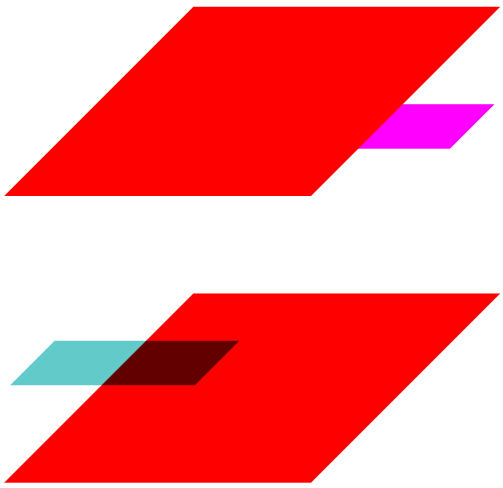
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Treasury Board of Canada Secretariat
Canada

Rapport annuel sur la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles 2021-2022



© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,
représentée par la présidente du Conseil du Trésor, 2022

ISSN 2292-0498

Ce document est disponible sur le site Web du gouvernement du Canada à l’adresse 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 de ce rapport 3

Demandes de renseignements et divulgations dans les organisations 3

Demandes de renseignements 3

Divulgation 3

Enquêtes, conclusions et mesures correctives 9

Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines : activités à l'appui d'un lieu de travail éthique 11

Agents supérieurs et communautés de pratique 11

Politique sur la gestion des personnes et Directive sur les conflits d'intérêts 11

Prévenir et résoudre les cas de harcèlement et de violence en milieu de travail 11

Diversité et inclusion en milieu de travail 12

La santé mentale sur le lieu de travail 13

Participation à l'échelle internationale 14

Activités d'éducation et de sensibilisation 14

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux : l'éthique en milieu de travail 15

Annexe A : Sommaire des activités organisationnelles liées aux divulgations en vertu de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* 17

A.1 Activités liées aux divulgations, de 2017-2018 à 2021-2022 17

A.2 Organisations ayant fait état d'activités en vertu de la Loi au cours de l'exercice 2021-2022 19

A.3 Organisations ayant déclaré un constat d'acte répréhensible en vertu de la Loi au cours de l'exercice 2021-2022 22

A.4 Organisations ayant déclaré ne pas avoir eu d'activités liées à des divulgations en 2021-2022 23

A.5 Organisations n’ayant pas d’agent supérieur chargé des divulgations d’actes répréhensibles conformément au paragraphe 10 (4) de la Loi 25
Annexe B : Processus de divulgation en vertu de la Loi 26
Annexe C : Termes clés 27
Notes de fin de rapport 30

Message de la dirigeante principale des ressources humaines

J'ai le plaisir de présenter le 15e rapport annuel sur la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* à la présidente du Conseil du Trésor du Canada pour qu'elle le dépose au Parlement.

La *Loi* favorise un milieu de travail où les fonctionnaires sentent qu'ils peuvent présenter des demandes de renseignements ou des allégations concernant de possibles actes répréhensibles, sans crainte de représailles. Le fait d'offrir cette protection aux fonctionnaires contribue à promouvoir l'intégrité de la fonction publique et à renforcer la confiance de la population canadienne dans nos institutions publiques. Le rapport fournit des renseignements sur les activités liées à ces divulgations dans les organisations du secteur public fédéral, ainsi que des précisions sur les mesures prises par les organisations en réponse aux allégations d'actes répréhensibles.

Au cours de l'exercice 2021-2022, les organisations du secteur public fédéral ont reçu plus de demandes de renseignements et d'allégations qu'au cours des cinq derniers exercices, et la plupart des allégations portaient sur une seule inconduite grave. Parallèlement, nous avons aussi connu le plus grand nombre d'enquêtes officielles qui ont été lancées. Bien que ces résultats puissent indiquer que les fonctionnaires ont une connaissance accrue de la *Loi*, nous savons qu'il reste du travail à faire pour renforcer le système de divulgation afin de s'assurer que les employés ont la confiance nécessaire pour présenter des cas potentiels d'actes répréhensibles sans crainte de représailles.

Mon bureau s'engage à continuer d'apporter d'importantes améliorations au processus fédéral de divulgation d'actes répréhensibles et à promouvoir une culture positive et respectueuse dans le secteur public, fondée sur les valeurs et l'éthique. Nous appuierons la présidente du Conseil du Trésor dans l'exécution de son mandat, qui consiste à améliorer la protection des fonctionnaires divulgateurs et les soutiens dont ils disposent, notamment un examen visant à déterminer les modifications pouvant être apportées à la *Loi sur l'accès à l'information*. Nous poursuivrons aussi notre travail pour aider les organismes fédéraux à créer et à maintenir un milieu de travail éthique où les employés se sentent à l'aise de divulguer des actes répréhensibles.

Nos activités courantes consisteront notamment à soutenir et à conseiller les ministères au sujet des politiques du portefeuille de la gestion des personnes, à promouvoir la santé mentale et la sécurité, à prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail, ainsi qu'à veiller à ce que la diversité, l'équité et l'inclusion soient reflétées dans la culture de notre milieu de travail.

L’intégrité du secteur public canadien est essentielle à la confiance dans le gouvernement, et mon bureau poursuivra ses efforts pour promouvoir et renforcer ce pilier fondamental de l’éthique du secteur public dans les années à venir.

Original signé par :

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

À propos de ce rapport

Ce rapport annuel sur la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (la Loi) porte sur la période allant du 1er avril 2021 au 31 mars 2022. On y présente des renseignements sur les activités de divulgation dans le secteur public fédéral, ce qui comprend les ministères, les organismes et les sociétés d'État, au sens de l'article 2 de la Loi. Le rapport renferme également des données sur les activités que le Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines (BDPRH) a menées au cours de la même période en vue de favoriser une culture éthique en milieu de travail.

Chaque organisation assujettie à la Loi est tenue de désigner un agent supérieur chargé des divulgations internes à qui il revient 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 communiquées. 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.

Demandes de renseignements et divulgations dans les organisations

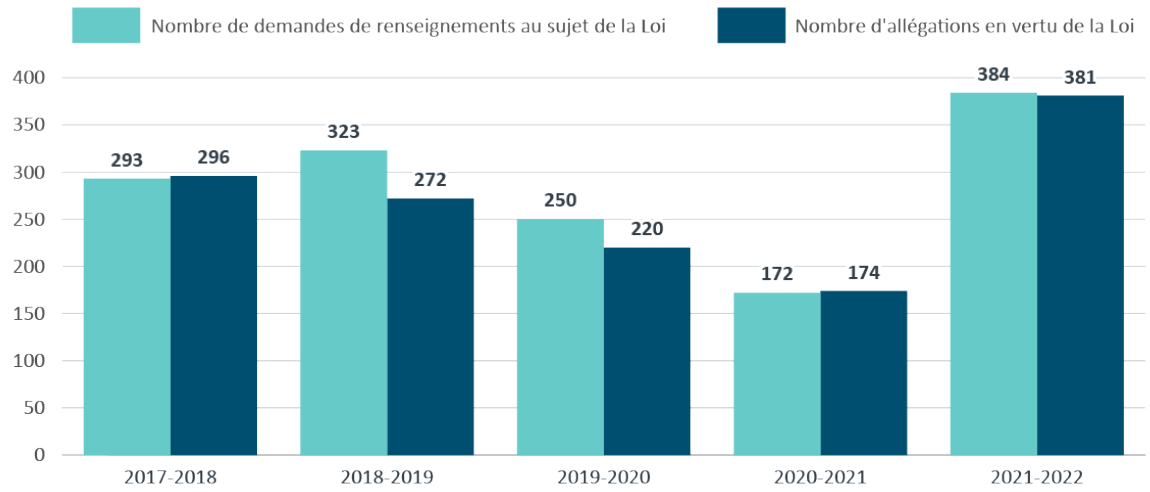
Demandes de renseignements

Les fonctionnaires peuvent se renseigner sur le processus de divulgation sans faire de divulgation ou d'allégation officielle. Le nombre de demandes de renseignements au titre de la Loi a considérablement augmenté en 2021-2022 pour atteindre 384, soit le nombre le plus élevé de ces cinq dernières années. Comme le montre la figure 1, le nombre de demandes de renseignements et d'allégations présente une tendance similaire, ce qui suggère que les efforts de sensibilisation à la Loi menés auprès des fonctionnaires sont essentiels au processus de divulgation.

