020, le Centre d'expertise a créé un ensemble bien établi de ressources en santé mentale pour les fonctionnaires[xii]. Cet ensemble contient des outils pour les employés qui doivent surmonter des obstacles lorsqu'ils travaillent à distance, comme le maintien d'un juste équilibre entre la vie familiale et la prestation de soins et le travail.

Participation à l'échelle internationale

Le BDPRH continue de collaborer avec des organisations internationales aux efforts mondiaux visant l'intégrité et la lutte contre la corruption. Cette participation aux efforts internationaux permet au BDPRH de se tenir au courant des activités, des recherches et des pratiques exemplaires mondiales dans les domaines de l'intégrité, de la lutte contre la corruption et des régimes de divulgation. Cette participation permet aussi au BDPRH de continuer à partager et à promouvoir les stratégies fructueuses du Canada, dont celles indiquées ci-après.

- Représenter le Canada au sein du Groupe de travail sur la fonction publique et l'intégrité de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et contribuer à l'élaboration d'un modèle de maturité en matière d'intégrité publique et d'outils de pratiques exemplaires pour compléter le Manuel de l'OCDE sur l'intégrité publique[xiii].
- Fournir une expertise stratégique en matière d'intégrité à Affaires mondiales Canada en tant que représentant du Canada au sein du groupe de travail de l'OCDE sur la corruption et des groupes de travail sur la lutte contre la corruption aux Nations Unies et au G20. De plus, le BDPRH participe actuellement à des projets de développement international, notamment le renforcement de l'éthique et de l'intégrité en Afrique du Sud et la modernisation de la fonction publique péruvienne.
- Fournir des informations sur les efforts du Canada en matière de lutte contre la corruption au ministère de la Justice Canada en tant que représentant canadien au Mécanisme de suivi de la mise en œuvre de la Convention interaméricaine contre la corruption de l'Organisation des États américains.

Activités d'éducation et de sensibilisation

À l'échelle du gouvernement

En complément des activités du BDPRH visant à promouvoir les pratiques éthiques et un environnement positif pour la divulgation d'actes répréhensibles dans l'ensemble de la fonction publique, l'EFPC offre une formation à l'échelle du gouvernement pour promouvoir les valeurs et l'éthique au travail.

En 2021, l'EFPC a constaté une augmentation de 25 % de l'achèvement des cours sur les valeurs et l'éthique qu'elle propose, par rapport à 2020 :

- 24 967 fonctionnaires ont suivi le cours obligatoire de l'EFPC « Fondements des valeurs et de l'éthique pour les employés » (C255);
- 1 460 gestionnaires ont suivi le cours « Fondements des valeurs et de l'éthique pour les gestionnaires » (C355).

Organisations du secteur public fédéral

Comme pour les années précédentes, les organisations du secteur public fédéral ont pris des mesures pour sensibiliser davantage les fonctionnaires au processus de divulgation et les renseigner à ce sujet et offrir un soutien aux fonctionnaires qui souhaitent dénoncer des actes répréhensibles. Notons à titre d'exemple les activités suivantes :

- créer des sites intranet et des messages destinés à accroître le degré de sensibilisation au processus de divulgation;
- créer des affiches afin de promouvoir une ligne d'assistance téléphonique en matière d'éthique;
- organiser des examens annuels des codes de conduite et des procédures de divulgation de l'organisation;
- fournir une formation sur les valeurs et l'éthique et d'autres produits de formation en ligne à rythme libre;
- envoyer des courriels à tout le personnel et informer les nouveaux employés;
- organiser des assemblées générales, des réunions de tout le personnel, des groupes de discussion et des discussions virtuels;
- créer des balados;
- promouvoir la dénonciation par l'intermédiaire de tiers et le SAFF.

Voici quelques exemples des efforts investis par certaines organisations pour faire connaître le processus de divulgation et renseigner les fonctionnaires à ce sujet en 2020-2021 :

- le Service correctionnel du Canada a remanié les pages sur la divulgation dans son intranet afin de fournir au personnel des renseignements clairs et pertinents sur son Bureau de divulgation interne, le processus de divulgation et les rôles et responsabilités des employés et de la direction relativement à la Loi;
- EDSC a publié une affiche intitulée « *Quelque chose vous semble anormal au travail?* » et un balado intitulé « *Adapter nos priorités à la nouvelle normalité* » dans ses comptes de médias sociaux afin d'accroître la sensibilisation aux pratiques exemplaires en rapport avec son Code de conduite et d'en faire la promotion;
- Environnement et Changement climatique Canada a diffusé des messages de sensibilisation, fait la promotion d'un cadre de recours évolutif et mis en place une formation obligatoire pour renseigner davantage le personnel au sujet de la Loi, de la divulgation d'actes répréhensibles, de la confidentialité et des mesures de protection contre les représailles;
- le Centre de recherches pour le développement international a fait connaître la Loi en affichant des messages sur la divulgation d'actes répréhensibles sur des écrans de téléviseurs dans le bureau et a mis à jour la politique interne et les procédures de divulgation pour les aligner sur la législation et les pratiques exemplaires.

Si l'EFPC a vu une augmentation du nombre de fonctionnaires qui ont suivi ses cours, les autres organisations du secteur public fédéral ont, dans l'ensemble, indiqué qu'elles ont fourni à leurs employés moins de formation complémentaire interne sur les valeurs et l'éthique qu'en 2019-2020, certaines citant la pandémie comme raison de la réduction de leurs activités de formation.

En plus de la formation de l'EFPC, environ une organisation sur cinq a déclaré :

- qu'elle offre des modules d'apprentissage et une formation en ligne à rythme libre sur les valeurs et l'éthique et les questions connexes ou sur la Loi;
- qu'elle donne une formation obligatoire autonome propre à l'organisation dans ces domaines.

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux : l'éthique en milieu de travail

Chaque année, le BDPRH réalise le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF)[xiv], ce qui permet à la fonction publique d'évaluer ce qu'elle fait bien et ce qu'elle pourrait améliorer afin de garantir l'amélioration continue des pratiques de gestion des personnes au sein du gouvernement[2].

Le sondage comprend trois questions sur ce que les fonctionnaires considèrent comme étant un milieu de travail éthique. Les résultats donnent un aperçu de la façon dont les fonctionnaires sont équipés pour faire face à des questions telles que les dilemmes liés aux valeurs et à l'éthique. En outre, les résultats peuvent être désagrégés, notamment en fonction de la démographie, de la région ou de l'organisation[3].

Résultats pour l'ensemble de la fonction publique

Les résultats du SAFF de 2020 montrent une perception plus positive de l'éthique en milieu de travail pour l'ensemble de la fonction publique, par rapport aux dernières années.

- 74 % des fonctionnaires ont indiqué qu'ils estiment que leur ministère ou organisme fait un bon travail de promotion des valeurs et de l'éthique dans le milieu de travail, ce qui représente une hausse par rapport au résultat de 69 % obtenu en 2019 et en 2018[4].
- 73 % des fonctionnaires ont répondu que les cadres supérieurs de leur ministère ou organisme donnent l'exemple en matière de comportement éthique, contre 68 % en 2019. Ce résultat correspond à une tendance générale à la hausse au cours des cinq derniers SAFF, puisqu'il était de 58 % en 2011.
- 73 % des fonctionnaires ont indiqué qu'ils sauraient où aller pour obtenir de l'aide afin de résoudre la situation s'ils étaient confrontés à un dilemme éthique ou à un conflit entre les valeurs dans le lieu de travail, une hausse par rapport au résultat de 71 % en 2019. Il est trop tôt pour signaler un renversement de la tendance à la baisse observée depuis que cet indicateur a atteint un sommet de 77 % en 2014.
- 55 % des fonctionnaires ont indiqué qu'ils ont le sentiment de pouvoir entamer un processus de recours officiel (par exemple, grief, plainte ou appel) sans crainte de représailles, soit une hausse par rapport au pourcentage de 50 % obtenu en 2019. Bien que cet indicateur ait tendance à augmenter depuis 2011, il est encore possible de faire mieux.

2. Les répondants du SAFF proviennent uniquement de l'administration publique centrale telle qu'elle est définie au paragraphe 11 (1) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.
3. L'annexe B fournit plus de détails sur les résultats du SAFF de 2020 concernant l'éthique au travail.
4. Étant donné que cette question a été posée pour la première fois en 2018, il est difficile de tirer des conclusions sur toute tendance émergente.

Résultats désagrégés

Les résultats obtenus pour les questions du SAFF sur l'éthique ont été analysés en ventilant les données par sexe, province et territoire, groupe visé par l'équité en matière d'emploi, groupe d'emploi et mandat organisationnel afin de mieux comprendre le paysage des valeurs et de l'éthique de la fonction publique fédérale. Cette analyse a permis de mieux comprendre les domaines dans lesquels il existe des différences notables entre les points de vue de groupes de fonctionnaires particuliers et ceux des autres groupes, ou de la fonction publique dans son ensemble[5]. Des exemples sont présentés ci-dessous.

- Les employés qui s'identifient comme personnes en situation de handicap, Autochtones ou personnes de diverses identités de genre ont signalé des taux de harcèlement et de violence presque deux fois plus élevés et des taux de discrimination de deux à trois fois plus élevés, par rapport à ceux de l'ensemble de la fonction publique. Les personnes appartenant à une minorité visible ont signalé des taux de discrimination plus élevés que ceux de la fonction publique dans son ensemble. Les expériences vécues par ces employés peuvent avoir une incidence sur leur décision de poursuivre ou non un processus de recours officiel.
- Les employés de la Colombie-Britannique, de l'Alberta et de la Saskatchewan ont généralement une opinion moins positive à l'égard d'un milieu de travail éthique que les employés situés à d'autres endroits. Cependant, une certaine amélioration a été observée en Colombie-Britannique et en Alberta par rapport à 2019-2020.
- Les employés travaillant dans le groupe d'emploi de la sécurité et dans les organisations militaires et de la sécurité sont moins positifs à l'égard d'un environnement éthique dans leur lieu de travail que l'ensemble de la fonction publique. Il convient de mentionner que seuls 47 % des employés qui appartiennent au groupe d'emploi de la sécurité et 62 % des employés qui travaillent au sein d'organisations militaires et de la sécurité ont donné une réponse positive à la question de savoir si les cadres supérieurs dans leur ministère ou organisme montraient l'exemple en affichant un comportement éthique. Ce pourcentage était de 73 % pour l'ensemble de la fonction publique.
- Seuls 41 % des employés qui travaillent à l'étranger étaient convaincus de pouvoir lancer une procédure de recours officielle sans crainte de représailles, contre 55 % pour l'ensemble de la fonction publique. Seuls 64 % des membres de ce groupe ont donné une réponse positive à la question de savoir si les cadres supérieurs de leur ministère ou organisme montraient l'exemple en affichant un comportement éthique, par opposition à 73 % pour l'ensemble de la fonction publique.

5. Les résultats sont présentés en détail à l'annexe B.

- Les employés qui travaillent dans le groupe des services juridiques étaient moins convaincus de pouvoir lancer un processus de recours officiel sans crainte de représailles (46 %), un taux qui est inférieur à celui de l'ensemble de la fonction publique (55 %).

Ces informations permettront au BDPRH et aux administrateurs généraux de mieux orienter leur stratégie de sensibilisation ciblée afin de promouvoir davantage les pratiques éthiques et un milieu de travail positif aux fins de la divulgation d'actes répréhensibles dans le secteur public.

