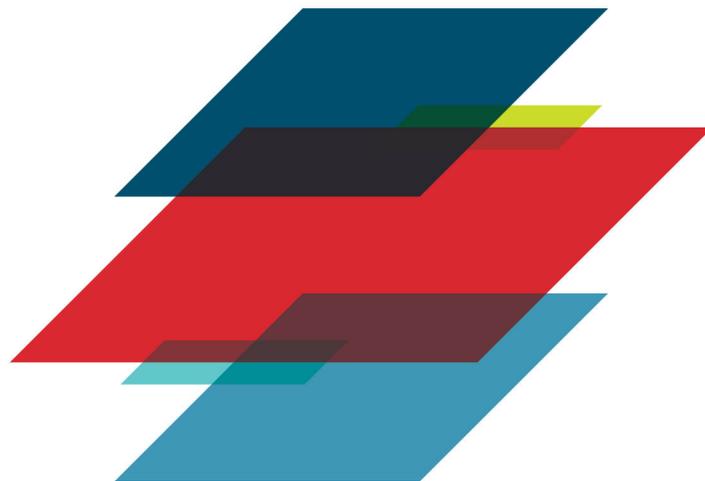




Rapport annuel sur la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles 2019-2020



© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor, 2020

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

Le présent document est publié sur le site Web du gouvernement du Canada à www.canada.ca.

Le présent document est disponible en médias substitués sur demande.

Remarque : 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
Rapport sur les activités liées aux demandes de renseignements et aux divulgations.....	3
Enquêtes, constatations et mesures correctives.....	7
Organisations du secteur public fédéral : activités d'éducation et de sensibilisation	9
Bureau du dirigeant principal des ressources humaines : activités à l'appui d'une culture en milieu de travail axée sur l'éthique	10
<i>Politique sur la gestion des personnes et Directive sur les conflits d'intérêts</i>	11
Santé mentale en milieu de travail.....	12
Prévention et résolution du harcèlement et de la violence en milieu de travail..	12
Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux : éthique en milieu de travail.....	13
Annexe A - Sommaire des activités organisationnelles liées aux divulgations faites en vertu de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles.....	24
A.1 Activités liées aux divulgations de 2015 à 2020.....	24
A.2 Organisations qui ont fait état d'activités en vertu de la <i>Loi</i> au cours de l'exercice 2019-2020	26
A.3 Organisations qui ont signalé un acte répréhensible en vertu de la <i>Loi</i> au cours de l'exercice 2019-2020	29
A.4 Organisations qui ont déclaré ne pas avoir eu d'activités liées à des divulgations au cours de l'exercice 2019-2020	32
A.5 Organisations qui n'ont pas d'agent supérieur chargé des divulgations d'actes répréhensibles	35
A.6 Organisations inactives aux fins de production de rapport	36
Annexe B – Termes clés	37
Autres termes pertinents	38
Notes de fin de rapport	40

Message de la dirigeante principale des ressources humaines

J'ai le plaisir de présenter au président du Conseil du Trésor du Canada et, par conséquent, au Parlement le 13^e Rapport annuel concernant la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*. La pandémie mondiale de la COVID-19 a propulsé les fonctionnaires au premier plan de la réponse des gouvernements. Des études mondiales menées par des tiers ont révélé une amélioration de la confiance des citoyens dans leur fonction publique, et celle du Canada ne fait pas exception. Plus que jamais, l'intégrité du secteur public est une condition pour conserver la confiance du public dans ses institutions.

La *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* contribue à la création d'un milieu dans lequel les fonctionnaires se sentent en sécurité de divulguer leurs préoccupations concernant d'éventuels actes répréhensibles. Le présent rapport dresse un bilan transparent des activités liées à ces divulgations. Les données montrent une diminution du nombre de nouvelles divulgations reçues par rapport à la période de référence précédente.

Le rapport de cette année présente une analyse des résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2019 liés à l'éthique en milieu de travail. La plupart des répondants ont indiqué qu'ils savent où trouver de l'aide lorsqu'ils sont confrontés à un dilemme éthique et sont d'avis que leur organisation fait un bon travail de promotion des valeurs et de l'éthique. Toutefois, malgré une légère amélioration, seule la moitié des répondants estiment pouvoir amorcer un processus de recours officiel sans crainte de représailles. La fonction publique fédérale doit donc continuer à investir des efforts dans ce domaine.

Mon bureau a continué d'appuyer les organisations fédérales dans leurs efforts en offrant des séances d'information aux agents supérieurs désignés en matière de divulgation et à la Communauté nationale des gestionnaires, en collaboration avec le Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada, le ministère de la Justice du Canada et l'École de la fonction publique du Canada. De plus, dans le respect des recommandations de 2017 du Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires, le Conseil du Trésor a renforcé la responsabilité des administrateurs généraux en adoptant la nouvelle *Politique sur la gestion des personnes* ainsi que la *Directive sur les conflits d'intérêts* connexe révisée.



La divulgation d'actes répréhensibles est une action positive et courageuse. L'efficacité d'une fonction publique repose sur l'engagement de tous à appliquer en tout temps les normes les plus élevées possible en matière d'honnêteté, d'ouverture et de responsabilité. Mon bureau continuera à prendre des mesures pour favoriser une culture en milieu de travail axée sur l'éthique ainsi que sur le respect, la sécurité, la santé, la diversité et l'inclusion.

Original signé par :

Nancy Chahwan
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*) porte sur la période du 1er avril 2019 au 31 mars 2020. Il contient des informations sur les activités liées aux divulgations dans le secteur public fédéral, notamment les ministères, les organismes et les sociétés d'État, au sens de l'article 2 de la *Loi*.

Chaque organisation assujettie à la *Loi* est tenue de nommer un agent supérieur à qui il appartient de donner suite aux divulgations internes d'actes répréhensibles faites en vertu de la *Loi* et d'établir des procédures à l'interne pour gérer les divulgations. Par ailleurs, les organisations trop petites pour nommer un agent supérieur ou établir leurs propres procédures internes peuvent faire appel directement au Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada (CISP) pour le traitement des divulgations qu'elles reçoivent. Le présent rapport ne contient pas d'informations sur les divulgations ou les plaintes liées aux représailles déposées auprès du CISP, ni sur les divulgations anonymes.

En plus de présenter un résumé des activités liées aux divulgations dans le secteur public fédéral, le présent rapport décrit les activités entreprises par le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) pour favoriser une culture en milieu de travail axée sur l'éthique dans laquelle les fonctionnaires se sentent en sécurité de signaler des actes répréhensibles et sont protégés contre les représailles.

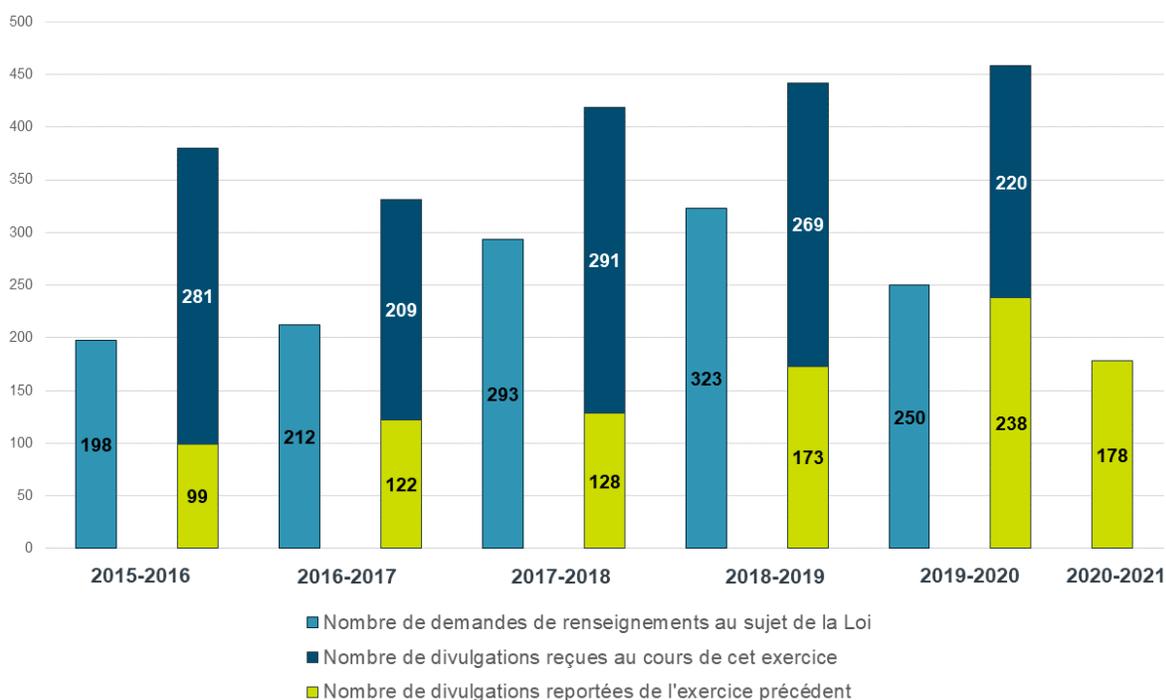
Rapport sur les activités liées aux demandes de renseignements et aux divulgations

Comme le montre la figure 1, le nombre de demandes de renseignements au sujet du processus de divulgation a augmenté dans quatre des cinq dernières années, mais a diminué en 2019-2020. Au cours des cinq dernières années, le nombre de nouvelles divulgations a oscillé entre un peu plus de 200 et un peu moins de 300 par année, la moyenne étant de 254. En 2019-2020, 220 nouvelles divulgations ont été reçues par les organisations du secteur public fédéral, soit le deuxième nombre le plus bas en cinq ans. Aux fins du présent rapport, chacune des allégations faites dans une seule divulgation (par exemple, usage abusif des fonds publics et cas graves de mauvaise gestion) est comptée comme une divulgation.

De 2015 à 2020, il y a eu une hausse du nombre de divulgations reportées d'un exercice à l'autre. Cette année, ce nombre a diminué, malgré une hausse de la quantité de divulgations actives, 178 divulgations non résolues ayant été reportées à 2020-2021. Selon les organisations du secteur public fédéral, les divulgations n'ont pas été traitées en temps opportun en raison d'un manque de capacité d'enquête à l'interne ou de services d'enquête disponibles. Afin de régler ce problème, une offre à commandes principale et nationale visant les services d'enquête a été mise à la disposition des organisations en 2018.