Divulgation

Afin d'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 formulées dans le cadre de chaque divulgation présentée par des fonctionnaires à leur superviseur ou à l'agent supérieur chargé des divulgations. Il faut souligner que plus d'une allégation d'acte répréhensible peut être formulée dans une même divulgation, comme le souligne l'article 8 de la Loi. L'annexe C présente un glossaire des termes clés utilisés dans le rapport.

Figure 1 : Tendance relative aux demandes de renseignements reçues sur la Loi et aux allégations reçues en vertu de cette dernière



Après deux années de recul progressif du nombre de demandes de renseignements d'allégations d'actes répréhensibles reçues, les chiffres sont repartis à la hausse en 2021-2022 au point de dépasser tous les résultats enregistrés au cours des cinq dernières années. Bien que les données ne permettent pas de tirer de conclusions sur la question, ce mouvement pourrait s'expliquer par une répercussion de la pandémie de COVID-19, selon laquelle le nombre de demandes de renseignements et d'allégations présentées pendant la période de travail à distance a diminué pour rebondir ensuite au moment du retour au bureau. La tendance peut également être attribuable à d'autres facteurs.

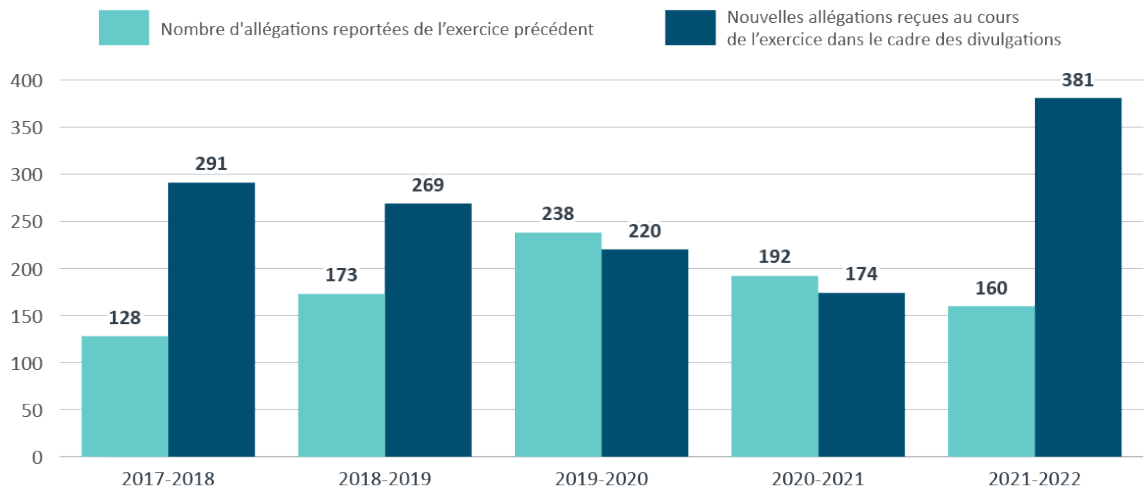
Figure 2 : Étapes du processus de divulgation d'actes répréhensibles[1]

Étape 1 : Divulgations et allégations

En 2021-2022, 194 fonctionnaires ont fait 178 divulgations totalisant 381 allégations, ce qui représente une tendance à la hausse du nombre d'allégations le plus élevé de ces cinq dernières années (figure 3).

[1] Les détails du processus, de la divulgation aux conclusions et aux correctifs axés sur la Loi, figurent à l'annexe B.

Figure 3 : Nouvelles allégations et allégations reportées des années précédentes



En raison de divers facteurs, notamment la complexité de certaines enquêtes et le nombre de nouvelles allégations reçues, certaines allégations sont reportées aux années suivantes avant d'être résolues. Le nombre d'allégations reportées de l'exercice précédent a diminué, passant de 192 allégations en 2020-2021 à 160 en 2021-2022. Des 160 allégations reportées de 2020-2021 à 2021-2022, 78 (49 %) ont été initialement reçues en 2020-2021 et 82 (51 %) en 2019-2020 ou avant.

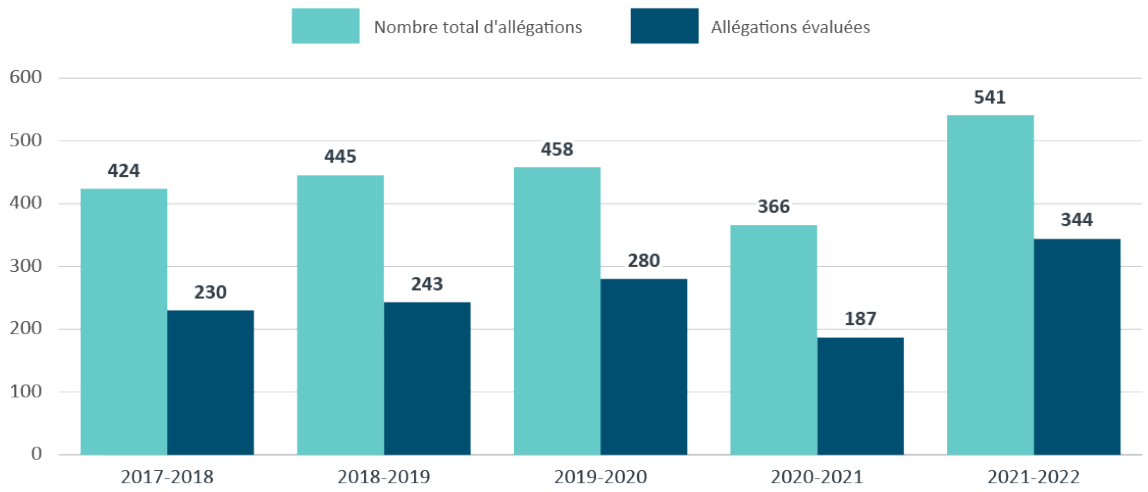
Les organisations du secteur public fédéral ont indiqué que l'un des obstacles au traitement rapide des divulgations provient d'un manque de capacité à mener des enquêtes internes. Pour surmonter cet obstacle, une offre à commandes principale et nationale (OCPN) pour l'obtention de services d'enquête est mise à la disposition des organisations depuis 2018. De nouvelles ressources d'enquête sont continuellement évaluées et ajoutées à la liste des fournisseurs de services disponibles sur l'OCPN. Neuf organisations ont eu recours à l'OCPN au cours de la période à l'étude. Parmi les commentaires positifs reçus, certains concernaient la facilité et la rapidité d'obtention de services d'enquête qualifiés, ainsi que l'accès à ces services importants pour les organisations qui ne disposent pas de capacités d'enquête internes.

Étape 2 : Évaluation des allégations

Chaque allégation est évaluée par l'agent supérieur chargé des divulgations internes au sein de l'organisation afin de déterminer si elle correspond à la définition d'acte répréhensible au sens de la Loi et justifie de mener une enquête ou si elle doit être transférée à un autre mécanisme de recours. Les allégations non évaluées sont reportées à l'année suivante.

En 2021-2022, le pourcentage du total des allégations évaluées a augmenté.[2] Environ 63 % (344 sur 541) des allégations traitées ont été évaluées en 2021-2022. L'année précédente, le taux d'évaluation des allégations était de 51 % (figure 4). Des 344 allégations évaluées en 2021-2022, 120 (35 %) ont été reportées des années précédentes.

