



Rapport annuel sur la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles 2022-2023



© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,
représenté par le président du Conseil du Trésor, 2023

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

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

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

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

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

Rapport annuel sur la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* de 2022-2023

De : [Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada](#)

Sur cette page

- [Message de la dirigeante principale des ressources humaines](#)
- [À propos du présent rapport](#)
- [Demandes de renseignements et divulgations des organisations](#)
- [Enquêtes, conclusions et mesures correctives](#)
- [Activités de formation et de sensibilisation](#)
- [Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines : activités visant à favoriser un milieu de travail éthique](#)
- [Annexe A : Résumé des activités organisationnelles relatives à la divulgation](#)
- [Annexe B : Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux \(SAFF\) – Éthique en milieu de travail](#)
- [Annexe C : Processus de divulgation en vertu de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*](#)
- [Annexe D : Termes clés](#)

Message de la dirigeante principale des ressources humaines

J'ai le plaisir de présenter le 16^e rapport annuel sur la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (Loi) à la présidente du Conseil du Trésor du Canada pour qu'elle le dépose au Parlement. Comme l'exige la Loi, ce rapport donne un aperçu des activités liées à la divulgation dans les organisations du secteur public fédéral pour l'exercice 2022-2023.

Au cours des 16 années qui se sont écoulées depuis l'entrée en vigueur de la Loi, celle-ci a contribué de manière importante à la mise en place d'une culture du secteur public fondée sur les valeurs et l'éthique. Elle a conduit à la création du *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* qui décrit les valeurs et les comportements que doivent adopter les fonctionnaires dans toutes les activités liées à leurs fonctions professionnelles et exige que toutes les organisations aient leur propre code de conduite concordant avec ce code.

La Loi a mis en place des mécanismes permettant aux fonctionnaires de signaler les actes répréhensibles graves qui se sont produits ou qui sont sur le point de se produire dans le milieu de travail. Étant donné qu'il faut du courage pour signaler des actes répréhensibles, la Loi offre aux fonctionnaires d'importantes protections contre les représailles qui pourraient être exercées à leur égard lors de la divulgation de bonne foi d'actes répréhensibles graves dans le milieu de travail.

Comme le souligne le présent rapport, nous avons constaté au fil des ans une augmentation constante du nombre de demandes de renseignements et d'allégations, ce qui témoigne de la prise de conscience par les fonctionnaires de l'existence de la Loi et de leur volonté de signaler les actes répréhensibles. Nous devons continuer à faire connaître davantage cette Loi et à renforcer la confiance dans les protections accordées aux fonctionnaires qui divulguent des actes répréhensibles.

Les fonctionnaires continuent de signaler les actes répréhensibles dans l'ensemble du secteur public et le nombre d'organisations menant des enquêtes sur les allégations d'actes répréhensibles graves et prenant des mesures correctives lorsque ces allégations sont fondées est à la hausse. Chaque divulgation et chaque enquête contribuent à l'amélioration continue du secteur public.

Pour s'assurer que la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* continue d'atteindre les objectifs ciblés, la présidente du Conseil du Trésor a annoncé en novembre 2022 la constitution d'un groupe de travail composé de spécialistes pour étudier les révisions à apporter à la Loi. Ce groupe de travail produira un rapport public contenant des recommandations sur les modifications possibles de la Loi afin de mieux soutenir et protéger les fonctionnaires qui divulguent des actes répréhensibles.

Mon bureau continuera à soutenir la présidente du Conseil du Trésor dans la réalisation de l'engagement qu'elle a pris dans le cadre de son mandat d'améliorer les protections et les soutiens accordés aux divulgateurs du gouvernement.

Tous ces efforts sont essentiels pour maintenir l'intégrité du secteur public canadien et la confiance des Canadiennes et des Canadiens dans le gouvernement. Mon bureau s'est engagé à atteindre ces objectifs et continuera de travailler pour promouvoir une fonction publique saine, respectueuse et inclusive.

Je vous invite à lire ce rapport pour vous familiariser avec le travail effectué dans le cadre du système fédéral de divulgation, et avec la manière dont le gouvernement du Canada s'attaque aux actes répréhensibles et soutient les valeurs et l'éthique du secteur public fédéral.

Jacqueline Bogden

Dirigeante principale des ressources humaines

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

À propos du présent rapport

La *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (la Loi) fournit aux employés du secteur public fédéral ce qui suit :

- un processus sécurisé et confidentiel pour la divulgation d'actes répréhensibles graves commis sur le lieu de travail;
- une protection contre les représailles.

Le présent rapport annuel concernant la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (la Loi) rend compte des activités de divulgation menées au sein du secteur public fédéral du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023, ce qui comprend les ministères, les organismes et les sociétés d'État, comme définis à l'article 2 de la Loi. On y fait également mention des mesures prises par le Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines (BDPRH) au cours de la même période pour favoriser une culture éthique en milieu de travail.

Chaque organisation assujettie à la Loi est tenue de désigner un agent supérieur chargé des divulgations internes dont le mandat est de :

- traiter les divulgations d'actes répréhensibles faites en vertu de la Loi;
- établir des procédures internes pour la gestion des divulgations.

Par ailleurs, les organisations qui sont trop petites pour désigner un agent supérieur ou d'établir leurs propres procédures internes peuvent demander directement au Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada (Commissariat) de donner suite aux allégations qui leur ont été communiquées.

Conformément à la Loi, les administrateurs généraux des organisations fédérales sont tenus de présenter au dirigeant principal des ressources humaines, soixante jours suivant la fin de chaque exercice, un rapport sur leurs activités relatives aux divulgations faites en vertu de cette Loi au sein de leur organisation. Le présent rapport réunit les renseignements reçus. Toutefois, il ne comporte pas de renseignements sur ce qui suit :

- les divulgations ou les plaintes en matière de représailles qui ont été adressées au Commissariat et publiées dans le rapport annuel de ce dernier;
- les autres mécanismes de recours;
- les divulgations anonymes.

Demandes de renseignements et divulgations des organisations

Demandes de renseignements

Les fonctionnaires peuvent demander des renseignements sur de possibles actes répréhensibles et sur la façon de divulguer sans faire une divulgation officielle. Au cours de l'exercice 2022-2023, 315 demandes de renseignements ont été effectuées au sujet de la Loi (voir la figure 1).

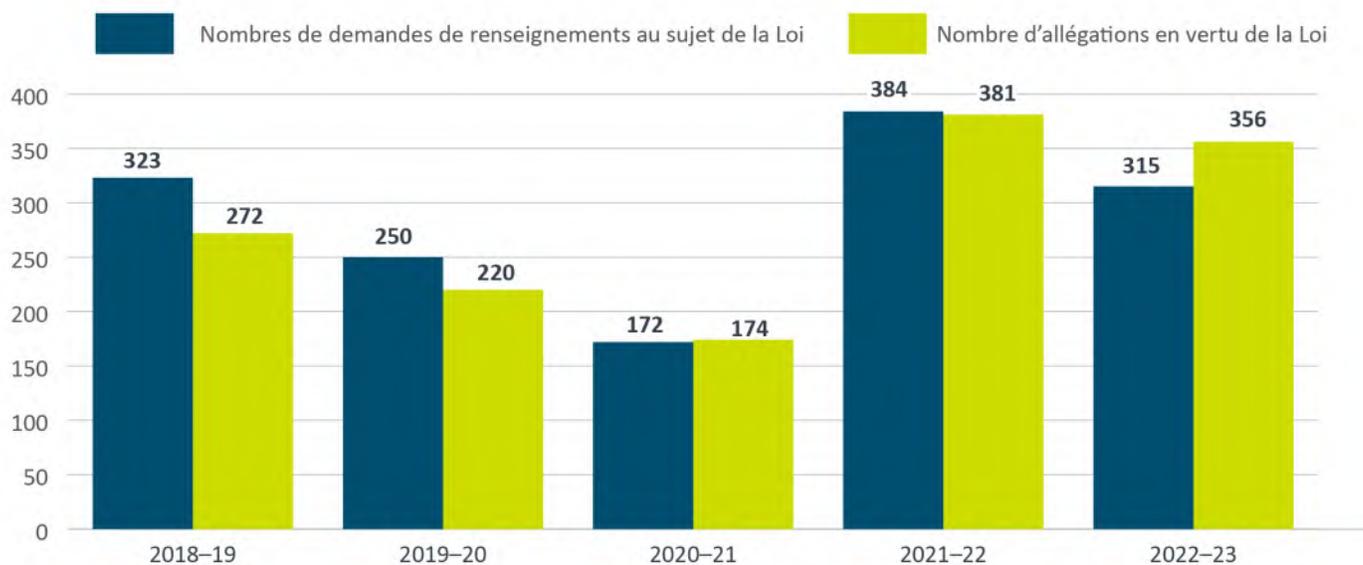
Divulgations et allégations d'actes répréhensibles

On parle de divulgation lorsqu'un fonctionnaire ou un groupe de fonctionnaires donne des renseignements à son superviseur ou à un agent supérieur chargé des divulgations internes sur de possibles actes répréhensibles commis dans le secteur public.

Par allégation, on entend le signalement par un fonctionnaire de la possibilité qu'un acte répréhensible tel que défini à l'article 8 de la Loi ait été commis. Elle doit être faite de bonne foi et la personne qui l'a fait doit avoir des motifs raisonnables de croire qu'elle est vraie. Une divulgation peut comporter plusieurs allégations.

En 2022-2023, 152 fonctionnaires ont effectué 246 divulgations internes concernant 356 allégations d'actes répréhensibles. En comparaison, en 2021-2022, 194 fonctionnaires ont fait 178 divulgations internes concernant 381 allégations d'actes répréhensibles.

Figure 1 : Nombre de demandes de renseignements et d'allégations reçues en vertu de la Loi de 2018-2019 à 2022-2023



▼ Figure 1 - version textuelle

Type	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Nombres de demandes de renseignements au sujet de la Loi	323	250	172	384	315
Nombre d'allégations en vertu de la Loi	272	220	174	381	356

En 2022-2023, le nombre de demandes de renseignements et d'allégations a été moins élevé qu'en 2021-2022. Toutefois, le nombre d'allégations divulguées en 2022-2023 est plus élevé qu'au cours des trois exercices précédant 2021-2022. Comme indiqué dans le rapport du dernier exercice, soit celui de 2019-2020 à 2020-2021, la pandémie de COVID-19 et le télétravail peuvent avoir eu une incidence sur le nombre de demandes de renseignements et d'allégations reçues.

Étapes du processus de divulgation

En général, le processus de divulgation suit les quatre étapes suivantes :

1. réception d'une divulgation pouvant contenir une ou plusieurs allégations;
2. évaluation de l'allégation ou des allégations;
3. enquête sur l'allégation ou les allégations;
4. communication des conclusions de l'enquête.

Figure 2 : Étapes du processus de divulgation d'un acte répréhensible ¹



▼ Figure 2 - version textuelle

- **Étape 1** : Divulgence d'une ou de plusieurs allégations d'actes répréhensibles
- **Étape 2** : Évaluation : les allégations répondent-elles à la définition d'actes répréhensibles?
- **Étape 3** : Dans l'affirmative, une enquête est menée. Dans la négative, d'autres mesures correctives ou procédures de recours possibles
- **Étape 4** : Résultats et mesures correctives

Étape 1 : Divulgations et allégations

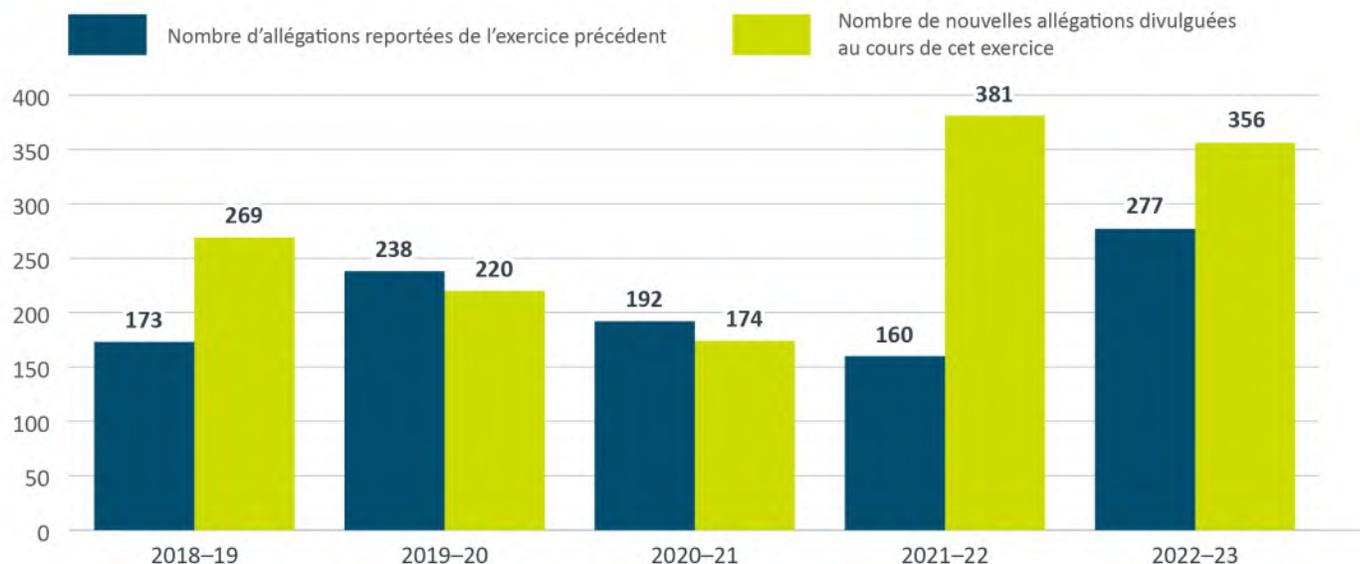
Selon la complexité d'une enquête et le nombre de nouvelles allégations reçues, il peut arriver que certaines allégations soient reportées aux années suivantes avant d'être résolues.

Comme il est illustré à la figure 3, le nombre d'allégations reportées de l'exercice précédent a augmenté, passant de 160 allégations en 2021-2022 à 277 en 2022-2023. Des 277 allégations reportées de 2021-2022 à 2022-2023, 207 (75 %) ont été initialement reçues en 2021-2022 et 70 (25 %) l'ont été en 2020-2021 ou avant.