Activités de divulgation organisationnelles

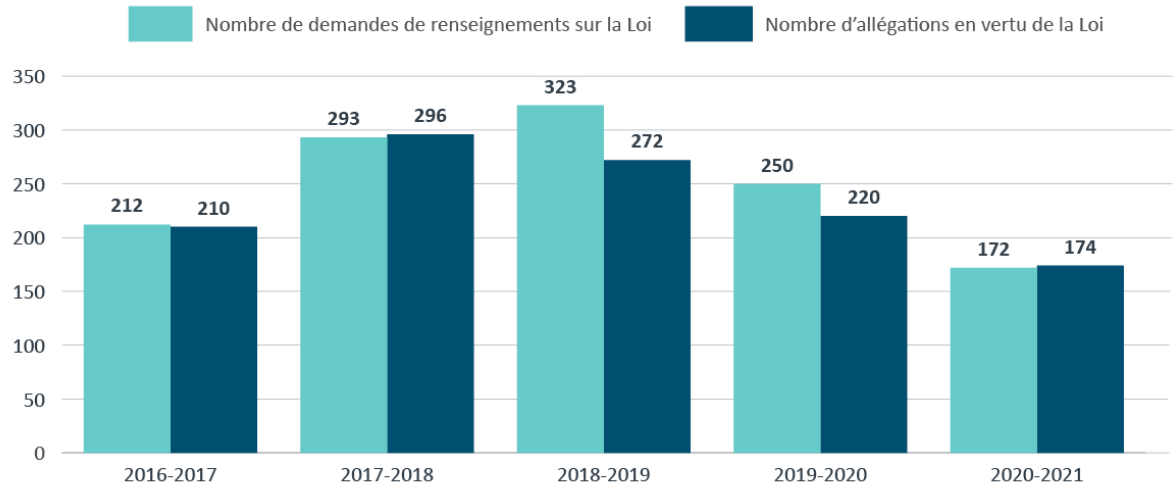
Demandes de renseignements et activités de divulgation signalées

Dans le cadre des efforts continus visant à améliorer les rapports sur les activités de divulgation du secteur public, en 2020-2021, le BDPRH a demandé aux organisations de rendre compte du nombre d'allégations d'actes répréhensibles figurant dans chaque divulgation faite par des fonctionnaires à leur superviseur ou à l'agent supérieur en matière de divulgations. La demande du BDPRH reflète le fait qu'un seul acte de divulgation peut comprendre plus d'une allégation d'acte répréhensible, comme le souligne l'article 8 de la Loi. Le fait de signaler le nombre d'allégations et le nombre de divulgations permet d'apporter plus de précisions en comparaison aux rapports précédents dans lesquels chaque allégation était comptée comme une divulgation distincte. L'annexe D contient un glossaire des termes clés utilisés dans le présent rapport.

Demandes de renseignements

Les fonctionnaires peuvent demander des renseignements sur le processus de divulgation sans faire de divulgation ou d'allégation officielle. Le nombre de demandes de renseignements au sujet de la Loi a considérablement diminué en 2020-2021 pour atteindre 172, soit le nombre le plus bas des cinq dernières années. Comme le montre la figure 1, une tendance semblable peut être observée dans le nombre de demandes de renseignements et d'allégations.

Figure 1 - Tendance dans le nombre de demandes de renseignements sur la Loi et d'allégations en vertu de la Loi, de 2016-2017 à 2020-2021



Il est difficile de dire précisément ce qui contribue à la tendance à la baisse dans le nombre de demandes de renseignements indiqué dans la figure 1. Cette tendance peut donner à penser que les efforts visant à mieux faire connaître la Loi, ainsi que les autres mécanismes de recours, ont permis aux fonctionnaires de mieux comprendre les mécanismes à leur disposition. La tendance pourrait également être le résultat du fait que les fonctionnaires ont travaillé à distance en raison des restrictions relatives à la COVID-19 au cours de l'année écoulée et qu'ils ont moins d'occasions d'observer des activités qui pourraient mener à une divulgation. La tendance peut aussi être influencée par d'autres facteurs, car les données ne permettent pas de tirer une conclusion sur ce point.

Étapes du processus de divulgation d'un acte répréhensible[6]

Étape 1 - Divulgation d'informations concernant des allégations
Divulgation d'une ou de plusieurs allégations d'actes répréhensibles.

Étape 2 - Évaluation des allégations
Évaluation des allégations pour en vérifier l'admissibilité en vertu de la Loi.

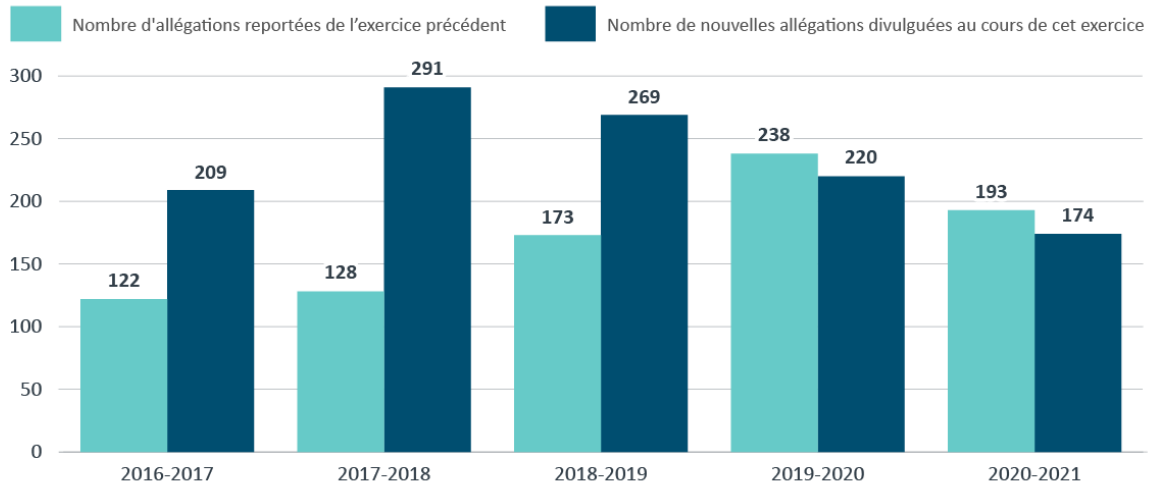
Étape 3 - Enquête sur les allégations
Réalisation d'une enquête si l'allégation est admissible. Si elle ne l'est pas, prise en considération d'autres mesures correctives ou recours.

Étape 4 - Conclusions et mesures correctives déclarées
Présentation des conclusions et prise des mesures correctives qui s'imposent.

Étape 1 - Divulgations d'informations concernant des allégations

En 2020-2021, 123 fonctionnaires ont fait 101 divulgations contenant 174 allégations, ce qui représente le nombre de nouvelles allégations divulguées le plus faible au cours des cinq dernières années (figure 2)[7].

Figure 2 - Nouvelles allégations et allégations reportées des années précédentes, de 2016-2017 à 2020-2021



6. Les détails du processus, de la divulgation aux conclusions et aux mesures correctives, conformément à la Loi, figurent à l'annexe C.
7. Le nombre de fonctionnaires qui ont fait des divulgations est plus élevé que le nombre de divulgations parce que les fonctionnaires peuvent faire une divulgation conjointe.

Le nombre d'allégations reportées de l'exercice précédent a diminué, passant de 238 allégations en 2019-2020 à 193 en 2020-2021. Sur les 193 allégations reportées de 2019-2020 à 2020-2021, 101 (52 %) ont été divulguées en 2019-2020 et 92 (48 %), en 2018-2019 ou avant.

Selon les organisations du secteur public fédéral, le manque de capacité d'enquête à l'interne est un des obstacles qui nuit à la résolution rapide des cas de divulgation. Pour surmonter cet obstacle, le BDPRH a mis en place en 2018 une offre à commandes principale et nationale (OCPN) pour les services d'enquête, et la liste des fournisseurs de services disponibles qui en a découlé est régulièrement mise à jour.

Six grandes organisations et une petite organisation ont eu recours à l'OCPN en 2020-2021. Les organisations, peu importe la taille, ont donné des réponses positives concernant l'OCPN. Elles ont indiqué par exemple que l'OCPN les aidait à obtenir facilement et rapidement des services d'enquête de fournisseurs qualifiés et bilingues, ce qui est particulièrement vrai pour les organisations qui ne disposent pas d'une capacité d'enquête à l'interne. Un petit nombre d'organisations ont déclaré que l'OCPN n'avait eu aucune incidence sur leur capacité d'enquête, soit parce qu'elles disposaient de leurs propres enquêteurs, soit parce que l'OCPN ne s'appliquait pas à elles, comme dans le cas des sociétés d'État.

Étape 2 - Évaluation des allégations

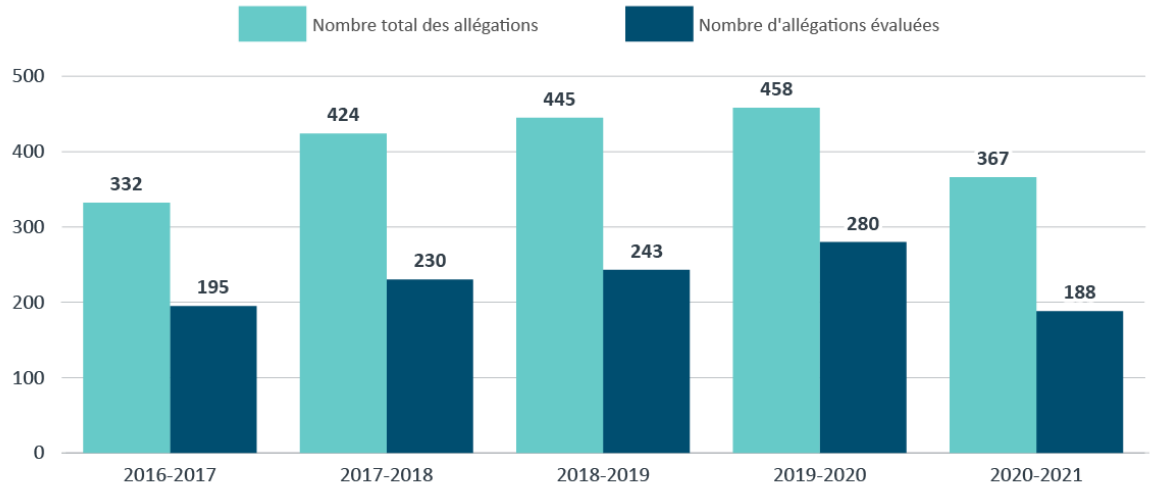
Chaque allégation est évaluée par l'agent supérieur en matière de divulgation interne au sein de l'organisation afin de déterminer si elle correspond à la définition d'un acte répréhensible de la Loi et s'il y a matière à enquête.

En 2020-2021, 51 % (188 sur 367) du nombre total des allégations ont été évaluées[8]. Ce pourcentage représente une baisse par rapport à la tendance à la hausse observée des quatre années précédentes, pour lesquelles le pourcentage des allégations évaluées se situait entre 54 % en 2017-2018 et 61 % en 2019-2020 (figure 3).

Sur les 188 allégations évaluées en 2020-2021, 102 (54 %) ont été reportées des années précédentes, dont 65 (35 %) ont été divulguées en 2019-2020 et 37 (19 %), en 2018-2019 ou avant.

8. Le nombre total des allégations comprend les allégations divulguées au cours de l'exercice, celles qui proviennent d'autres organisations du secteur public ainsi que celles qui sont reportées d'exercices précédents. Le nombre d'allégations évaluées comprend celles auxquelles on a donné suite (traitées en vertu de la Loi) et celles auxquelles on n'a pas donné suite (non traitées en vertu de la Loi) en date du 31 mars 2021.

