



Rapport annuel sur la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles de 2023-2024

Publié : le 2024-11-05

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,
représenté par la présidente du Conseil du Trésor, 2024

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

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

Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

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

Also available in English under the title: **Annual Report on the Public Servants Disclosure Protection Act 2023 to 2024**

Rapport annuel sur la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles de 2023-2024

De : Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Sur cette page

- [Message de la dirigeante principale des ressources humaines](#)
- [À propos du présent rapport](#)
- [Partie 1 : demandes de renseignements et divulgations des organisations](#)
- [Partie 2 : allégations actives en 2023-2024](#)
- [Partie 3 : allégations, conclusions et enquêtes](#)
- [Partie 4 : activités de formation et de sensibilisation](#)
- [Partie 5 : 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. Mécanisme de divulgation prévu par la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles](#)
- [Annexe C. Termes clés](#)

Message de la dirigeante principale des ressources humaines

J'ai le plaisir de présenter le 17e rapport annuel sur la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* à la présidente du Conseil du Trésor en vue de son dépôt au Parlement. Ce rapport donne un aperçu des activités liées à la divulgation dans les organisations du secteur public fédéral pour l'exercice 2023-2024.

Au cours de cette période, le greffier du Conseil privé a relancé la discussion sur le *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*, qui décrit les valeurs et les comportements attendus des fonctionnaires à tous les niveaux. Parmi les publications qui rendent compte de ces discussions, de leurs résultats et des prochaines étapes, on peut citer le [Rapport de l'équipe spéciale de sous-ministres sur les valeurs et l'éthique adressé au greffier du Conseil privé](#) et le rapport d'étape de la sous-greffière, intitulé [Poursuivre notre dialogue, se positionner pour l'avenir : Bilan des travaux sur les valeurs et l'éthique](#).

La *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* exige que chaque organisation du secteur public ait son propre code de conduite conforme au *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*. Elle exige également que les organisations mettent en place des mécanismes permettant aux fonctionnaires de faire une divulgation s'il y a lieu de croire qu'une violation grave d'un code de conduite ou d'autres actes répréhensibles graves se sont produits ou sont sur le point de se produire sur le lieu de travail. La dénonciation d'actes répréhensibles demande du courage. La *Loi* offre aux fonctionnaires d'importantes protections contre les représailles en cas de divulgation de bonne foi d'actes répréhensibles graves sur le lieu de travail.

Le rapport de cette année montre que :

- davantage de fonctionnaires ont divulgué des actes répréhensibles possibles cette année par rapport à l'année dernière;
- le nombre de divulgations a été plus important;
- ces divulgations contenaient plus d'allégations d'actes répréhensibles.

Cette augmentation montre que les fonctionnaires connaissent la *Loi* et veulent signaler les actes répréhensibles. Elle indique également que nous allons dans la bonne direction en ce qui concerne la sensibilisation aux protections accordées aux fonctionnaires qui divulguent des actes répréhensibles, et la confiance à cet égard.

En 2023-2024, 36 organisations du secteur public ont reçu des divulgations internes. Bien que les détails des enquêtes soient confidentiels, il est possible de partager les résultats des divulgations et d'autres mécanismes de recours avec les fonctionnaires afin de promouvoir la transparence. Des exemples de ce type de partage d'informations, que l'on peut consulter dans la publication [Traiter les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles à Affaires mondiales Canada : Deuxième rapport annuel](#), contribuent à renforcer la confiance dans le fait que les allégations d'actes répréhensibles sont prises au sérieux et donnent lieu à des mesures. Ainsi, chaque divulgation et chaque enquête contribuent à l'amélioration continue du secteur public.

En novembre 2022, la présidente du Conseil du Trésor a nommé un groupe de travail composé de spécialistes qui formulera des recommandations sur les modifications possibles de la *Loi* afin de soutenir et protéger davantage les fonctionnaires de l'administration fédérale qui divulguent des actes répréhensibles.