Figure 1 – Nombre de demandes de renseignements au sujet de la *Loi*, nouvelles divulgations reçues en 2019-2020 et divulgations reportées de l'exercice précédent, de 2015-2016 à 2020-2021



Depuis 2016-2017, le nombre total de divulgations évaluées annuellement a également augmenté.

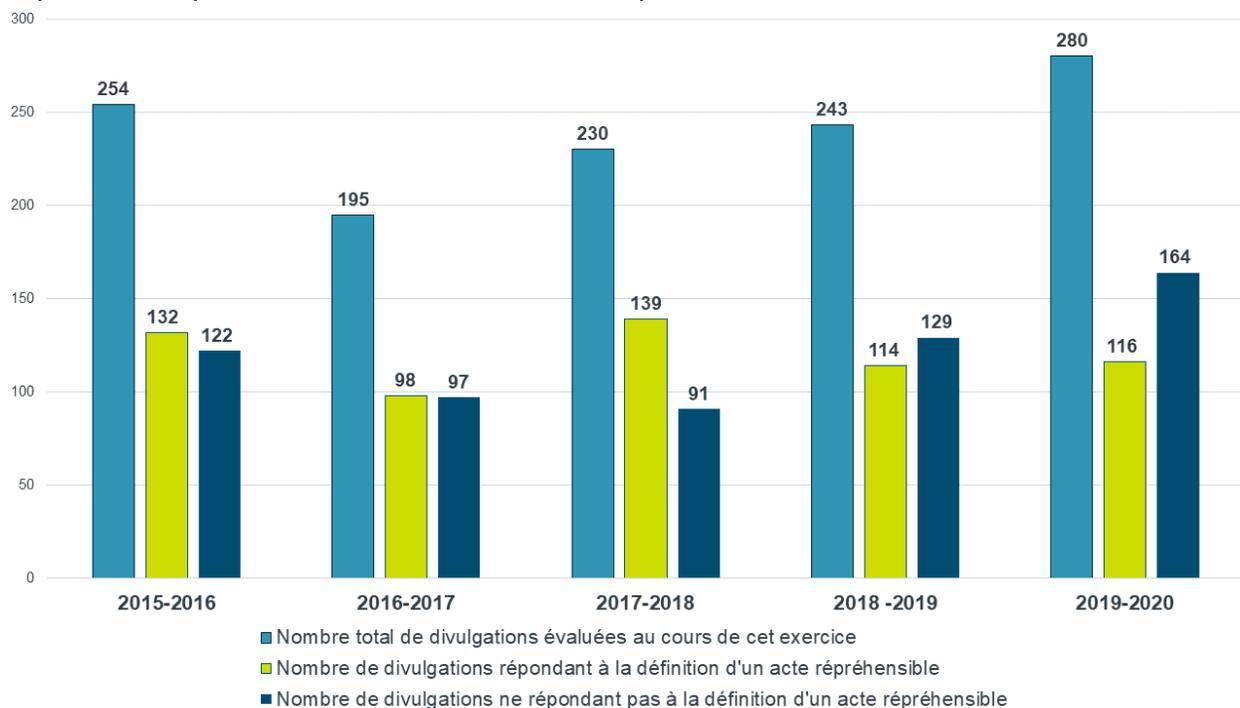
Des 458 divulgations actives en 2019-2020, 61 % (280) ont été évaluées cette année. Au cours des quatre années précédentes, le pourcentage de divulgations évaluées annuellement s'est situé entre 55 % (230) en 2017-2018 et 67 % (254) en 2015-2016. Chaque divulgation est évaluée par l'agent supérieur désigné en matière de divulgation interne afin de déterminer si la divulgation faite répond à la définition d'un acte répréhensible et si elle nécessite la prise de mesures supplémentaires.

Comme le montre la figure 2, en 2019-2020, 41 %¹ (116) des divulgations évaluées répondaient à la définition d'un acte répréhensible. Au cours des quatre années précédentes, le pourcentage de divulgations évaluées qui répondaient à la définition d'un acte répréhensible après l'analyse préliminaire a oscillé annuellement entre 50 % (98 en 2016-2017) et 60 % (139 en 2017-2018), la moyenne étant de 52 % (120).

1. Ce pourcentage comprend les nouveaux cas en 2019-2020 et les cas reportés de l'exercice 2018-2019.



Figure 2 – Nombre de divulgations évaluées, nombre de divulgations qui répondaient à la définition d'un acte répréhensible et nombre de divulgations qui ne répondaient pas à la définition d'un acte répréhensible, de 2015-2016 à 2019-2020



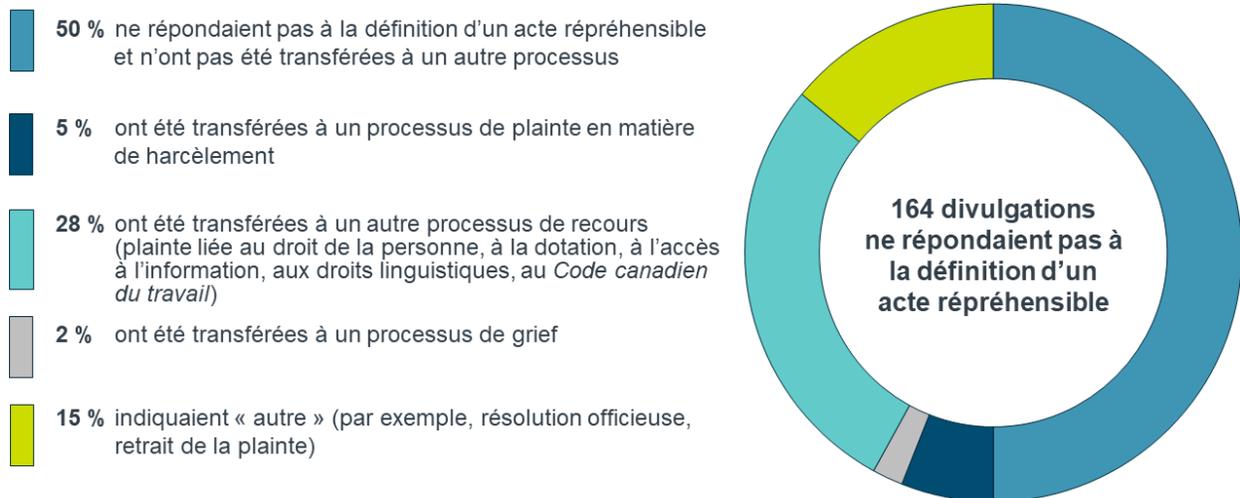
Les figures 3 et 4 montrent les éléments suivants :

- ▶ la répartition des divulgations qui ne répondaient pas à la définition d'un acte répréhensible;
- ▶ la répartition des divulgations qui répondaient à la définition d'un acte répréhensible.

En 2019-2020, des 164 divulgations qui ne répondaient pas à la définition d'un acte répréhensible, 35 % (58) ont été transférées à un autre processus de recours. Cette situation peut indiquer que les organisations du secteur public fédéral doivent élaborer des approches permettant d'orienter plus efficacement les fonctionnaires vers le processus approprié dès le départ.



Figure 3 - Répartition des divulgations qui ne répondaient pas à la définition d'un acte répréhensible en 2019-2020

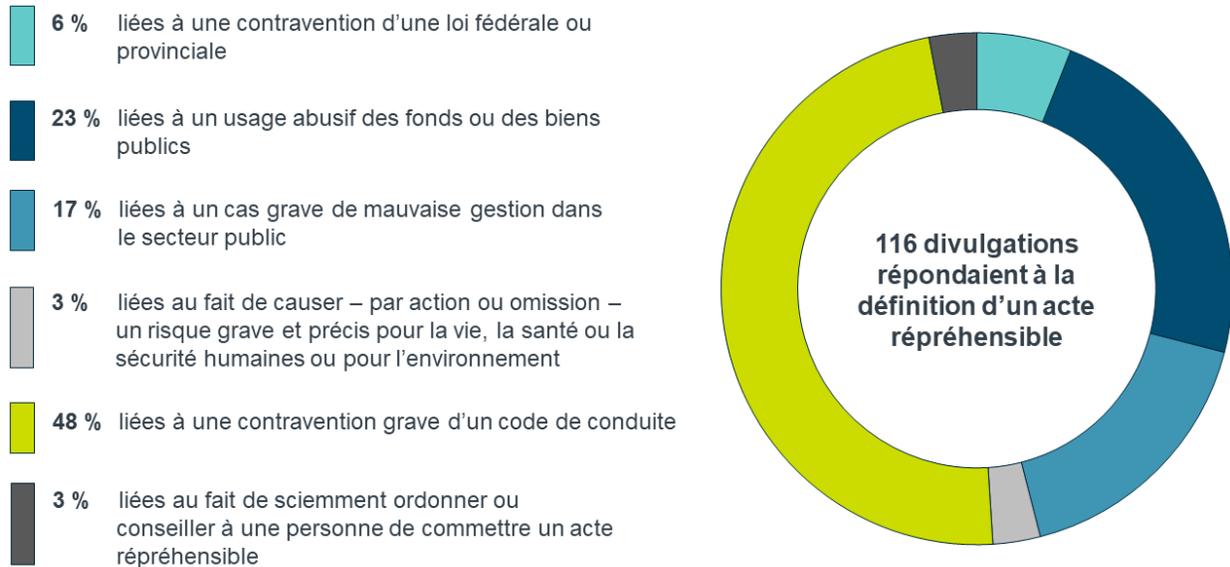


Par rapport à l'année dernière, moins de divulgations ne répondant pas à la définition d'un acte répréhensible ont été transférées à un processus de plainte en matière de harcèlement (soit une réduction de 15 % à 5 %), et un pourcentage plus élevé ne répondait pas à la définition pour d'« autres » raisons (soit une augmentation de 3 % à 15 %).

Plus de la moitié (51 %) des divulgations des deux dernières années concernaient une contravention grave d'un code de conduite. Ce nombre peut être plus élevé que pour les autres catégories, car les codes de conduite englobent plusieurs comportements et valeurs attendus. En outre, comme les codes de conduite fournissent une norme explicite en fonction de laquelle il est possible de mesurer le comportement, il s'agit d'un domaine que les fonctionnaires connaissent bien et dans lequel il est plus facile de relever les contraventions perçues.