Figure 4 : Total des allégations et allégations évaluées au cours des cinq dernières années



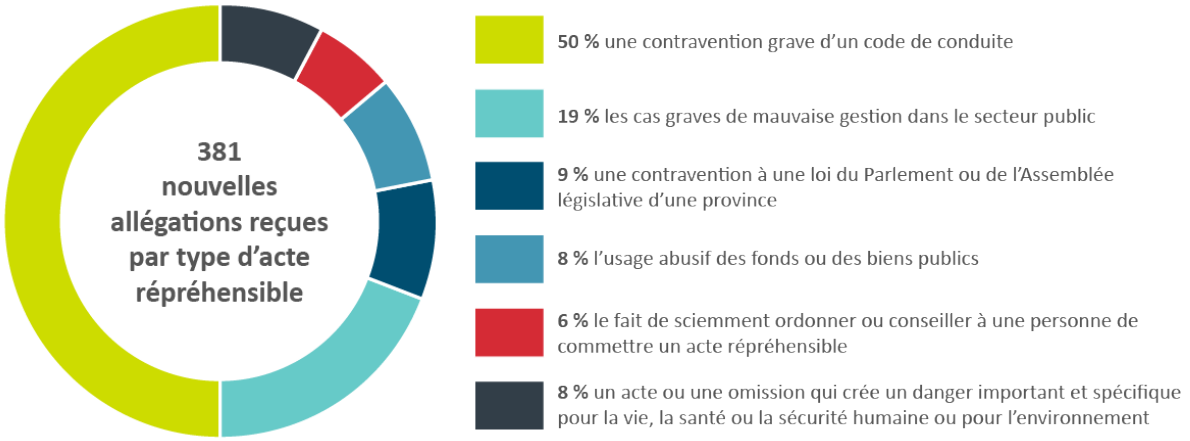
Nouvelles allégations reçues en 2021-2022

En 2021-2022, 381 allégations ont été reçues, contre 174 l'année dernière et il s'agit là d'une augmentation significative en la matière. Parmi les allégations reçues, 192 portaient sur une contravention grave d'un code de conduite, soit une augmentation par rapport aux 63 allégations reçues l'année précédente.

Les contraventions graves à un code de conduite demeurent les allégations d'actes répréhensibles les plus fréquentes, passant à 50 % des nouvelles allégations cette année, contre 36 % l'année dernière. Ce constat peut être attribuable au fait que les codes de conduite comportent des normes explicites concernant les comportements attendus et il est donc peut-être plus facile pour les fonctionnaires de cerner les contraventions graves. Le pourcentage d'allégations portant sur l'usage abusif des fonds ou des biens publics, la contravention d'une loi du Parlement ou de l'Assemblée législative d'une province et de cas graves de mauvaise gestion dans le secteur public a diminué (figure 5).

[2] Le total des allégations comprend les allégations reçues, celles provenant d'autres organisations du secteur public, ainsi que celles reportées des années précédentes. Parmi les allégations évaluées, on compte les allégations auxquelles on a donné suite (traitées en vertu de la Loi) et les allégations auxquelles on n'a pas donné suite (non traitées en vertu de la Loi) au plus tard le 31 mars 2022.

Figure 5 : Répartition des nouvelles allégations par type d'acte répréhensible, 2021-2022



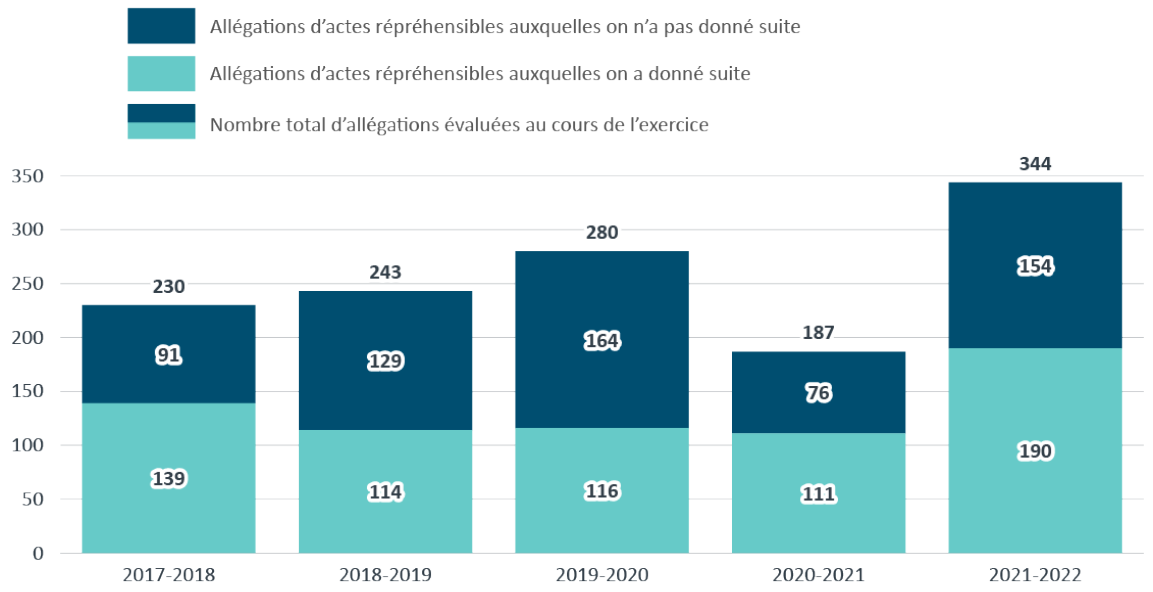
Allégations répondant à la définition d'un acte répréhensible en 2021-2022

Des 344 allégations évaluées en 2021-2022, 190 ont été jugées conformes à la définition d'un acte répréhensible en vertu de la Loi. De ce nombre, 85 ont été reçues en 2021-2022, 47 ont été reçues en 2020-2021, et 58 ont été reçues en 2019-2020 ou avant.

En outre, 154 des 344 allégations évaluées ne répondaient pas à la définition d'un acte répréhensible. Ces 154 allégations comprennent 139 allégations reçues en 2021-2022, et 15 reçues en 2020-2021.

Comme le montre la figure 6, au cours des quatre années précédentes, le nombre d'allégations qui correspondaient à la définition d'un acte répréhensible par rapport à celles qui n'y correspondaient pas a fluctué chaque année. Le pourcentage d'allégations d'actes répréhensibles traitées est passé de 60 % en 2017-2018 (139 sur 230), soit le pourcentage le plus élevé, à 41 % en 2019-2020 (116 sur 280). En 2020-2021, 59 % des allégations ont été traitées (111 sur 187). En 2021-2022, 55 % des allégations ont été traitées (190 sur 344).

Figure 6 : Nombre total des allégations évaluées auxquelles on a donné suite ou on n’a pas donné suite

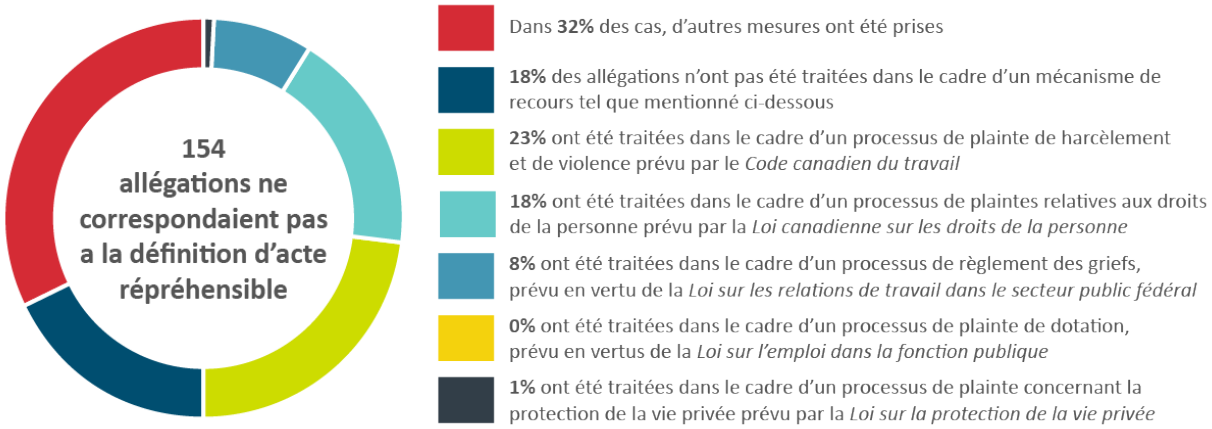


En 2021-2022, 154 allégations ne répondaient pas à la définition d’un acte répréhensible[7]. La figure 7 présente les mesures prises dans ces cas-là.