Tous ces efforts sont essentiels pour maintenir l'intégrité du secteur public canadien et la confiance des Canadiens et Canadiennes dans le gouvernement. Le Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines s'est engagé à atteindre ces objectifs et continuera à œuvrer à la promotion d'une fonction publique saine, respectueuse et inclusive.

Je vous invite à lire ce rapport pour en savoir plus sur les activités de divulgation dans le secteur public fédéral et sur la façon dont le gouvernement du Canada s'attaque au problème des actes répréhensibles et soutient les valeurs et l'éthique.

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

Le présent rapport annuel concernant la *Loi* rend compte des activités de divulgation menées au sein du secteur public fédéral du 1er avril 2023 au 31 mars 2024. Il contient de l'information sur les activités de divulgation dans le secteur public fédéral, qui comprend les ministères, les organismes et les sociétés d'État, comme il est défini à l'[article 2](#) de la *Loi*.

L'administrateur général de toute organisation assujettie à la *Loi* est tenu, aux termes de l'[article 10](#) :

- d'établir des mécanismes internes pour s'occuper des divulgations;
- de désigner un agent supérieur chargé des divulgations internes dont le mandat est de traiter les divulgations faites en vertu de la *Loi*.

Par ailleurs, les organisations qui sont trop petites pour désigner un agent supérieur ou établir leurs propres mécanismes internes peuvent demander au [Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada](#) de s'occuper des divulgations.

Conformément au [paragraphe 38\(1\)](#) de la *Loi*, les administrateurs généraux des organisations fédérales sont tenus de présenter à la dirigeante principale des ressources humaines, à la fin de chaque exercice, un rapport sur leurs activités relatives aux divulgations faites en vertu de la *Loi* au sein de leur organisation. Le présent rapport réunit les renseignements sur les divulgations que ces organisations ont reçues. 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 à l'intégrité du secteur public du Canada et publiées dans le [rapport annuel](#) de ce dernier;
- les autres mécanismes de recours;
- les divulgations anonymes.

Partie 1 : demandes de renseignements et divulgations des organisations

▼ Dans cette section

- [Demandes de renseignements](#)
- [Divulgations et allégations d'actes répréhensibles](#)
- [Allégations reportées des exercices précédents](#)
- [Analyse préliminaire des allégations](#)
- [Ventilation des allégations évaluées en 2023-2024](#)

Les organisations du secteur public ¹ ont mis en place un mécanisme de divulgation interne qui offre aux fonctionnaires trois possibilités pour effectuer une divulgation protégée. Les fonctionnaires peuvent choisir parmi les trois options qui suivent pour divulguer des problèmes :

- leur supérieur hiérarchique;
- l'agent supérieur de l'organisation chargé des divulgations internes;
- le Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada.

L'agent supérieur d'une organisation chargé des divulgations internes contribue à créer un environnement favorable à la divulgation d'actes répréhensibles et traite les divulgations d'actes répréhensibles faites par les fonctionnaires de son organisation.

À titre de pratique exemplaire, l'agent supérieur chargé des divulgations internes peut fournir régulièrement de l'information, des conseils et de l'orientation aux employés au sujet des procédures de divulgation interne de l'organisation, notamment :

- comment communiquer avec l'agent supérieur pour faire une demande de renseignements et faire des divulgations;
- la façon dont les enquêtes sont menées;
- la façon dont les divulgations faites à un supérieur hiérarchique devraient être portées à l'attention de l'agent supérieur.