Les rapports des organisations fédérales indiquent que les retards dans le traitement des allégations (évaluation, enquête sur les allégations et communication des résultats) sont souvent attribuables à ce qui suit l'insuffisance de ressources; le grand nombre de témoins ou de répondants à interroger; des considérations juridiques complexes à prendre en compte.

Ces facteurs prolongent le traitement des allégations et peuvent même entraîner leur report à l'exercice suivant.

Figure 3 : Nouvelles allégations et allégations reportées des années précédentes



▼ Figure 3 - version textuelle

Type	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Nombre d'allégations reportées de l'exercice précédent	173	238	192	160	277
Nombre de nouvelles allégations divulguées au cours de cet exercice	269	220	174	381	356

Étape 2 : Évaluation des allégations

Chaque allégation est évaluée par l'agent supérieur chargé des divulgations internes de l'organisation qui déterminera si :

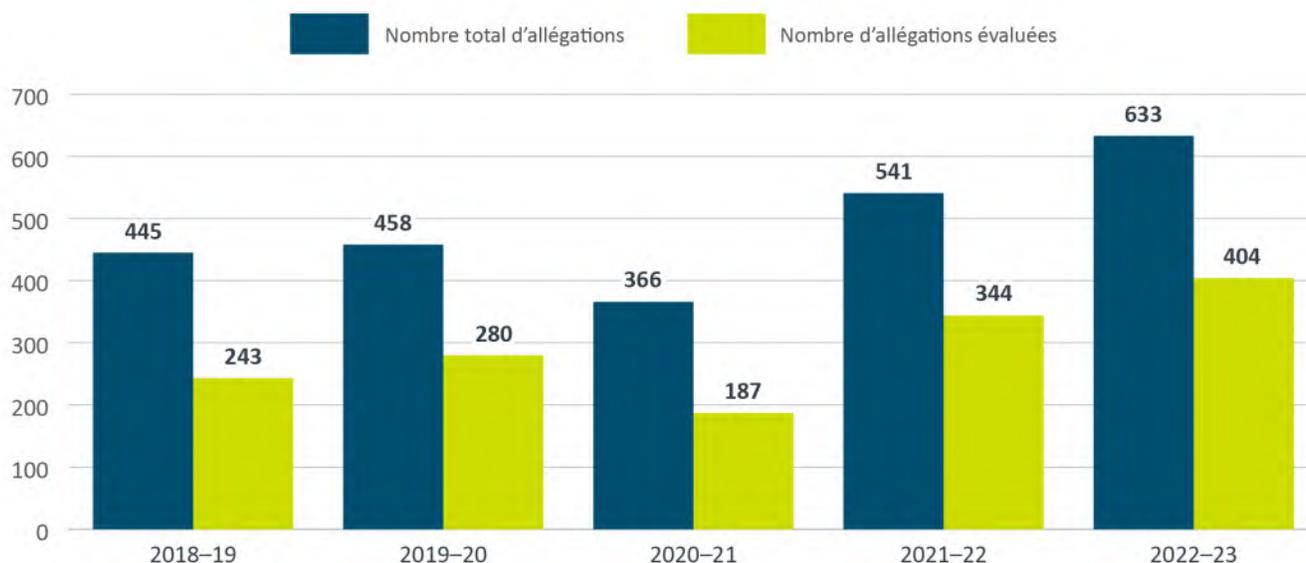
- elle correspond à la définition d'acte répréhensible prévue par la Loi et justifie la prise de mesures supplémentaires;
- elle doit être traitée dans le cadre d'un autre mécanisme de recours.

Les allégations qui n'ont pas été évaluées au 31 mars sont reportées à l'exercice suivant.

En 2022-2023, le nombre d'allégations ² évaluées était supérieur au nombre d'allégations reçues. Ces évaluations comprenaient des allégations reportées d'exercices antérieurs.

Un plus grand nombre d'allégations ont été évaluées en 2022-2023 par rapport à l'exercice précédent. Des 633 allégations à traiter ou en cours de traitement en 2022-2023, ce qui comprenait des allégations reportées d'exercices antérieurs et d'autres, nouvellement reçues en cours d'exercice, 404 (64 %) ont été évaluées. Le nombre d'évaluations effectuées en 2022-2023 est égal à celui de l'exercice précédent puisque seulement 64 % des allégations (soit 344 sur 541) avaient alors été évaluées.

Figure 4 : Nombre total des allégations et des allégations évaluées de 2018-2019 à 2022-2023



▼ Figure 4 - version textuelle

Type	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Nombre total d'allégations	445	458	366	541	633
Nombre d'allégations évaluées	243	280	187	344	404

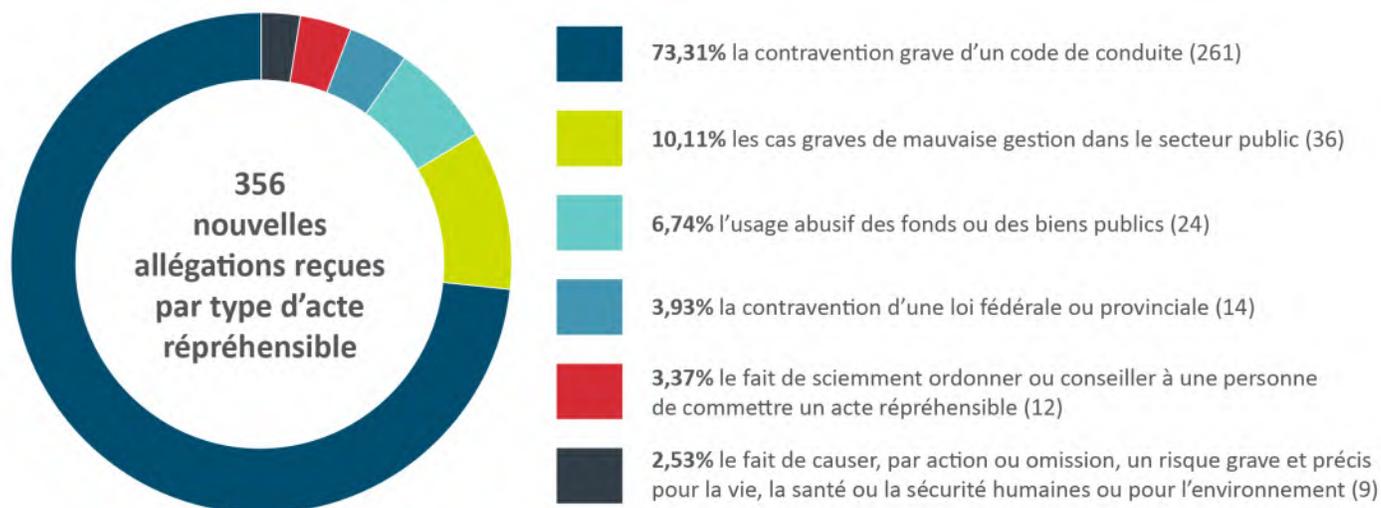
Nouvelles allégations reçues en 2022-2023

Chaque allégation est classée dans l'un des six types d'actes répréhensibles énoncés à l'article 8 de la Loi. Des 356 allégations reçues en 2022-2023, 261 (73 %) ont été définies comme étant une contravention grave à un code de conduite (voir la figure 5), ce qui représente une augmentation. En 2021-2022, 192 allégations ont été classées dans cette catégorie.

Cette augmentation pourrait s'expliquer par la définition, dans les codes de conduite, de normes claires en matière de comportement sur le lieu de travail, ce qui aide les employés à évaluer et à classer une infraction. Si le nombre de contraventions signalées augmente, c'est peut-être que les employés doivent être mieux renseignés sur le comportement attendu et pouvoir s'inspirer davantage d'exemples positifs; et/ou activités de sensibilisation menées au sein des organisations ont encouragé les fonctionnaires à signaler tout manquement potentiel.

Certaines organisations ont indiqué que les demandes de renseignements et les divulgations augmentent après la tenue de telles activités.

Figure 5 : Répartition des nouvelles allégations reçues en 2022-2023 par type d'actes répréhensibles



▼ Figure 5 - version textuelle

Type		
La contravention grave d'un code de conduite (261)	73.31%	261
Les cas graves de mauvaise gestion dans le secteur public (36)	10.11%	36
L'usage abusif des fonds ou des biens publics (24)	6.74%	24
La contravention d'une loi fédérale ou provinciale (14)	3.93%	14
Le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible (12)	3.37%	12
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 (9)	2.53%	9
Total	100%	356

Le nombre d'allégations concernant des cas graves de mauvaise gestion est passé de 74 en 2021-2022 à 36 en 2022-2023.

Le nombre d'allégations concernant un acte ou une omission constituant un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité humaines ou l'environnement a diminué. Le nombre d'allégations de ce type est passé de 31 en 2021-2022 à neuf en 2022-2023.

Allégations répondant à la définition d'un acte répréhensible en 2022-2023

Des 404 allégations évaluées en 2022-2023, 323 répondaient à la définition d'un acte répréhensible en vertu de la Loi. De ces 323 allégations :

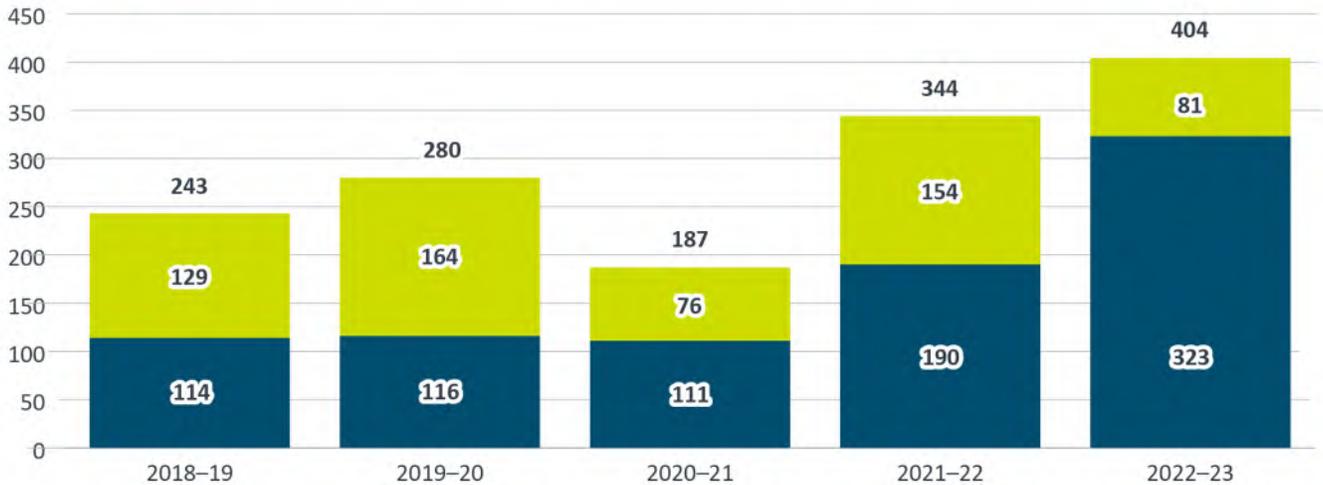
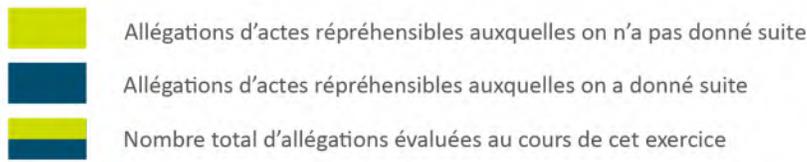
- 241 ont été reçues en 2022-2023;
- 54 ont été reçues en 2021-2022;
- 28 ont été reçues en 2020-2021 ou avant.

Des 404 allégations évaluées, 81 ne répondaient pas à la définition d'acte répréhensible prévue dans la Loi ou ont été transférées à un autre mécanisme. De ces 81 allégations :

- 53 ont été reçues en 2022-2023;
- 28 ont été reçues en 2021-2022.

Comme illustré à la figure 6, de 2018-2019 à 2021-2022, le nombre d'allégations qui répondaient à la définition d'actes répréhensibles et auxquelles l'organisation a donné suite durant le même exercice, a fluctué entre 41 % et 59 % jusqu'en 2022-2023, lorsque qu'on a donné suite à 80 % des allégations évaluées. (323 sur 404).

Figure 6 : Nombre total des allégations évaluées auxquelles on a donné suite ou pas en 2022-2023



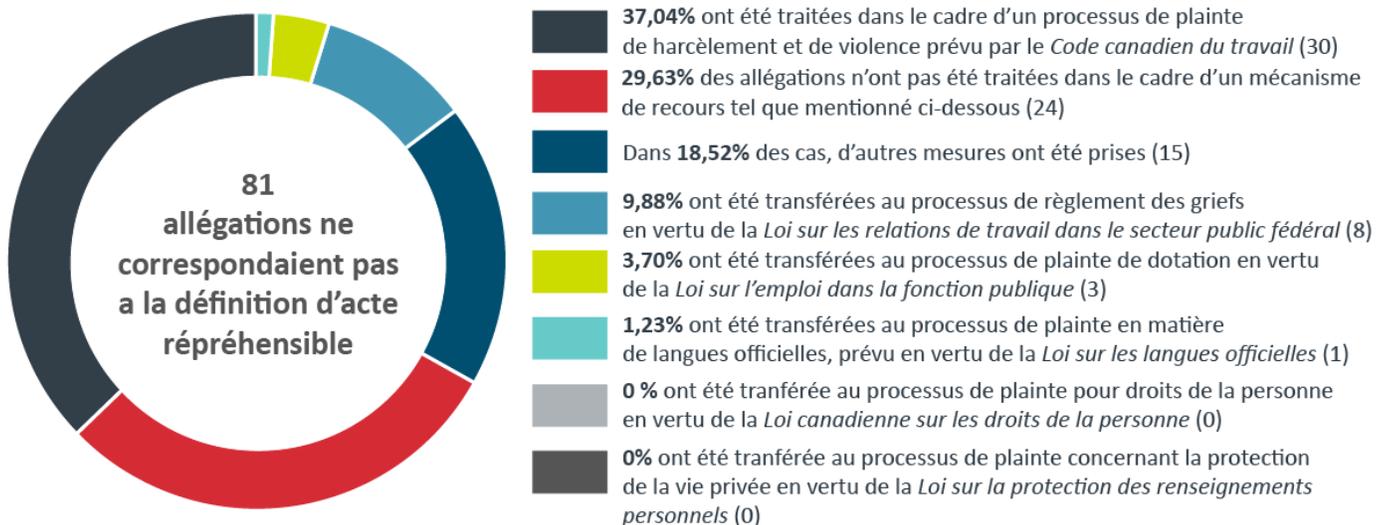
▼ Figure 6 - version textuelle

Type	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Allégations d'actes répréhensibles auxquelles on n'a pas donné suite	129	164	76	154	81
Allégations d'actes répréhensibles auxquelles on a donné suite	114	116	111	190	323
Nombre total d'allégations évaluées au cours de cet exercice	243	280	187	344	404

En 2022-2023, 81 allégations ne correspondaient pas à la définition d'un acte répréhensible telle qu'énoncée dans la Loi ou ont été transférées à un autre mécanisme de recours. La figure 7 illustre les mesures prises dans ces cas.