Figure 4 – Répartition des divulgations qui répondaient à la définition d'un acte répréhensible en 2019-2020



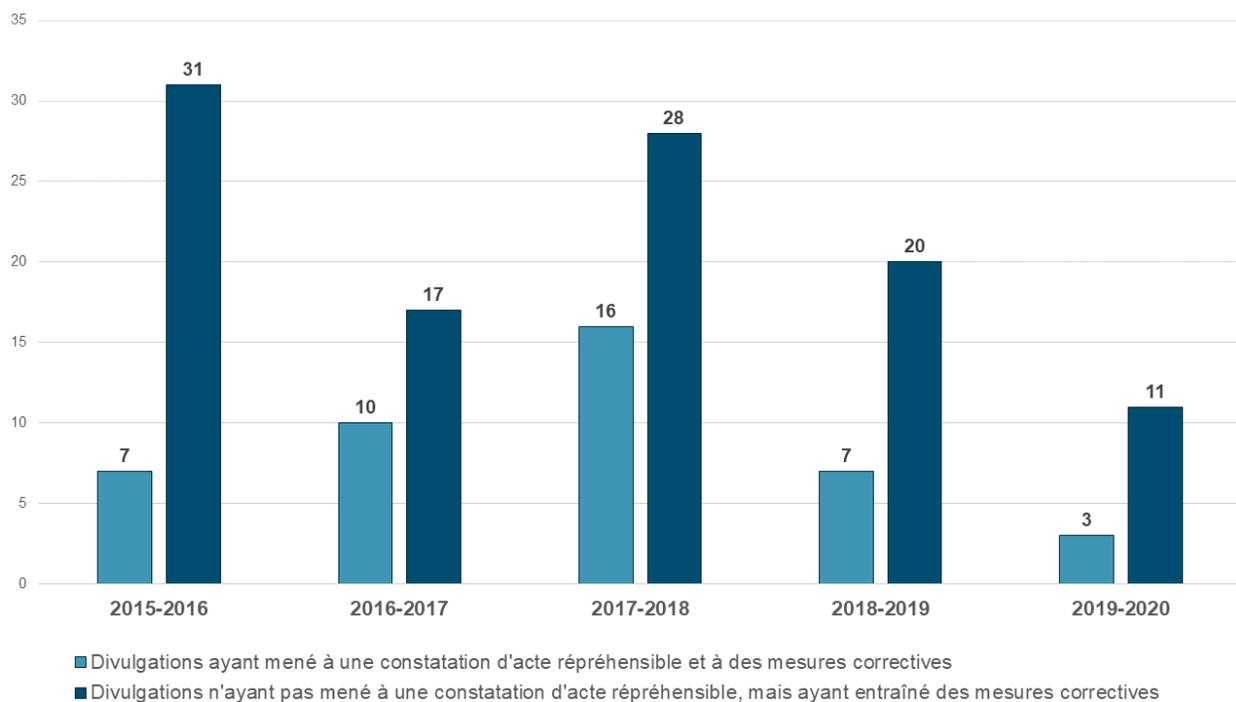
Enquêtes, constatations et mesures correctives

En 2019-2020, 38 enquêtes officielles² ont été lancées, parmi lesquelles trois n'ont pas été menées à bien et seront, par conséquent, reportées à 2020-2021. L'analyse préliminaire, la recherche de faits et les enquêtes officielles ont donné lieu aux résultats suivants :

- ▶ trois constatations d'acte répréhensible et mesures correctives;
- ▶ onze cas pour lesquels aucun acte répréhensible n'a été constaté, mais qui ont entraîné la prise de mesures correctives (selon la *Loi*, des mesures correctives, par exemple une mesure disciplinaire ou une formation obligatoire, peuvent être appliquées même si aucun acte répréhensible n'a été constaté).

2. 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 analyse préliminaire ou une recherche de faits qui ne conduit pas à une enquête officielle n'est pas comptée comme une enquête, mais peut, toutefois, donner lieu à des mesures correctives.

Figure 5 – Divulgations qui ont mené à une constatation d’acte répréhensible et divulgations n’ayant pas mené à une constatation d’acte répréhensible, mais ayant entraîné des mesures correctives, de 2015-2016 à 2019-2020



Organisations du secteur public fédéral : activités d'éducation et de sensibilisation

À l'instar des années précédentes, les organisations du secteur public fédéral ont pris diverses mesures pour sensibiliser davantage les fonctionnaires au processus de divulgation et pour appuyer les fonctionnaires qui souhaitent faire une divulgation. Par exemple, elles ont :

- ▶ créé et utilisé des documents d'orientation, des formulaires de divulgation et d'autres outils en ligne;
- ▶ fourni des exemples d'actes répréhensibles propres à leurs activités;
- ▶ donné accès à des boîtes aux lettres électroniques réservées à cet effet et à des lignes téléphoniques sans frais;
- ▶ placé des affiches et des brochures dans les aires communes;
- ▶ installé des kiosques lors des assemblées générales.

Les organisations du secteur public fédéral ont également pris des mesures pour améliorer les connaissances des fonctionnaires. Par exemple, 99 % d'entre elles ont indiqué qu'elles ont offert une formation sur les valeurs et l'éthique à leur personnel. En outre, environ un quart d'entre elles ont déclaré avoir mis au point une formation autonome adaptée à leur situation sur les valeurs et l'éthique ou sur la *Loi*.

Voici quelques exemples précis de la manière dont les organisations sensibilisent les fonctionnaires au processus de divulgation et améliorent leurs connaissances à ce sujet :

- ▶ la Société canadienne d'hypothèques et de logement dispose d'une boîte aux lettres électronique et d'une ligne téléphonique sans frais réservée aux divulgations qui sont surveillées par l'agent supérieur de l'organisation chargé des divulgations d'actes répréhensibles afin de faciliter les demandes de renseignements et la transmission de divulgations;
- ▶ Ressources naturelles Canada (RNCan) a publié sur son site Web ministériel un document intitulé Divulgation interne d'actes répréhensibles en vertu de la LPFDAR – Directives pour les gestionnaires, les superviseurs et les employés de RNCan;
- ▶ Agriculture et Agroalimentaire Canada a organisé dans toutes les régions du Canada des ateliers sur la fraude, les actes répréhensibles, le gaspillage, les abus ainsi que les mécanismes pour signaler ces problèmes en vertu de la *Loi*;
- ▶ Affaires mondiales Canada a installé un kiosque lors des assemblées générales des directions afin de promouvoir les valeurs et l'éthique et la gestion des divulgations d'actes répréhensibles.



En 2019-2020, 20 427 fonctionnaires ont suivi le cours obligatoire de l'École de la fonction publique du Canada intitulé « Fondements des valeurs et de l'éthique pour les employés » (C255), et 1 154 gestionnaires ont suivi celui intitulé « Fondements des valeurs et de l'éthique pour les gestionnaires » (C355).

Bureau du dirigeant principal des ressources humaines : activités à l'appui d'une culture en milieu de travail axée sur l'éthique

En 2019-2020, le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) a organisé des activités éducatives à l'intention des agents supérieurs chargés des divulgations d'actes répréhensibles et des gestionnaires afin qu'ils soient mieux à même de soutenir les fonctionnaires de leur organisation.

Le BDPRH a organisé des séances destinées aux agents supérieurs chargés des divulgations d'actes répréhensibles en collaboration avec les organisations suivantes :

- ▶ le Commissariat à l'intégrité du secteur public et le ministère de la Justice du Canada, afin de sensibiliser les agents supérieurs aux cas de jurisprudence récents, aux pratiques prometteuses et au matériel promotionnel et de s'assurer que le processus de divulgation continue d'être accessible;
- ▶ l'École de la fonction publique du Canada, qui a offert aux agents supérieurs une formation sur les préjugés inconscients dans le but de les sensibiliser aux préjugés et aux obstacles qui peuvent empêcher certains fonctionnaires de signaler un acte répréhensible.

En plus de la formation fournie aux agents supérieurs aux fins de divulgation d'actes répréhensibles, une formation a également été offerte à la Communauté nationale des gestionnaires afin d'aider les superviseurs à mieux comprendre leurs responsabilités, car ils sont souvent le premier point de contact pour des conseils sur le processus de divulgation.

Cette année, le BDPRH a continué à diriger les communautés de pratique à l'échelle du gouvernement afin de communiquer les pratiques exemplaires et discuter des faits nouveaux dans ces domaines. Il a notamment :

- ▶ organisé neuf réunions pour le Réseau interministériel sur les valeurs et l'éthique;
- ▶ appuyé six réunions du Groupe de travail sur la divulgation interne.



Le BDPRH a également participé à des activités d'organisations internationales, telles que les Nations Unies, l'Organisation des États américains (OEA) et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), ce qui lui a permis de se tenir au fait des activités, des recherches et des pratiques exemplaires à l'échelle internationale dans les domaines de l'intégrité, de la lutte contre la corruption et des programmes de divulgation. Voici certaines de ces activités :

- ▶ il a représenté le Canada au sein du Groupe de travail sur la fonction publique et l'intégrité de l'OCDE, qui a élaboré un manuel sur l'intégrité à l'intention des États membres;
- ▶ il a fourni des conseils au ministère de la Justice du Canada, qui a représenté le Canada dans l'élaboration de la loi type de l'OEA sur les conflits d'intérêts;
- ▶ il a fait état de la promotion par le Canada de mesures visant à prévenir les conflits d'intérêts dans le cadre de l'engagement de Lima du Sommet des Amériques : la gouvernance démocratique contre la corruption;
- ▶ il a collaboré avec l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime et l'ambassade du Canada au Mexique dans le cadre d'une initiative internationale visant à soutenir les efforts déployés pour établir une loi sur la protection des dénonciateurs à l'échelle mondiale;
- ▶ il a partagé des connaissances et des expériences liées aux valeurs et à l'éthique dans la fonction publique du Canada avec des délégations de la République de Corée, du Mexique, de la République du Niger, du Kazakhstan et de l'Australie.

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

L'approche globale visant l'intégrité de la fonction publique fédérale a été renforcée grâce à l'adoption de la nouvelle *Politique sur la gestion des personnes*ⁱ et la *Directive sur les conflits d'intérêts*ⁱⁱ connexe, qui a été récemment révisée. Elles sont toutes les deux entrées en vigueur le 1er avril 2020.

La nouvelle *Politique sur la gestion des personnes* exige désormais que les administrateurs généraux désignent au moins un agent supérieur pour prévenir et résoudre les situations de conflits d'intérêts et de conflits de fonctions. Selon la Directive, les agents supérieurs désignés sont tenus de mettre en place des mécanismes appropriés pour aider les fonctionnaires à repérer les conflits d'intérêts, à les signaler et à les résoudre efficacement.

La Directive complète également les obligations des administrateurs généraux en vertu du *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*ⁱⁱⁱ et fait en sorte que les fonctionnaires puissent obtenir des conseils appropriés au sein de leur organisation sur les questions éthiques.