D’entre elles, 49 % ont été transférées à d’autres mécanismes de recours, soit une augmentation par rapport au 41 % enregistrées l’année précédente, et 18 % n’ont pas été transférées à un autre mécanisme de recours et n’ont pas nécessité la prise de mesures supplémentaires.

Toutefois, 32 % des allégations ont donné lieu à la prise d’autres mesures (par exemple, elles ont été réglées officieusement, transférées à la haute direction ou réglées par des processus internes), ce qui représente une légère augmentation par rapport au taux de 30 % de l’année précédente.

Figure 7 : Répartition des allégations qui ne correspondent pas à la définition d'un acte répréhensible en 2021-2022



- Tout porte à croire que nous devons poursuivre nos efforts pour orienter les fonctionnaires vers le mécanisme de recours approprié permettant de répondre à leurs préoccupations ou de régler leurs problèmes. La création d'un portail à guichet unique où toutes les plaintes et les préoccupations sont triées et acheminées au bon endroit s'est avérée efficace pour certaines organisations. De plus, toutes les plaintes et les préoccupations traitées dans le cadre de ce portail sont considérées comme des divulgations protégées en vertu de la Loi.

Enquêtes, conclusions et mesures correctives

Étape 3 : Enquêtes

En 2021-2022, 85 enquêtes officielles[3] ont été lancées. Il s'agit du nombre le plus élevé enregistré au cours des quatre dernières années. La plupart de ces enquêtes visaient entre une et cinq allégations, et l'une enquête portait sur 19 allégations. Des 85 enquêtes, 56 étaient fondées sur des allégations divulguées en 2021-2022, 18 sur des allégations divulguées en 2020-2021, et 11 sur des allégations divulguées en 2019-2020 ou avant.

Au 31 mars 2022, 50 enquêtes avaient été achevées. Parmi celles-ci, 33 enquêtes visaient 46 allégations divulguées en 2021-2022, 12 visaient 20 allégations divulguées en 2020-2021 et 6 portaient sur 34 allégations divulguées en 2019-2020 ou avant.

Enfin, 34 enquêtes étaient encore en cours à la fin de la période visée par le présent rapport et seront reportées à l'exercice suivant. De ce nombre, 22 enquêtes visaient des allégations

[3] Une enquête officielle consiste à examiner tous les éléments de preuve pertinents et les témoignages ainsi qu'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.

divulguées en 2021-2022, 9, des allégations divulguées en 2020-2021, et 5, des allégations divulguées en 2019-2020 ou avant.

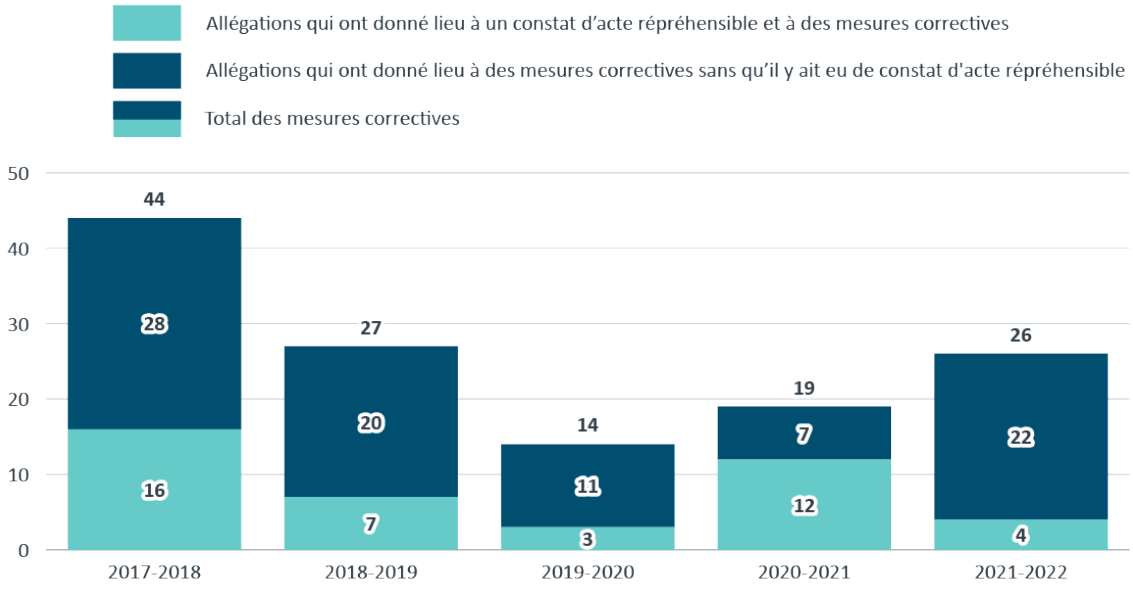
Étape 4 : Conclusions d'actes répréhensibles et mesures correctives

En 2021-2022, les 50 enquêtes achevées en date du 31 mars 2022 visaient 100 allégations. De ce nombre, 5 allégations ont donné lieu à un constat d'acte répréhensible et 26, à des mesures correctives[4]. Pour 22 des allégations ayant donné lieu à des mesures correctives, aucun acte répréhensible n'a été constaté (figure 8). Seules 4 allégations d'actes répréhensibles ont donné lieu à un constat d'acte répréhensible et à des mesures correctives.

Voici quelques tendances observées :

- Le nombre d'allégations ayant donné lieu à un constat d'acte répréhensible et à des mesures correctives a diminué par rapport à l'année précédente.
- Il y a eu une augmentation du nombre d'allégations qui a donné lieu à l'adoption de mesures correctives seulement par rapport aux années précédentes.

Figure 8 : Résultats des enquêtes sur les allégations



[4] Des mesures correctives (par exemple, des mesures disciplinaires, des procédures améliorées, de meilleures mesures de transparence et de communication ou une formation obligatoire) peuvent être appliquées, même si aucun acte répréhensible n'a été constaté.

Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines : activités à l'appui d'un lieu de travail éthique

Le Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines (BDPRH) constitue la force motrice de l'excellence en gestion des personnes au sein de la fonction publique fédérale. Dans le cadre de ce mandat, il élabore et diffuse des politiques, lignes directrices, initiatives, et des conseils dans les domaines de l'intégrité et de l'éthique afin de promouvoir un milieu de travail éthique et sain. En ce qui concerne le présent rapport, les politiques, programmes et initiatives du BDPRH décris ci-dessous contribuent tous à favoriser un milieu de travail ou les fonctionnaires connaissent les ressources disponibles pour régler les problèmes en milieu de travail, et se sentent à l'aise de présenter des demandes de renseignements ou des allégations potentielles d'actes répréhensibles.

Agents supérieurs et communautés de pratique

Afin d'épauler adéquatement les agents supérieurs chargés des divulgations d'actes répréhensibles et de permettre aux gestionnaires d'appuyer les fonctionnaires dans leur organisation, le Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines (BDPRH) a continué d'appuyer les activités d'une communauté de pratique à l'échelle du gouvernement afin de faciliter l'échange de stratégies prometteuses et la tenue de discussions sur les progrès récents en matière de valeurs et d'éthique, de divulgation d'actes répréhensibles, de mesures de protection contre les représailles et de résolution des conflits d'intérêts. Parmi ces activités, notons la tenue de réunions de professionnels du Réseau interministériel sur les valeurs et l'éthique et le soutien dans le cadre de réunions du Groupe de travail sur la divulgation interne.

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

La *Politique sur la gestion des personnes*[i] et la *Directive sur les conflits d'intérêts*[ii] connexe visent à aider les administrateurs généraux à s'acquitter de leurs obligations en matière de prévention et de résolution de conflits d'intérêts et de responsabilités. Le BDPRH a dirigé des réunions interministérielles de façon virtuelle tout au long de l'année auxquelles participaient des conseillers en valeurs et en éthique de divers ministères afin de se pencher et de collaborer sur les pratiques exemplaires en matière de gestion des conflits d'intérêts, d'éthique dans un environnement virtuel, de promotion d'une culture de travail saine et d'adaptation pendant la pandémie, de considérations éthiques liées à la participation volontaire à la guerre en Ukraine, de leadership éthique, de risque éthique et de promotion de l'intégrité dans le secteur public.