Figure 3 - Nombre total des allégations et des allégations évaluées, de 2016-2017 à 2020-2021



Allégation par type d'acte répréhensible

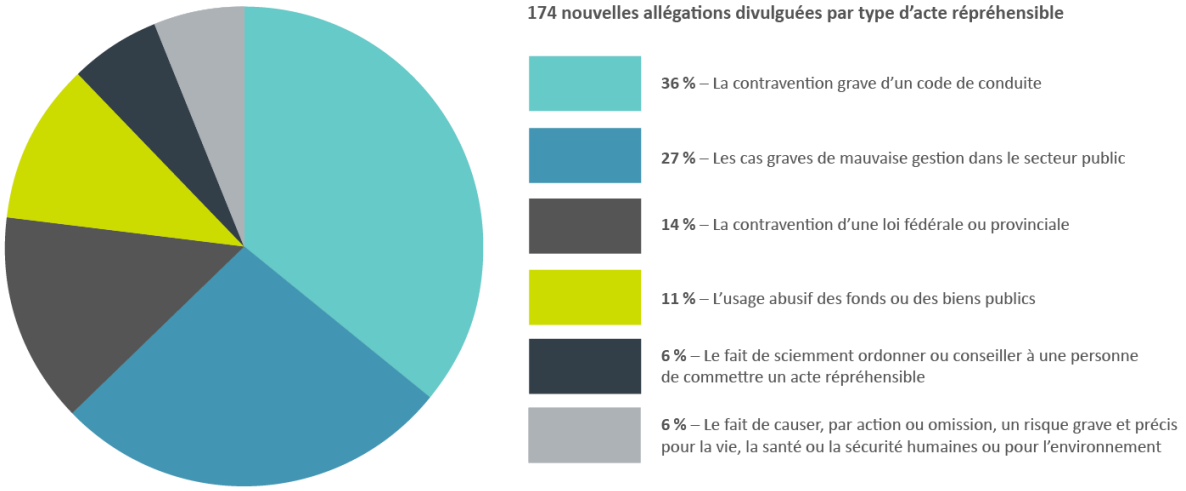
Par rapport à l'année précédente, le pourcentage d'allégations sur :

- une contravention grave d'un code de conduite a diminué (de 48 % en 2019-2020 à 36 % en 2020-2021);
- une utilisation abusive de fonds ou de biens publics a diminué (de 23 % en 2019-2020 à 11 % en 2020-2021).

Le pourcentage d'allégations portant sur un cas grave de mauvaise gestion dans le secteur public a augmenté (de 17 % en 2019-2020 à 27 % en 2020-2021) (figure 4).

Bien que le nombre d'allégations de contravention grave d'un code de conduite ait diminué au cours des deux dernières années, il s'agit toujours de l'allégation d'acte répréhensible la plus fréquente, ce qui est peut-être attribuable au fait que les codes de conduite comportent des normes explicites concernant les comportements attendus, permettant ainsi aux fonctionnaires de repérer plus facilement les contraventions graves.

Figure 4 - Répartition des nouvelles allégations par type d'acte répréhensible, 2020-2021

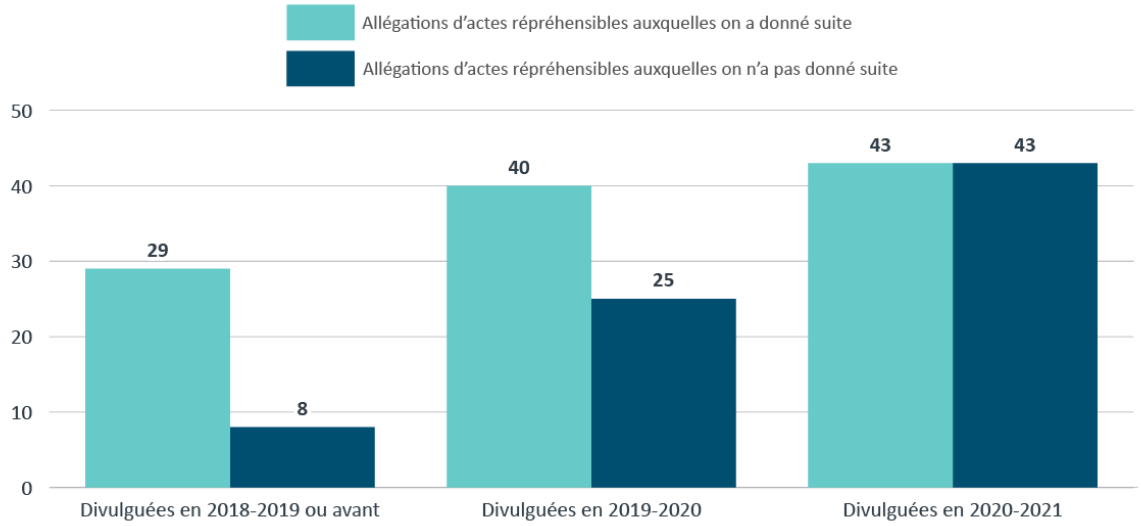


Allégations auxquelles on a donné suite ou auxquelles on n'a pas donné suite

En 2020-2021, sur les 188 allégations évaluées, on a donné suite à 112 d'entre elles qui ont été jugées conformes à la définition d'un acte répréhensible en vertu de la Loi. Comme le montre la figure 5, ces 112 allégations comprennent 43 allégations divulguées en 2020-2021, 40, en 2019-2020 et 29, en 2018-2019 ou avant.

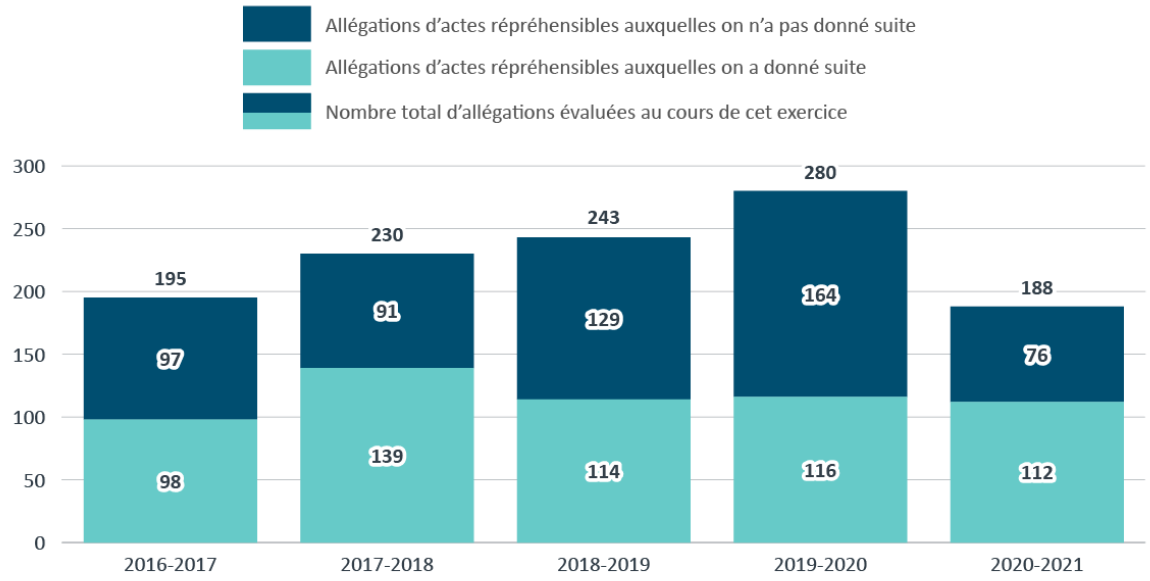
En outre, on n'a pas donné suite à 76 des 188 allégations évaluées qui ne répondaient pas à la définition d'un acte répréhensible en vertu de la Loi. Ces 76 allégations comprennent 43 allégations divulguées en 2020-2021, 25, en 2019-2020 et huit, en 2018-2019 ou avant.

Figure 5 - Allégations auxquelles on a donné suite ou auxquelles on n'a pas donné suite en 2020-2021, selon l'exercice au cours duquel l'allégation a été divulguée



Comme le montre la figure 6 ci-dessous, au cours des quatre années précédentes, le nombre d'allégations qui correspondaient à la définition d'un acte répréhensible et auxquelles on a donné suite en vertu de la Loi a fluctué. En 2017-2018, on a donné suite à 60 % des allégations (139 sur 230), par rapport à 41 % des allégations (116 sur 280) en 2019-2020.

Figure 6 - Nombre total des allégations évaluées auxquelles on a donné suite ou on n'a pas donné suite

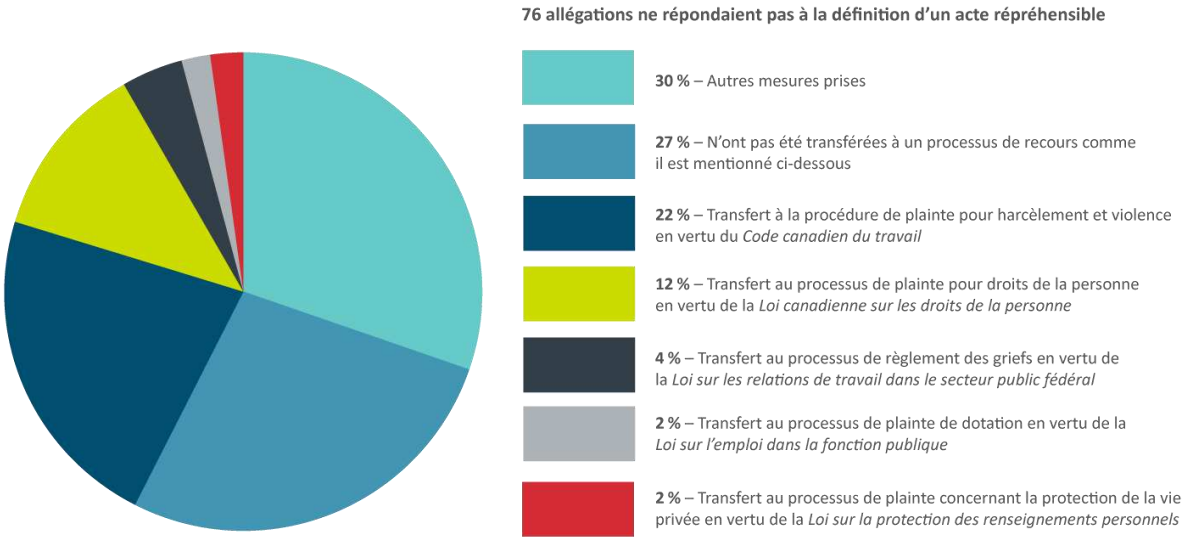


En 2020-2021, on n'a pas donné suite à 76 allégations qui ne répondaient pas à la définition d'un acte répréhensible en vertu de la Loi[9]. Voici les faits saillants de la figure 7 :

- 42 % des allégations ont été transférées à d'autres processus de recours, soit une augmentation par rapport à 2019-2020 (35 %);
- 30 % de ces allégations ont donné lieu à d'autres mesures (par exemple, elles ont été réglées officieusement ou retirées), soit une augmentation par rapport à 2019-2020 (15 %);
- 27 % n'ont pas été transférées à un autre processus de recours et n'ont pas nécessité de mesures supplémentaires, soit une baisse par rapport à 2019-2020 (50 %);
- 22 % ont été transférées à la procédure de plainte pour harcèlement et violence, soit une augmentation par rapport à 2019-2020 (5 %).

9. La Loi définit un acte répréhensible comme l'un des actes suivants commis dans le secteur public ou le concernant : la contravention d'une loi ou d'un règlement fédéral ou provincial, l'usage abusif des fonds ou des biens publics, les cas graves de mauvaise gestion dans le secteur public, la contravention grave d'un code de conduite établi en vertu de la Loi, le fait de causer, par action ou omission, un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité humaines ou pour l'environnement et le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible.