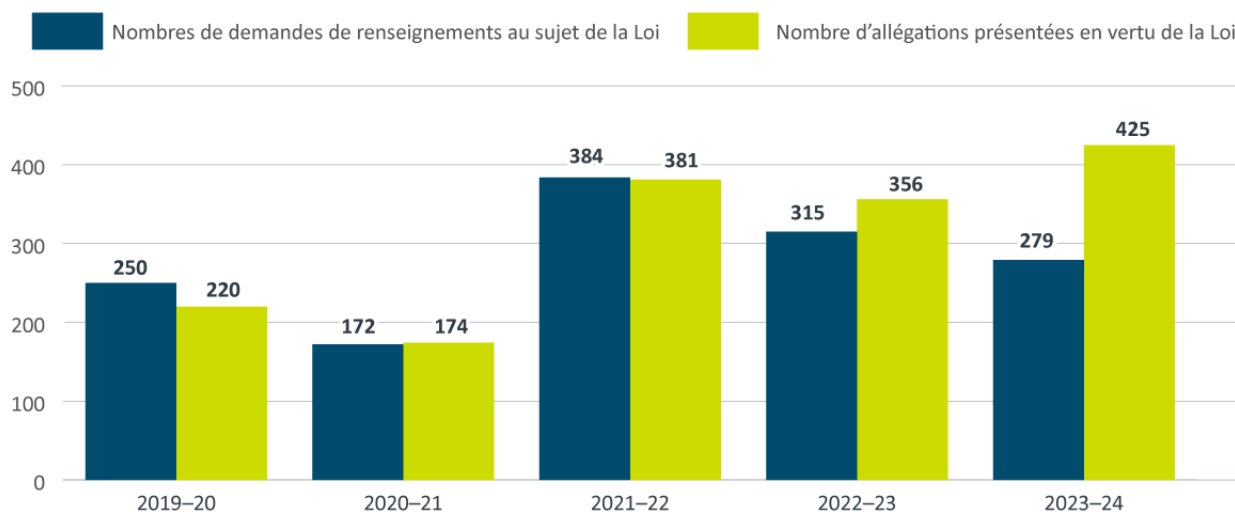
L'agent supérieur devrait également fournir des renseignements sur la manière dont l'identité d'un employé qui fait une divulgation et des autres personnes concernées sera protégée.

Demandes de renseignements

Les fonctionnaires sont encouragés à communiquer avec l'agent supérieur chargé des divulgations internes au sein de leur organisation lorsqu'ils ont besoin d'information sur la procédure de divulgation ou s'ils ont des questions. Ils peuvent le faire sans signaler officiellement une divulgation ou une allégation.

Les organisations du secteur public ont signalé 279 demandes de renseignements au sujet de la *Loi* pour l'exercice 2023-2024 (voir figure 1). Il y a eu moins de demandes en 2023-24 qu'en 2022-23, où il y a eu 315 demandes.

Figure 1. Nombre de demandes de renseignements et d'allégations reçues de 2019-2020 à 2023-2024



▼ Figure 1 - Version textuelle

Type	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Nombre de demandes de renseignements reçues au sujet de la Loi	250	172	384	315	279
Nombre d'allégations présentées en vertu de la Loi	220	174	381	356	425

Divulgations et allégations d'actes répréhensibles

Lorsqu'un fonctionnaire ou un groupe de fonctionnaires donne des informations à son supérieur hiérarchique ou à un agent supérieur chargé des divulgations internes sur de possibles actes répréhensibles commis dans le secteur public, cela constitue une divulgation interne protégée².

Une même divulgation peut contenir une ou plusieurs allégations. Par allégation, on entend le signalement d'un cas possible d'acte répréhensible tel que défini à l'article 8 de la *Loi*. Une allégation doit être faite de bonne foi et la personne qui la formule doit avoir des motifs raisonnables de croire qu'elle est vraie.

En 2023-2024, 250 fonctionnaires ont fait 266 divulgations internes concernant 425 allégations d'actes répréhensibles. En comparaison, 152 fonctionnaires ont fait 246 divulgations internes concernant 356 allégations d'actes répréhensibles en 2022-2023.