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

L'absence de harcèlement et de violence est un élément essentiel de tout environnement de travail où les employés se sentent en sécurité de dénoncer des actes répréhensibles. Depuis

l'entrée en vigueur du *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* (Règlement sur la PHVLT) le 1er janvier 2021, le Comité pangouvernemental en matière de santé et de sécurité au travail (CPSST) du Conseil national mixte (CNM) a élaboré et distribué à grande échelle des outils à l'intention des ministères et des organismes afin d'appliquer efficacement le nouveau règlement et la *Directive sur la Prévention et la résolution du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*[iii] du Conseil du Trésor (CT) dont la publication a eu lieu en décembre 2020.

Tous les cas non résolus de harcèlement et de violence au travail doivent faire l'objet d'une enquête menée par un enquêteur qualifié. Des efforts ont été entrepris, en collaboration avec Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC), pour actualiser et élargir l'offre de ressources d'enquête. L'équipe de la santé et de la sécurité au travail (SST) du BDPRH appuie la mise en œuvre du Règlement en participant activement au travail de la communauté de pratique (CdP) de la SST, en répondant à des centaines de questions provenant de l'ensemble de la fonction publique, en fournissant des conseils et des directives sur l'application de la Directive et du Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail, en organisant des discussions sur l'échange de connaissances avec les membres de la CdP, en participant à des événements d'apprentissage organisés à l'échelle de la fonction publique par l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) ainsi qu'en dirigeant les activités de préparation de formation et d'outils connexes. Le BDPRH a organisé un deuxième exercice des membres de la CdP à l'intention des destinataires désignés, soit les responsables ministériels de la gestion du programme de prévention et de résolution des cas de harcèlement au sein de chaque organisation. Le Réseau interministériel permettra de hausser le niveau d'expertise en fournissant des conseils et de l'orientation, en échangeant sur des expériences et en offrant des outils entre les ministères et les organismes.

Diversité et inclusion en milieu de travail

Une fonction publique diversifiée, équitable et inclusive est essentielle à une culture organisationnelle où tous les fonctionnaires, y compris ceux des groupes en quête d'équité, se sentent à l'aise de divulguer des actes répréhensibles. Depuis sa création, le Centre sur la diversité et l'inclusion (CDI) [iv] a collaboré avec des réseaux d'équité en matière d'emploi, des groupes en quête d'équité ainsi que d'autres intervenants et détenteurs de droits pour mener des initiatives nouvelles et novatrices sur la diversité et l'inclusion. Parmi ces dernières, citons l'élaboration conjointe de solutions visant à faciliter le recrutement et la gestion des talents en collaboration avec des réseaux représentatifs de l'ensemble de la fonction publique fédérale.

Le CDI a contribué à l'élaboration et à l'adoption de modifications à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* visant à favoriser la diversité et l'inclusion. Il convient de souligner que ces modifications, qui ont reçu la sanction royale en juin 2021, autorisent en partie la Commission de la fonction publique (CFP) et les administrateurs généraux à mener des enquêtes en cas d'erreur,

d'omission ou de conduite inappropriée attribuable à des préjugés ou à des obstacles en matière de dotation qui désavantagent les personnes faisant partie d'un groupe en quête d'équité. En janvier 2022, le CDI a travaillé avec la CFP à l'organisation de séances de mobilisation à l'intention de la communauté de pratique de CSDEEDI, et des réseaux d'employés en quête d'équité, afin de présenter les modifications qui seront apportées à la Loi et de recueillir des commentaires en vue d'assurer une mise en œuvre inclusive de ces nouveaux pouvoirs d'enquête.

La santé mentale en millieu de travail

L'établissement de conditions de travail propices à la santé mentale et au mieux-être permet de renforcer l'engagement des employés et de renforcer 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[v] aide les organisations fédérales à se conformer à la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail et fait progresser la Stratégie pour la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail.

Selon les résultats du plus récent Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF), mené en 2020, des progrès généraux ont été réalisés en ce qui concerne la sensibilisation à la santé mentale, la satisfaction à l'égard des mesures prises par les gestionnaires pour soutenir la santé mentale des employés et le nombre d'incidents de harcèlement et de violence. En revanche, les résultats du SAFF 2020 indiquent que la pandémie de COVID-19 a exacerbé les principaux facteurs de stress au travail, dont la charge de travail importante, les délais déraisonnables, le nombre insuffisant d'employés pour effectuer le travail, les heures supplémentaires ou les longues heures de travail ainsi que l'équilibre entre le travail et la vie personnelle.

Cette constatation s'applique particulièrement aux cadres supérieurs, puisque le pourcentage de cadres supérieurs ayant déclaré que ces facteurs leur causent du stress au travail est environ deux à trois fois supérieur à celui des employés ne faisant pas partie des cadres. Ces résultats ont été confirmés par la dernière étude de 2021 de l'APEX sur le travail et la santé des cadres supérieurs, dont les conclusions soulèvent notamment des inquiétudes quant à l'épuisement professionnel, 75 % des cadres supérieurs faisant état d'un épuisement grave, contre 54 % en 2017.

En 2021, le Centre d'expertise a continué à élaborer un éventail de ressources en santé mentale à l'intention des fonctionnaires, qui s'ajoutent aux outils élaborés en 2020 pour aider les employés qui doivent relever divers défis lorsqu'ils travaillent à distance. Les outils mis au point en 2021 visaient essentiellement à prévenir l'épuisement professionnel et à s'en remettre, ainsi qu'à gérer l'anxiété et les autres obstacles liés au retour au 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. Grâce à sa participation aux efforts internationaux, le BDPRH se tient au fait des activités, des recherches et des pratiques exemplaires en cours à l'échelle mondiale en ce qui concerne l'intégrité, la lutte contre la corruption et les régimes de divulgation et peut continuer à communiquer et à promouvoir les stratégies fructueuses du Canada. Voici quelques exemples de sa participation à l'échelle internationale :

- Représenter le Canada au sein du Groupe de travail des agents supérieurs chargés de l'intégrité publique (ASIP) de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), ce qui consiste à contribuer à l'élaboration d'indicateurs d'intégrité publique par thème conformément au modèle de maturité de l'intégrité publique et au Manuel d'intégrité publique. Le thème de cette année était la responsabilité (conflits d'intérêts, lobbying et financement des partis politiques). En outre, le BDPRH a participé à la révision de la Recommandation de l'OCDE sur les principes de transparence et d'intégrité des activités de lobbying[vi] et a assisté aux réunions des ASIP.
- Appuyer Affaires mondiales Canada concernant les résolutions de la neuvième session de la Conférence de la Convention des Nations Unies contre la corruption (CNUCC) en décembre 2021 et le projet de *Modernisation de la fonction publique péruvienne*.

Activités d'éducation et de sensibilisation

À l'échelle du gouvernement

En plus des activités du BDPRH visant à promouvoir les pratiques éthiques et un environnement favorisant 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, notamment les *Fondements des valeurs et de l'éthique pour les employés*, qui est obligatoire pour tous les nouveaux fonctionnaires, et les *Fondements des valeurs et de l'éthique pour les gestionnaires.*

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. Les exemples les plus courants sont les suivants :

- sensibiliser les employés au processus de divulgation grâce à l'information présentée sur les sites intranet;

- organiser des examens des codes de conduite et des processus de divulgation des organisations;
- promouvoir le code de conduite des organisations et la conformité au processus de divulgation dans des réunions du personnel;
- fournir une formation sur les valeurs et l'éthique, des séances de sensibilisation et d'autres produits de formation en ligne adaptés au rythme de chacun;
- communiquer au personnel des bulletins et des lettres d'information sur des sujets liés à la LPFDAR, au code de conduite et/ou à la politique en matière de conflits d'intérêts;
- fournir une formation et une orientation sur la LPFDAR, le code de conduite et/ou la politique en matière de conflits d'intérêts et le processus de divulgation aux nouveaux employés.

Parmi les autres activités organisées, mentionnons la promotion du travail des champions ministériels en matière de divulgation d'actes répréhensibles et de valeurs et d'éthique; la prestation de conseils et de directives à l'intention du personnel et de la direction; la sensibilisation à la politique dans le cadre d'initiatives de prévention de la fraude; le respect de l'obligation pour le personnel de passer en revue et d'approuver tous les ans une attestation relative au code de conduite, aux conflits d'intérêts et à la LPFDAR; la participation des agents supérieurs au groupe de travail interministériel sur la divulgation interne.