Santé mentale en milieu de travail

La santé et le mieux-être des fonctionnaires sont essentiels au succès de chaque organisation. Le fait de disposer de conditions adéquates dans le milieu de travail pour favoriser la santé mentale et le mieux-être contribue à accroître :

- ▶ le degré d'engagement des employés;
- ▶ la confiance des fonctionnaires pour ce qui est de signaler leurs préoccupations concernant des actes répréhensibles.

Le [Centre d'expertise pour la santé mentale en milieu de travail](#)^{iv} du BDPRH aide les organisations fédérales à aligner leurs activités sur la [Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail](#)^v et fait progresser la [Stratégie pour la fonction publique sur la santé mentale en milieu de travail](#)^{vi}. En outre, le [Centre pour le mieux-être, l'inclusion et la diversité](#)^{vii} aide les organisations fédérales à créer des milieux de travail sûrs, sains, diversifiés et inclusifs en offrant un guichet unique pour accéder aux initiatives et ressources à l'échelle du système liées au mieux-être, à l'inclusion, à la diversité et à la prévention du harcèlement.

Ces ressources font partie des fondements de soutien dont ont besoin les fonctionnaires qui souhaitent divulguer d'éventuels actes répréhensibles.

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

Le gouvernement du Canada s'est engagé à créer un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence où tous les fonctionnaires sont traités avec dignité, respect et équité. Des recherches ont mis en évidence diverses représailles que les dénonciateurs peuvent subir à la suite de leurs divulgations, notamment des évaluations de rendement défavorables, une charge de travail difficile à gérer et le harcèlement^{viii}.

Le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada a élaboré un nouveau règlement en 2019-2020 afin de mieux protéger les fonctionnaires sous réglementation fédérale contre le harcèlement et la violence au travail. Ce règlement, qui entrera en vigueur le 1er janvier 2021, exige que tous les ministères et organismes mettent à jour leurs politiques et procédures afin de mieux prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail, d'y répondre et de fournir un soutien aux personnes touchées.



Le BDPRH, en collaboration avec les agents négociateurs, publiera une nouvelle directive sur le harcèlement, alignée sur ce nouveau règlement, qui remplacera toutes les politiques et directives actuelles du Conseil du Trésor sur le harcèlement et la violence en milieu de travail. Les ministères et organismes recevront des conseils et des outils pour les aider à mettre à jour leurs politiques et procédures ministérielles d'ici le 1er janvier 2021.

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux : éthique en milieu de travail

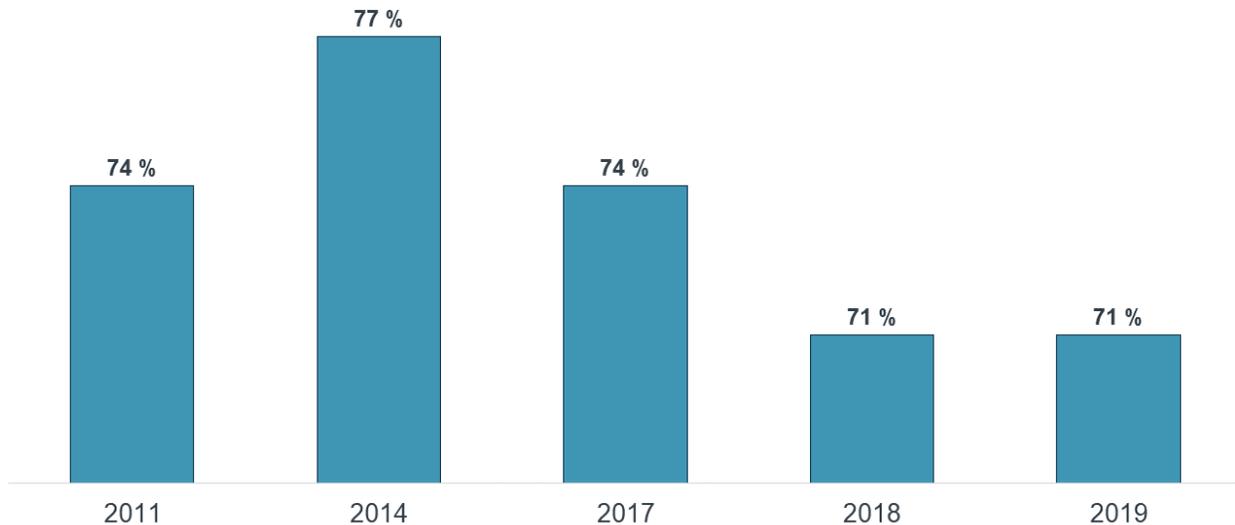
Tous les ans, le [Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux](#)^{ix} (SAFF) permet à la fonction publique de vérifier ce qu'elle fait bien et ce qu'elle pourrait mieux faire pour améliorer de façon continue ses pratiques de gestion des personnes au sein du gouvernement, ce qui comprend obtenir des renseignements sur l'opinion des fonctionnaires quant au respect de l'éthique en milieu de travail. Bien que les énoncés ne se rapportent pas précisément à la divulgation d'actes répréhensibles, ils donnent un aperçu de la mesure dans laquelle les fonctionnaires disposent des outils dont ils ont besoin pour traiter les problèmes tels que les dilemmes relatifs à l'éthique et les conflits entre les valeurs, y compris les actes répréhensibles.

Par rapport à 2018, les résultats globaux du SAFF de 2019 concernant l'éthique en milieu de travail ont été soit plus positifs, soit inchangés.

- ▶ 71 % des fonctionnaires ont indiqué qu'ils sauraient où trouver de l'aide pour résoudre la situation s'ils étaient confrontés à un dilemme éthique ou à un conflit entre des valeurs en milieu de travail. Si ce pourcentage demeure inchangé par rapport à 2018 (71 %), il n'en demeure pas moins que cet indicateur a généralement suivi une tendance à la baisse depuis qu'il a atteint un sommet de 77 % lors du SAFF de 2014 (voir la figure 6).

Figure 6 – Résultats de l'énoncé du SAFF pour savoir si les fonctionnaires savent où s'adresser pour obtenir de l'aide afin de résoudre un problème lié à un dilemme éthique ou à un conflit entre les valeurs, de 2011 à 2019

Question 41. 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.

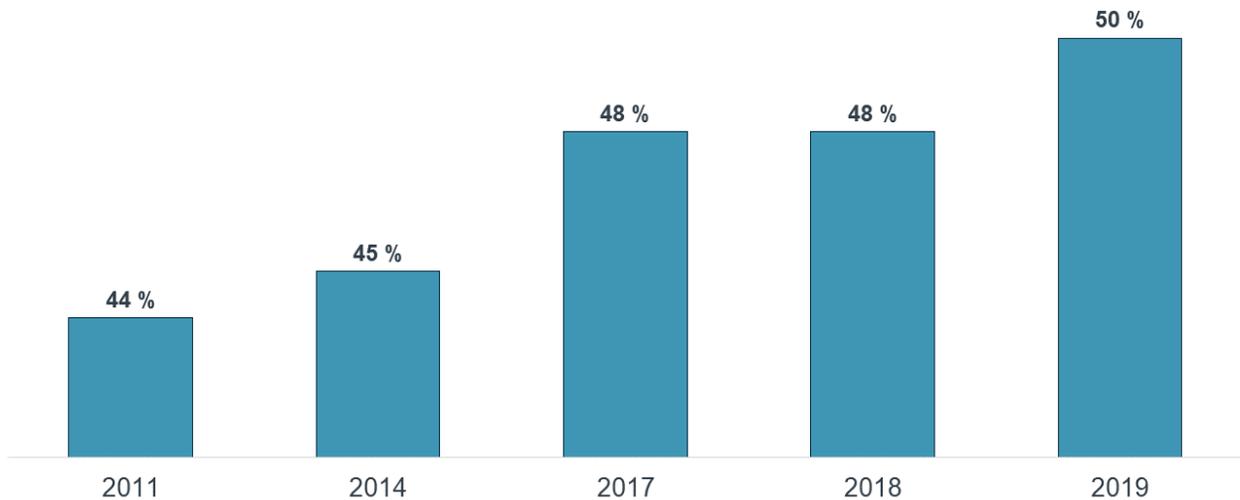


- ▶ 50 % des fonctionnaires ont indiqué qu'ils pensaient pouvoir engager un processus de recours officiel (par exemple, grief, plainte, appel) sans crainte de représailles, soit deux points de pourcentage de plus qu'en 2018 (48 %); ce pourcentage a constamment augmenté au cours des cinq derniers SAFF, soit depuis 2011 (voir la figure 7).



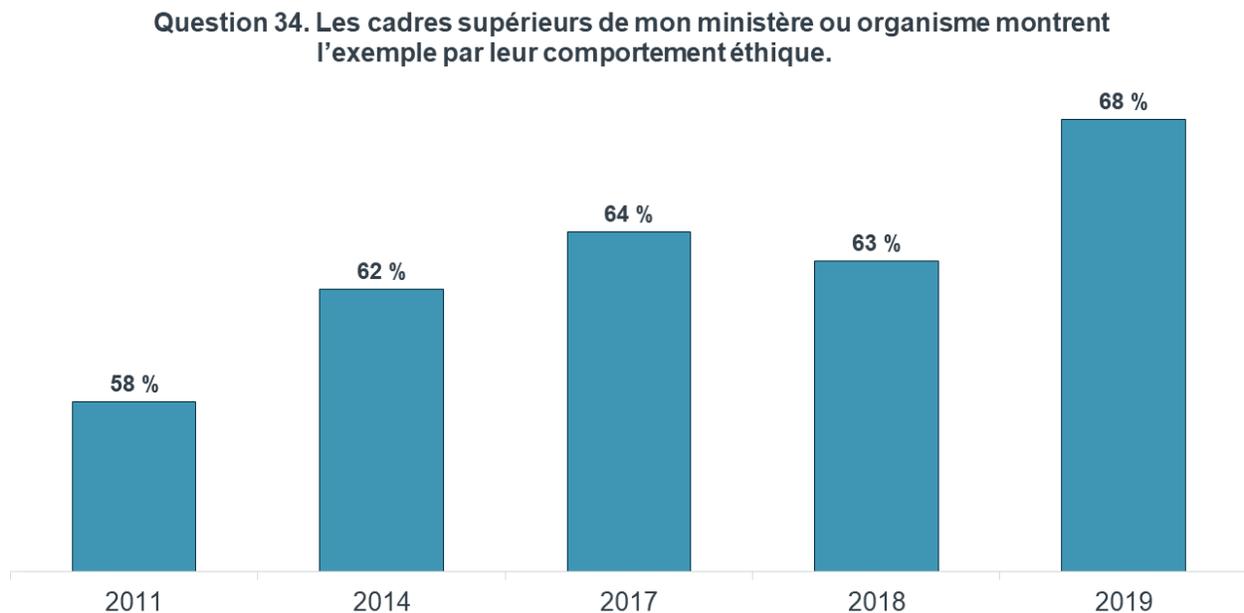
Figure 7 – Résultats de l'énoncé du SAFF pour savoir si les fonctionnaires estiment pouvoir amorcer un processus de recours officiel sans crainte de représailles, de 2011 à 2019

Question 43. J'estime pouvoir amorcer un processus de recours officiel (par exemple, grief, plainte, droit d'appel) sans crainte de représailles.