Des 81 allégations, 24 n'ont pas été transférées à aucun autre mécanisme de recours et 15 n'ont pas nécessité la prise d'autres mesures.

Figure 7 : Ventilation des allégations ne correspondant pas à la définition d'un acte répréhensible ou n'ayant pas été transférées à un autre mécanisme de recours en 2022-2023



▼ Figure 7 - version textuelle

Type	

Transféré à la procédure de plainte pour harcèlement et violence en vertu du <i>Code canadien du travail</i> (30)	37.04%	30
Pas de transfert à un processus de recours (24)	29.63%	24
Autres mesures prises (15)	18.52%	15
Transférée au processus de règlement des griefs en vertu de la <i>Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral</i> (8)	9.88%	8
Transférée au processus de plainte de dotation en vertu de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> (3)	3.70%	3
Transférée au processus de plainte en matière de langues officielles, prévu en vertu de la <i>Loi sur les langues officielles</i> (1)	1.23%	1
Tranférée au processus de plainte pour droits de la personne en vertu de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> (0)	0.00%	0
Transférée au processus de plainte concernant la protection de la vie privée en vertu de la <i>Loi sur la protection des renseignements personnels</i> (0)	0.00%	0
Total	81	100%

Enquêtes, conclusions et mesures correctives

Étape 3 : Enquêtes sur les allégations

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 à l'étape de l'évaluation qui n'aboutit pas à une enquête officielle n'est pas considéré comme une enquête, mais l'évaluation peut néanmoins entraîner la prise de mesures correctives.

Cinquante enquêtes officielles ont été lancées en 2022-2023, comparativement à 85 en 2021-2022. Des 50 enquêtes effectuées :

- 19 étaient fondées sur des allégations divulguées en 2022-2023;
- 19 étaient fondées sur des allégations divulguées en 2021-2022;
- 12 étaient fondées sur des allégations divulguées en 2020-2021 ou avant.

Au 31 mars 2023, 20 enquêtes ont été achevées. De ces 20 enquêtes :

- six portaient sur 13 allégations divulguées en 2022-2023;
- sept portaient sur 18 allégations divulguées en 2021-2022;
- sept portaient sur 19 allégations divulguées en 2020-2021 ou avant.

À la fin de 2022-2023, 30 enquêtes étaient toujours en cours et ont été reportées en 2023-2024. De ces enquêtes, treize datent de 2022-2023, douze sont en cours depuis 2021-2022, et cinq datent des exercices précédents.

Afin d'améliorer la capacité des organisations fédérales à mener des enquêtes sur les divulgations d'actes répréhensibles, une offre à commandes principale et nationale (OCPN) visant à obtenir les services d'experts capables de remplir cette tâche a été créée pour donner suite aux allégations. La liste renouvelée a été mise à la disposition des organisations en décembre 2022. Elle est continuellement mise à jour et les nouvelles ressources sont périodiquement évaluées.

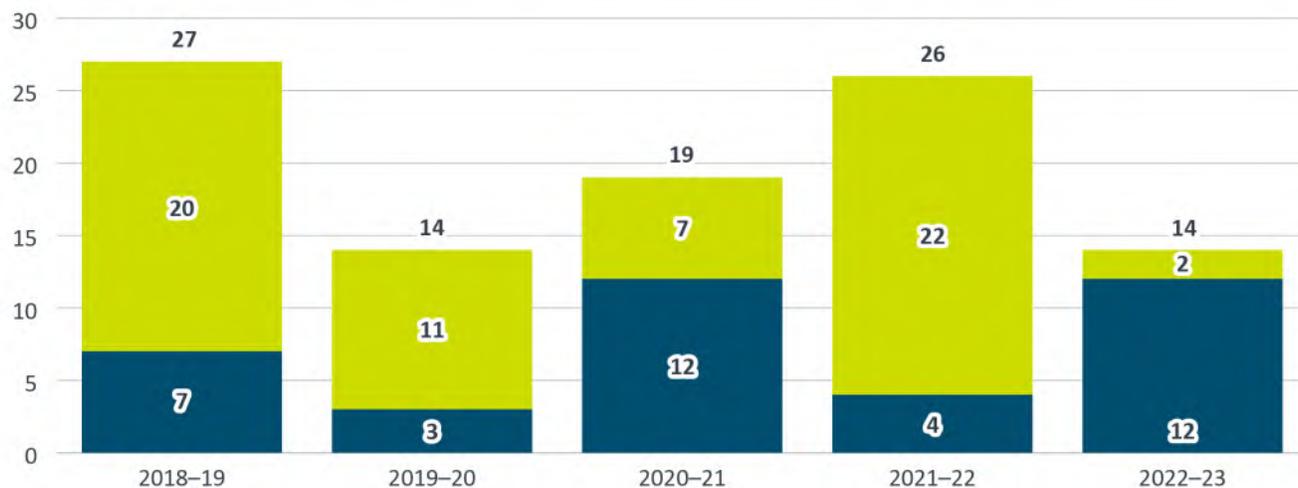
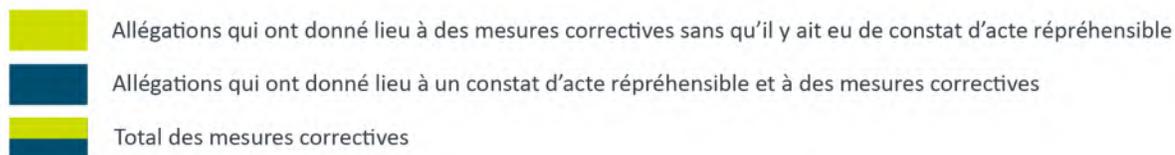
En 2022-2023, sept organisations ont utilisé l'OCPN. Elles l'ont trouvé utile pour obtenir les services d'enquêteurs tiers bilingues. L'OCPN a également été utile aux petites organisations qui ont une capacité d'enquête limitée.

Étape 4 : Conclusions d'actes répréhensibles et mesures correctives

En 2022-2023, 50 allégations ont été examinées dans le cadre des 20 enquêtes officielles closes au 31 mars 2023. De ce nombre, 21 allégations ont mené à un constat d'acte répréhensible et 14 allégations ont donné lieu à la prise de mesures correctives (voir la figure 8)³. Dans le cas de deux des allégations ayant donné lieu à des mesures correctives, aucun acte répréhensible n'a été constaté. Douze allégations d'actes répréhensibles ont donné lieu à un constat d'actes répréhensibles et à la prise de mesures correctives.

En 2022-2023, le nombre d'enquêtes officielles qui ont été menées et closes est inférieur à celui de l'exercice précédent.

Figure 8 : Résultats des enquêtes sur les allégations



▼ Figure 8 - version textuelle

Type	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Allégations qui ont donné lieu à un constat d'acte répréhensible et à des mesures correctives	7	3	12	4	12
Allégations qui ont donné lieu à des mesures correctives sans qu'il y ait eu de constat d'acte répréhensible	20	11	7	22	2
Total des mesures correctives	27	14	19	26	16

Activités de formation et de sensibilisation

À l'échelle de l'organisation

L'École de la fonction publique du Canada offre à tous les employés fédéraux une formation afin de promouvoir les valeurs et l'éthique en milieu de travail. Voici deux de ses cours :

- « Fondements des valeurs et de l'éthique pour les employés » (FON301), obligatoire pour tous les nouveaux fonctionnaires
- « Fondements des valeurs et de l'éthique pour les gestionnaires » (FON302), obligatoire pour les nouveaux superviseurs et gestionnaires

Organisations du secteur public fédéral

Les organisations du secteur public fédéral continuent de sensibiliser les fonctionnaires pour les informer des points suivants :

- leur code de conduite organisationnel;
- les processus de divulgation;
- des moyens de soutenir les fonctionnaires qui veulent divulguer des actes répréhensibles.

De nombreuses activités de sensibilisation ont été menées en 2022-2023. Par exemple, les organisations ont offert de la formation et d'autres activités connexes visant à faire connaître la Loi, ses dispositions et les protections qu'elle offre. Ces activités comprennent des vidéos de formation, des assemblées générales, des messages électroniques, des jeux, des présentations et des séances de sensibilisation permettant d'informer les employés au sujet de la Loi et de favoriser une culture de travail éthique.

Les organisations ont également tenu des réunions favorisant la collaboration entre leurs unités et leurs divisions dans le but de s'assurer que les employés sont bien informés des mécanismes et des initiatives en matière de recours. Ces dernières ont aidé les employés à comprendre qu'ils ne peuvent pas faire fausse route et que leur demande sera transférée aux instances appropriées, le cas échéant. D'autres formations ont aidé les employés à :

- cerner et atténuer les risques éthiques;
- améliorer la connaissance des codes de conduite, des politiques, des procédures et des processus.

Les organisations ont également entrepris d'élaborer des politiques en matière de divulgation interne d'actes répréhensibles, de revoir celles en place et d'actualiser leurs procédures internes de traitement de ces divulgations.

Ces types d'activités délibérées et continues font partie intégrante d'un système de divulgation sain. Les activités de sensibilisation et de promotion menées auprès des employés contribuent à instaurer un climat de confiance, tout comme les fonctions importantes exercées par l'agent supérieur chargé des divulgations internes pour aider les employés à se sentir à l'aise de signaler des actes répréhensibles sans craindre de représailles. La confiance dans l'agent supérieur et l'organisation est essentielle au maintien de la confiance dans la fonction publique, non seulement chez les employés, mais aussi chez les Canadiens en général.

Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines : activités visant à favoriser un milieu 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 décrits ci-dessous contribuent tous à favoriser un milieu de travail où les fonctionnaires :

- connaissent les ressources à leur disposition pour résoudre les problèmes liés au lieu de travail;
- se sentent à l'aise de présenter des demandes de renseignements ou des allégations potentielles d'actes répréhensibles.

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

Afin d'informer, de soutenir et de renforcer la gestion des personnes et d'autres pratiques au sein du gouvernement,⁴ le BDPRH mène le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) tous les deux ans. En tout, 189 584 employés de 90 ministères et organismes fédéraux ont répondu au SAFF, qui a été mené du 21 novembre 2022 au 5 février 2023.

Le SAFF comprend des questions qui permettent d'évaluer les perceptions des fonctionnaires quant aux considérations éthiques dans leur lieu de travail, et ses résultats donnent un aperçu de la manière dont les fonctionnaires sont outillés pour aborder les valeurs et les dilemmes éthiques. Les résultats des questions portant sur l'éthique ont été analysés grâce à la ventilation des données selon les catégories suivantes :

- groupe visé par l'équité en matière d'emploi;
- groupe racial;
- province et territoire;
- groupe professionnel;
- mandat organisationnel.

Principaux résultats relatifs aux valeurs et à l'éthique en milieu de travail issus du SAFF de 2022

- Des fonctionnaires ayant répondu, 71 % ont indiqué que les cadres supérieurs de leur ministère ou organisme donnent l'exemple en matière de comportement éthique. Depuis 2011, la perception qu'ont les fonctionnaires du comportement éthique de leurs cadres supérieurs s'est améliorée de 13 %.
- Des fonctionnaires ayant répondu, 70 % ont indiqué qu'ils sauraient vers qui s'adresser afin d'obtenir de l'aide s'ils étaient confrontés à un dilemme éthique ou à un conflit de valeurs au travail. Cet indicateur a atteint un sommet de 77 % en 2014.
- Des fonctionnaires ayant répondu, 72 % ont indiqué qu'ils estimaient que leur ministère ou organisme faisait du bon travail en matière de promotion des valeurs et de l'éthique en milieu de travail. Toutefois, ce pourcentage diminue dans les Territoires du Nord-Ouest, en Saskatchewan, en Colombie-Britannique et en Alberta, où les employés sont moins nombreux à estimer que tel est le cas dans leur ministère ou leur organisme.

- Des fonctionnaires ayant répondu, 56 % ont indiqué qu'ils estimaient pouvoir engager un processus de recours officiel (par exemple, un grief, une plainte ou un appel) sans crainte de représailles. Cet indicateur a mis du temps à augmenter, ce qui indique que d'autres améliorations importantes peuvent être apportées, en particulier au sein de certains groupes démographiques. Par exemple, 46 % des personnes en situation de handicap étaient convaincues de pouvoir entamer un processus de recours officiel sans crainte de représailles.
- La ventilation des résultats a permis de constater que, comme en 2020, le pourcentage de fonctionnaires qui s'identifient comme des personnes en situation de handicap, autochtones ou de diverses identités de genre et qui ont indiqué avoir subi du harcèlement est deux fois plus élevé que celui de l'ensemble de la fonction publique. De plus, le pourcentage de fonctionnaires ayant indiqué avoir été victimes de discrimination est deux fois, voire presque trois fois, plus élevé au sein de ce groupe que dans l'ensemble de la fonction publique.
- Bien que les considérations relatives à la santé mentale aillent au-delà des valeurs et de l'éthique sur le lieu de travail, les mesures prises pour promouvoir la santé mentale et le bien-être favorisent la mobilisation et renforcent la confiance des fonctionnaires, qui peuvent ainsi faire part de leurs préoccupations au sujet d'actes répréhensibles. Compte tenu des résultats recueillis dans le cadre du SAFF de 2022, les fonctionnaires ont été invités à s'exprimer sur leur santé mentale. Près de 75 % d'entre eux ont indiqué que leur santé mentale est « bonne » ou « meilleure », alors que 25 % ont évalué leur santé mentale comme étant « passable » ou « mauvaise ».
- Quant au pourcentage de fonctionnaires qui se disent tout à fait à l'aise ou plutôt à l'aise d'informer leur supérieur immédiat de leurs préoccupations en matière de santé mentale, on constate une légère amélioration puisque celui-ci est passé de 69 % en 2020 à 73 % en 2022.