Bien que certaines organisations ayant mené des activités de sensibilisation aient constaté un nombre plus élevé de demandes de renseignements généraux et de divulgations de la part des fonctionnaires que dans les autres organisations, les données ne permettent pas d'établir une corrélation directe entre les activités de sensibilisation et l'augmentation des demandes de renseignements ou des divulgations de la part des fonctionnaires. Les organisations du secteur public fédéral ont également signalé que la pandémie a eu un impact sur leur capacité à offrir régulièrement aux employés une formation sur les valeurs et l'éthique.

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

Aucun SAFF n'a été mené en 2021. Le dernier sondage a été mené en 2020 et le prochain sondage devrait être lancé plus tard en 2022.

Le SAFF 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.[5] Il comprend des données relatives à la perception qu'ont les fonctionnaires d'un environnement éthique sur leur lieu de travail ainsi qu'à la manière dont ils sont outillés pour faire face à des questions portant notamment sur les valeurs et les dilemmes éthiques. Il

[5] La portée des répondants au SAFF est limitée à l'administration publique centrale au sens donné au paragraphe 11 (1) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

examine également des données désagrégées sur les opinions divergentes des fonctionnaires en fonction de la démographie, de la région ou de l'organisation et permet des comparaisons avec d'autres groupes et avec la fonction publique dans son ensemble.

Résultats pour l'ensemble de la fonction publique

Même si le SAFF n'a pas eu lieu au cours de cet exercice financier, certains résultats importants du dernier sondage sont dignes de mention :

- Un nombre accru de fonctionnaires ont indiqué que leur ministère ou organisme faisait un bon travail de promotion des valeurs et de l'éthique en milieu de travail.
- Le nombre de fonctionnaires estimant que les cadres supérieurs de leur ministère ou organisme donnent l'exemple en matière de comportement éthique a augmenté.
- Le nombre de fonctionnaires qui estiment pouvoir entamer un mécanisme de recours officiel (par exemple, un grief, une plainte, un appel) sans crainte de représailles est légèrement supérieur.
- Les taux de harcèlement et de discrimination signalés par les groupes visés par l'équité en matière d'emploi sont restés élevés. Les personnes de diverses identités de genre, les personnes handicapées et les Autochtones ont signalé des taux de harcèlement et de violence presque deux fois plus élevés, des taux de discrimination deux à trois fois plus élevés, ainsi qu'une crainte accrue de représailles, par rapport à l'ensemble de la fonction publique. Les personnes appartenant à une minorité visible ont signalé des taux de discrimination deux fois plus élevés que les autres groupes.
- Les fonctionnaires des organisations dont le mandat repose sur la sécurité ou est de nature militaire ont continué à avoir une perception plus faible de l'environnement éthique dans leur lieu de travail.

Certains des résultats démontrent une avancée positive; toutefois, les rapports sur le harcèlement et la discrimination ont indiqué qu'il faut y accorder une attention soutenue. Ces renseignements ont également permis au BDPRH et aux administrateurs généraux de mieux cibler leurs efforts pour favoriser l'adoption de pratiques éthiques et mettre en place un environnement propice à la divulgation d'actes répréhensibles dans le secteur public.

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 les questions soulevées par les employés, par exemple, peuvent être traitées par des processus et des mécanismes 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, 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. Le Conseil du Trésor doit approuver ces procédures 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 Activités liées aux divulgations, de 2017-2018 à 2021-2022

Demandes de renseignements généraux	2021-2022	2020-2021	2019-2020	2018-2019	2017-2018
Nombre de demandes de renseignements généraux liées à la Loi	384	172	250	323	293

Activité de divulgation	2021-2022	2020-2021	2019-2020	2018-19	2017-18
Nombre de fonctionnaires ayant fait des divulgations	194	123			
Nombre d'allégations divulguées en vertu de la Loi	**378**	**169**	**216**	**269**	**291**
Nombre de transferts résultant d'allégations divulguées dans une autre organisation du secteur public	3	5	4	3	5
Nombre de cas reportés sur la base d'allégations divulguées au cours des années précédentes	**160**	**192**	**238**	**173**	**128**
Nombre total d'allégations (allégations divulguées, transférées ou reportées)	541	366	458	445	424

Activité de divulgation	2021-2022	2020-2021	2019-2020	2018-19	2017-18
Nombre d'allégations correspondant à la définition d'un acte répréhensible[vii]	**190**	**111**	**116**	**114**	**139**
Nombre d'allégations qui ne répondaient pas à la définition d'un acte répréhensible	154	76	164	129	91
Nombre d'enquêtes ouvertes à la suite de divulgations	**85**	**63**	**38**	**59**	**71**
Nombre d'allégations ayant abouti à un constat d'acte répréhensible	5	12	3	7	16
Nombre d'allégations ayant donné lieu à des mesures correctives	**26**	**19**	**11**	**20**	**28**

a. Les divulgations qui répondent à la définition d'un acte répréhensible sont celles 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 qui ne répondent pas à la définition d'un acte répréhensible sont celles pour lesquelles l'agent supérieur désigné au titre de la divulgation d'actes répréhensibles a déterminé que la définition d'un acte répréhensible en vertu de la Loi n'était pas respectée. Celles-ci ont été transférées à un autre processus ou n'ont pas nécessité de mesures supplémentaires.

Organisations faisant rapport	2021-2022	2020-2021	2019-2020	2018-2019	2017-2018
Nombre d'organisations actives	136	137	133	134	134
Nombre d'organisations ayant déclaré des demandes de renseignements	**35**	**30**	**33**	**35**	**36**
Nombre d'organisations qui ont déclaré des allégations divulguées	29	27	24	29	35
Nombre d'organisations ayant déclaré des constats d'actes répréhensibles	**4**	**3**	**3**	**3**	**4**
Nombre d'organisations ayant déclaré la prise de mesures correctives	6	6	4	8	8
Nombre d'organisations ayant déclaré avoir trouvé des problèmes systémiques qui ont donné lieu à des actes répréhensibles	**3**	**2**	**0**	**3**	**2**
Nombre d'organisations n'ayant pas divulgué de renseignements sur des constats d'actes répréhensibles dans un délai de 60 jours	3	2	1	1	2

A.2 Organisations ayant fait état d'activités en vertu de la Loi au cours de l'exercice 2021-2022

	Demandes de renseignements généraux	Allégations divulguées							Allégations divulguées ayant donné lieu à	
		reçues	transférées	reportées de 2020-2021	auxquelles on a donné suite	auxquelles on n'a pas donné suite	reportées à 2022-2023	Enquêtes amorcées	un constat d'acte répréhensible	des mesures correctives
Agence de promotion économique du Canada atlantique	0	4	0	0	0	4	0	0	0	0
Affaires mondiales Canada	24	87	0	29	26	32	58	18	1	1
Agence canadienne d'inspection des aliments	1	4	0	0	0	4	0	0	0	0
Agence de la santé publique du Canada	2	5	0	1	0	6	0	0	0	0
Agence des services frontaliers du Canada	16	90	0	64	41	1	112	7	0	0
Agence du revenu du Canada	8	1	0	0	0	1	0	0	0	0
Agence Parcs Canada	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Anciens combattants Canada et Tribunal des anciens combattants (révision et appel)	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autorité du pont Windsor-Detroit	0	2	0	0	1	1	0	0	0	0
Bureau du Conseil privé	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0
Centre de recherches pour le développement international	0	0	0	2	0	0	2	1	0	0
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Commission de la capitale nationale	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Demandes de renseignements généraux	Allégations divulguées							Allégations divulguées ayant donné lieu à	
		reçues	transférées	reportées de 2020-2021	auxquelles on a donné suite	auxquelles on n'a pas donné suite	reportées à 2022-2023	Enquêtes amorcées	un constat d'acte répréhensible	des mesures correctives
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	2	6	0	0	0	3	3	2	0	0
Conseil national de recherches Canada	4	5	0	0	1	1	4	1	0	0
Défense nationale	17	7	0	21	18	5	5	1	2	2
Emploi et Développement social Canada	30	25	0	0	11	6	8	10	0	0
Énergie atomique du Canada Limitée	0	1	1	0	2	0	0	2	0	0
Environnement et Changement climatique Canada	1	1	0	9	6	4	4	1	0	0
Exportation et développement Canada	38	6	0	0	3	3	0	1	0	1
Ministère des Finances	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Financement agricole Canada	15	15	0	1	15	1	0	13	1	16
Gendarmerie royale du Canada	9	2	0	0	2	0	0	0	0	0
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada	8	3	0	2	2	3	0	2	0	0
Innovation, Sciences et Développement économique Canada et Bureau du surintendant des faillites Canada	2	3	0	0	3	0	0	1	0	0
Marine Atlantique S.C.C.	1	6	0	0	6	0	0	6	0	0
Ministère de la Justice du Canada	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0
Monnaie royale canadienne	2	4	0	0	0	4	0	0	0	0