- ▶ 69 % des fonctionnaires ont indiqué qu'ils estimaient que leur ministère ou organisme faisait un bon travail de promotion des valeurs et de l'éthique en milieu de travail, soit le même pourcentage qu'en 2018 (69 %). Cet énoncé a été ajouté pour la première fois au sondage en 2018. Il est donc trop tôt pour en évaluer la tendance.
- ▶ 68 % des fonctionnaires ont fourni une réponse positive à l'énoncé visant à savoir si les cadres supérieurs de leur ministère ou organisme donnent l'exemple en adoptant un comportement éthique. Ce résultat suit une tendance générale à la hausse depuis les cinq derniers SAFF, car il était de 58 % en 2011 (voir la figure 8).

Figure 8 – Résultats de l'énoncé du SAFF pour savoir si les cadres supérieurs des ministères et organismes montrent l'exemple par leur comportement éthique, de 2011 à 2019



Idéalement, les quatre indicateurs devraient s'améliorer au fil du temps. Ainsi, si la tendance à la hausse dans la perception d'un leadership éthique est importante, il reste que la tendance à la baisse du degré de sensibilisation aux sources d'aide pour résoudre les dilemmes éthiques ou les conflits entre les valeurs soulève des préoccupations. Le BDPRH continuera d'aider les organisations fédérales à créer des milieux de travail où les fonctionnaires se sentent en sécurité de se manifester s'ils ont des préoccupations concernant d'éventuels actes répréhensibles et protégés contre les représailles.

Pour la première fois cette année, ces trois énoncés du SAFF de 2019 ont été analysés selon le genre, la province et le territoire, le groupe visé par l'équité en matière d'emploi, la communauté d'emploi et le mandat des organisations afin de mieux comprendre le paysage des valeurs et de l'éthique de la fonction publique fédérale. Cette analyse a permis de déterminer les domaines pour lesquels il y a des différences considérables. Par exemple, par rapport à l'ensemble de la fonction publique, certains groupes ont, en général, fourni une réponse moins positive aux énoncés du SAFF portant sur les valeurs et l'éthique, notamment :

- ▶ les personnes handicapées, les Autochtones et les personnes qui s'identifient comme étant de genre mixte;



-
- ▶ les fonctionnaires de la Colombie-Britannique et de l'Alberta;
 - ▶ les fonctionnaires de la communauté de sécurité et des organisations liées à la sécurité ou à l'armée.

En outre, des lacunes spécifiques ont également été relevées. Par exemple, le taux de réponse positive pour ce qui est de dénoncer sans crainte de représailles a été plus faible parmi la communauté des services juridiques et les fonctionnaires travaillant à l'extérieur du Canada. Ces derniers ont également enregistré les taux de réponse positive les plus faibles concernant les cadres supérieurs qui donnent l'exemple en matière de comportement éthique.

Certains groupes, tels que les fonctionnaires de genre mixte, les Autochtones et les personnes handicapées, ont généralement signalé dans le cadre du SAFF des taux plus élevés de harcèlement et de discrimination ainsi qu'une crainte accrue de représailles, ce qui pourrait influencer sur leurs décisions de recourir à des processus de recours officiels, y compris dans les cas d'actes répréhensibles.

À l'avenir, ces informations permettront au BDPRH et aux administrateurs généraux des organisations fédérales de déterminer sur quels domaines et communautés ils doivent concentrer leurs ressources et leurs activités de sensibilisation et de communication afin d'approfondir les connaissances sur ce qui constitue un acte répréhensible et sur le processus de divulgation connexe. Les paragraphes suivants contiennent plus de renseignements sur les résultats de l'analyse effectuée à ce sujet.

Résultats du SAFF selon le genre

Comme le montre la figure 9, les résultats des énoncés relatifs à l'éthique pour les hommes et les femmes sont restés relativement les mêmes depuis 2011. Les femmes interrogées ont fait état d'un taux légèrement plus élevé que les hommes en ce qui a trait aux énoncés suivants :

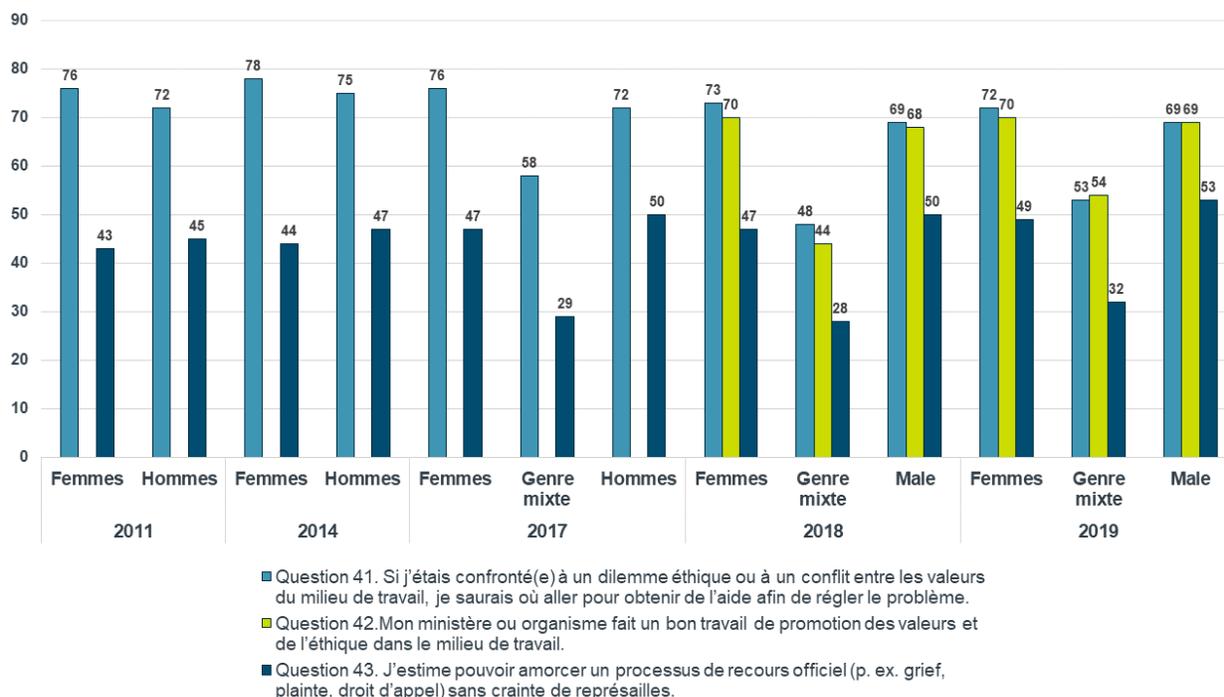
- ▶ si j'étais confronté(e) à un dilemme éthique ou à un conflit entre les valeurs du milieu de travail, je saurais où aller pour obtenir de l'aide afin de régler le problème;
- ▶ j'estime que mon organisation fait un bon travail de promotion des valeurs et de l'éthique en milieu de travail.

Les femmes interrogées ont toujours été plus positives que leurs homologues de sexe masculin, à l'exception de leur perception quant à la possibilité d'amorcer un processus de recours officiel sans crainte de représailles.

Bien que les fonctionnaires de genre mixte représentent moins de 1 % de l'ensemble des fonctionnaires interrogés, les résultats de ce groupe sont beaucoup moins positifs par rapport à ceux des hommes et des femmes, notamment en ce qui concerne l'énoncé selon lequel les cadres

supérieurs donnent l'exemple par leur comportement éthique (49 % contre 68 % pour l'ensemble de la fonction publique). Il convient de noter que les fonctionnaires de genre mixte ont généralement signalé des taux de harcèlement deux fois plus élevés que les hommes et les femmes, ce qui peut avoir eu une incidence sur l'opinion globale plus négative quant au respect de l'éthique en milieu de travail.

Figure 9 - Pourcentages de réponses positives aux trois énoncés sur l'éthique du SAFF de 2019, selon le sexe féminin, le sexe masculin et le genre mixte



Résultats du SAFF selon la province ou le territoire

Comme le montre le tableau 1, pour les trois énoncés relatifs à l'éthique en milieu de travail, les résultats de l'Alberta et de la Colombie-Britannique sont moins positifs que ceux des autres provinces et des territoires, et les résultats des fonctionnaires des provinces de l'Atlantique ont tendance à être plus positifs.

En particulier, les fonctionnaires qui travaillent à l'étranger ont le taux de certitude le moins élevé quant à la possibilité d'amorcer un processus de recours officiel sans crainte de représailles, et le plus faible taux de répondants qui étaient d'accord pour dire que les cadres supérieurs donnent l'exemple par leur comportement éthique.