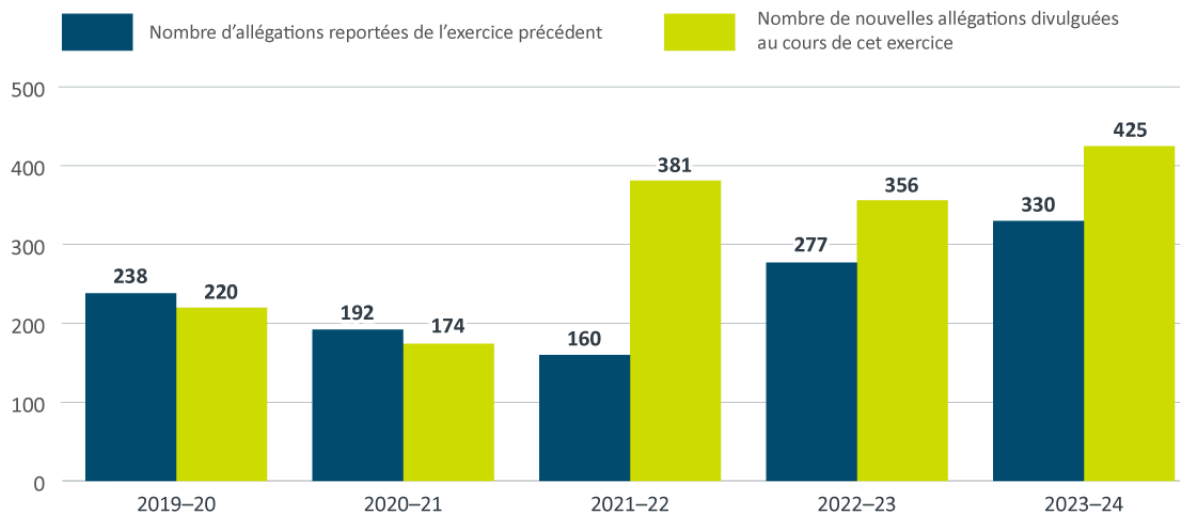
Le nombre d'allégations a augmenté, passant de 356 en 2022-2023 à 425 en 2023-2024. Cette augmentation est probablement due au fait qu'un plus grand nombre d'employés connaissent la *Loi* et ses protections, et que les employés sont encouragés à faire des divulgations.

Allégations reportées des exercices précédents

En fonction de la complexité des allégations reçues et de leur nombre au cours d'un exercice donné, les organisations peuvent reporter certaines allégations aux exercices suivants avant qu'elles ne soient résolues. Les allégations qui n'ont pas été traitées avant le 31 mars sont reportées à l'exercice suivant.

Comme le montre la figure 2, en 2023-2024, le nombre d'allégations reportées de l'exercice précédent a de nouveau augmenté, passant de 277 en 2022-2023 à 330 allégations en 2023-2024. Il s'agit d'une augmentation de près de 20 %.

Figure 2. Nouvelles allégations et allégations reportées des exercices précédents, de 2019-2020 à 2023-2024



▼ Figure 2 - Version textuelle

Type	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Nombre d'allégations reportées de l'exercice précédent	238	192	160	277	330
Nombre de nouvelles allégations divulguées au cours de cet exercice	220	174	381	356	425

Les organisations fédérales ont indiqué que les retards dans le traitement des allégations (évaluation, enquête et rapport) sont souvent associés :

- au manque de ressources, tant au sein de l'organisation que parmi les enquêteurs contractuels;
- à la complexité de l'examen des allégations liées à des actes répréhensibles du passé;
- aux retards dus à l'obligation de reporter les entretiens avec les divulgateurs ou les témoins en raison de congés prolongés ou d'autres facteurs.