	Demandes de renseignements généraux	Allégations divulguées							Allégations divulguées ayant donné lieu à	
		reçues	transférées	reportées de 2020-2021	auxquelles on a donné suite	auxquelles on n'a pas donné suite	reportées à 2022-2023	Enquêtes amorcées	un constat d'acte répréhensible	des mesures correctives
Patrimoine canadien	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pêches et Océans Canada	15	6	1	1	2	4	0	2	0	0
Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pétrole et gaz des Indiens du Canada	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Régie de l'énergie du Canada	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1
Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0
Ressources naturelles Canada, Office de répartition des approvisionnements d'énergie et Administration du pipe-line du Nord	2	0	1	0	0	1	0	0	0	0
Santé Canada	5	4	0	2	0	6	0	0	0	0
Service correctionnel du Canada	35	3	0	1	1	3	0	1	0	0
Services aux Autochtones Canada	0	1	0	2	3	0	2	1	0	0
Services partagés Canada	1	3	0	0	2	0	1	0	0	0
Services publics et Approvisionnement Canada	60	22	0	21	43	0	42	12	1	3
Société canadienne des postes	0	55	0	0	0	55	0	0	0	0
Société d'assurance-dépôts du Canada	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0

	Demandes de renseignements généraux	Allégations divulguées							Allégations divulguées ayant donné lieu à	
		reçues	transférées	reportées de 2020-2021	auxquelles on a donné suite	auxquelles on n'a pas donné suite	reportées à 2022-2023	Enquêtes amorcées	un constat d'acte répréhensible	des mesures correctives
Société Radio-Canada	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
Statistique Canada	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Transports Canada	0	1	0	3	0	1	3	1	0	0
VIA Rail Canada Inc.	59	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	**384**	**378**	**3**	**160**	**190**	**154**	**245**	**85**	**5**	**24**

A.3 Organisations ayant déclaré un constat d'acte répréhensible en vertu de la Loi au cours de l'exercice 2021-2022

Organisation	Constat d'un acte répréhensible	Mesures correctives
Ministère de la Défense nationale	Cas graves de mauvaise gestion et infraction grave du Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC Divulgation de renseignements sur des cas fondés d'actes répréhensibles – Canada.ca	Une enquête a permis de conclure que plusieurs officiers supérieurs des FAC ont enfreint les Directives et ordonnances administratives de la défense (DOAD) en omettant de déposer un rapport confidentiel déclarant leur après-mandat et en se plaçant dans un conflit d'intérêts (CI) personnel et l'unité dans un CI organisationnel. Elle a également permis de déterminer que plusieurs agents supérieurs des FAC et employés du MDN visés par les processus de dotation ont enfreint les DOAD, et que plusieurs employés principaux du MDN ont enfreint le Code de valeurs et d'éthique de la FP au cours des processus de dotation. Le Ministère s'est engagé à enquêter sur les nominations et les processus et à recommander toute mesure corrective jugée appropriée; à passer à une surveillance souple du régime de dotation dans l'ensemble du Ministère; à passer en revue le contenu des cours de formation sur la dotation, les valeurs et l'éthique, et les conflits d'intérêts; à prendre des mesures pour rétablir les relations en milieu de travail; et à confirmer que les procédures actuelles sont conformes aux DOAD.
Financement agricole Canada	Cas graves de mauvaise gestion et infraction grave d'un code de conduite *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* | FAC (fcc-fac.ca)	Une enquête a permis de conclure qu'un employé a enfreint à plusieurs reprises les politiques et procédures relatives à l'approbation des activités de prêt. L'employé a démissionné alors que des mesures disciplinaires étaient prises à son encontre.

Organisation	Constat d'un acte répréhensible	Mesures correctives
Affaires mondiales Canada	Infraction 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[viii]	Une enquête a permis de déterminer qu'une déléguée commerciale a présenté une fausse demande de congé et qu'elle s'est vue accorder un congé spécial pour raisons familiales et médicales. Il a été déterminé que l'employée a fourni de l'information trompeuse sur sa situation familiale et le rendez-vous médical pour lequel elle demandait un congé. L'enquête a également permis de déterminer que cette employée avait accepté un poste de directeur au sein du conseil d'administration d'une entreprise active dans un domaine similaire à celui pour lequel elle avait le devoir de représenter les intérêts des entreprises canadiennes en tant que déléguée commerciale pour Affaires mondiales Canada. En agissant de la sorte, elle s'est mise dans une situation de CI, et elle ne l'a pas divulguée à son employeur comme l'exigeaient ses conditions d'emploi. L'employée a démissionné après la conclusion de l'enquête.
Services publics et Approvisionnement Canada	Infraction 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[ix]	Une enquête sur une divulgation a été menée et il a été constaté qu'un employé et une personne embauchée ont commis des actes répréhensibles liés à une situation de conflit d'intérêts concernant l'embauche et la supervision d'un « associé » tel que défini dans le code de conduite de SPAC. L'enquête a permis de déterminer qu'un employé de SPAC a : a) rencontré la personne et noué une relation personnelle avec elle; b) recommandé l'embauche de cette personne à son gestionnaire, qui a des délégations pour les actions de dotation; c) influencé et participé directement et au processus menant à son embauche à titre occasionnel et, par la suite, pour une durée déterminée; d) assigné le travail, approuvé la formation, approuvé les congés et supervisé cette personne; et e) omis de déclarer et dissimulé le conflit d'intérêts. Cet employé et la personne embauchée ont tous deux manqués à leurs obligations d'éviter, de déclarer et de se récuser de la situation de CI. À la suite des manquements des employés, l'employé nommé pour une durée déterminée a été licencié pendant sa période de probation tandis que l'autre employé a été soumis à une période de suspension sans salaire.

A.4 Organisations ayant déclaré ne pas avoir eu d'activités liées à des divulgations en 2021-2022

1. Administration canadienne de la sûreté du transport aérien
2. Administration de pilotage de l'Atlantique
3. Administration de pilotage des Grands Lacs
4. Administration de pilotage des Laurentides
5. Administration de pilotage du Pacifique
6. Agence canadienne de développement économique du Nord
7. Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec
8. Agence de la consommation en matière financière du Canada
9. Agence d'évaluation d'impact du Canada

10. Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario
11. Agence spatiale canadienne
12. Agriculture et Agroalimentaire Canada
13. Banque de développement du Canada
14. Banque de l'infrastructure du Canada
15. Banque du Canada
16. Bibliothèque et Archives Canada
17. Bureau de l'enquêteur correctionnel
18. Bureau de l'infrastructure du Canada
19. Bureau du directeur des poursuites publiques
20. Bureau du directeur général des élections
21. Bureau du Secrétaire du Gouverneur général
22. Bureau du surintendant des institutions financières
23. Bureau du vérificateur général du Canada
24. Carrefour Investir au Canada
25. Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
26. Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada
27. Commissariat à la magistrature fédérale Canada
28. Commissariat à l'information du Canada
29. Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada
30. Commission canadienne des droits de la personne
31. Commission canadienne des grains
32. Commission canadienne de sûreté nucléaire
33. Commission canadienne du tourisme (Destination Canada)
34. Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la Gendarmerie royale du Canada
35. Commission de la capitale nationale
36. Commission de la fonction publique
37. Commission des champs de bataille nationaux
38. Commission des libérations conditionnelles du Canada
39. Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire
40. Commission mixte internationale (section canadienne)
41. Conseil canadien des normes
42. Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
43. Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
44. Conseil des arts du Canada
45. Conseil des produits agricoles du Canada
46. Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada
47. Construction de Défense Canada
48. Corporation de développement des investissements du Canada
49. Corporation commerciale canadienne
50. Cour suprême du Canada
51. Développement économique Canada pour le Pacifique[6]
52. Développement économique pour les Prairies Canada[4]