Figure 7 - Ventilation des allégations qui ne répondent pas à la définition d'un acte répréhensible selon l'issue déterminée, 2020-2021[10]



Comme il est indiqué ci-dessus, les allégations qui ne répondent pas à la définition d'un acte répréhensible et auxquelles on n'a pas donné suite en vertu de la Loi sont, dans bon nombre des cas, transférées à des mécanismes de recours plus appropriés afin de déterminer si des interventions ou des mesures de soutien supplémentaires sont nécessaires.

10. Le total de toutes les catégories correspond à 99 %, car les valeurs en pourcentage ont été arrondies à l'unité inférieure.

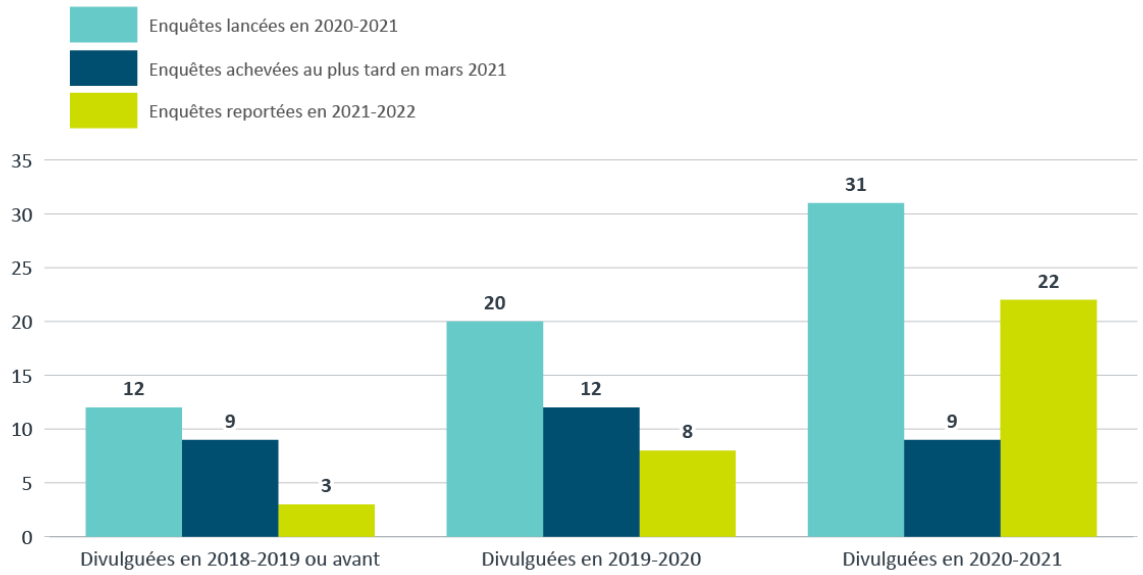
Étape 3 - Enquête sur les allégations

En 2020-2021, 63 enquêtes officielles[11] ont été lancées, soit le nombre le plus élevé des quatre dernières années. La plupart de ces enquêtes visaient une ou deux allégations, mais certaines d'entre elles en visaient jusqu'à neuf. Sur ces 63 enquêtes, 31 portaient sur des allégations divulguées en 2020-2021, 20 sur des allégations divulguées en 2019-2020 et 12, sur des allégations divulguées en 2018-2019 ou avant (figure 8).

Au 31 mars 2021, 30 enquêtes avaient été achevées. Parmi celles-ci, neuf portaient sur 23 allégations divulguées en 2020-2021, 12, sur 18 allégations divulguées en 2019-2020, et neuf, sur 33 allégations divulguées en 2018-2019 ou avant.

Enfin, 33 enquêtes étaient encore en cours à la fin de la période visée par le présent rapport. Elles seront donc reportées au prochain exercice. Parmi celles-ci, 22 enquêtes visaient des allégations divulguées en 2020-2021, huit, des allégations divulguées en 2019-2020 et trois, des allégations divulguées en 2018-2019 ou avant.

Figure 8 - Enquêtes lancées et achevées en 2020-2021, selon l'exercice au cours duquel l'allégation a été divulguée



11. Une enquête officielle consiste à examiner tous les éléments de preuve pertinents et les témoignages et à tirer des conclusions quant au bien-fondé d'une divulgation. Une enquête peut porter sur une ou plusieurs allégations. Une analyse préliminaire ou un exercice d'établissement des faits qui n'aboutit pas à une enquête officielle n'est pas considéré comme une enquête, mais il peut néanmoins entraîner la prise de mesures correctives.

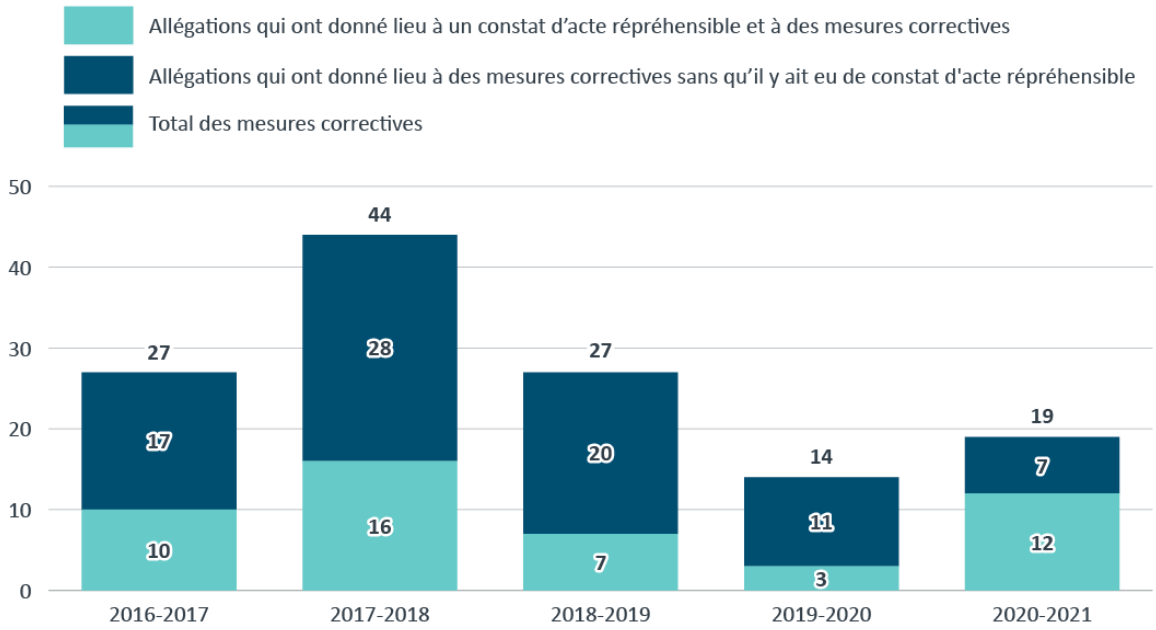
Étape 4 - Conclusions et mesures correctives déclarées

En 2020-2021, les 30 enquêtes achevées en date du 31 mars 2021 visaient 74 allégations. De ce nombre, 12 allégations ont donné lieu à un constat d'acte répréhensible et 19, à des mesures correctives. Pour sept des 19 allégations qui ont donné lieu à des mesures correctives, aucun acte répréhensible n'a été constaté[12] (figure 9).

Quelques tendances ont été observées :

- une augmentation du nombre d'allégations ayant donné lieu à un constat d'acte répréhensible et à des mesures correctives par rapport à 2019-2020;
- une baisse du nombre d'allégations n'ayant donné lieu qu'à des mesures correctives, une tendance qui se poursuit depuis 2017-2018;
- un plus grand nombre d'allégations qui ont donné lieu à un constat d'acte répréhensible et à des mesures correctives qu'à seulement des mesures correctives, pour la première fois depuis 2016-2017.

Figure 9 - Résultats des enquêtes sur les allégations, de 2016-2017 à 2020-2021



12. Des mesures correctives (par exemple, mesures disciplinaires, procédures améliorées, transparence et communication accrues ou formation obligatoire) peuvent être appliquées, même si aucun acte répréhensible n'a été constaté.

Annexe A - Sommaire des activités organisationnelles liées aux divulgations en vertu de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*

Le paragraphe 38.1 (1) de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (la Loi) exige que les administrateurs généraux préparent un rapport sur les activités liées aux divulgations faites dans leur organisation et qu'ils le soumettent au dirigeant principal des ressources humaines dans les 60 jours suivant la fin de chaque exercice. Les statistiques contenues dans le présent rapport sont fondées sur ces rapports. Dans les sections qui suivent, les statistiques des quatre dernières années sont également fournies pour permettre la comparaison. Bien que ces statistiques donnent un aperçu des activités de divulgation interne en vertu de la Loi, il est difficile de tirer des conclusions en raison des différences entre les organisations. Les préoccupations ou questions soulevées par les employés, par exemple, peuvent être traitées par des mécanismes et des processus de recours différents selon l'organisation.

Bien que le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS), le Centre de la sécurité des télécommunications (CST) et les Forces armées canadiennes (FAC) soient exclus de la Loi en vertu de l'article 52[xv], ils sont tenus d'établir leurs propres procédures pour la divulgation d'actes répréhensibles, y compris pour la protection des personnes qui divulguent de tels actes. 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 CST en juin 2011 et celles des FAC en avril 2012.

A.1 Activité liées aux divulgations, de 2016-2017 à 2020-2021

Demandes de renseignements généraux	2020-2021	2019-2020	2018-2019	2017-2018	2016-2017
Nombre de demandes de renseignements généraux liées à la Loi	172	250	323	293	212

Activité de divulgation	2020-2021	2019-2020	2018-2019	2017-2018	2016-2017
Nombre de fonctionnaires ayant fait des divulgations	123	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Nombre d'allégations divulguées en vertu de la Loi	169	216	269	291	209
Nombre de transferts résultant d'allégations divulguées dans une autre organisation du secteur public	5	4	3	5	1
Nombre de cas reportés sur la base d'allégations divulguées au cours des années précédentes	193	238	173	128	122
Nombre total d'allégations (allégations divulguées, transférées ou reportées)	**367**	**458**	**445**	**424**	**332**

Activité de divulgation	2020-2021	2019-2020	2018-2019	2017-2018	2016-2017
Nombre d'allégations correspondant à la définition d'un acte répréhensible[a]	112	116	114	139	98
Nombre d'allégations qui ne répondaient pas à la définition d'un acte répréhensible[b]	76	164	129	91	97
Nombre d'enquêtes ouvertes à la suite de divulgations	63	38	59	71	61
Nombre d'allégations ayant abouti à un constat d'acte répréhensible	12	3	7	16	10
Nombre d'allégations ayant donné lieu à des mesures correctives	19	11	20	28	17

a. Les divulgations pour lesquelles il a été déterminé qu'elles répondent à la définition d'un acte répréhensible en vertu de la Loi et pour lesquelles des mesures, y compris une analyse préliminaire, un exercice d'établissement des faits et une enquête, ont été prises pour déterminer si un acte répréhensible a été commis et lorsque cette détermination a été faite pendant la période visée par le rapport.

b. Les divulgations pour lesquelles il a été déterminé qu'elles ne correspondent pas à la définition d'un acte répréhensible en vertu de la Loi ont été transférées à un autre processus ou n'ont pas nécessité de mesures supplémentaires.