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

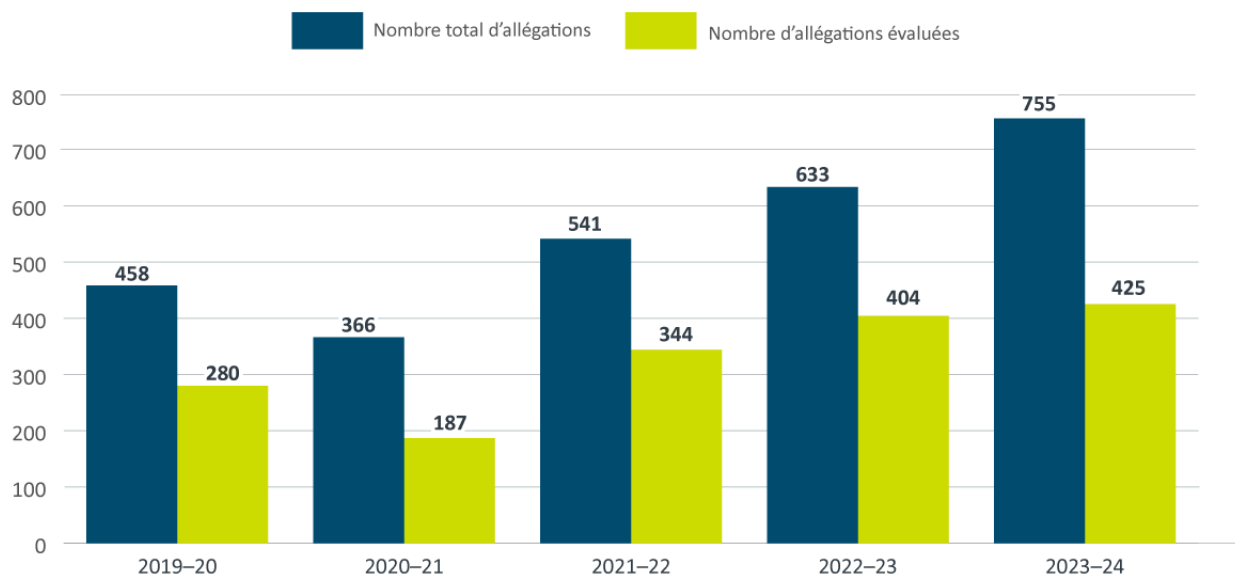
Analyse préliminaire des allégations

Lorsqu'il reçoit une divulgation d'acte répréhensible, l'agent supérieur chargé des divulgations internes de l'organisation procède à une analyse préliminaire afin de déterminer si les allégations correspondent à la définition d'acte répréhensible au sens de la *Loi* et de classer les allégations selon le type d'acte répréhensible.

Le nombre d'allégations ² évaluées au cours d'un exercice a continué d'augmenter d'année en année.

Parmi les 755 allégations totales actives en 2023-2024, y compris les allégations reportées des exercices précédents et les nouvelles allégations reçues en 2023-2024, 425 (56 %) ont été évaluées en 2023-2024 (voir la figure 3). Le taux d'évaluation pour 2023-2024 est inférieur à celui de l'exercice précédent, au cours duquel 64 % (404 des 633 allégations totales) ont fait l'objet d'une évaluation.

Figure 3. Nombre total d'allégations et d'allégations évaluées de 2019-2020 à 2023-2024