Tableau 1 - Pourcentages de réponses positives aux trois énoncés sur l'éthique du SAFF de 2019, selon la province, le territoire et la fonction publique dans son ensemble

Énoncés relatifs à l'éthique en milieu de travail selon la province ou le territoire (%) – SAFF de 2019	Question 41. 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 42. Mon ministère ou organisme fait un bon travail de promotion des valeurs et de l'éthique dans le milieu de travail.	Question 43. J'estime pouvoir amorcer un processus de recours officiel (p. ex. grief, plainte, droit d'appel) sans crainte de représailles.
Alberta	67	64	47
Colombie-Britannique	67	63	47
Manitoba	72	70	52
Région de la capitale nationale (RCN)	72	72	50
Nouveau-Brunswick	75	74	58
Terre-Neuve-et-Labrador	77	77	58
Territoires du Nord-Ouest	73	67	52
Nouvelle-Écosse	70	67	53
Nunavut	75	75	60
Ontario (excluant la RCN)	69	66	49
À l'étranger	81	73	42
Île-du-Prince-Édouard	74	76	56
Québec (excluant la RCN)	68	69	53
Saskatchewan	70	68	51
Yukon	69	67	52
Fonction publique	71	69	50

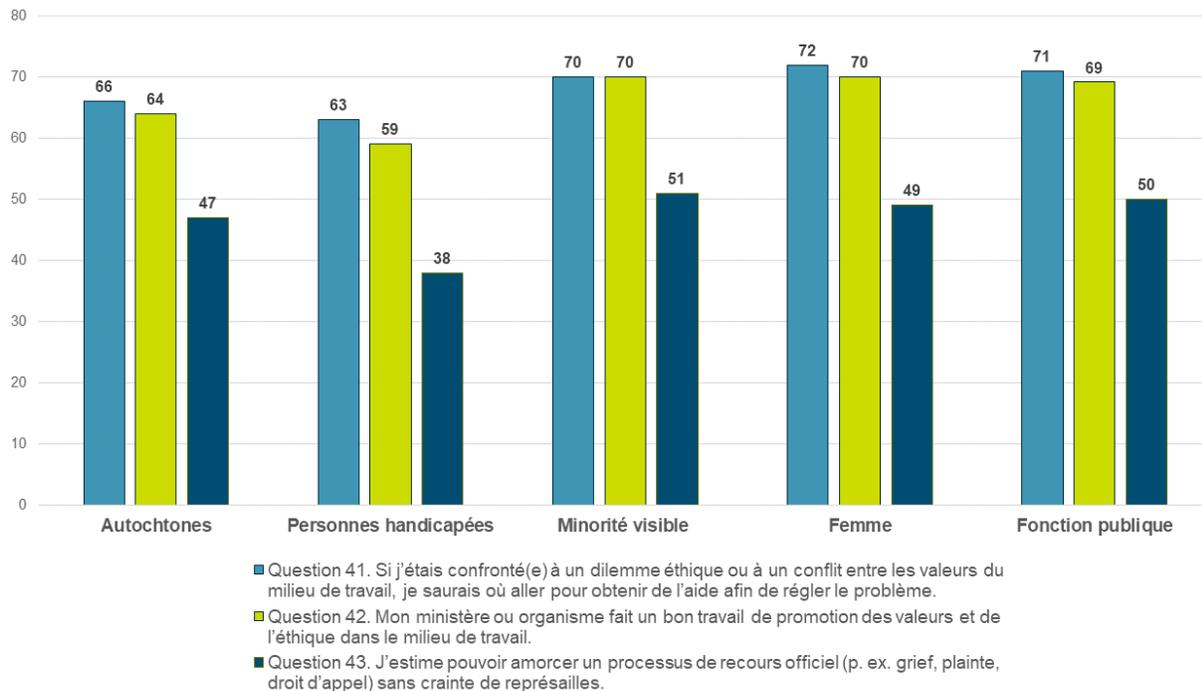
Résultats du SAFF selon le groupe d'équité en matière d'emploi

Comme le montre la figure 10, les résultats des énoncés relatifs à une culture du milieu de travail axée sur l'éthique en 2019 pour les membres des minorités visibles et les fonctionnaires de sexe féminin étaient, en général, semblables à ceux de l'ensemble de la fonction publique.

Les personnes handicapées ont été moins positives pour les trois énoncés comparativement à l'ensemble de la fonction publique, affichant des écarts négatifs de cinq à douze points de pourcentage. Les Autochtones³ montrent un écart négatif de cinq points de pourcentage pour ce qui est de savoir où aller pour obtenir de l'aide afin de résoudre un dilemme et de trois points de pourcentage pour ce qui est de divulguer des actes répréhensibles sans crainte de représailles. Des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi, ces deux groupes étaient également moins d'accord pour dire que les cadres supérieurs montrent l'exemple par leur comportement éthique, soit 56 % pour les personnes handicapées et 64 % pour les Autochtones, par rapport à la moyenne de 68 % pour l'ensemble de la fonction publique.

3. En anglais, on utilise le terme « Indigenous peoples », qui est conforme à l'usage international et remplace le terme « Aboriginal peoples » prévu par la loi, que l'on trouve dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et dans le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*. Aucun changement n'est nécessaire dans la version française étant donné que le terme « Autochtones » est conforme.

Figure 10 - Pourcentages de réponses positives aux trois énoncés sur l'éthique du SAFF de 2019, selon le groupe visé par l'équité en matière d'emploi et la fonction publique dans son ensemble



Résultats du SAFF selon la communauté d'emploi

Les résultats du SAFF de 2019 liés à l'éthique en milieu de travail sont demeurés pratiquement les mêmes à l'échelle des communautés d'emploi⁴, à quelques exceptions notables près. Les fonctionnaires de la communauté de la sécurité étaient moins susceptibles que les fonctionnaires de l'ensemble de la fonction publique d'être d'accord sur les points suivants :

- ▶ savoir où aller pour obtenir de l'aide s'ils sont confrontés à un dilemme éthique (55 % contre 71 % pour l'ensemble de la fonction publique);
- ▶ leur organisation fait du bon travail de promotion des valeurs et de l'éthique en milieu de travail (49 % contre 69 % pour l'ensemble de la fonction publique);

4. Regroupées selon les communautés suivantes : accès à l'information et protection des renseignements personnels, administration et opérations, centre de contact avec la clientèle, communications ou affaires publiques, conformité, inspection et application de la loi, sciences des données, évaluation, organismes de réglementation fédéraux, gestion financière, professionnels de la santé, ressources humaines, gestion de l'information, technologie de l'information, audit interne, services juridiques, services de bibliothèque, gestion du matériel, politiques, approvisionnement, gestion de projet, biens immobiliers, sciences et technologie et sécurité.



-
- ▶ possibilité d'amorcer un processus de recours formel sans crainte de représailles (39 % contre 50 % pour l'ensemble de la fonction publique);
 - ▶ les cadres supérieurs montrent l'exemple par leur comportement éthique (45 % contre 68 % pour l'ensemble de la fonction publique)

De même, les fonctionnaires de la communauté des services juridiques étaient également moins d'accord pour dire qu'ils estiment pouvoir engager un processus de recours officiel sans crainte de représailles (38 % contre 50 % pour l'ensemble de la fonction publique).

En revanche, certaines communautés d'emploi étaient plus susceptibles d'avoir des réponses positives à ces mêmes énoncés. Par exemple, les communautés étant le plus en accord avec l'un ou l'autre de ces énoncés sont les suivantes :

- ▶ les communautés de l'audit interne et des ressources humaines en ce qui concerne le fait de savoir où trouver de l'aide en cas de dilemme éthique ou de conflit entre les valeurs du milieu de travail (79 % et 78 % respectivement contre 71 % pour l'ensemble de la fonction publique);
- ▶ la communauté de l'audit interne en ce qui a trait au succès des organisations dans la promotion des valeurs et de l'éthique en milieu de travail (77 % contre 69 % pour l'ensemble de la fonction publique);
- ▶ les communautés des centres de contact avec la clientèle et de la technologie de l'information en ce qui a trait à la possibilité d'amorcer un processus de recours officiel sans crainte de représailles (56 % pour les deux contre 50 % pour l'ensemble de la fonction publique).

Un certain nombre de communautés, notamment celles des communications, des sciences des données et des politiques, sont d'avis que leurs cadres supérieurs montrent l'exemple par leur comportement éthique (75 % contre 68 % pour l'ensemble de la fonction publique).

Certaines communautés, par exemple celle des ressources humaines, de l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels, de l'approvisionnement et de l'audit interne ont fourni des réponses plus positives pour les quatre énoncés que la moyenne de la fonction publique.

Résultats du SAFF selon le mandat organisationnel

Comme le montre le tableau 2, qui correspond aux résultats analysés par les communautés d'emploi, les fonctionnaires des organisations dont le principal mandat est lié à la sécurité et au secteur militaire⁵ ont répondu de manière moins positive à ces quatre énoncés que les autres groupes de mandat. Ce résultat s'aligne sur les observations, notées dans la section ci-dessus, concernant les taux de réponse positive plus faibles des fonctionnaires de la communauté de la sécurité. Les organisations ayant un mandat militaire et de sécurité représentent une grande partie de la fonction publique, avec une population d'environ 66 000 fonctionnaires, soit environ 30 % de la fonction publique fédérale⁶.

Les résultats pour les organisations qui ont un mandat de développement commercial et économique⁷ étaient également moins positifs pour trois des énoncés liés à l'éthique du SAFF, mais ils avaient une opinion semblable à celle des autres fonctionnaires de la fonction publique quant à l'énoncé pour savoir si « les cadres supérieurs montrent l'exemple par leur comportement éthique ». Ces organisations représentent environ 12 604 fonctionnaires, soit environ 4 % de la fonction publique fédérale.

Tableau 2 - Pourcentages de réponses positives aux trois énoncés sur l'éthique du SAFF de 2019, selon le mandat organisationnel et la fonction publique dans son ensemble

-
5. Agence des services frontaliers du Canada, Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada, Centre de la sécurité des télécommunications, Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada, Défense nationale, Gendarmerie royale du Canada, Sécurité publique Canada et Services correctionnels Canada.
 6. Ce pourcentage comprend seulement les organisations figurant à l'[annexe I](#) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, mais ne comprend pas les organismes distincts ni les sociétés d'État.
 7. Agence canadienne de développement économique du Nord, Agence de promotion économique du Canada atlantique, Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario, Développement économique Canada pour les régions du Québec, Diversification de l'économie de l'Ouest Canada, Infrastructure Canada, Innovation, Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada, Sciences et Développement économique Canada et Services aux Autochtones Canada.



Énoncés relatifs à l'éthique en milieu de travail selon le mandat organisationnel (%) – SAFF de 2019	Question 41. 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 41. 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 41. 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.
Agents du Parlement	76	77	57
Développement commercial et économique	67	66	47
Organismes centraux et opérations gouvernementales	73	73	52
Application de la loi et réglementation	74	74	55
Justice, cours et tribunaux	73	71	45
Axé sur les sciences	70	71	51
Secteur militaire et de sécurité	65	61	47
Société et culture	73	73	51
Fonction publique	71	69	50



Annexe A - Sommaire des activités organisationnelles liées aux divulgations faites 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 le soumettent au dirigeant principal des ressources humaines dans les 60 jours suivant la fin de chaque exercice. Les statistiques présentées dans le présent rapport reposent sur ces rapports. Les sections suivantes contiennent les statistiques des quatre dernières années. Ces statistiques donnent un aperçu des activités liées aux divulgations internes en vertu de la *Loi*. Il est difficile de tirer des conclusions en raison des différences entre les organisations. Les questions, par exemple, peuvent être traitées par des processus 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) ne soient pas visés par l'[article 52 de la Loi](#)^x, ils sont tenus d'établir leur propre mécanisme de divulgation d'actes répréhensibles, ce qui comprend la protection des divulgateurs d'actes répréhensibles. Ce mécanisme doit être considéré par le Conseil du Trésor comme étant semblable à celui établi au titre de la *Loi*. Le mécanisme du SCRS a été approuvé en décembre 2009, celui du CST, en juin 2011 et celui des FAC, en avril 2012.