Organisations faisant rapport	2020-2021	2019-2020	2018-2019	2017-2018	2016-2017
Nombre d'organisations actives	137	133	134	134	133
Nombre d'organisations qui ont déclaré des demandes de renseignements	30	33	35	36	36
Nombre d'organisations qui ont déclaré des allégations divulguées	27	24	29	35	22
Nombre d'organisations qui ont déclaré des constats d'actes répréhensibles	3	3	3	4	4
Nombre d'organisations qui ont déclaré la prise de mesures correctives	6	4	8	8	7
Nombre d'organisations qui ont déclaré avoir trouvé des problèmes systémiques ayant donné lieu à des actes répréhensibles	2	0	3	2	0
Nombre d'organisations qui n'ont pas divulgué d'informations sur des constats d'actes répréhensibles dans un délai de 60 jours	2	1	1	2	1

A.2 Organisations qui ont fait état d'activités en vertu de la Loi en 2020-2021

Organisation	Demandes de renseignements généraux	Allégations divulguées						Enquêtes amorcées	Allégations divulguées qui ont donné lieu à	
		Reçues	Transférées	Reportées de 2019-2020	Auxquelles on a donné suite	Auxquelles on n'a pas donné suite	Reportées à 2021-2022		un constat d'acte répréhensible	des mesures correctives
Affaires mondiales Canada	4	28	1	16	8	4	33	13	6	6
Agence canadienne d'inspection des aliments	0	4	0	17	3	18	0	0	0	0
Agence d'évaluation d'impact du Canada	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agence de la santé publique du Canada	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
Agence des services frontaliers du Canada	8	24	0	74	24	13	61	5	0	1
Agence du revenu du Canada	5	1	0	3	3	1	0	3	0	0
Agriculture et Agroalimentaire Canada	1	3	0	0	0	3	0	0	0	0
Anciens Combattants Canada et Tribunal des anciens combattants (révision et appel)	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autorité du pont Windsor-Détroit	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
Centre de recherches pour le développement international	1	2	0	0	0	0	2	1	0	0
Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0
Commission de la capitale nationale	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Organisation	Demandes de renseignements généraux	Allégations divulguées						Enquêtes amorcées	Allégations divulguées qui ont donné lieu à	
		Reçues	Transférées	Reportées de 2019-2020	Auxquelles on a donné suite	Auxquelles on n'a pas donné suite	Reportées à 2021-2022		un constat d'acte répréhensible	des mesures correctives
Commission de la fonction publique du Canada	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseil national de recherches Canada	5	1	0	0	0	1	0	0	0	0
Défense nationale	12	8	2	31	11	1	29	6	0	0
Développement économique Canada pour les régions du Québec	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Emploi et Développement social Canada et Commission de l'assurance-emploi du Canada	12	15	1	9	16	9	0	10	3	4
Énergie atomique du Canada limitée	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1
Environnement et changement climatique Canada	2	15	0	4	6	0	13	0	0	0
Exportation et développement Canada	12	2	0	2	0	4	0	0	0	0
Financement agricole Canada	0	27	0	0	26	0	1	3	0	4
Gendarmerie royale du Canada	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada	0	7	0	1	3	3	2	3	3	3
Infrastructure Canada	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Innovation, Sciences et Développement économique Canada et Bureau du surintendant des faillites Canada	6	5	0	4	0	2	7	1	0	0

Organisation	Demandes de renseignements généraux	Allégations divulguées						Enquêtes amorcées	Allégations divulguées qui ont donné lieu à	
		Reçues	Transférées	Reportées de 2019-2020	Auxquelles on a donné suite	Auxquelles on n'a pas donné suite	Reportées à 2021-2022		un constat d'acte répréhensible	des mesures correctives
Ministère de la Justice du Canada	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Monnaie royale canadienne	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0
Parcs Canada	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Patrimoine canadien	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
Pêches et Océans Canada	3	1	0	1	2	0	0	2	0	0
Personnel des Fonds non publics des Forces canadiennes	1	0	0	2	2	0	0	0	0	0
Pétrole et gaz des Indiens du Canada	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ressources naturelles Canada, Office de répartition des approvisionnements d'énergie et Administration du pipe-line du Nord	2	3	0	0	0	3	0	0	0	0
Santé Canada	4	3	0	0	0	0	3	0	0	0
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0
Service correctionnel du Canada	42	5	0	2	2	4	1	1	0	0
Services aux autochtones Canada	1	2	0	0	0	0	2	1	0	0
Services publics et Approvisionnement Canada	2	4	0	22	5	0	21	13	0	0
Société canadienne d'hypothèques et de logement	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0
Statistique Canada	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Organisation	Demandes de renseignements généraux	Allégations divulguées						Enquêtes amorcées	Allégations divulguées qui ont donné lieu à	
		Reçues	Transférées	Reportées de 2019-2020	Auxquelles on a donné suite	Auxquelles on n'a pas donné suite	Reportées à 2021-2022		un constat d'acte répréhensible	des mesures correctives
Transports Canada	0	1	0	3	0	1	3	0	0	0
VIA Rail Canada Inc.	18	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	**172**	**169**	**5**	**193**	**112**	**76**	**179**	**63**	**12**	**19**

A.3 Organisations qui ont déclaré un constat d'acte répréhensible en vertu de la Loi en 2020-2021

Organisation	Constat d'un acte répréhensible	Mesures correctives
Emploi et Développement social Canada (EDSC)	Le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre l'un des actes répréhensibles visés aux alinéas a) à e) [alinéa 8f) de la Loi] La contravention grave d'un code de conduite établi en vertu des articles 5 ou 6 [alinéa 8e) de la Loi] La contravention d'une loi fédérale ou provinciale ou d'un règlement pris sous leur régime [alinéa 8a) de la Loi] Rapport de cas : Actes répréhensibles fondés PSDPA 2018-2019-006[xvi]	• Une enquête sur une divulgation a été menée et un gestionnaire a été trouvé coupable d'avoir commis un acte répréhensible en ordonnant ou en conseillant à un employé de commettre un acte répréhensible, et en enfreignant gravement le code de conduite du ministère. • L'enquête a également révélé que le Bureau de l'intégrité interne et de la sécurité de la région de l'Ouest canadien et des Territoires avait commis des actes répréhensibles en contrevenant au *Règlement sur les marchés de l'État* et à la *Politique sur les marchés*. • Les mesures correctives ou administratives appropriées sont en cours de détermination pour les personnes reconnues coupables ou impliquées dans un acte répréhensible. • Des mesures de contrôle supplémentaires sont mises en œuvre pour prévenir et éviter l'utilisation inappropriée des cartes d'achat du gouvernement, et répondre à une telle situation. – Une équipe de spécialistes de l'approvisionnement de la Direction générale du dirigeant principal des finances communique avec les responsables régionaux de la sécurité depuis mai 2018 pour évaluer les besoins en matière de sécurité dans l'ensemble du ministère. L'objectif est d'obtenir une stratégie d'approvisionnement globale qui permettra de mettre en place des contrats concurrentiels plus importants que les gestionnaires des bureaux d'intégrité interne et de sécurité pourront utiliser pour satisfaire leurs exigences en matière de sécurité. – Les détenteurs de cartes d'achat du gouvernement continueront d'être avisés de ne pas utiliser leurs cartes d'achat pour tout ce qui nécessite un énoncé des travaux ou des clauses portant sur les cotes de sécurité, la protection des renseignements personnels ou la création de la propriété intellectuelle.

Organisation	Constat d'un acte répréhensible	Mesures correctives
		– Le Guide de référence rapide pour les détenteurs de cartes d'achat du gouvernement et la *Politique sur les cartes d'achat* continueront d'être régulièrement mis à jour afin d'atténuer le risque d'utilisation abusive. – La Direction générale du dirigeant principal des finances examinera les transactions antérieures et en cours entre EDSC et l'entreprise de sécurité privée, relèvera toute transaction inacceptable et mettra en œuvre des mesures correctives afin de garantir que les bonnes pratiques d'approvisionnement sont immédiatement mises en place en ce qui concerne l'acquisition de services de sécurité. – La direction qui surveille l'utilisation des cartes d'achat, au sein de la Direction générale du dirigeant principal des finances, tiendra compte des recommandations du Service de vérification interne et aura recours à l'Exercice de validation annuelle de la gérance, une pratique régionale, comme guide de référence et source de pratiques exemplaires pour les gestionnaires afin de valider l'émission et l'utilisation des cartes d'achat.
Emploi et Développement social Canada (EDSC)	L'usage abusif des fonds publics ou des biens publics [alinéa 8b) de la Loi][13] Rapport de cas : Actes répréhensibles fondés PSDPA 2019-2020-007[xvii]	• Une enquête a été menée à la suite d'une divulgation, et il a été établi qu'un employé avait commis un acte répréhensible en faisant une utilisation non autorisée d'un bien du gouvernement. L'employé n'a pas rendu un téléphone cellulaire BlackBerry du gouvernement du Canada et a continué à utiliser le téléphone cellulaire après avoir pris sa retraite de la fonction publique. • La sous-ministre adjointe de la région de l'Ontario a dès lors récupéré le téléphone cellulaire BlackBerry du gouvernement du Canada et a désactivé le compte. • De plus, la région de l'Ontario a mis en place un processus rigoureux pour le départ des employés, et la Direction générale de l'innovation, de l'information et de la technologie surveille maintenant méticuleusement l'utilisation des téléphones cellulaires et des autres appareils du ministère afin d'éviter que ce genre de situation ne se reproduise.

13. En 2019-2020, une divulgation anonyme a été faite à EDSC qui a fait l'objet d'une enquête administrative.

Organisation	Constat d'un acte répréhensible	Mesures correctives
Affaires mondiales Canada	La contravention grave d'un code de conduite établi en vertu des articles 5 ou 6 [alinéa 8e) de la Loi] Rapport de cas : Actes répréhensibles fondés FW-2018-Q1-00002[xviii]	• L'Unité des valeurs et de l'éthique a reçu des divulgations d'actes répréhensibles visant un employé du groupe de la direction et faisant état d'allégations de cas graves de mauvaise gestion et de contraventions graves au Code de valeurs et d'éthique, qui contreviendraient aux alinéas 8c) et e) de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*. Il était allégué que le répondant était impliqué dans des irrégularités en matière de dotation et qu'il avait fait à plusieurs reprises des commentaires inappropriés à des employés, dont certains étaient de nature sexuelle. Il a également été allégué que le répondant a eu des comportements inappropriés qui pourraient constituer du harcèlement systémique. • L'enquête a révélé que les allégations de cas graves de mauvaise gestion et d'irrégularités en matière de dotation en personnel n'étaient pas fondées. Cependant, il a été déterminé que la plupart des allégations de commentaires et de comportements sexuels inappropriés étaient fondées et constituaient donc une violation grave du Code de valeurs et d'éthique du ministère. La divulgation a donc été jugée partiellement fondée. La prépondérance de la preuve et la prépondérance des probabilités ont permis de conclure à un acte répréhensible conformément à l'alinéa 8e) de la Loi, c'est-à-dire à une contravention grave d'un code de conduite établi en vertu des articles 5 ou 6 de la Loi. • Des mesures administratives ont été prises à l'égard de l'employé membre du groupe de la direction par la personne investie du pouvoir délégué au cours de l'enquête. Ces mesures comprenaient un perfectionnement psychosocial et de l'encadrement. Le répondant a quitté la fonction publique avant la conclusion de l'enquête. • Des mesures seront également prises par Affaires mondiales Canada pour rétablir l'environnement de travail au sein de l'unité organisationnelle concernée.