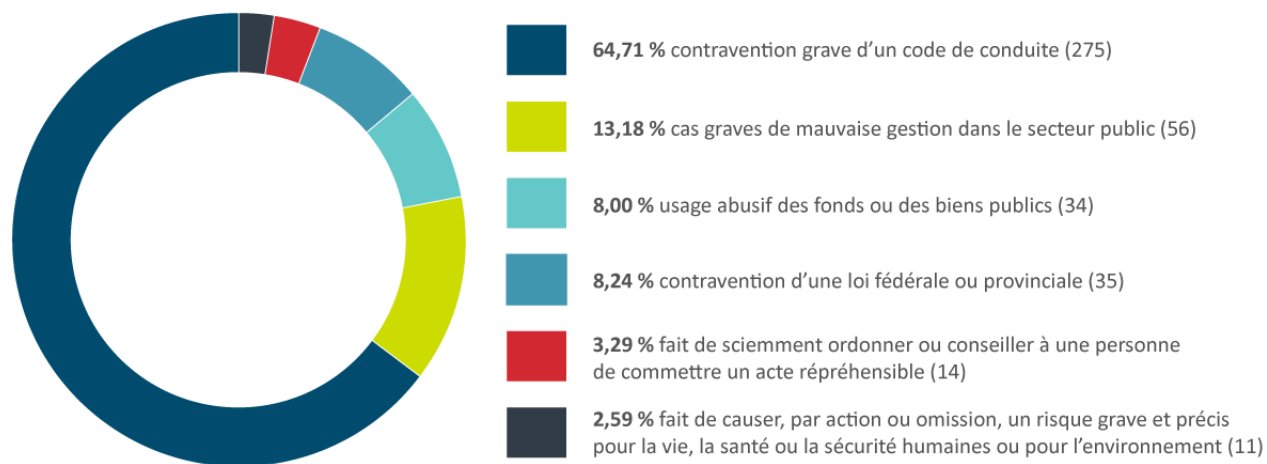
▼ Figure 3 - Version textuelle

Type	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Nombre total d'allégation	458	366	541	633	755
Nombre d'allégation évaluées	280	187	344	404	425

Ventilation des allégations évaluées en 2023-2024

Chaque allégation est classée en fonction de l'un des six types d'actes répréhensibles définis à l'article 8 de la Loi (voir figure 4). Des 425 allégations évaluées en 2023-2024, 275 (65 %) ont été définies comme étant une contravention grave à un code de conduite. En 2022-2023, 261 allégations (73,31 %) ont été classées dans cette catégorie.

Figure 4. Répartition des allégations reçues en 2023-2024 par type d'acte répréhensible



▼ Figure 4 - Version textuelle

Type	2023-2024	
Contravention grave à un code de conduite (275)	64,71 %	275
Cas grave de mauvaise gestion dans le secteur public (56)	13,18 %	56
Usage abusif des fonds ou des biens publics (34)	8,00 %	34
Contravention d'une loi fédérale ou provincial (35)	8,24 %	35
Fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible (14)	3,29 %	14

Type	2023-2024	
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 (11)	2,59 %	11
Total	100 %	425

En 2023-2024, le pourcentage d'allégations définies comme étant une contravention grave à un code de conduite a diminué. Toutefois, le pourcentage d'allégations définies comme étant une contravention à une loi fédérale ou provinciale a augmenté, passant de 3,93 % en 2022-2023 à 8,24 % en 2023-2024. En outre, les allégations classées dans la catégorie des cas graves de mauvaise gestion dans le secteur public sont passées de 10,11 % à 13,18 %.

Chaque année, c'est dans la catégorie de la contravention grave à un code de conduite que le plus grand nombre d'allégations sont évaluées. Cela est probablement dû au fait que les codes de conduite définissent des normes claires en matière de comportement sur le lieu de travail, ce qui permet aux employés de reconnaître et de signaler facilement les contraventions.

Partie 2 : allégations actives en 2023-2024

▼ Dans cette section

- [Raisons pour lesquelles les organisations n'ont pas donné suite aux allégations](#)
- [Allégations reportées à l'exercice suivant](#)

Les organisations déterminent si elles doivent « donner suite » ou « ne pas donner suite » à une allégation selon les critères énoncés à l'[article 8](#) de la *Loi*.

On entend par « donner suite » le fait de prendre des mesures pour déterminer si un acte répréhensible a été commis, y compris une analyse préliminaire (établissement des faits) ou une enquête. Cela signifie également qu'une conclusion de la divulgation (que la constatation de l'acte répréhensible ait eu lieu ou non) a été tirée au cours de la période de référence (du 1er avril 2023 au 31 mars 2024).

Des 755 allégations reçues et reportées, en 2023-2024, 199 ont été traitées en vertu de la *Loi*. De ces 199 allégations :

- 53 ont été reçues en 2023-2024;
- 54 ont été reçues en 2022-2023;
- 92 ont été reçues en 2021-2022 ou avant.