A.1 Activités liées aux divulgations de 2015 à 2020

Demandes de renseignements généraux	2019-2020	2018-2019	2017-2018	2016-2017	2015-2016
Nombre de demandes de renseignements généraux relatives à la <i>Loi</i>	250	323	293	212	198

Activités liées aux divulgations	2019-2020	2018-2019	2017-2018	2016-2017	2015-2016
Nombre de divulgations reçues en vertu de la <i>Loi</i>	216	269	291	209	281
Nombre de transferts à un autre processus résultant d'une divulgation faite dans une autre organisation du secteur public	4	3	5	1	5
Nombre de cas reportés d'après les divulgations faites l'année précédente	238	173	128	122	99
Nombre total de divulgations traitées (divulgations reçues, transférées à un autre processus ou reportées)	458	445	332	385	299



Activités liées aux divulgations	2019-2020	2018-2019	2017-2018	2016-2017	2015-2016
Nombre de divulgations qui répondaient à la définition d'un acte répréhensible ^a	116	114	139	98	132
Nombre de divulgations qui ne répondaient pas à la définition d'un acte répréhensible ^b	164	129	91	97	122
Nombre d'enquêtes ouvertes à la suite de divulgations reçues	38	59	71	61	56
Nombre de divulgations qui ont mené à la constatation d'un acte répréhensible	3	7	16	10	7
Nombre de divulgations qui ont donné lieu à des mesures correctives	11	20	28	17	31

- a. Les divulgations qui répondent à la définition d'un acte répréhensible sont celles pour lesquelles des mesures, notamment une analyse préliminaire, une recherche de faits et une enquête, ont été prises pour déterminer si un acte répréhensible a été commis et pour lesquelles la 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 reçues pour lesquelles le cadre supérieur désigné en matière de divulgation d'actes répréhensibles a déterminé que la divulgation ne répondait pas à la définition d'un acte répréhensible. Ces divulgations ont été transférées à un autre processus ou aucune autre mesure n'a été prise à leur égard.

Rapport des organisations	2019-2020	2018-2019	2017-2018	2016-2017	2015-2016
Nombre d'organisations actives	133	134	134	133	134
Nombre d'organisations qui ont déclaré des demandes de renseignements	33	35	36	36	29
Nombre d'organisations qui ont déclaré des divulgations	24	29	35	22	31
Nombre d'organisations qui ont déclaré des constatations d'actes répréhensibles	3	3	4	4	4
Nombre d'organisations qui ont déclaré avoir pris des mesures correctives	4	8	8	7	7
Nombre d'organisations qui ont fait état de problèmes systémiques qui ont donné lieu à des actes répréhensibles	0	3	2	0	2
Nombre d'organisations qui n'ont pas divulgué les renseignements au sujet d'actes répréhensibles dans les 60 jours prévus	1	1	2	1	2

A.2 Organisations qui ont fait état d'activités en vertu de la *Loi* au cours de l'exercice 2019-2020

Organisation	Demandes de renseignements généraux	Divulgations						Enquêtes ouvertes	Issue des divulgations	
		Reçues	Transférées	Reportées de l'exercice 2018-2019	Mesures prises	Aucune mesure prise	Reportées à l'exercice 2020-2021		Constatation d'un acte répréhensible	Mesures correctives
Affaires mondiales Canada	16	12	0	27	35	1	3	4	1	1
Agence canadienne d'inspections des aliments	26	18	0	15	0	16	17	1	0	0
Agence de la santé publique du Canada	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agence des services frontaliers du Canada	12	38	0	107	3	70	72	2	0	0
Agence du revenu du Canada	14	6	0	0	0	3	3	0	0	0
Anciens Combattants Canada	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0
Bureau du directeur général des élections	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Centre de recherches pour le développement international	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0
Commission de la capitale nationale	5	0	0	8	8	0	0	0	1	1
Commission de la fonction publique du Canada	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Commission des libérations conditionnelles du Canada	2	0	1	0	0	0	1	0	0	0
Conseil national de recherches du Canada	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Défense nationale	29	16	3	38	16	2	39	8	0	0
École de la fonction publique du Canada	2	2	0	1	1	2	0	0	0	0



Organisation	Demandes de renseignements généraux	Divulgations						Enquêtes ouvertes	Issue des divulgations	
		Reçues	Transférées	Reportées de l'exercice 2018-2019	Mesures prises	Aucune mesure prise	Reportées à l'exercice 2020-2021		Constatation d'un acte répréhensible	Mesures correctives
Emploi et Développement social Canada	17	9	0	6	5	4	6	5	1	1
Énergie atomique du Canada limitée	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0
Environnement et Changement climatique Canada	1	6	0	4	1	7	2	0	0	0
Exportation et développement Canada	7	13	0	0	6	5	2	8	0	0
Financement agricole Canada	0	19	0	0	0	19	0	0	0	0
Gendarmerie royale du Canada	10	0	0	7	7	0	0	0	0	0
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada	4	1	0	0	1	0	0	1	0	0
Innovation, Sciences et Développement économique Canada et Bureau du surintendant des faillites du Canada	13	13	0	3	0	13	3	0	0	0
Justice Canada	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Monnaie royale canadienne	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0
Parcs Canada	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pêches et Océans Canada	10	14	0	1	5	9	1	5	0	0
Personnel des Fonds non publics, Forces canadiennes	0	2	0	0	0	0	2	1	0	0
Régie de l'énergie du Canada	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada	5	1	0	0	1	0	0	1	0	0
Ressources naturelles Canada	3	2	0	1	2	1	0	1	0	0



Organisation	Demandes de renseignements généraux	Divulgations						Enquêtes ouvertes	Issue des divulgations	
		Reçues	Transférées	Reportées de l'exercice 2018-2019	Mesures prises	Aucune mesure prise	Reportées à l'exercice 2020-2021		Constatation d'un acte répréhensible	Mesures correctives
Santé Canada	9	0	0	3	0	3	0	0	0	0
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Service correctionnel du Canada	31	5	0	4	7	0	2	0	0	0
Services aux Autochtones Canada	0	7	0	0	4	3	0	0	0	0
Services partagés Canada	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Services publics et Approvisionnement Canada	3	26	0	10	14	0	22	0	0	4
Statistique Canada	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
Transports Canada	0	0	0	3	0	0	3	0	0	0
VIA Rail Canada inc.	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	250	216	4	238	116	164	178	38	3	7



A.3 Organisations qui ont signalé un acte répréhensible en vertu de la *Loi* au cours de l'exercice 2019-2020

Organisation	Constatation d'un acte répréhensible	Mesures correctives
<p>Commission de la capitale nationale</p>	<p>Contravention grave d'un code de conduite [alinéa 8e) de la <i>Loi</i>]</p> <p>Déclaration de cas : Rapport de divulgation, 20 décembre 2019^{xi}</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La Commission de la capitale nationale (la « CCN ») fut informée d'allégations en conformité avec l'alinéa 8e) de la <i>Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles</i>, L.C. 2005, ch. 46 (« LPFDAR »), concernant un employé de la CCN nommé pour une période indéterminée. Ces allégations portaient sur des cas de harcèlement et de comportement abusif à l'endroit d'autres employés de l'organisation. • L'agent supérieur des enquêtes internes de la CCN s'est initialement occupé de l'enquête sur cette affaire, laquelle a ensuite été menée à bien par un enquêteur externe. • La CCN a examiné le rapport d'enquête et est convaincue qu'il est complet, qu'il répond à toutes les questions posées et que toutes les conclusions sont fondées. Les allégations en vertu de la LPFDAR relatives au harcèlement et au comportement abusif à l'endroit d'autres employés de la CCN ont été jugées fondées. • L'employé concerné a depuis lors pris sa retraite de la CCN et aucune autre mesure n'a donc été prise sur une base personnelle concernant cette constatation d'acte répréhensible. • La CCN a toutefois pris les mesures correctives organisationnelles suivantes : <ul style="list-style-type: none"> – Les politiques de la CCN (<i>Code de conduite</i>, <i>Prévention du harcèlement en milieu de travail</i> et <i>Divulgation interne d'information concernant des actes répréhensibles au travail</i>) visant à protéger les employés contre le harcèlement et l'intimidation doivent être revues et modifiées, au besoin. – Une formation doit être offerte aux employés relativement au <i>Code de conduite</i>, à la politique de <i>Prévention du harcèlement en milieu de travail</i> et à la politique de <i>Divulgation d'information concernant des actes répréhensibles au travail</i> afin de s'assurer que tous les employés comprennent leurs droits et responsabilités afin de garantir un milieu de travail exempt de harcèlement et d'intimidation.



Organisation	Constatation d'un acte répréhensible	Mesures correctives
Emploi et développement social du Canada (EDSC)	Contravention grave d'un code de conduite [alinéa 8e) de la <i>Loi</i>] Déclaration de cas : Actes répréhensibles fondés ^{xii}	<ul style="list-style-type: none"> Description du cas : l'agent supérieur de divulgation d'EDSC a reçu une divulgation d'actes répréhensibles en vertu de la <i>Loi</i>, selon laquelle des actes répréhensibles en vertu de l'alinéa 8e) de la <i>Loi</i>. Une enquête a été menée et un employé a été trouvé coupable d'avoir commis un acte répréhensible en contrevenant à la Directive sur le Régime de soins de santé de la fonction publique (Conseil national mixte) et en enfreignant gravement le <i>Code de conduite</i> d'EDSC. L'employé a faussement réclamé une personne à titre de conjoint de fait pour faciliter son droit aux prestations en vertu du Régime de soins de santé de la fonction publique et à de futures demandes de prestations en vertu de la <i>Loi sur la pension de la fonction publique</i>. Voici les mesures correctives recommandées : déterminer et mettre en œuvre les mesures correctives ou administratives appropriées à l'égard de l'employé pour la contravention grave au code et informer les administrateurs des régimes de soins médicaux et dentaires de la fonction publique des résultats de l'enquête, afin que les coûts soient recouvrés.