Pour en savoir plus sur les résultats du SAFF concernant l'éthique en milieu de travail, voir l'annexe B.

Diversité et inclusion en milieu de travail

Une fonction publique diversifiée, équitable et inclusive est essentielle à une culture de travail au sein de laquelle tous les fonctionnaires, y compris ceux en quête d'équité, peuvent se sentir à l'aise de divulguer des actes répréhensibles. Afin d'améliorer la culture de travail et de créer un milieu de travail sécuritaire sur le plan culturel où les fonctionnaires se sentent à l'aise de divulguer des actes répréhensibles, le BDPRH a renforcé ses efforts visant à promouvoir la diversité et l'inclusion en 2022-2023. Parmi ces initiatives et activités, citons les suivantes :

- la prestation de soutien au groupe de travail chargé de moderniser la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*
- une collaboration entre le Centre sur la diversité et l'inclusion et les réseaux d'équité en matière d'emploi suivants aux fins d'élaboration conjointe des solutions en matière de recrutement et de gestion des talents dans l'ensemble de la fonction publique fédérale, dont :
 - la Communauté de pratique des cadres supérieurs désignés pour l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion;
 - les comités et le cercle des champions et des présidents sur l'équité en matière d'emploi;
 - autres intervenants;
- la mise en œuvre d'initiatives visant à améliorer le recrutement ciblé sur l'équité en matière d'emploi, la collecte de données probantes et la mesure des progrès, parmi lesquelles figurent des projets importants comme les suivants :
 - le programme Mentorat Plus afin de mieux soutenir le développement du leadership;
 - le Forum des conférenciers fédéraux sur l'expérience vécue;
 - le Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque;
 - l'initiative de moderniser le questionnaire d'auto-identification;
 - contenu Web sur les parcours professionnels pour les employés autochtones.

Prévenir et résoudre le harcèlement et la violence au travail

Un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement est essentiel pour permettre aux fonctionnaires de présenter des demandes de renseignements ou des allégations concernant d'éventuels actes répréhensibles sans crainte de représailles. Le BDPRH reste déterminé à prévenir les cas de harcèlement et de violence au travail ainsi qu'à y remédier en apportant un soutien continu aux organisations dans l'application du Code canadien du travail, le Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail et la Directive sur la Prévention et la résolution du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail du SCT de façon à :

- prévenir les incidents;
- apporter une réponse rapide;
- favoriser la résolution des problèmes;
- soutenir les employés touchés par le harcèlement et la violence.

Le BDPRH continue de collaborer avec les communautés de pratique des destinataires désignés en matière de santé et de sécurité au travail en :

- répondant aux demandes de renseignements;
- fournissant des conseils et des directives;
- appliquant la Directive et le Règlement;
- organisant des discussions portant sur le transfert de connaissances;
- participant à des activités d'apprentissage dans l'ensemble de la fonction publique;
- supervisant l'élaboration de formations et d'outils

Le BDPRH continue de consulter les principaux intervenants, y compris les agents négociateurs, afin de prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail et d'élaborer des outils et des conseils en matière de soutien de façon à s'assurer que la santé et la sécurité psychologiques ont été intégrées et demeurent au premier plan des instruments politiques du BDPRH. Cet ajout vise à atténuer et à prévenir les maladies et blessures professionnelles.

Santé mentale en milieu de travail

La mise en place des conditions de travail adéquates favorisant la santé mentale et le bien-être permet d'accroître la mobilisation des employés et encourage les fonctionnaires à faire part de leurs préoccupations concernant des actes répréhensibles. Afin de soutenir une culture de santé mentale positive en milieu de travail, le BDPRH s'emploie à :

- aider les organisations fédérales à se conformer à la *Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail* et à faire progresser la *Stratégie pour la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail*;
- élaborer des ressources en santé mentale pour les fonctionnaires, en plus d'un tableau de bord sur la santé mentale en milieu de travail, afin de soutenir le rendement des organisations par rapport aux facteurs de risque psychosociaux énoncés dans la *Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail*.

Agents supérieurs et communautés de pratique

Le rôle du BDPRH consiste également à :

- soutenir la mise en œuvre et l'administration de la Loi, du *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* et des mesures relatives aux conflits d'intérêts;
- aider la présidente du Conseil du Trésor dans ses responsabilités en vertu de la Loi qui consistent à favoriser les pratiques éthiques dans le secteur public;

Le centre de politiques du BDPRH collabore avec les intervenants suivants :

- le Commissariat à l'intégrité du secteur public;
- le Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs;
- des organisations du secteur public;
- des agents supérieurs;
- des organisations internationales;
- des agents négociateurs;
- autres intervenants ayant un intérêt envers l'intégrité et l'éthique en milieu de travail.

Plus précisément, le BDPRH soutient une communauté de pratique à l'échelle du gouvernement pour aider les agents supérieurs chargés des divulgations internes d'actes répréhensibles et les gestionnaires à soutenir les fonctionnaires de leur organisation. Cette communauté de pratique permet la mise en commun des stratégies et des avancées récentes dans les domaines suivants :

- les valeurs et l'éthique;
- la divulgation d'actes répréhensibles;
- la protection contre les représailles;

- la résolution des conflits d'intérêts;

Les activités de la communauté de pratique comprennent la tenue des réunions des praticiens du Groupe de travail sur la divulgation interne et du Réseau interministériel des valeurs et de l'éthique. Ces réunions permettent d'échanger et de collaborer sur les sujets suivants :

- la gestion d'une culture de travail saine;
- le leadership éthique;
- la gestion des risques éthique;
- la promotion de l'intégrité au sein du secteur public.

Mobilisation internationale

En 2022-2023, le BDPRH a continué de collaborer avec des instances et des organisations internationales afin de promouvoir l'intégrité mondiale et de lutter contre la corruption. Grâce à ces mobilisations internationales, le BDPRH reste informé et participe aux activités mondiales, à la recherche ainsi qu'à l'échange de connaissances sur l'intégrité, la responsabilité, la lutte contre la corruption et les pratiques exemplaires en matière de régimes de divulgation dans le monde. La participation du BDPRH permet également de promouvoir les pratiques, les approches et les stratégies du Canada. Parmi les activités de mobilisation internationales réalisées au cours de l'exercice 2022-2023, mentionnons la participation du Canada au Groupe de travail des agents supérieurs chargés de l'intégrité publique (ASIP) de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), par l'intermédiaire duquel le BDPRH contribue à renforcer la gouvernance du secteur public et à préserver l'intégrité de l'élaboration des politiques publiques.

Annexe A : Résumé des activités organisationnelles relatives à la divulgation

Conformément au paragraphe 38.1 (1) de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles (la Loi), les administrateurs généraux sont tenus de produire un rapport sur les activités relatives aux divulgations faites dans leur organisation et de le soumettre à la dirigeante principale des ressources humaines dans les 60 jours suivant la fin de chaque exercice financier. L'information et les statistiques contenues dans le présent document sont tirées de ces rapports.

Aux fins de comparaison, des statistiques sur les quatre exercices précédents ont également été ajoutées dans les sections qui suivent. Bien que ces statistiques donnent un aperçu des activités liées à la divulgation interne qui sont menées en vertu de la Loi, il est difficile de tirer des conclusions en raison de la diversité des cultures organisationnelles au sein du secteur public. Par exemple, les préoccupations ou les problèmes des employés peuvent être traités dans le cadre de différents mécanismes et processus de recours selon les organisations.

Bien que, selon l'article 52 de la Loi, le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS), le Centre de la sécurité des télécommunications Canada (CSTC) et les Forces armées canadiennes (FAC) ne soient pas assujettis à la Loi, ils sont tenus d'établir leurs propres processus pour la divulgation d'actes répréhensibles et la protection des personnes qui les divulguent. Ces processus doivent être semblables à ceux prévus par la Loi et approuvés par le Conseil du Trésor. Les processus du SCRS ont été approuvés en décembre 2009, ceux du CSTC en juin 2011 et ceux des FAC en avril 2012.

A.1 Activités liées aux divulgations, de 2018-2019 à 2022-2023

Demandes de renseignements généraux	2022-2023	2021-2022	2020-2021	2019-2020	2018-2019
Nombre de demandes de renseignements généraux liées à la Loi.	315	384	172	250	323

Activités de divulgation	2022-2023	2021-2022	2020-2021	2019-2020	2018-2019
Nombre de fonctionnaires ayant fait des divulgations.	152	194	123	Sans objet	Sans objet
Nombre de divulgations reçues	246	178	101	Sans objet	Sans objet
Nombre d'allégations divulguées en vertu de la Loi	347	378	169	216	269

Nombre d'allégations d'actes répréhensibles reçues la suite d'une divulgation faite dans une autre organisation du secteur public	9	3	5	4	3
Nombre d'allégations reportées des exercices précédents	277	160	192	238	173
Nombre total d'allégations traitées (allégations reçues, y compris celles résultant d'une divulgation faite dans une autre organisation du secteur public et celles ayant été reportées)	633	541	366	458	445
<u>Nombre d'allégations correspondant à la définition d'un acte répréhensible</u>	323	190	111	116	114
Nombre d'allégations qui ne correspondaient pas à la définition d'un acte répréhensible ou qui ont été transférées à un autre mécanisme de recours	81	154	76	164	129
Nombre d'enquêtes ouvertes à la suite de divulgations	50	85	63	38	59
Nombre d'allégations ayant abouti à un constat d'acte répréhensible	21	5	12	3	7
Nombre d'allégations ayant donné lieu à des mesures correctives	14	26	19	11	20
Nombre d'allégations qui ont donné lieu à un constat d'acte répréhensible et de mesures correctives	12	4	12	3	7

Remarques

Les divulgations correspondant à la définition d'un acte répréhensible sont celles pour lesquelles des mesures ont été prises, ce qui comprend la réalisation d'une analyse préliminaire, l'établissement des faits et la tenue d'une enquête. Ces mesures visent à déterminer si un acte répréhensible a été commis et, le cas échéant, le moment auquel ce constat a été fait au cours de la période visée par le présent rapport.

Les divulgations qui ne correspondaient pas à la définition d'un acte répréhensible en vertu de la Loi sont celles qui ont été jugées irrecevables par l'agent supérieur désigné. Ces divulgations ont alors été traitées dans le cadre d'un autre processus ou n'ont tout simplement fait l'objet d'aucun suivi.

Organisations faisant rapport	2022-2023	2021-2022	2020-2021	2019-2020	2018-2019
Nombre d'organisations	135	136	137	133	134
Nombre d'organisations ayant indiqué avoir reçu des demandes de renseignements	38	35	30	33	35
Nombre d'organisations ayant déclaré la présentation d'allégations dans le cadre de divulgations	29	29	27	24	29
Nombre d'organisations ayant déclaré des constats d'actes répréhensibles	7	4	3	3	3
Nombre d'organisations ayant déclaré la prise de mesures correctives	7	6	6	4	8
Nombre d'organisations ayant déclaré avoir constaté la présence de problèmes systémiques menant à des actes répréhensibles	4	3	2	0	3
Nombre d'organisations n'ayant pas communiqué de renseignements sur des constats d'actes répréhensibles dans un délai de 60 jours	3	3	2	1	1

A.2 Organisations ayant fait état d'activités en vertu de la Loi au cours de l'exercice 2022-2023

	Allégations divulguées							Enquêtes amorcées	Allégations ayant mené à	
	Demandes de renseignements généraux	Reçues	Reportées de l'exercice 2021-2022	Traitées	Non traitées	Transférées	Reportées à l'exercice 2023-2024		la prise de mesures correctives	l'établissement d'un constat d'un acte répréhensible
Normes d'accessibilité Canada	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agriculture et Agroalimentaire Canada	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Énergie atomique du Canada Limitée	0	2	0	2	0	0	1	2	0	0
Agence des services frontaliers du Canada	14	15	116	51	0	0	80	7	4	4
Société d'assurance-dépôts du Canada	0	3	0	0	3	3	0	0	0	0
Société canadienne des postes	0	146	0	146	0	22	0	1	1	0
Agence du revenu du Canada	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Demandes de renseignements généraux	Allégations divulguées						Enquêtes amorcées	Allégations ayant mené à	
		Reçues	Reportées de l'exercice 2021-2022	Traitées	Non traitées	Transférées	Reportées à l'exercice 2023-2024		la prise de mesures correctives	l'établissement d'un constat d'un acte répréhensible
École de la fonction publique du Canada	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0
Agence canadienne d'inspection des aliments	2	12	0	5	4	1	3	0	0	0
Commission canadienne des grains	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Patrimoine canadien (ministère du Patrimoine canadien)	0	2	0	1	0	0	1	0	0	0
Musée canadien de la nature	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Commission canadienne de sûreté nucléaire	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	0	2	0	2	0	0	2	1	0	0
Service correctionnel du Canada	31	37	2	34	5	2	34	1	0	0
Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Ministère des Finances	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pêches et Océans Canada	4	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Ministère de la Justice	4	8	0	8	0	0	8	0	0	0
Ministère de la Défense nationale	17	1	5	2	2	1	0	1	2	2
Ministère des Transports	0	0	3	3	0	0	0	2	2	2
Ministère des Anciens Combattants et Tribunal des anciens combattants (révision et appel) (un rapport pour les deux)	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Emploi et Développement social Canada (y compris Service Canada, Programme du travail et Commission de l'assurance-emploi du Canada)	40	23	8	8	0	0	23	0	0	0
Environnement et Changement climatique Canada	3	5	4	7	2	0	2	1	2	2
Exportation et développement Canada	14	2	0	2	0	0	0	2	0	0