On entend par « ne pas donner suite » toute décision de ne pas donner suite aux allégations d'actes répréhensibles après la réception de la divulgation, pour l'une des raisons suivantes :

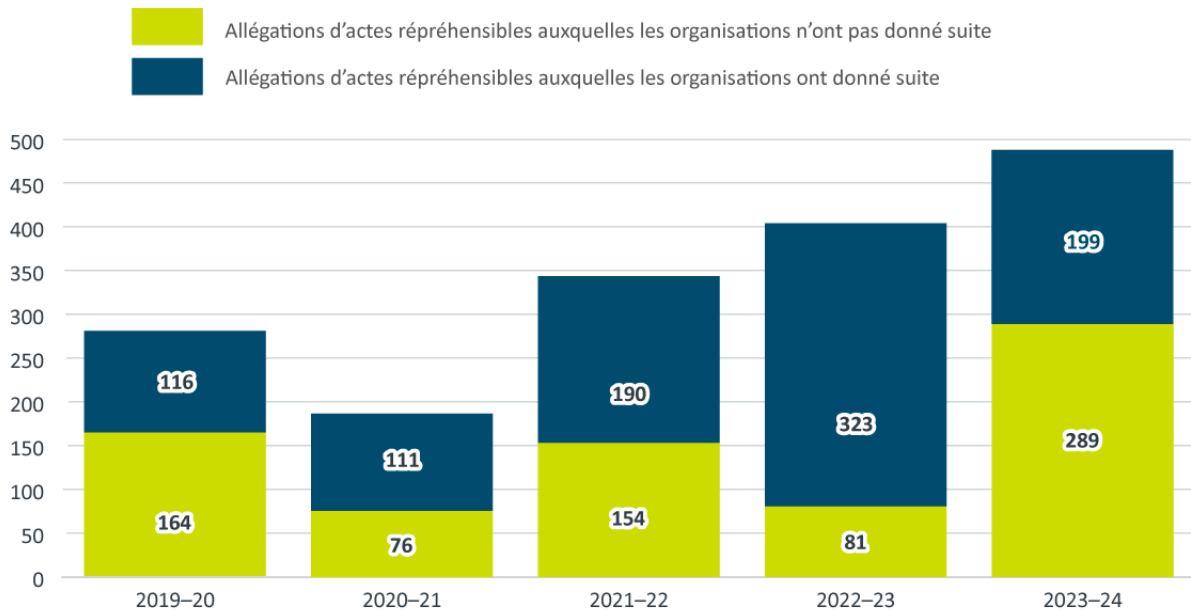
- il a été déterminé que les allégations devraient être traitées dans le cadre d'un mécanisme de recours plus approprié;
- les allégations ne correspondent pas à la définition d'un « acte répréhensible » dans la *Loi*;
- une autre raison.

Au total, les organisations n'ont pas donné suite à 289 des 755 allégations en vertu de la *Loi*. De ces 289 allégations :

- 241 ont été reçues en 2023-2024;
- 46 ont été reçues en 2022-2023;
- 2 ont été reçues en 2021-2022 ou avant.

La figure 5 illustre le nombre d'allégations auxquelles les organisations ont donné suite ou n'ont pas donné suite, de 2019-2020 à 2023-2024.