Organisation	Constatation d'un acte répréhensible	Mesures correctives
Affaires mondiales Canada	<p>c) cas graves de mauvaise gestion dans le secteur public</p> <p>(e) une contravention grave d'un code de conduite établi en vertu des articles 5 ou 6</p> <p>Déclaration de cas : Actes répréhensibles fondés^{xiii}</p>	<ul style="list-style-type: none"> De mai à août 2017, l'Unité des valeurs et de l'éthique (ZIBV) a reçu plusieurs divulgations d'actes répréhensibles visant un employé et faisant état d'allégations de mauvaise utilisation des fonds publics, de cas graves de mauvaise gestion et de contraventions graves au Code de valeurs et d'éthique du ministère, conformément aux alinéas 8b), c) e) de la <i>Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles</i> (LPGDAR). Plus particulièrement, il a été allégué que le répondant a effectué des dépenses sans autorisation appropriée, qu'il a eu des comportements inappropriés qui pourraient constituer du harcèlement systémique et contribuer à un milieu de travail toxique, et qu'il a eu des comportements qui pourraient constituer des conflits d'intérêts. L'enquête a conclu que les allégations de mauvaise utilisation des fonds publics n'étaient pas fondées, que l'allégation de cas graves de mauvaise gestion était fondée et que l'allégation de contraventions graves au <i>Code de valeurs et d'éthique</i> était partiellement fondée. La divulgation a donc été jugée partiellement fondée. La prépondérance de la preuve et la prépondérance des probabilités ont permis de conclure à l'existence d'un acte répréhensible conformément à deux alinéas de la LPGDAR, à savoir l'alinéa 8c), cas graves de mauvaise gestion dans le secteur public, et l'alinéa 8e), contravention grave à un code de conduite établi en vertu des articles 5 ou 6 de la <i>Loi</i>.

A.4 Organisations qui ont déclaré ne pas avoir eu d'activités liées à des divulgations au cours de l'exercice 2019-2020

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 du Pacifique Canada
5. Administration du pipe-line du Nord
6. Agence canadienne de développement économique du Nord
7. Agence de promotion économique du Canada atlantique
8. Agence d'évaluation d'impact du Canada
9. Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario
10. Agence spatiale canadienne
11. Agriculture et Agroalimentaire Canada
12. Autorité du pont Windsor-Détroit
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 la sécurité des transports du Canada
18. Bureau de l'enquêteur correctionnel Canada
19. Bureau du Conseil privé
20. Bureau du registraire de la Cour suprême du Canada
21. Bureau du secrétaire du gouverneur général
22. Bureau du surintendant des institutions financières Canada
23. Bureau du vérificateur général du Canada
24. Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
25. Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada
26. Centre national des Arts
27. Comité externe d'examen de la GRC
28. Commissariat à la magistrature fédérale Canada
29. Commissariat à l'information du Canada



-
30. Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada
 31. Commission canadienne de sûreté nucléaire
 32. Commission canadienne des grains
 33. Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC
 34. Commission de l'assurance-emploi du Canada
 35. Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada
 36. Commission des champs de bataille nationaux
 37. Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada
 38. Commission mixte internationale (Section canadienne)
 39. Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
 40. Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
 41. Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
 42. Conseil des Arts du Canada
 43. Conseil des produits agricoles du Canada
 44. Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada
 45. Construction de Défense Canada
 46. Corporation commerciale canadienne
 47. Corporation de développement des investissements du Canada
 48. Destination Canada
 49. Développement économique Canada pour les régions du Québec
 50. Diversification de l'économie de l'Ouest Canada
 51. Femmes et Égalité des genres Canada
 52. Finances Canada
 53. Infrastructure Canada
 54. Instituts de recherche en santé du Canada
 55. Marine Atlantique inc.
 56. Musée canadien de la nature
 57. Musée canadien de l'histoire et Musée canadien de la guerre
 58. Musée canadien des droits de la personne
 59. Musée des beaux-arts du Canada
 60. Musée des sciences et de la technologie du Canada



-
61. Office de commercialisation du poisson d'eau douce
 62. Office des transports du Canada
 63. Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public
 64. Office de répartition des approvisionnements d'énergie
 65. Opérations des enquêtes statistiques
 66. Patrimoine canadien
 67. Pétrole et gaz des Indiens du Canada
 68. Postes Canada
 69. Sécurité publique Canada
 70. Service administratif des tribunaux judiciaires
 71. Service des poursuites pénales du Canada
 72. Société canadienne d'hypothèques et de logement
 73. Société d'assurance-dépôts du Canada
 74. Société des ponts fédéraux
 75. Société Radio-Canada



A.5 Organisations qui n'ont pas d'agent supérieur chargé des divulgations d'actes répréhensibles

1. Administration de pilotage des Laurentides Canada
2. Agence de la consommation en matière financière 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 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 de surveillance des activités en matière de sécurité nationale et de renseignement
14. Office national du film
15. Savoir polaire Canada
16. Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes
17. Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs
18. Société immobilière du Canada limitée
19. Téléfilm Canada

A.6 Organisations inactives aux fins de production de rapport

1. Commission de vérité et réconciliation
2. Les Ponts Jacques-Cartier et Champlain Incorporée.
3. Loi sur les terres destinées aux anciens combattants, directeur



Annexe B – Termes clés

Pour les besoins de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*^{xiv} (la *Loi*) et du présent rapport, un **fonctionnaire** désigne toute personne employée dans le secteur public, ce qui comprend les administrateurs généraux et les premiers dirigeants des organisations du secteur public, mais non les autres personnes nommées par le gouverneur en conseil (par exemple, les juges et les membres du conseil d'administration des sociétés d'État) ou les parlementaires et leur personnel.

Selon la *Loi*, **acte répréhensible** s'entend de l'un ou l'autre des actes suivants commis dans le secteur public ou le concernant :

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

On entend par **divulgaration protégée** toute dénonciation faite de bonne foi par un fonctionnaire, selon l'un ou l'autre des cas suivants :

- ▶ en vertu de la *Loi*, auprès de son superviseur immédiat, d'un agent supérieur chargé des divulgations d'actes répréhensibles ou du Commissariat à l'intégrité du secteur public (CISP);
- ▶ dans le cadre d'une procédure parlementaire;
- ▶ dans le cadre d'une procédure établie en vertu d'une autre loi fédérale;
- ▶ lorsqu'il est tenu légalement de le faire.

En outre, toute personne peut fournir au CISP des renseignements au sujet d'un acte répréhensible qui pourrait avoir été commis dans le secteur public.

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

- ▶ une sanction disciplinaire;
- ▶ la rétrogradation du fonctionnaire;
- ▶ le licenciement du fonctionnaire;

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

Chaque organisation assujettie à la *Loi* doit mettre en place un **mécanisme interne** pour gérer les divulgations faites au sein de l'organisation. Les organisations qui en raison de leur taille ne peuvent pas mettre en place un tel mécanisme peuvent invoquer une exception en vertu du [paragraphe 10\(4\) de la *Loi*](#)^{xv}. Dans un tel cas, les divulgations faites en vertu de la *Loi* seront confiées directement au CISP.

L'**agent supérieur chargé des divulgations d'actes répréhensibles** est la personne désignée au sein d'une organisation pour recevoir et traiter les divulgations faites en vertu de la *Loi*. L'agent supérieur assume les principales responsabilités de leadership suivantes dans le cadre de l'application de la *Loi* au sein de son organisation :

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

Autres termes pertinents

allégation d'acte répréhensible

Communication par voie de divulgation d'un cas possible d'acte répréhensible au sens de l'[article 8 de la *Loi*](#)^{xvi}. L'allégation doit être faite de bonne foi, et l'auteur de l'allégation doit avoir des motifs raisonnables de croire que ce qu'il allègue est vrai.



demande de renseignements généraux

Demande de renseignements concernant les mécanismes établis aux termes de la *Loi* ou un acte répréhensible possible, ce qui ne comprend pas les divulgations en tant que telles.

divulgation

Communication de renseignements par un fonctionnaire à son superviseur immédiat ou à l'agent supérieur chargé des divulgations d'actes répréhensibles qui comprend une ou plusieurs allégations d'actes répréhensibles qui pourraient avoir été commis dans le secteur public, selon l'article 12 de la *Loi*^{xvii}.

divulgation qui a entraîné la prise de mesures (divulgation admissible)

Divulgation pour laquelle des mesures ont été prises, y compris une analyse préliminaire, une recherche de faits et une enquête, afin de déterminer si un acte répréhensible a été commis ou non et la détermination a été faite au cours de la période visée par le rapport.

divulgation qui n'a pas entraîné la prise de mesures (divulgation inadmissible)

Une divulgation reçue pour laquelle l'agent supérieur chargé des divulgations d'actes répréhensibles a déterminé que l'acte répréhensible en question ne répondait pas à la définition d'un acte répréhensible au sens de la *Loi*. Le cas échéant, soit que la divulgation est transférée à un autre processus, soit qu'aucune autre mesure n'est prise à l'égard de la divulgation.

enquête

Enquête officielle lancée à la suite d'une divulgation.

Notes de fin de rapport

- i. *Politique sur la gestion des personnes*, <https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32621>
- ii. *Directive sur les conflits d'intérêts*, <https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32627>
- iii. *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*, <https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=25049>
- iv. 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>
- v. *Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail*, <https://www.mentalhealthcommission.ca/Francais/ce-que-nous-faisons/sante-mentale-en-milieu-de-travail/norme-nationale>
- vi. 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>
- vii. Centre pour le mieux-être, l'inclusion et la diversité, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/organisation/centre-mieux-etre-inclusion-diversite.html>
- viii. External Whistleblowers' Experiences of Workplace Bullying by Superiors and Colleagues, <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-018-3936-9#Sec12>
- ix. Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/sondage-fonctionnaires-federaux.html>
- x. *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, article 52, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-31.9/TexteCompleet.html#h-394245>
- xi. Rapport de divulgation, 20 décembre 2019, <https://ccn-ncc.gc.ca/rapport-de-divulgation>
- xii. Actes répréhensibles fondés, <https://ouvert.canada.ca/fr/search/wrongdoing/reference/5de76ea1f39198b62c20a86c273e9b08>
- xiii. Actes répréhensibles fondés, <https://ouvert.canada.ca/fr/search/wrongdoing/reference/5945918629e7539a4948e5e4b1138b6c>
- xiv. *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-31.9/index.html>
- xv. *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>
- xvi. *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, article 8, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-31.9/page-1.html#h-393448>
- xvii. *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>