Organisation	Constat d'un acte répréhensible	Mesures correctives
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC)	Cas graves de mauvaise gestion dans le secteur public [alinéa 8c) de la Loi] Rapport de cas : Actes répréhensibles fondés FW-2021-Q1-00001[xix]	• Le Bureau de divulgation interne a reçu une plainte d'actes répréhensibles commis par un directeur à l'administration centrale. Selon les allégations, le directeur a intimidé et marginalisé un autre employé sous sa supervision (notamment en utilisant un langage vulgaire et des propos raciaux inappropriés), a omis de divulguer un conflit d'intérêts entourant la promotion d'un autre employé avec lequel il entretenait une relation personnelle et a omis de divulguer un autre conflit d'intérêts lié à l'approbation d'un contrat à fournisseur unique avec une organisation tierce dans laquelle il détenait un intérêt financier. • L'enquête a révélé que les allégations étaient fondées et que les actions du directeur constituent des actes répréhensibles en vertu de la Loi en lien avec l'alinéa 8c), « des cas graves de mauvaise gestion dans le secteur public ». • Bien que le directeur ait démissionné avant la conclusion de l'enquête, il a été recommandé aux hauts fonctionnaires d'IRCC de veiller à ce que les directives, les politiques et les mécanismes de surveillance soient renforcés, afin de prévenir d'éventuels actes d'appropriation illicite de même type et, le cas échéant, de les détecter rapidement. La direction accepte la recommandation du rapport et a élaboré un plan d'action pour y donner suite.

A.4 Organisations qui ont déclaré ne pas avoir eu d'activités liées à des divulgations en 2020-2021

1. Administration canadienne de la sûreté du transport aérien
2. Administration de pilotage de l'Atlantique Canada
3. Administration de pilotage des Grands Lacs Canada
4. Administration de pilotage des Laurentides Canada
5. Administration de pilotage du Pacifique Canada
6. Agence canadienne de développement économique du Nord
7. Agence de la consommation en matière financière du Canada
8. Agence de promotion économique du Canada atlantique
9. Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario
10. Agence spatiale canadienne
11. Banque de développement du Canada
12. Banque de l'infrastructure du Canada
13. Banque du Canada
14. Bibliothèque et Archives Canada
15. Bureau du Conseil privé
16. Bureau du directeur général des élections
17. Bureau du registraire de la Cour suprême du Canada
18. Bureau du secrétaire du gouverneur général
19. Bureau du surintendant des institutions financières Canada
20. Bureau du vérificateur général du Canada
21. Carrefour Investir au Canada
22. Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
23. Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada
24. Centre national des Arts
25. Commissariat à l'information du Canada
26. Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada
27. Commissariat à la magistrature fédérale Canada
28. Commission canadienne de sûreté nucléaire
29. Commission canadienne des grains

30. Commission d’examen des plaintes concernant la police militaire
31. Commission de l’immigration et du statut de réfugié du Canada
32. Commission des champs de bataille nationaux
33. Commission des libérations conditionnelles du Canada
34. Commission mixte internationale (section canadienne)
35. Conseil d’examen du prix des médicaments brevetés Canada
36. Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
37. Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
38. Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
39. Conseil des arts du Canada
40. Conseil des produits agricoles du Canada
41. Construction de Défense Canada
42. Corporation commerciale canadienne
43. Corporation de développement des investissements du Canada
44. Destination Canada
45. Diversification de l’économie de l’Ouest Canada
46. École de la fonction publique du Canada
47. Femmes et Égalité des genres Canada
48. Finances Canada
49. Instituts de recherche en santé du Canada
50. L’Enquêteur correctionnel Canada
51. Marine Atlantique S.C.C.
52. Musée canadien de l’histoire et Musée canadien de la guerre
53. Musée canadien de la nature
54. Musée canadien des droits de la personne
55. Musée des beaux-arts du Canada
56. Musée des sciences et de la technologie du Canada
57. Normes d’accessibilité Canada
58. Office d’investissement des régimes de pensions du secteur public
59. Office de commercialisation du poisson d’eau douce
60. Office des transports du Canada

61. Opérations des enquêtes statistiques
62. Postes Canada
63. Régie de l’énergie du Canada
64. Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada
65. Secrétariat de l’Office de surveillance des activités en matière de sécurité nationale et de renseignement
66. Sécurité publique Canada
67. Service administratif des tribunaux judiciaires
68. Service des poursuites pénales du Canada
69. Services partagés Canada
70. Société d’assurance-dépôts du Canada
71. Société des ponts fédéraux
72. Société Radio-Canada

A.5 Organisations qui n'ont pas d'agent supérieur en matière de divulgations d'actes répréhensibles conformément au paragraphe 10 (4) de la Loi

1. Bureau de la sécurité des transports du Canada
2. Comité externe d'examen de la GRC
3. Comité externe d'examen des griefs militaires
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. Conseil canadien des normes
11. Fondation canadienne des relations raciales
12. Musée canadien de l'immigration du Quai 21
13. Office national du film
14. Savoir polaire Canada
15. Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes
16. Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs
17. Société immobilière du Canada limitée
18. Téléfilm Canada

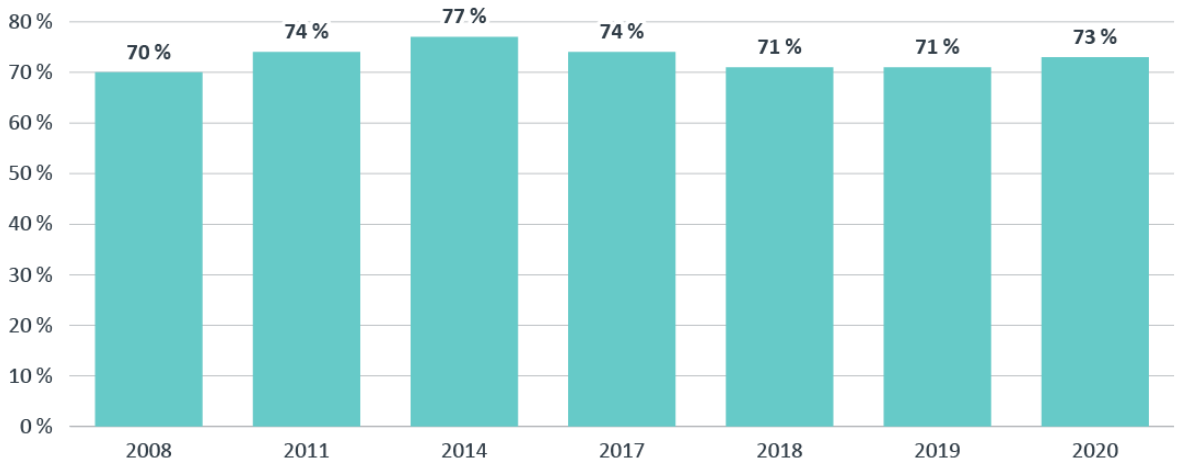
A.6 Organisations inactives aux fins de production de rapports

1. Commission de vérité et réconciliation du Canada
2. Directeur, *Loi sur les terres destinées aux anciens combattants*
3. Les Ponts Jacques-Cartier et Champlain Inc.

Annexe B - Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux : l'éthique en milieu de travail

Les données présentées dans cette annexe sont tirées des résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2020 pour la fonction publique[xx, 14].

Figure 10 - Réponses positives à la question 38 du SAFF – « Si j'étais confronté(e) à un dilemme éthique ou à un conflit entre les valeurs du milieu de travail, je saurais où aller pour obtenir de l'aide afin de régler le problème », de 2008 à 2020



14. Selon les résultats du SAFF de 2020 pour la fonction publique, les données présentées dans les figures 10 à 13 et les tableaux 1 à 3 pour les trois questions sur l'éthique représentent le pourcentage de réponses les plus positives ou les moins négatives. Ces pourcentages sont obtenus en éliminant les réponses « Ne sais pas » et « Ne s'applique pas » du total de réponses.

Figure 11 - Réponses positives à la question 40 du SAFF – « J'estime pouvoir amorcer un processus de recours officiel (par exemple, grief, plainte ou appel) sans crainte de représailles », de 2011 à 2020

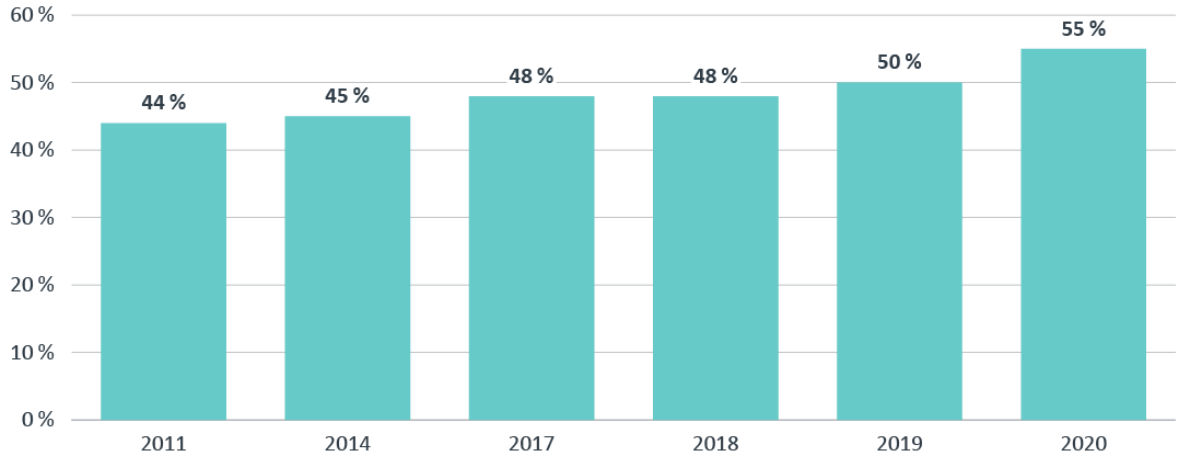
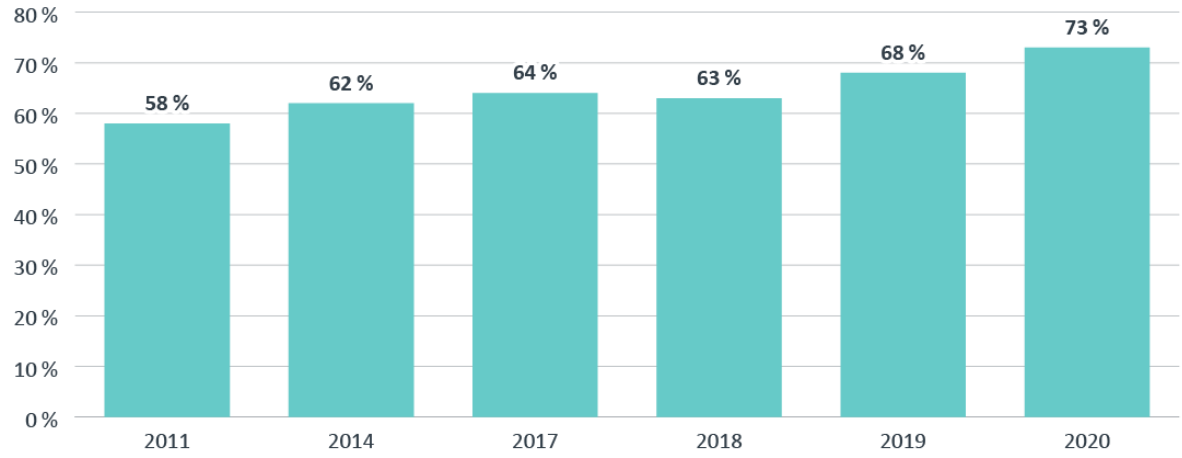


Figure 12 - Réponses positives à la question 31 du SAFF – « Les cadres supérieurs de mon ministère ou organisme montrent l'exemple par leur comportement éthique », de 2011 à 2020



Analyse des données désagrégées selon la démographie, la région et le secteur

Démographie

Figure 13 - Pourcentage de réponses positives aux trois questions du SAFF de 2020, selon le groupe d'équité en matière d'emploi et l'ensemble de la fonction publique.