	Demandes de renseignements généraux	Allégations divulguées						Enquêtes amorcées	Allégations ayant mené à	
		Reçues	Reportées de l'exercice 2021-2022	Traitées	Non traitées	Transférées	Reportées à l'exercice 2023-2024		la prise de mesures correctives	l'établissement d'un constat d'un acte répréhensible
Financement agricole Canada	0	11	0	11	0	0	2	1	1	0
Affaires mondiales Canada	26	29	86	13	28	8	60	13	0	2
Santé Canada	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada	4	2	0	0	2	0	1	0	0	0
Services aux Autochtones Canada	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0
Innovation, Sciences et Développement économique Canada et Bureau du surintendant des faillites	4	7	0	2	2	1	0	0	0	0
Centre de recherches pour le développement international	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0
Ressources naturelles Canada	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0
Commission de la capitale nationale	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseil national de recherches Canada	3	1	4	3	0	0	1	1	2	2
Office de surveillance des activités en matière de sécurité nationale et de renseignement	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0
Agence Parcs Canada	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Commission des libérations conditionnelles du Canada	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureau du Conseil privé	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0
Agence de la santé publique du Canada	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Services publics et Approvisionnement Canada	2	10	42	9	5	5	32	13	0	7
Monnaie royale canadienne	1	17	0	0	17	17	0	0	0	0
Gendarmerie royale du Canada	28	4	0	1	2	0	1	1	0	0
Services partagés Canada	4	4	1	6	0	0	1	2	0	0
Personnel des fonds non publics, Forces armées canadiennes	7	5	0	1	3	1	1	0	0	0
Conseil canadien des normes	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Demandes de renseignements généraux	Allégations divulguées						Allégations ayant mené à		
		Reçues	Reportées de l'exercice 2021-2022	Traitées	Non traitées	Transférées	Reportées à l'exercice 2023-2024	Enquêtes amorcées	la prise de mesures correctives	l'établissement d'un constat d'un acte répréhensible
Statistique Canada	2	3	0	0	2	1	0	0	0	0
VIA Rail Canada Inc.	70	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	315	356	277 ⁵	323	81	64	253	50	14	21

A.3 Organisations ayant déclaré un constat d'acte répréhensible en vertu de la Loi au cours de l'exercice 2022-2023 ⁶

Organisation	Constat d'un acte répréhensible	Mesures correctives
Agence des services frontaliers du Canada (ASFC)	<p>Cas grave de mauvaise gestion dans le secteur public; une contravention grave d'un code de conduite établi en vertu des articles 5 ou 6</p> <p>Rapport de cas : Actes répréhensibles fondés : numéro de demande CBSA-FW-2021-Q3-00001</p>	<p>Une enquête a permis de déterminer qu'un chef et un surintendant d'un point d'entrée avaient commis de graves contraventions au code de conduite de l'ASFC, dont l'effet cumulatif constituait un cas grave de mauvaise gestion.</p> <p>Il a été établi que le surintendant avait harcelé le personnel pendant plusieurs années en affichant un comportement agressif et abusif, en tenant des propos vulgaires et en commettant des actes de harcèlement sexuel. Le chef a manqué de leadership puisqu'il a toléré le comportement inacceptable du surintendant pendant longtemps et n'a pris aucune mesure appropriée pour y remédier. Cette situation a nui à l'environnement de travail au point d'entrée.</p> <p>L'agent supérieur chargé des divulgations internes (ASDI) a recommandé que l'ASFC prenne des mesures correctives et disciplinaires selon la gravité de l'inconduite. Il a également recommandé à l'ASFC d'envisager de donner de la formation en matière de gestion, de leadership, de harcèlement et de violence sur le lieu de travail au chef ou à l'ensemble des personnes concernées, selon ce qui sera jugé approprié. Enfin, l'ASDI a recommandé que des mesures appropriées soient prises pour améliorer l'environnement de travail au point d'entrée. Le surintendant a démissionné avant la conclusion de l'enquête. La présidente de l'ASFC a accepté les recommandations de l'ASDI. L'organisation s'emploie à mettre en œuvre les mesures correctives et disciplinaires appropriées.</p>
Défense nationale	<p>Rapport de cas : Divulgence de renseignements sur des cas fondés d'actes répréhensibles (voir « Cas fondés d'actes répréhensibles pour l'exercice 2017-2018 »)</p>	<p>Une enquête a permis de déterminer que les paiements étaient effectués d'une manière qui soulevait des préoccupations en matière de responsabilité juridique et que l'ancien commandant de la base avait commis des actes qui constituaient un usage abusif des fonds publics et une violation du Règlement sur les marchés de l'État.</p> <p>Il a été recommandé que l'entente de paiement soit annulée et qu'un contrat officiel soit mis en place pour obtenir les services de transport dont les membres de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes (FAC) et leurs familles ont besoin.</p> <p>Il a également été recommandé que l'actuel commandant de la base, de même que les représentants du Commandement du personnel militaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> procèdent à un examen du soutien médical offert au personnel civil; prennent les mesures nécessaires pour s'assurer que des soins médicaux adéquats sont offerts au personnel civil de cette base des FAC.

Organisation	Constat d'un acte répréhensible	Mesures correctives
Transports Canada	<p>D'anciens cadres supérieurs de la Direction des ressources humaines avaient commis des actes répréhensibles aux termes des alinéas 8c) et 8e) de la <i>Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles</i>. Plus précisément, il s'agissait d'un cas grave de mauvaise gestion et d'une contravention grave au code de conduite.</p> <p>Rapport de cas : Conclusions publiées et Plan d'action de la direction – Dotation et classification</p>	<p>Il a été établi que les personnes ayant fait l'objet de l'enquête avaient contrevenu aux politiques de gestion du personnel en dotant et en classifiant les postes de manière inappropriée. En ignorant par exemple les conseils d'experts, elles ont créé une culture dans laquelle le personnel considérait ne pas pouvoir parler de ses préoccupations sans craindre d'être marginalisé et exclu.</p> <p>Les cadres supérieurs qui ont fait l'objet de cette enquête ne font plus partie du Ministère, et l'équipe de gestion de la Direction des ressources humaines a changé.</p> <p>Il a été recommandé que le sous-ministre adjoint (SMA), Services généraux, sollicite au besoin un avis indépendant pour traiter rapidement les plaintes et les griefs des employés de la Direction des ressources humaines ou toute question concernant des mesures de dotation, de classification ou de rémunération prises au sein de la Direction. Il a également été recommandé qu'il continue de surveiller de près l'environnement de travail de la Direction des ressources humaines et demande l'intervention d'un tiers neutre si des problèmes sont portés à son attention.</p>
Environnement et Changement climatique Canada	<p>Usage abusif des fonds ou des biens publics</p> <p>Rapport de cas : Actes répréhensibles fondés : Numéro de demande : FW-2022-Q2-00001</p>	<p>Une enquête a permis de déterminer qu'un employé avait fait un usage abusif de biens publics en utilisant à des fins personnelles des biens de la Couronne et avait fait un usage abusif de fonds publics en utilisant à des fins personnelles des services contractuels du Ministère. La personne concernée a pris sa retraite de la fonction publique avant la conclusion de l'enquête.</p> <p>Il a été recommandé que :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. l'équipe de gestion de la Direction générale et la dirigeante principale des finances veillent à ce que des mesures administratives supplémentaires, y compris des mécanismes de vérification et de contrôle, soient mises en place pour garantir la protection des biens de l'État et le respect des pratiques de passation d'approvisionnement; 2. l'équipe de direction veille à ce qu'on rappelle au personnel ses obligations au titre du Code de valeurs et d'éthique du Ministère, soit : <ul style="list-style-type: none"> ○ se comporter d'une manière qui puisse résister à un examen minutieux; ○ éviter tout conflit d'intérêts entre leurs obligations publiques et leurs intérêts privés en s'abstenant d'utiliser les biens ou les services du gouvernement fédéral pour toute activité autre que celles approuvées officiellement.

Organisation	Constat d'un acte répréhensible	Mesures correctives
Affaires mondiales Canada	<p>Un acte ou une omission représentant un danger important et précis pour la vie, la santé ou la sécurité des personnes, ou pour l'environnement, à l'exception du risque inhérent à l'exercice des attributions d'un fonctionnaire; une contravention grave à un code de conduite établi en vertu des articles 5 ou 6.</p> <p>Rapport de cas : Actes répréhensibles fondés : Numéro de demande PSDPA-2021-0010</p> <p>Cas grave de mauvaise gestion dans le secteur public; une infraction grave à un code de conduite établi en vertu des articles 5 ou 6</p> <p>Rapport de cas : Actes répréhensibles fondés : numéro de demande PSDPA2020-0017</p>	<p>Une enquête a permis de déterminer qu'un employé a commis des actes répréhensibles aux termes des alinéas 8 d) et 8e) de la Loi, créant ainsi, par ses actes ou sa négligence, un danger grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité des personnes et une contravention grave au code de conduite.</p> <p>L'enquête a également permis de conclure que la personne en question s'était comportée de manière inappropriée, qu'elle avait tenu des propos déplacés et qu'elle avait intimidé et harcelé ses subalternes. Il a également été établi que cette personne s'est livrée à maintes reprises à des atouchements non désirés ainsi qu'à des activités séductrices agressives auprès du personnel féminin durant les heures de travail. Ces actes constituent une contravention grave au Code de valeurs et d'éthique du Ministère dans la mesure où ils vont à l'encontre des valeurs relatives au respect des personnes et à l'intégrité.</p> <p>La personne ne travaille plus à Affaires mondiales Canada. Le Ministère a également pris des mesures pour restaurer l'environnement de travail de l'équipe concernée ainsi que pour fournir de l'aide et du soutien aux victimes.</p> <p>L'enquête a permis de déterminer qu'une personne occupant un poste de rang supérieur au sein du Ministère a fermé les yeux sur le comportement de son conjoint ou de sa conjointe puisqu'elle a déclaré, dans le cadre d'une évaluation officielle, que la personne travaillant à la résidence officielle n'avait pas atteint ses objectifs de travail, en partie parce que les services supplémentaires de nature domestique et personnelle qu'elle fournissait n'étaient pas à la hauteur des attentes. Il a été déterminé que l'effet cumulatif constituait un cas grave de mauvaise gestion dans le secteur public.</p> <p>L'agent supérieur chargé des divulgations internes a recommandé la mise en place d'un processus disciplinaire permettant de gérer les actes répréhensibles avérés. Des mesures correctives ont été prises en conséquence.</p>
Conseil national de recherches Canada (CNRC)	<p>Un usage abusif des fonds ou des biens publics; une contravention grave à un code de conduite établi en vertu des articles 5 ou 6.</p> <p>Rapport de cas : Actes répréhensibles fondés : numéro de demande 2021-PSDPA-01</p>	<p>L'enquête a permis d'établir qu'une personne occupant un poste de chercheur principal et chef d'équipe avait utilisé des fonds publics de façon abusive et avait commis une contravention grave au code de conduite du CNRC. Il a été déterminé que la personne était en conflit d'intérêts avec un membre de l'équipe et qu'il n'avait pas signalé et résolu le conflit.</p> <p>L'agent supérieur chargé des divulgations internes a recommandé la mise en place d'un processus disciplinaire pour la gestion des actes répréhensibles avérés. Des mesures correctives ont été prises en conséquence, et le CNRC s'emploie à revoir ses processus et mécanismes de surveillance pour la négociation d'ententes de collaboration avec des entités externes et l'évaluation des contributions en nature du CNRC.</p>

Organisation	Constat d'un acte répréhensible	Mesures correctives
Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC)	<p>Une contravention grave à un code de conduite établi en vertu des articles 5 ou 6.</p> <p>Rapport de cas : Actes répréhensibles fondés : Numéro de demande SIID-2019-047</p>	<p>L'enquête a permis de conclure qu'un membre du personnel de SPAC à qui les pouvoirs de nomination et autres pouvoirs connexes avaient été subdélégués :</p> <ul style="list-style-type: none"> • s'est placé en situation de conflit d'intérêts en encourageant la nomination de membres de sa famille à des postes occasionnels ou de durée indéterminé, en prenant part à ces processus, en exerçant une influence sur les responsables de la dotation et/ou en appliquant les pouvoirs qui lui ont été subdélégués dans le cadre de ces processus; • a omis de prendre des mesures pour signaler un conflit d'intérêts, l'éviter et s'en dissocier; • a utilisé des technologies de l'information de SPAC à ses propres fins ou pour en tirer un profit personnel; • a omis de divulguer l'emploi qu'il occupait à l'extérieur de la fonction publique en ne remplissant pas un formulaire de conflits d'intérêts; • a omis de coopérer avec les enquêteurs de la Direction générale de la surveillance. <p>L'employé a manqué à ces obligations fondamentales faisant partie de ses conditions d'emploi. La haute direction a accepté sa démission.</p>
	<p>Une contravention grave à un code de conduite établi en vertu des articles 5 ou 6.</p> <p>Rapport de cas : Actes répréhensibles fondés : Numéro de demande 2021-2022-001</p>	<p>Une enquête a permis de déterminer qu'un membre du personnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • a rencontré une personne et noué une relation personnelle avec elle; • a recommandé son embauche à son supérieur, lequel dispose de pouvoirs délégués en matière de dotation; • a exercé son influence et a participé directement et indirectement au processus menant à sa nomination à un emploi occasionnel et, par la suite, à un emploi pour une durée déterminée; • a attribué du travail, approuvé des formations, autorisé des congés et supervisé cette personne; • n'a pas déclaré le conflit d'intérêts • a dissimulé le conflit d'intérêts. <p>Ce membre du personnel et la personne qui a été embauchée ont tous deux manqué à leurs obligations d'éviter toute situation de conflit d'intérêts, de la déclarer et de s'en soustraire.</p> <p>L'acte répréhensible constituait une contravention grave au <i>Code de valeurs et d'éthique du secteur public</i>, au Code de conduite de SPAC et à la Ligne directrice de SPAC sur les conflits d'intérêts inhérents aux relations familiales et personnelles. La personne nommée pour une période déterminée a été licenciée en cours de stage tandis que l'autre personne a fait l'objet d'une suspension sans solde.</p>
	<p>Une contravention grave à un code de conduite établi en vertu des articles 5 ou 6.</p> <p>Rapports de cas : Actes répréhensibles fondés : numéro de demande SIID-2020/21-001 et Actes répréhensibles fondés : numéro de demande 2020-2021-003</p>	<p>Les enquêtes ont permis de conclure que les fonctionnaires disposant de pouvoirs subdélégués en matière de nominations et de décisions de dotation se sont placés en situation de conflit d'intérêts en encourageant la nomination de membres de leur famille à des postes occasionnels ou de durée indéterminée, en prenant part à ces processus, en exerçant une influence sur les responsables et/ou en appliquant les pouvoirs qui leur ont été subdélégués dans le cadre de ces processus.</p> <p>Les fonctionnaires concernés ont omis de prendre des mesures pour éviter toute situation de conflit d'intérêts, la déclarer et s'en soustraire; et ont omis de se conformer aux directives de SPAC qui visaient à prévenir et éviter tout conflit d'intérêts dans ses activités de dotation.</p> <p>Les fonctionnaires concernés ont manqué à leurs obligations fondamentales faisant partie de leurs conditions d'emploi et, par conséquent, des mesures disciplinaires ont été prises à leur encontre. Ceux-ci ne travaillent plus à SPAC.</p>