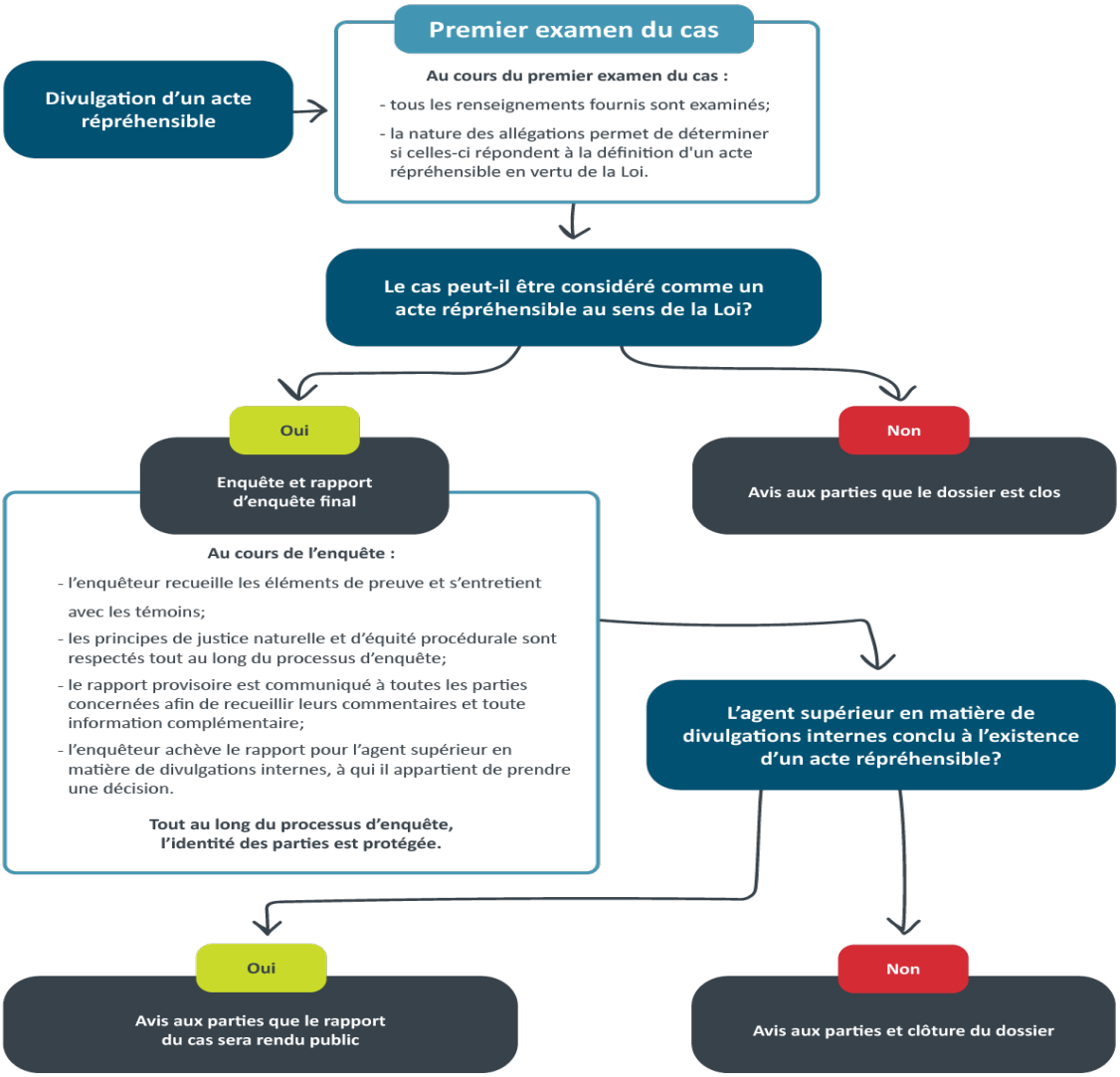
[6] Développement économique Canada pour les Prairies et Développement économique Canada pour le Pacifique étaient connus autrefois ensemble comme Diversification de l'économie de l'Ouest Canada.

53. École de la fonction publique du Canada
54. Femmes et Égalité des genres Canada
55. Instituts de recherche en santé du Canada
56. La Société des ponts fédéraux Limitée
57. Musée canadien de la nature
58. Musée canadien de l'histoire et Musée canadien de la guerre
59. Musée canadien des droits de la personne
60. Musée des beaux-arts du Canada
61. Musée national des sciences et de la technologie (Ingenium)
62. Normes d'accessibilité du Canada
63. Office de surveillance des activités en matière de sécurité nationale et de renseignement
64. Office des transports du Canada
65. Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public
66. Opérations des enquêtes statistiques
67. Patrimoine canadien (ministère du Patrimoine canadien)
68. Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
69. Sécurité publique et protection civile Canada
70. Société canadienne d'hypothèques et de logement
71. Société du Centre national des Arts

A.5 Organisations n'ayant pas d'agent supérieur chargé des 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 Gendarmerie royale du Canada
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 du lait
8. Commission du droit d'auteur Canada
9. Fondation canadienne des relations raciales
10. Musée canadien de l'immigration du Quai 21
11. Office de commercialisation du poisson d'eau douce
12. Office national du film du Canada
13. Savoir polaire Canada
14. Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes
15. Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs
16. Société immobilière du Canada limitée
17. Téléfilm Canada

Annexe B : 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 C : Termes clés

Aux fins de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*[x] (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), les parlementaires ou leur personnel.

Selon la Loi, on entend par **acte répréhensible** l'une ou l'autre des actions suivantes survenues dans le secteur public ou le concernant :

- une contravention à une loi ou à un règlement fédéral ou provincial;
- l'usage abusif des fonds ou des biens publics;
- les cas graves de mauvaise gestion dans le secteur public;
- une contravention grave d'un code de conduite établi en vertu de cette 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.

On entend par **divulgation protégée** toute dénonciation faite de bonne foi par un fonctionnaire :

- en vertu de la Loi, au superviseur immédiat ou aux cadres supérieurs du fonctionnaire 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.

En application de la Loi, on entend par **représailles** comme l'une 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 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.[xi]

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 chargé des divulgations 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 assument un rôle de leadership déterminant dans la mise en œuvre de la Loi au sein de leur organisation. Parmi leurs fonctions, mentionnons les suivantes :

- fournir aux fonctionnaires de l'information, 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 et 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;
- aviser par écrit la personne ou les personnes ayant fait une divulgation du 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 directement compte 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.[xii] 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 chargé des divulgations 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 (rubrique « Divulgation »).[xiii]

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 chargé des divulgations 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] *Politique sur la gestion des personnes*,
https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32621
[ii] *Directive sur les conflits d'intérêts*,
https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32627
[iii] Directive sur la Prévention et la résolution du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail,
https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32671
[iv] Centre sur la diversité et l'inclusion,
https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/organisation/centre-diversite-inclusion.html
[v] 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
[vi] Les principes de transparence et d'intégrité des activités de lobbying - l'OCDE
Recommandation de l'OCDE sur les principes de transparence et d'intégrité des activités de lobbying - OCDE (oecd.org)
[vii] *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles,* article 8
laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/p-31.9/page-1.html#h-402983
[viii] Actes répréhensibles fondés,
https://ouvert.canada.ca/fr/search/wrongdoing/reference/f7c3fbee736fff2b408956f0469b73d3
[ix] Actes répréhensibles fondés,
Acts of Founded Wrongdoing | Gouvernement ouvert, Gouvernement du Canada
[x] *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles,*
http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/p-31.9//
[xi] *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#h-7
[xii] *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-402983
[xiii] *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles,* article 12, sous la rubrique « Divulgation »,
https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/p-31.9/TexteComplet.html#h-402997