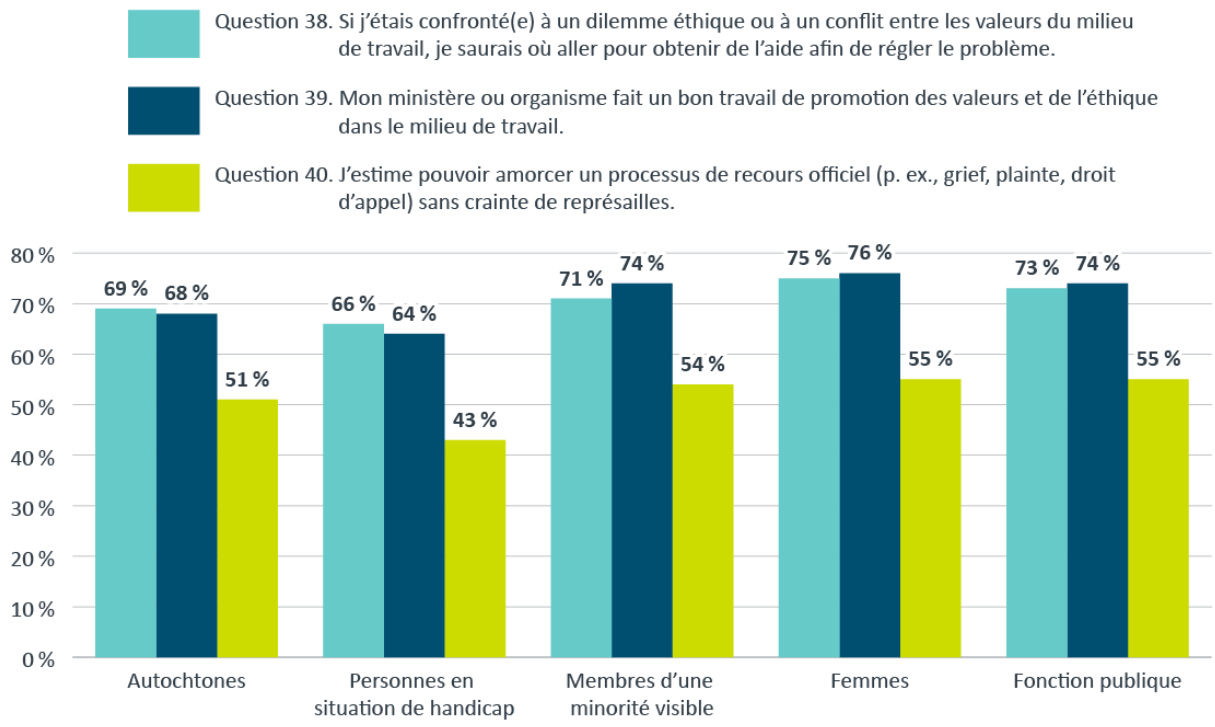


Figure 14 - Pourcentage de réponses « oui » à la question 55 du SAFF – « Après avoir lu attentivement la définition de harcèlement, au cours des 12 derniers mois, avez-vous été victime de harcèlement au travail? », selon le groupe

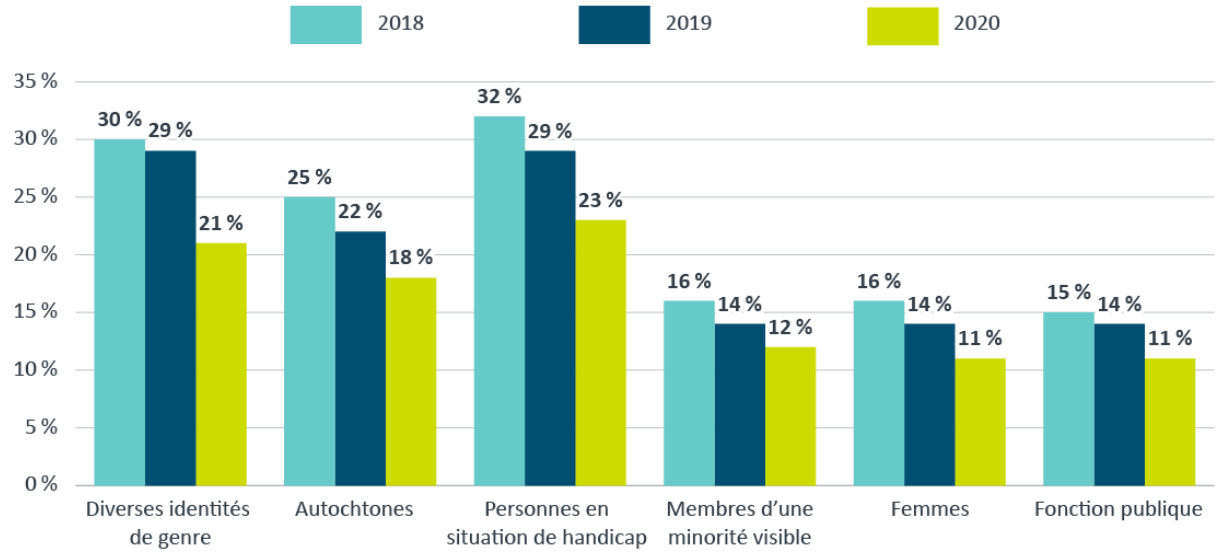
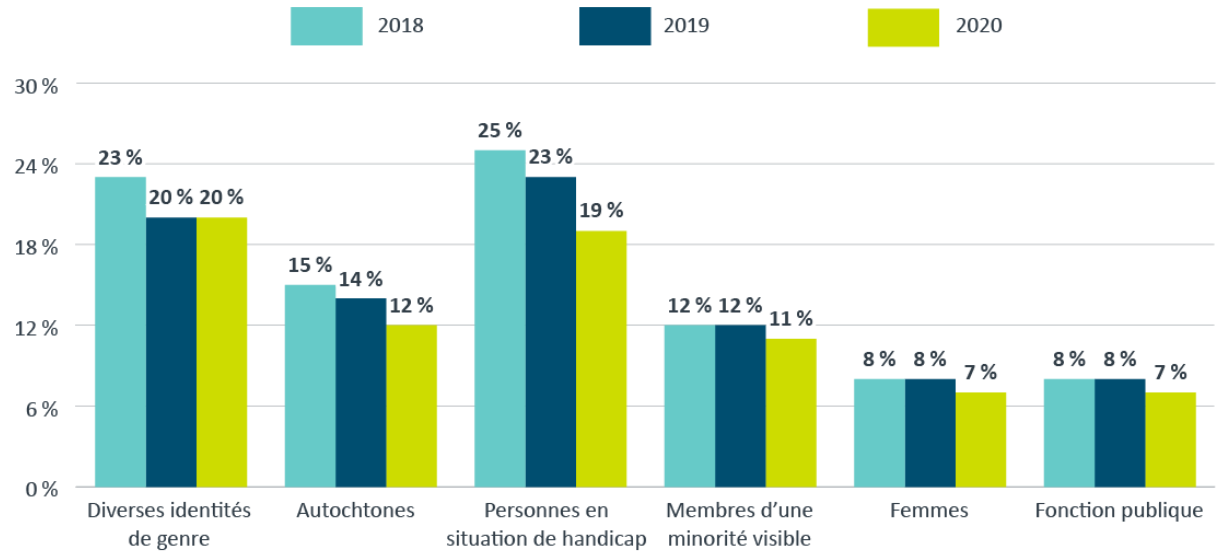


Figure 15 - Pourcentage de réponses « oui » à la question 62 du SAFF – « Après avoir lu attentivement la définition de discrimination, au cours des 12 derniers mois, avez-vous été victime de discrimination au travail? », selon le groupe



Région

Tableau 1 - Pourcentage de réponses positives aux trois questions du SAFF de 2020, selon la province, le territoire et la région de la capitale nationale

Province, territoire ou région de la capitale nationale	Question 38. Si j'étais confronté(e) à un dilemme éthique ou à un conflit entre les valeurs du milieu de travail, je saurais où aller pour obtenir de l'aide afin de régler le problème. (%)	Question 39. Mon ministère ou organisme fait un bon travail de promotion des valeurs et de l'éthique dans le milieu de travail. (%)	Question 40. J'estime pouvoir amorcer un processus de recours officiel (par exemple, grief, plainte, droit d'appel) sans crainte de représailles. (%)
Alberta	71	70	53
Colombie-Britannique	70	69	52
Manitoba	73	74	56
Région de la capitale nationale	74	77	56
Nouveau-Brunswick	77	76	61
Terre-Neuve-et-Labrador	80	83	66
Territoires du Nord-Ouest	73	72	57
Nouvelle-Écosse	70	70	55
Nunavut	71	74	56
Ontario (sauf la région de la capitale nationale)	72	72	55
À l'extérieur du Canada	80	71	41
Île-du-Prince-Édouard	79	81	62
Québec (sauf la région de la capitale nationale)	71	74	58
Saskatchewan	71	69	52
Yukon	72	69	58

Secteur

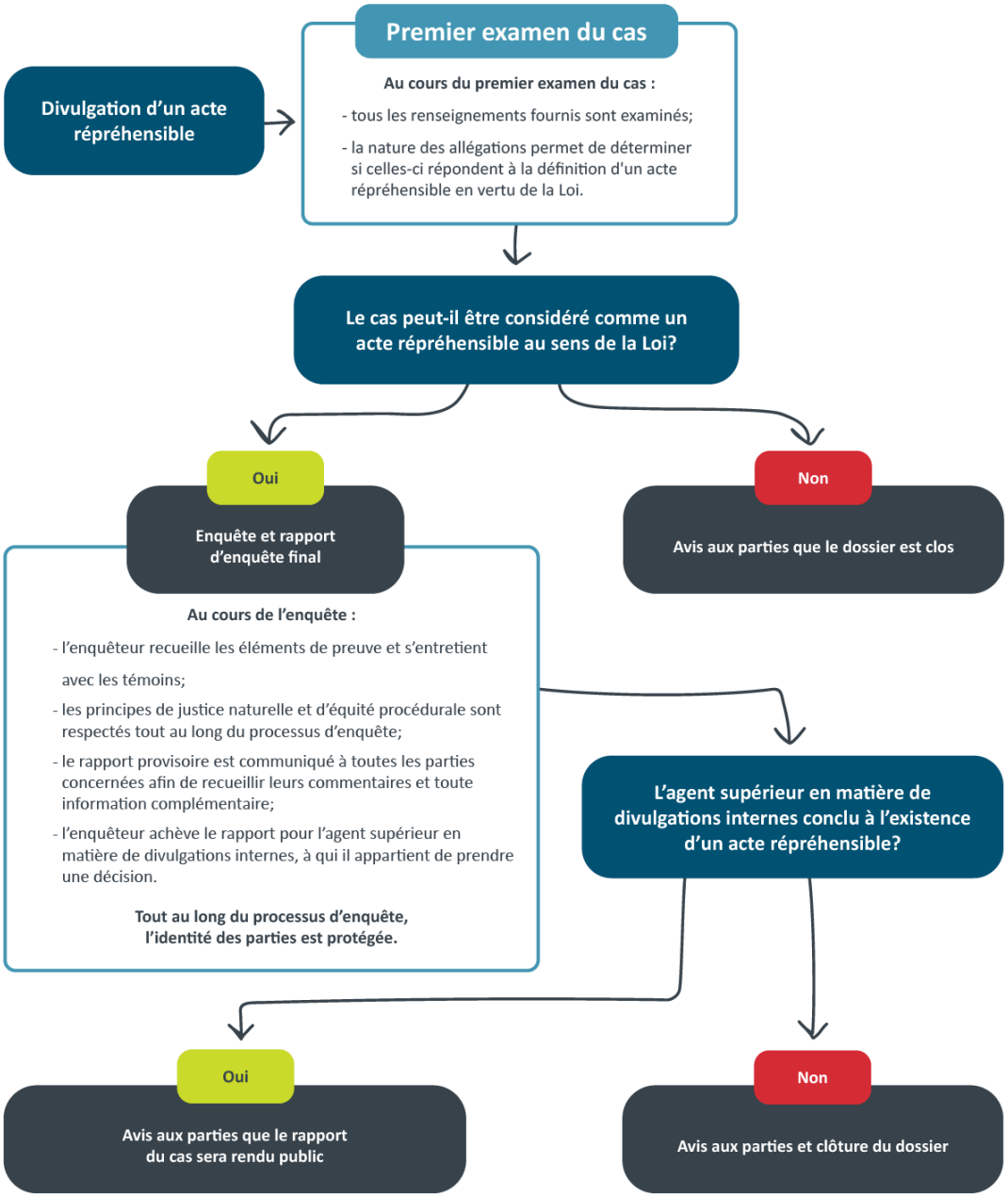
Tableau 2 - Pourcentage de réponses positives aux trois questions du SAFF de 2020, selon le mandat organisationnel et l'ensemble de la fonction publique