A.4 Organisations ayant déclaré n'avoir mené aucune activité liée à des divulgations en 2022-2023

1. Agence de promotion économique du Canada atlantique
2. Administration de pilotage de l'Atlantique Canada
3. Banque du Canada
4. Banque de développement du Canada

5. Conseil des Arts du Canada
6. Corporation de développement des investissements du Canada
7. Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec
8. Régie de l'énergie du Canada (anciennement Office national de l'énergie)
9. Banque de l'infrastructure du Canada
10. Société canadienne d'hypothèques et de logement
11. Office d'investissement du régime de pensions du Canada
12. Musée national des sciences et de la technologie
13. Administration canadienne de la sûreté du transport aérien
14. CBC/Radio-Canada
15. Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
16. Corporation commerciale canadienne
17. Commission canadienne des droits de la personne
18. Instituts de recherche en santé du Canada
19. Musée canadien pour les droits de la personne
20. Musée canadien de l'histoire et Musée canadien de la guerre
21. Agence canadienne de développement économique du Nord
22. Agence spatiale canadienne
23. Office des transports du Canada
24. Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la Gendarmerie royale du Canada
25. Bureau de l'enquêteur correctionnel
26. Service administratif des tribunaux judiciaires
27. Construction de Défense Canada
28. Destination Canada
29. Élections Canada
30. Conseil des produits agricoles du Canada
31. Société des ponts fédéraux limitée
32. Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario
33. Agence de la consommation en matière financière du Canada
34. Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada
35. Administration de pilotage des Grands Lacs Canada
36. Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada
37. Agence d'évaluation d'impact du Canada
38. Pétrole et gaz des Indiens du Canada
39. Infrastructure Canada
40. Commission mixte internationale (Section canadienne) – CMI
41. Investir au Canada
42. Administration de pilotage des Laurentides Canada
43. Bibliothèque et Archives Canada
44. Marine Atlantique S.C.C.
45. Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada
46. Société du Centre national des Arts
47. Commission des champs de bataille nationaux
48. Musée des beaux-arts du Canada
49. Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
50. Bureau du vérificateur général du Canada
51. Commissariat à la magistrature fédérale Canada
52. Bureau du directeur des poursuites pénales
53. Commissariat à l'information du Canada
54. Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada
55. Bureau du secrétaire du gouverneur général du Canada

56. Bureau du surintendant des institutions financières Canada
57. Agence de développement économique du Pacifique Canada
58. Administration de pilotage du Pacifique Canada
59. Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés
60. Développement économique Canada pour les Prairies
61. Service des poursuites pénales du Canada
62. Sécurité publique Canada
63. Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public
64. Commission de la fonction publique du Canada
65. Corporation du Pont international de la voie maritime
66. Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
67. Opérations des enquêtes statistiques
68. Cour suprême du Canada
69. Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
70. Femmes et Égalité des genres Canada

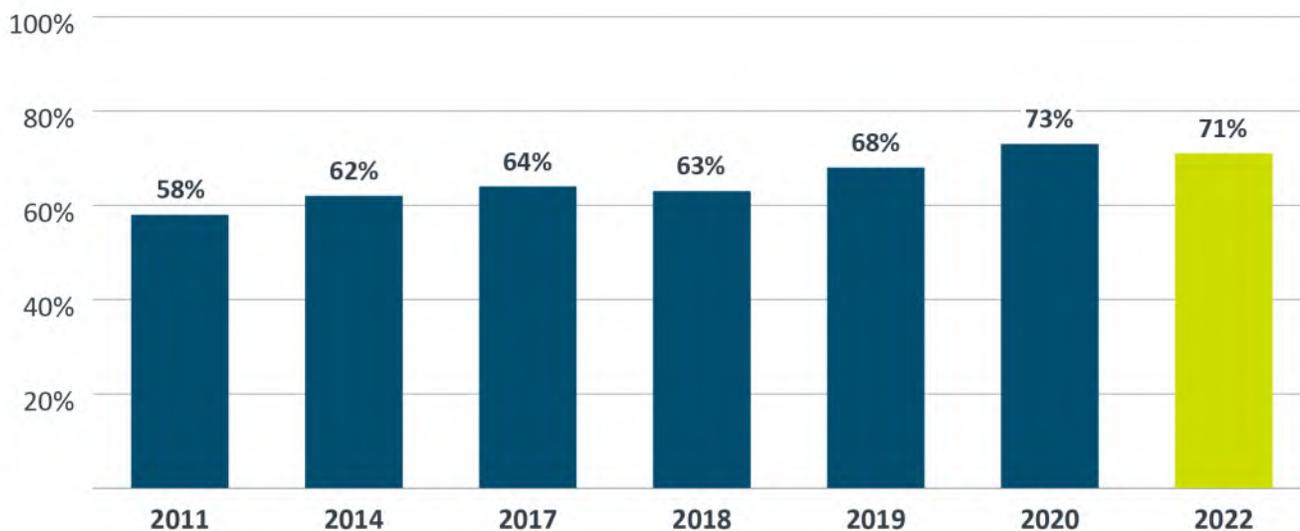
A.5 Organisations n'ayant pas d'agent supérieur chargé des divulgations d'actes répréhensibles conformément au paragraphe 10 (4) de la Loi

1. Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs
2. Société immobilière du Canada limitée
3. Commission canadienne du lait
4. Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes
5. Musée canadien de l'immigration du Quai 21
6. Fondation canadienne des relations raciales
7. Commission du droit d'auteur du Canada
8. Office de commercialisation du poisson d'eau douce
9. Comité externe d'examen des griefs militaires
10. Office national du film du Canada
11. Commissariat au lobbying du Canada
12. Commissariat aux langues officielles
13. Commissariat à la protection de la vie privée du Canada
14. Savoir polaire Canada
15. Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada (GRC)
16. Téléfilm Canada (TC)
17. Bureau de la sécurité des transports du Canada

Annexe B : Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) – Éthique en milieu de travail

Les données présentées dans cette annexe proviennent des [résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux \(SAFF\) de 2022 pour la fonction publique](#).⁷

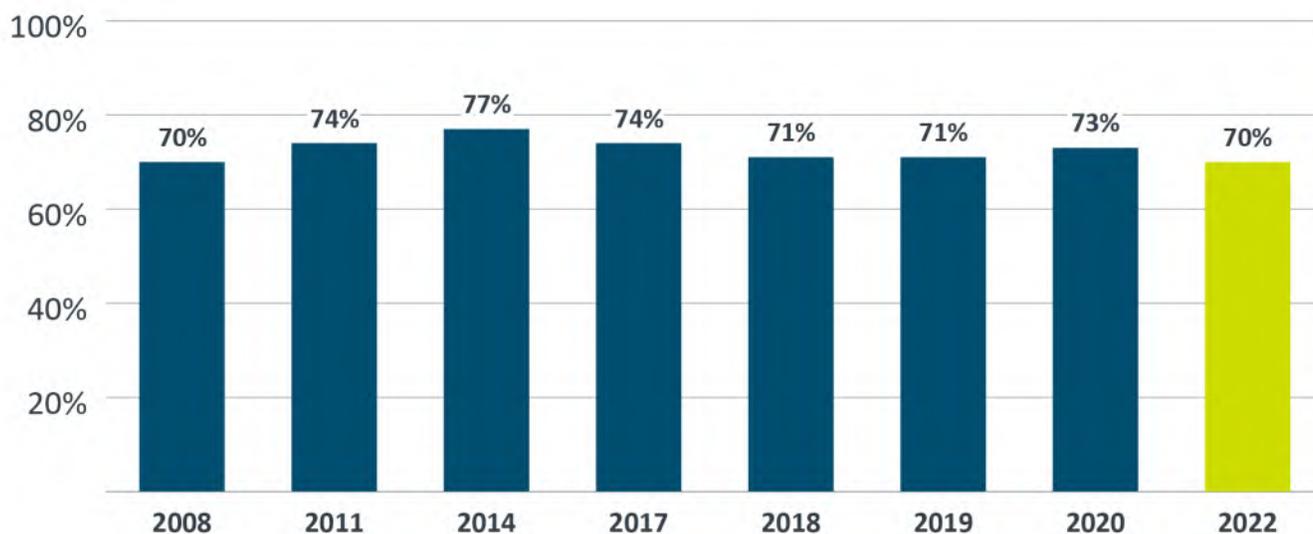
Figure B1 : Réponses positives à la question 32 du SAFF – « Les cadres supérieurs de mon ministère ou organisme montrent l'exemple par leur comportement éthique », de 2011 à 2022.



▼ Figure B1 - version textuelle

Années du sondage	Réponses positives
2011	58%
2014	62%
2017	64%
2018	63%
2019	68%
2020	73%
2022	71%

Figure B2 : Réponses positives à la question 39 du SAFF - « Si j'étais confronté(e) à un dilemme éthique ou à un conflit entre les valeurs du milieu de travail, je saurais où aller pour obtenir de l'aide afin de régler le problème », de 2008 à 2022.

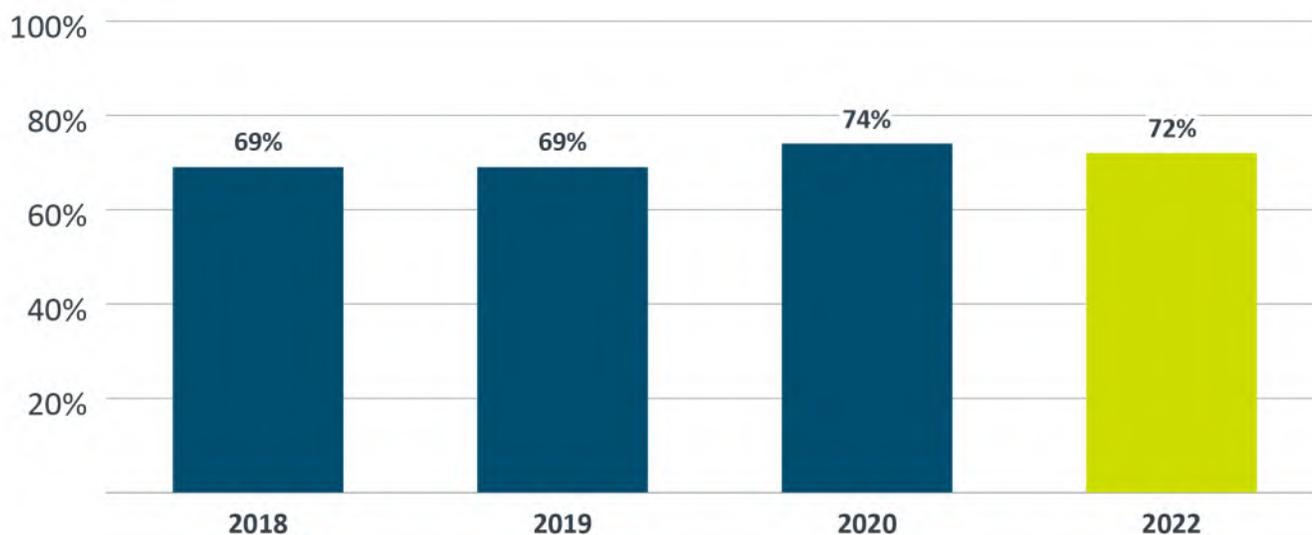


▼ Figure B2 - version textuelle

Années du sondage	Réponses positives

2008	70%
2011	74%
2014	77%
2017	74%
2018	71%
2019	71%
2020	73%
2022	70%

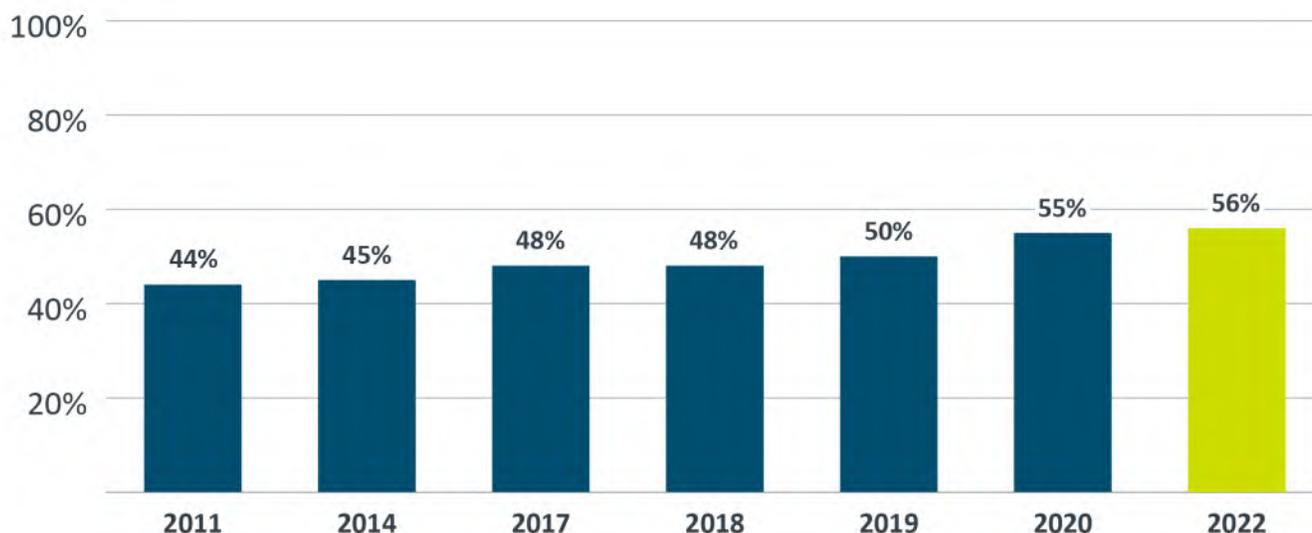
Figure B3 : Réponses positives à la question 40 du SAFF - « Mon ministère ou organisme fait un bon travail de promotion des valeurs et de l'éthique dans le milieu de travail », de 2018 à 2022.



▼ Figure B3 - version textuelle

Années du sondage	Réponses positives
2018	69%
2019	69%
2020	74%
2022	72%

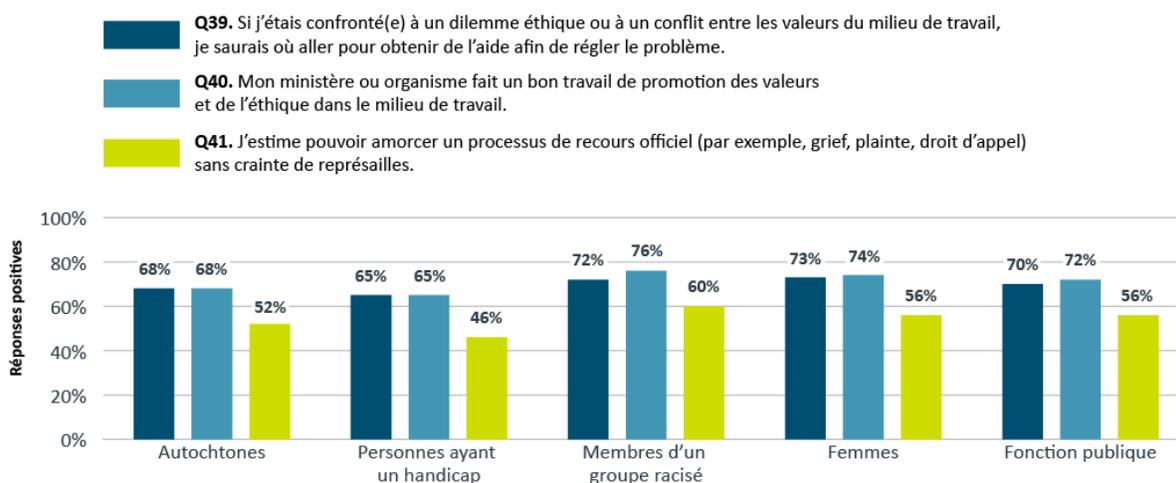
Figure B4 : Réponses positives à la question 41 du SAFF - « J'estime pouvoir amorcer un processus de recours officiel (par exemple, grief, plainte, droit d'appel) sans crainte de représailles », de 2011 à 2022.



▼ Figure B4 - version textuelle

Années du sondage	Réponses positives
2011	44%
2014	45%
2017	48%
2018	48%
2019	50%
2020	55%
2022	56%

Figure B5 : Pourcentage de réponses positives aux trois questions du SAFF de 2022, selon le groupe d'équité en matière d'emploi et pour la fonction publique dans son ensemble



▼ Figure B5 - version textuelle

- **Q39.** 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.
- **Q40.** Mon ministère ou organisme fait un bon travail de promotion des valeurs et de l'éthique dans le milieu de travail.
- **Q41.** J'estime pouvoir amorcer un processus de recours officiel (par exemple, grief, plainte, droit d'appel) sans crainte de représailles.

Question	Autochtones	Personnes ayant un handicap	Membres d'un groupe racisé.	Femmes	Fontion publique
Q39	68%	65%	72%	73%	70%
Q40	68%	65%	76%	74%	72%
Q41	52%	46%	60%	56%	56%

Tableau B1 : Pourcentage de réponses positives aux trois questions du SAFF de 2022, selon la province, le territoire et la région de la capitale nationale

Provinces, territoire ou région de la capitale nationale	Q39. 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. (%)	Q40. Mon ministère ou organisme fait un bon travail de promotion des valeurs et de l'éthique dans le milieu de travail. (%)	Q41. J'estime pouvoir amorcer un processus de recours officiel (par exemple, grief, plainte, droit d'appel) sans crainte de représailles. (%)
Extérieur du Canada	74	62	41
Territoires du Nord-Ouest	69	66	54
Saskatchewan	68	67	52
Colombie-Britannique	69	68	54
Alberta	69	69	54
Yukon	72	70	54
Nouvelle-Écosse	71	71	56
Ontario (à l'exception de la région de la capitale nationale)	70	71	57
Nunavut	69	72	62
Québec (à l'exception de la région de la capitale nationale)	67	72	57
Manitoba	72	73	58
Région de la capitale nationale	71	73	54
Nouveau-Brunswick	74	76	63
Île-du-Prince-Édouard	75	77	63
Terre-Neuve-et-Labrador	79	83	67

Tableau B2 : Pourcentage de réponses positives aux trois questions du SAFF de 2022, selon le mandat organisationnel et l'ensemble de la fonction publique

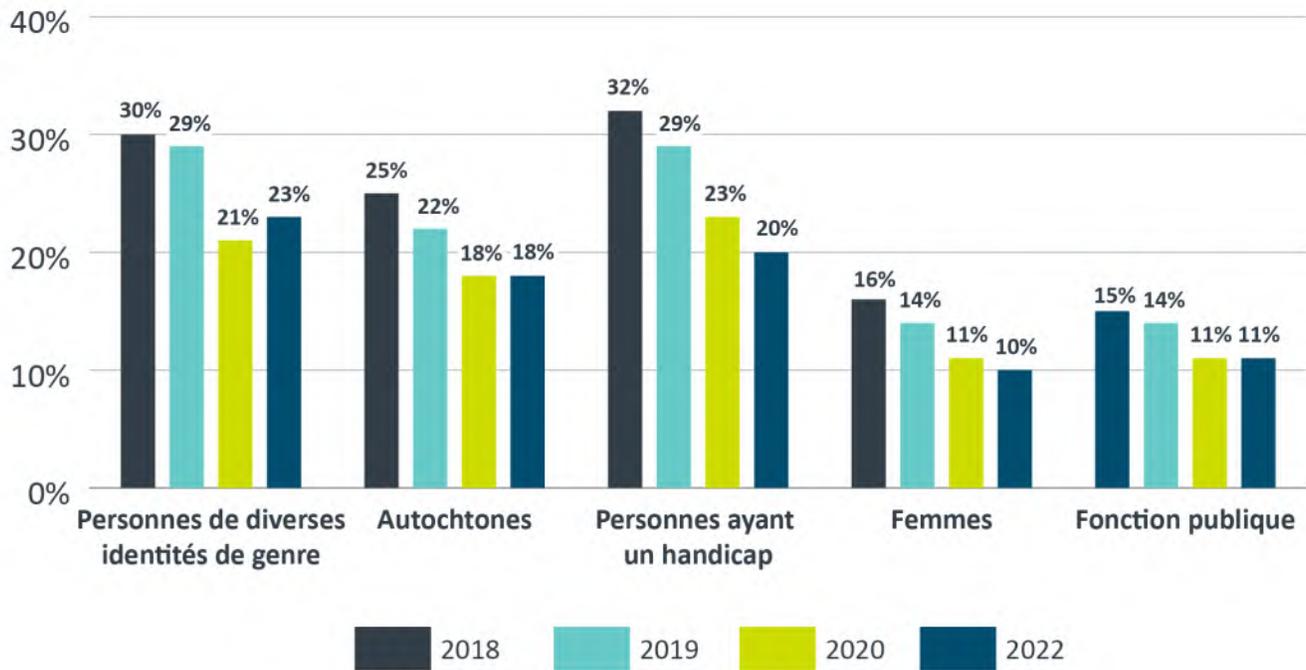
Mandat organisationnel	Q39. Si j'étais confronté(e) à un dilemme éthique ou à un conflit entre les valeurs du milieu de travail, je saurais où aller pour obtenir de l'aide afin de régler le problème. (%)	Q40. Mon ministère ou organisme fait un bon travail de promotion des valeurs et de l'éthique dans le milieu de travail. (%)	Q41. J'estime pouvoir amorcer un processus de recours officiel (par exemple, grief, plainte, droit d'appel) sans crainte de représailles. (%)
Autre mandat	68	61	42
Sécurité et personnel militaire	63	60	50
Développement commercial et économique	67	70	51
Basé sur les sciences	68	71	53
Justice, cours et tribunaux	75	76	54

Activités des organisations centrales et du gouvernement	74	76	58
Secteur social et culturel	74	77	59
Agents du Parlement	78	78	62
Application et réglementation	76	80	64
Fonction publique	68	61	42

Tableau B3 : Pourcentages de réponses positives aux trois questions du SAFF de 2022, selon le groupe d'emploi

Groupe d'emploi	Q39. 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. (%)	Q40. Mon ministère ou organisme fait un bon travail de promotion des valeurs et de l'éthique dans le milieu de travail. (%)	Q41. J'estime pouvoir amorcer un processus de recours officiel (par exemple, grief, plainte, droit d'appel) sans crainte de représailles. (%)
Sécurité	53	48	40
Professionnels de la santé	64	62	47
Politiques	67	68	47
Services juridiques	73	74	48
Organismes de réglementation fédéraux	71	70	51
Aucune de ces réponses	66	66	52
Gestion de projet	70	73	52
Communications ou affaires publiques	69	72	54
Conformité, inspection et application de la loi	68	69	54
Sciences et technologie	66	71	54
Biens immobiliers	68	70	55
Évaluation	71	74	57
Autres services au public	71	72	57
Opérations et administration	74	75	58
Gestion financière	73	76	58
Approvisionnement	73	77	58
Sciences des données	67	73	59
Gestion de l'information	72	74	59
Gestion du matériel	69	71	59
Ressources humaines	78	76	60
Services de bibliothèque	69	71	60
Audit interne	78	79	62
Technologie de l'information	73	77	63
Accès à l'information et protection des renseignements personnels	77	80	65
Centre de services aux clients	77	82	67

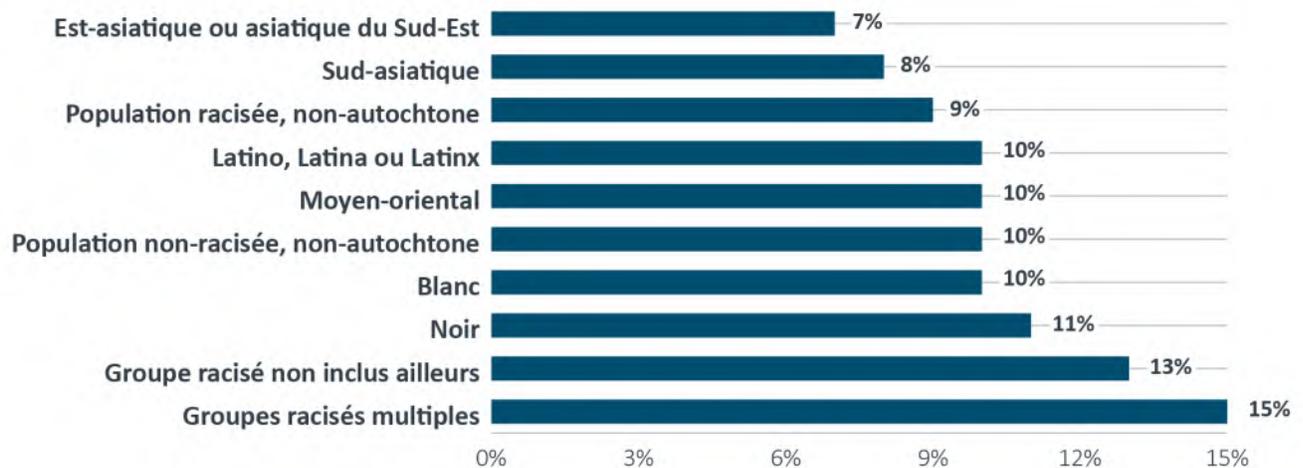
Figure B6 : Pourcentage de réponses « oui » à la question 57 du SAFF, par groupe [§] - « Après avoir lu attentivement la définition de harcèlement, au cours des 12 derniers mois, avez-vous été victime de harcèlement au travail? »



▼ Figure B6 - version textuelle

Année	Diverses identités de genre	Autochtones	Personnes ayant un handicap	Femmes	Fonction publique
2018	30%	25%	32%	16%	15%
2019	29%	22%	29%	14%	14%
2020	21%	18%	23%	11%	11%
2022	23%	18%	20%	10%	11%

Figure B7 : Pourcentage de réponses « oui » à la question 57 du SAFF, selon le groupe racial - « Après avoir lu attentivement la définition de harcèlement, au cours des 12 derniers mois, avez-vous été victime de harcèlement au travail? »

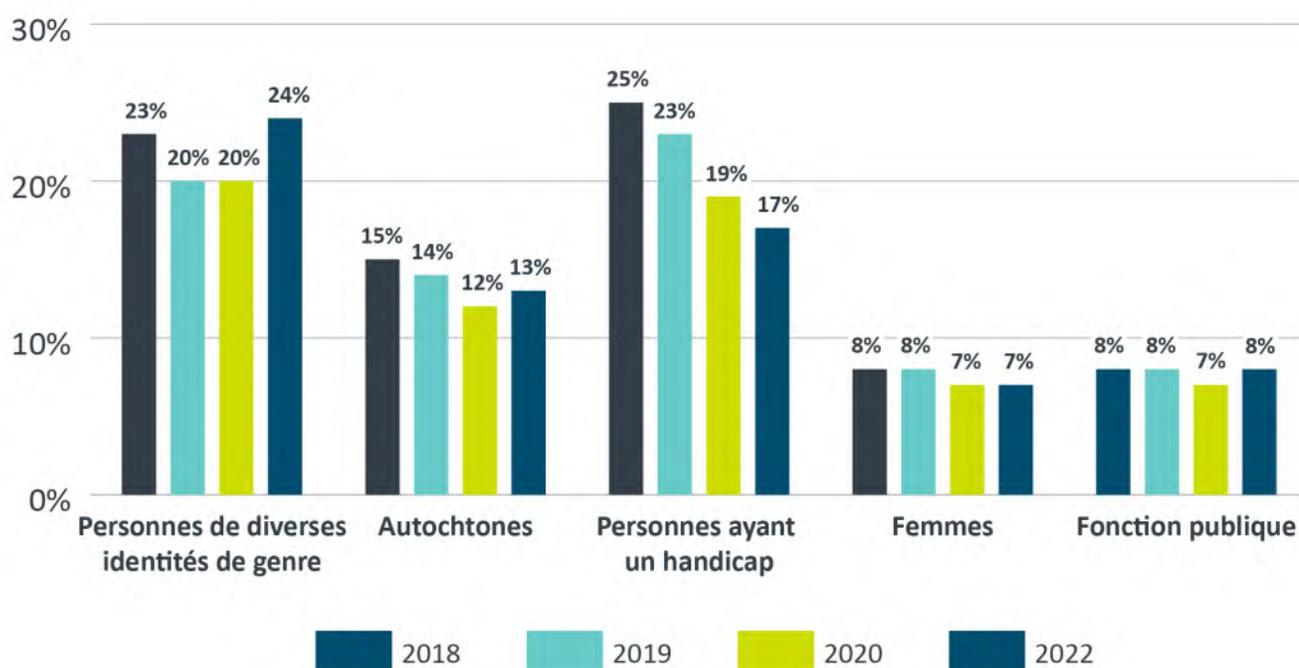


▼ Figure B7 - version textuelle

Groupes raciaux	d'accord (%)
Est-asiatique ou asiatique du Sud-Est	7%
Sud-asiatique	8%
Population racisée, non-autochtone	9%
Latino, Latina ou Latinx	10%
Moyen-oriental	10%
Population non-racisée, non-autochtone	10%
Blanc	10%
Noir	11%
Groupe racisé non inclus ailleurs	13%
Groupes racisés multiples	15%