Mandat organisationnel	Question 38. Si j'étais confronté(e) à un dilemme éthique ou à un conflit entre les valeurs du milieu de travail, je saurais où aller pour obtenir de l'aide afin de régler le problème. (%)	Question 39. Mon ministère ou organisme fait un bon travail de promotion des valeurs et de l'éthique dans le milieu de travail. (%)	Question 40. J'estime pouvoir amorcer un processus de recours officiel (par exemple, grief, plainte, droit d'appel) sans crainte de représailles. (%)
Agents du Parlement	78	82	65
Développement commercial et économique	70	73	52
Organismes centraux et opérations gouvernementales	76	78	59
Application de la loi et secteur réglementaire	77	81	61
Justice, cours et tribunaux	74	75	50
Basé sur les sciences	72	74	55
Sécurité et armée	67	65	51
Secteur social et culturel	77	79	58
Fonction publique	73	74	55

Table 3 - Pourcentage de réponses positives aux trois questions du SAFF de 2020, selon le groupe d'emploi

Groupe d'emploi	Question 38. Si j'étais confronté(e) à un dilemme éthique ou à un conflit entre les valeurs du milieu de travail, je saurais où aller pour obtenir de l'aide afin de régler le problème. (%)	Question 39. Mon ministère ou organisme fait un bon travail de promotion des valeurs et de l'éthique dans le milieu de travail. (%)	Question 40. J'estime pouvoir amorcer un processus de recours officiel (par exemple, grief, plainte, droit d'appel) sans crainte de représailles. (%)
Accès à l'information et protection des renseignements personnels	79	81	61
Administration et opérations	77	77	58
Centre de contact avec la clientèle	77	81	63
Communications ou affaires publiques	74	76	56
Conformité, inspection et application de la loi	72	71	52
Sciences des données	72	77	59
Évaluation	73	77	54
Organismes de réglementation fédéraux	73	73	52
Gestion financière	76	79	58
Professionnels de la santé	67	65	49
Ressources humaines	80	80	61
Gestion de l'information	74	77	59
Technologie de l'information	76	79	62
Audit interne	79	82	61
Services juridiques	74	74	46
Services de bibliothèque	73	73	56
Gestion du matériel	71	72	60
Aucune de ces réponses	69	68	51
Autres services au public	73	73	56
Politiques	73	74	51
Approvisionnement	78	79	61
Gestion de projet	74	76	54
Biens immobiliers	71	72	57
Sciences et technologie	69	73	55
Sécurité	57	51	40

Annexe C - Processus de divulgation en vertu de la Loi



Quels sont les autres recours possibles si la divulgation ne répond pas à la définition d'un acte répréhensible?

- **plainte pour harcèlement et violence (*Code canadien du travail*);**
- **plainte en matière de droits de la personne (*Loi canadienne sur les droits de la personne*);**
- **grief (*Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*);**
- **plainte en matière de dotation (*Loi sur l'emploi dans la fonction publique*);**
- **plainte relative à la protection de la vie privée (*Loi sur la protection des renseignements personnels*);**
- **plainte relative aux langues officielles (*Loi sur les langues officielles*).**

Annexe D - Termes clés

Aux fins de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*[xxi] (la Loi) et du présent rapport, on entend par fonctionnaire « toute personne employée dans le secteur public », notamment les administrateurs généraux des organisations du secteur public, mais pas les autres personnes nommées par le gouverneur en conseil (par exemple, juges ou membres du conseil d'administration des sociétés d'État) ni les parlementaires ni leur personnel.

La Loi définit un **acte répréhensible** comme l'une des actions suivantes commises au sein du secteur public ou le concernant :

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

Une **divulgation protégée** est une divulgation faite de bonne foi par un fonctionnaire dans l'une des conditions suivantes :

- en vertu de la Loi, au superviseur immédiat ou aux cadres supérieurs du fonctionnaire pour la divulgation d'un acte répréhensible, ou au commissaire à l'intégrité du secteur public du Canada;
- dans le cadre d'une procédure parlementaire;
- au cours d'une procédure établie en vertu de toute autre loi fédérale;
- lorsque la loi l'exige.

La Loi définit **représailles** comme l'une des mesures suivantes 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 sur une divulgation :

- toute sanction disciplinaire;
- la rétrogradation du fonctionnaire;
- le licenciement du fonctionnaire;
- toute mesure portant atteinte à l'emploi ou aux conditions de travail du fonctionnaire;
- toute menace à cet égard.

Toute organisation assujettie à la Loi est tenue d'établir des **procédures internes** pour gérer les divulgations faites au sein de l'organisation. Les organisations qui sont trop petites pour établir leurs propres procédures internes peuvent déclarer une exception en vertu du paragraphe 10 (4) de la Loi[xxii].

Dans les organisations qui ont déclaré une exception, les divulgations en vertu de la Loi peuvent être faites auprès du commissaire à l'intégrité du secteur public du Canada.

L'**agent supérieur en matière de divulgation d'actes répréhensibles** est la personne désignée dans chaque organisation à qui il appartient de prendre connaissance des divulgations en vertu de la Loi, et d'y donner suite. Les agents supérieurs ont les rôles de leadership clés suivants pour la mise en œuvre de la Loi dans leur organisation :

- fournir aux fonctionnaires des informations, des conseils et des lignes directrices concernant les procédures de divulgation internes de l'organisation, y compris la divulgation d'informations, la conduite d'enquêtes sur les divulgations et le traitement des divulgations faites aux superviseurs;
- recueillir et consigner les divulgations et les examiner pour déterminer s'il existe des motifs suffisants pour prendre des mesures supplémentaires en vertu de la Loi;
- gérer les enquêtes sur les divulgations, y compris déterminer s'il convient de donner suite à une divulgation en vertu de la Loi, d'ouvrir une enquête ou d'y mettre fin;
- lorsqu'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 l'organisation concernée;
- communiquer par écrit à la personne ou aux personnes ayant fait une divulgation le résultat de tout examen ou de toute enquête se rapportant à la divulgation, ainsi que l'état d'avancement des mesures prises pour donner suite à la divulgation, s'il y a lieu;
- rendre compte directement à son administrateur général des résultats des enquêtes et tout problème systémique pouvant donner lieu à un acte répréhensible, et lui recommander des mesures correctives, s'il y a lieu.

Autres termes pertinents

allégation d'actes répréhensibles
Déclaration d'actes répréhensibles éventuels au sens de l'article 8 de la Loi[xxiii]. L'allégation doit être divulguée de bonne foi, et la personne qui la divulgue doit avoir des motifs raisonnables de croire qu'elle est vraie.

divulgation
Communication de renseignements par un fonctionnaire à son supérieur immédiat ou à un agent supérieur en matière de divulgation d'actes répréhensibles et qui comprend une ou plusieurs allégations d'actes répréhensibles possibles commis au sein du secteur public, conformément à l'article 12 de la Loi[xxiv].

divulgation à laquelle l'organisation a donné suite (divulgation admissible)
Divulgation contenant des allégations pour lesquelles des mesures, notamment une analyse préliminaire, un exercice d'établissement des faits et une enquête, ont été prises pour déterminer si un acte répréhensible a été commis et où cette détermination a été faite au cours de la période visée par le rapport.

divulgation à laquelle l'organisation n'a pas donné suite (divulgation inadmissible)
Divulgation contenant des allégations pour lesquelles l'agent supérieur désigné en matière de divulgation d'actes répréhensibles a déterminé qu'elles ne répondaient pas à la définition d'un acte répréhensible en vertu de la Loi. Les allégations contenues dans la divulgation ont été transférées à un autre processus ou n'ont pas nécessité de mesures supplémentaires.

demande de renseignements généraux
Demande d'information sur les procédures établies en vertu de la Loi ou sur d'éventuels actes répréhensibles, à l'exclusion des divulgations en tant que telles.

enquête
Enquête officielle déclenchée par une divulgation. Une enquête peut porter sur une seule allégation ou sur plusieurs allégations découlant d'une divulgation d'un acte répréhensible présumé.

Notes de fin de rapport

i. *Guide à l'intention des ministères sur l'assouplissement des restrictions : Lieux de travail fédéraux,* https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/covid-19/assouplissement-restrictions/guide-ministeres/lieux-travail-federaux.html

ii. *Politique sur la gestion des personnes,* https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/(S(e021jvamqbhco5551teiyz55))/doc-fra.aspx?id=32621

iii. *Directive sur les conflits d'intérêts*, https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32627

iv. *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*, https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=25049

v. Centre sur la diversité et l'inclusion, https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/organisation/centre-diversite-inclusion.html

vi. *Directive sur la prévention et la résolution du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*, https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32671

vii. *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*, https://laws.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2020-130/index.html

viii. 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

ix. *Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail*, https://commissionsantementale.ca/norme-nationale/

x. Stratégie pour la fonction publique fédérale sur 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/strategie-fonction-publique-federale-sante-mentale-milieu-travail.html

xi. Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2020, https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/sondage-fonctionnaires-federaux/2020.html

xii. Santé mentale et COVID-19 pour les fonctionnaires : Protégez votre santé mentale, https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/covid-19/protegez-sante-mentale.html

xiii. *Manuel de l'OCDE sur l'intégrité publique*, https://www.oecd.org/corruption-integrity/fr/rapports/manuel-de-l-ocde-sur-l-integrite-publique-84581cb5-fr.html

xiv. Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/sondage-fonctionnaires-federaux.html

xv. *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#h-394245

xvi. Actes répréhensibles fondés, PSDPA 2018-2019-006, https://ouvert.canada.ca/fr/search/wrongdoing/reference/40428c9ea3fcbdb2776475180816212c

xvii. Actes répréhensibles fondés, PSDPA 2019-2020-007 https://ouvert.canada.ca/fr/search/wrongdoing/reference/5de76ea1f39198b62c20a86c273e9b08

xviii. Actes répréhensibles fondés, FW-2018-Q1-00002 https://ouvert.canada.ca/fr/search/wrongdoing/reference/5945918629e7539a4948e5e4b1138b6c

xix. Actes répréhensibles fondés, FW-2021-Q1-00001 https://ouvert.canada.ca/fr/search/wrongdoing/reference/a022be093b584ddf96692ab380ef7773

xx. Résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2020 pour la fonction publique, https://www.tbs-sct.gc.ca/pses-saff/2020/results-resultats/fr/bq-pq/org/00

xxi. *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/p-31.9/index.html

xxii. *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

xxiii. *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, article 8, https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/P-31.9/page-1.html#h-402983

xxiv. *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