Est-asiatique / Asiatique du Sud-Est	7%
Sud-asiatique	8%
Racisé, population non-autochtones	9%
Latino / Latina / Latinx	10%
Moyen-oriental	10%
Non-racisé, population non-autochtones	10%
Blanc	10%
Noir	11%
Groupe racisé, non inclus ailleurs	13%
Groupes racisés multiples	15%

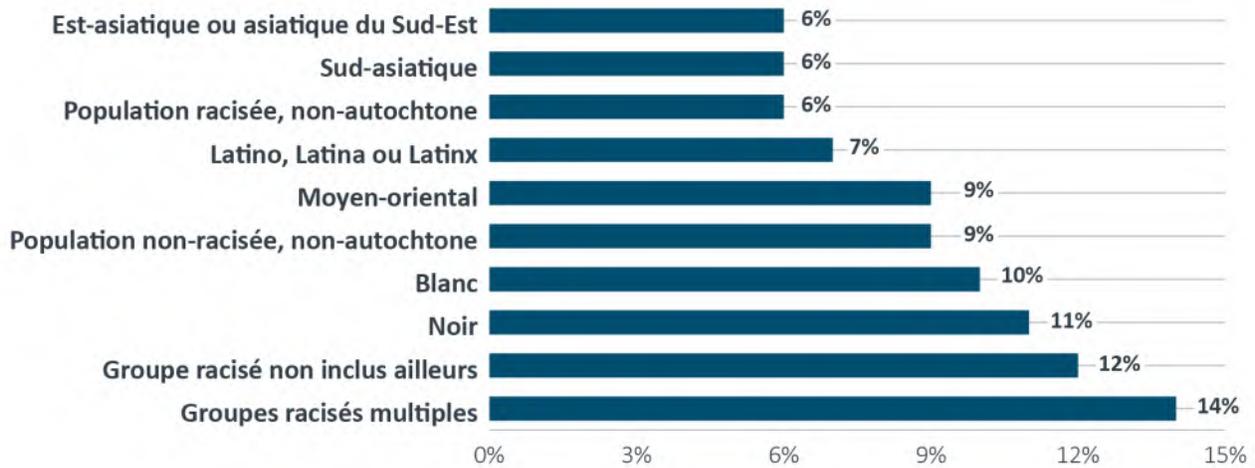
Figure B8 : Pourcentage de réponses « oui » à la question 64 du SAFF, selon le groupe racial – « Après avoir lu attentivement la définition de discrimination, au cours des 12 derniers mois, avez-vous été victime de discrimination au travail? »



▼ Figure B8 - version textuelle

Année	Diverses identités de genre	Autochtones	Personnes ayant un handicap	Femmes	Fonction publique
2018	23%	15%	25%	8%	8%
2019	20%	14%	23%	8%	8%
2020	20%	12%	19%	7%	7%
2022	24%	13%	17%	7%	8%

Figure B9 : Pourcentage de réponses « oui » à la question 64 du SAFF, selon le groupe racial – « Après avoir lu attentivement la définition de discrimination, au cours des 12 derniers mois, avez-vous été victime de discrimination au travail? »

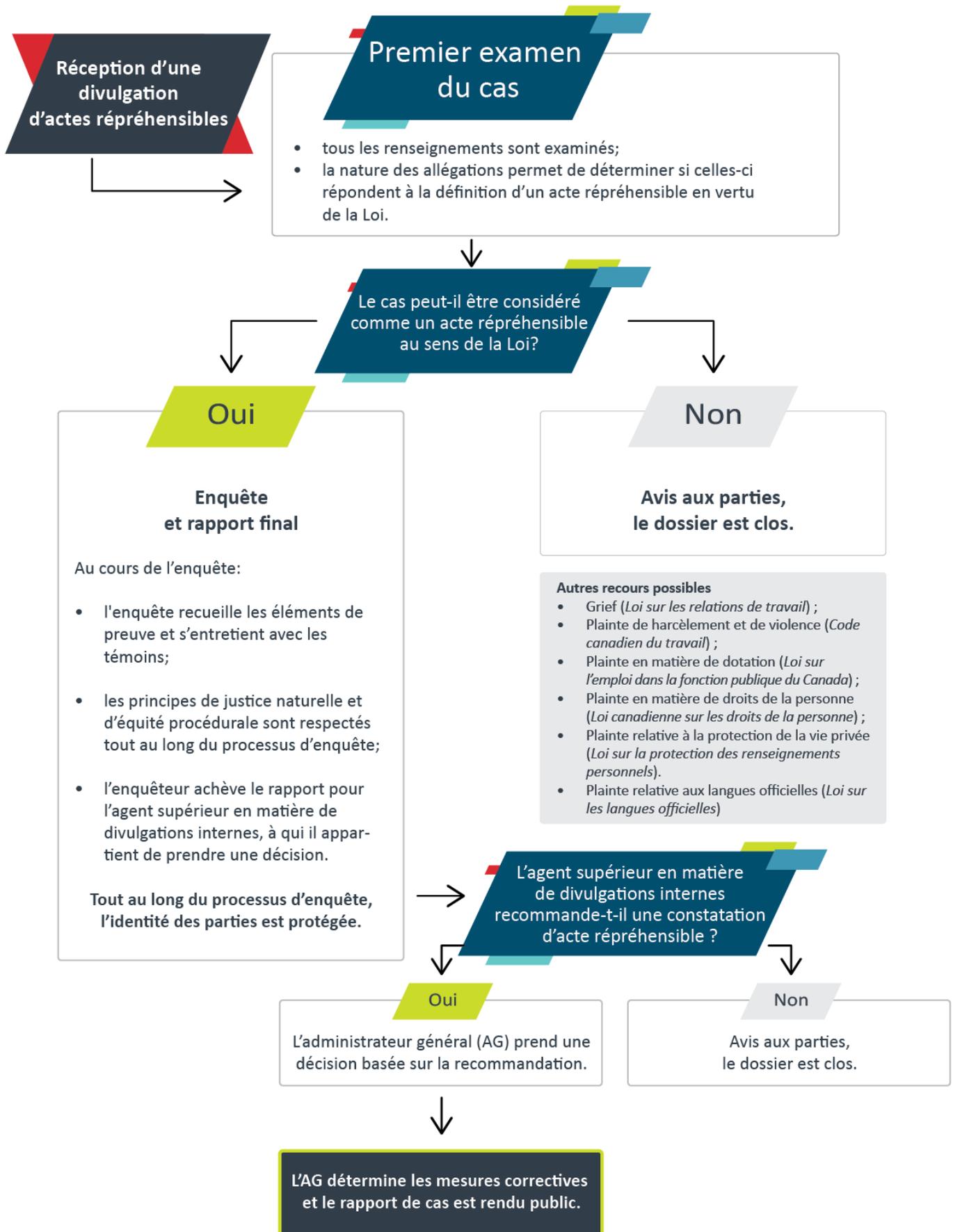


▼ Figure B9 - version textuelle

Groupes raciaux	d'accord (%)
Est-asiatique / Asiatique du Sud-Est	6%
Non-racisé, population non-autochtones	6%
Blanc	6%
Sud-asiatique	7%
Latino / Latina / Latinx	9%
Racisé, population non-autochtones	9%
Moyen-oriental	10%
Noir	11%
Groupe racisé, non inclus ailleurs	12%
Groupes racisés multiples	14%

Annexe C : Processus de divulgation en vertu de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*

Figure C1 : Processus de divulgation en vertu de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*



▼ Figure C1 - version textuelle

Réception d'une divulgation d'actes répréhensibles

Premier examen du cas

- Tous les renseignements sont examinés;
- La nature des allégations permet de déterminer si celles-ci répondent à la définition d'un acte répréhensible en vertu de la Loi.

Le cas peut-il être considéré comme un acte répréhensible au sens de la Loi?

Oui

Enquête et rapport final

Au cours de l'enquête

- L'enquête recueille les éléments de preuve et s'entretient avec les témoins;
- Les principes de justice naturelle et d'équité procédurale sont respectés tout au long du processus d'enquête ;
- L'enquêteur achève le rapport pour l'agent supérieur en matière de divulgations internes, à qui il appartient de prendre une décision.

Tout au long du processus d'enquête, l'identité des parties est protégée.

Non

Avis aux parties, le dossier est clos

L'agent supérieur en matière de divulgations internes conclut à l'existence d'un acte répréhensible?

Oui

L'administrateur général (AG) prend une décision lorsque la divulgation d'un acte répréhensible est jugée fondée

L'AG détermine les mesures correctives et le rapport de cas est rendu public

Non

Avis aux parties, le dossier est clos

Autres recours possibles

- Plainte de harcèlement et de 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);
- Plainte en matière de dotation (Loi sur l'emploi dans la fonction publique du Canada);
- Plainte relative aux langues officielles (Loi sur les langues officielles);
- Plainte relative à la protection de la vie privée (Loi sur la protection des renseignements personnels).

Annexe D : Termes clés

Aux fins de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles (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 à 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 **divulgarion protégée** toute dénonciation faite de bonne foi par un fonctionnaire dans l'une des conditions suivantes :

- en vertu de la Loi, au superviseur immédiat du fonctionnaire, à l'agent supérieur chargé des divulgations internes d'actes répréhensibles ou au Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada;
- dans le cadre d'une procédure parlementaire;
- sous le régime d'une autre loi fédérale;
- lorsque la loi l'exige.

En application de la Loi, on entend par **représailles** 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 **processus internes** pour gérer les divulgations faites au sein de l'organisation. Les organisations qui sont trop petites pour établir leurs propres processus internes peuvent déclarer une exception en vertu du paragraphe 10(4) de la Loi. En outre, le Service canadien du renseignement de sécurité, le Centre de la sécurité des télécommunications Canada et les Forces armées canadiennes, qui sont exemptés de la Loi en vertu de l'article 52 de celle-ci, sont tenus d'établir leurs propres procédures pour la divulgation d'actes répréhensibles, y compris pour la protection des personnes les ayant divulgués.

Dans les organisations qui ont déclaré une exception, les divulgations en vertu de la Loi peuvent être faites auprès du Commissariat 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 processus de divulgation interne de l'organisation, y compris la divulgation d'informations, la conduite d'enquêtes sur les divulgations et le traitement des divulgations faites aux superviseurs;
- recevoir et consigner les divulgations et les examiner pour déterminer s'il existe des motifs suffisants pour y donner suite 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'entamer 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 les résultats des enquêtes ainsi que 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

La communication d'un cas potentiel d'acte répréhensible au sens de l'article 8 de la Loi. 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.

divulgarion

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 article 12 de la Loi.

divulgence à laquelle l'organisation a donné suite (divulgence admissible)

Divulgence 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.

divulgence à laquelle l'organisation n'a pas donné suite (divulgence inadmissible)

Divulgence contenant des allégations pour lesquelles l'agent supérieur désigné chargé des divulgations d'actes répréhensibles a déterminé qu'elles ne correspondaient pas à la définition d'un acte répréhensible en vertu de la Loi ou qu'elles devaient être transférées à un autre processus de recours ou ne nécessitaient pas la prise 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 de la divulgation d'un acte répréhensible présumé.

Notes de bas de page

- 1 Tous les renseignements sur le processus défini dans la Loi, de la divulgation aux conclusions et aux mesures correctives, figurent à l'annexe C.
 - 2 Le nombre total d'allégations à traiter comprend les allégations reçues, celles transmises par d'autres organisations du secteur public et celles reportées d'exercices antérieurs. Le nombre d'allégations évaluées comprend celles auxquelles on avait donné suite (traitées en vertu de la Loi) et celles auxquelles on n'avait pas donné suite (non traitées en vertu de la Loi) au 31 mars 2023.
 - 3 Des mesures correctives (par exemple, des mesures disciplinaires, des processus améliorés, une transparence et une communication accrues ou une formation obligatoire) peuvent être appliquées, même si aucun acte répréhensible n'est constaté.
 - 4 La portée du SAFF est limitée à l'administration publique centrale telle que définie au paragraphe 11 (1) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.
 - 5 Dans le rapport annuel concernant la LPFDAR de 2021-2022, on mentionne que 245 allégations ont été reportées à l'exercice 2022-2023. Toutefois, dans le rapport de 2022-2023, on dit que 277 allégations ont été reportées de l'exercice précédent. Cette disparité est le résultat d'erreurs qui se sont glissées dans les rapports.
 - 6 Pour obtenir une liste pluriannuelle des cas publiés au cours de cette période et au-delà, consultez le portail du gouvernement ouvert du gouvernement du Canada ou les pages web des organisations individuelles.
 - 7 Fondées sur les résultats du SAFF de 2022 pour la fonction publique, les données des figures 9 à 13 et des tableaux 1 à 3 se rapportent aux questions sur l'éthique et représentent le pourcentage de réponses les plus positives ou les moins négatives. Elles sont calculées en supprimant les réponses « ne sait pas » et « sans objet » du total des réponses.
 - 8 Pour le SAFF de 2022, la collecte de données a été effectuée par groupe racial. Les données historiques sur le groupe des minorités visibles en quête d'équité se trouvent dans le *Rapport annuel concernant la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles de 2020-2021*.
-