Figure 5. Nombre d'allégations auxquelles les organisations ont donné suite ou n'ont pas donné suite, de 2019-2020 à 2023-2024



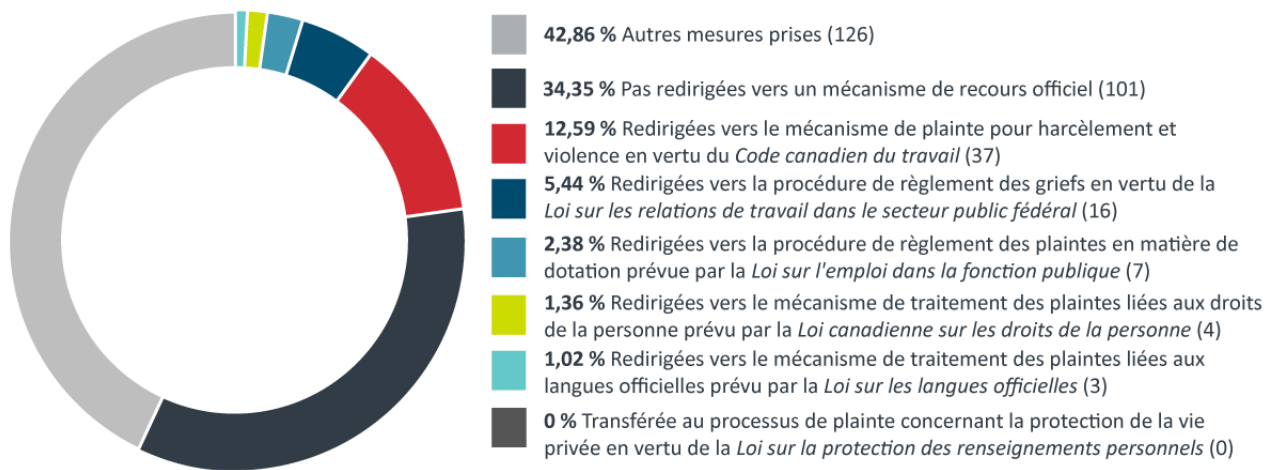
▼ Figure 5 - Version textuelle

Type	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Allégations d'actes répréhensibles auxquelles les organisations n'ont pas donné suite	164	76	154	81	289
Allégations d'actes répréhensibles auxquelles les organisations ont donné suite	116	111	190	323	199

Raisons pour lesquelles les organisations n'ont pas donné suite aux allégations

En 2023-2024, les organisations n'ont pas donné suite à 289 allégations en vertu de la *Loi*. La figure 6 illustre comment elles ont été traitées.

Figure 6. Ventilation des allégations auxquelles les organisations n'ont pas donné suite en vertu de la *Loi* en 2023-2024



▼ Figure 6 - Version textuelle

Type	2023-2024	
Autres mesures prises (126)	42,86 %	126
Pas redirigées vers un mécanisme de recours officiel (101)	34,35 %	101
Redirigées vers le mécanisme de plainte pour harcèlement et violence en vertu du <i>Code canadien du travail</i> (37)	12,59 %	37
Redirigées vers la procédure de règlement des griefs en vertu de la <i>Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral</i> (16)	5,44 %	16
Redirigées vers la procédure de règlement des plaintes en matière de dotation prévue par la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> (7)	2,38 %	7

Type	2023-2024	
Redirigées vers le mécanisme de traitement des plaintes liées aux droits de la personne prévu par la Loi canadienne sur les droits de la personne (4)	1,36 %	4
Redirigées vers le mécanisme de traitement des plaintes liées aux langues officielles prévu par la Loi sur les langues officielles (3)	1,02 %	3
Transférée au processus de plainte concernant la protection de la vie privée en vertu de la Loi sur la protection des renseignements personnels (0)	0 %	0
Total	294	100 %

Au total, 67 des 289 allégations ont été redirigées vers les mécanismes de recours législatifs énumérés dans la figure 6 ⁴.

Étant donné que les organisations disposent de nombreux autres mécanismes de recours en dehors de ceux prévus par la *Loi*, elles classent de nombreuses allégations de la manière suivante :

- ne répondent pas à la définition d'un acte répréhensible et n'ont pas été redirigées vers des mécanismes de recours comme ceux énumérés ci-dessus (101, soit 35 %);
- autres mesures prises (126, ou 43 %).

Les organisations ont indiqué qu'elles plaçaient les allégations dans la catégorie « ne répondent pas à la définition d'un acte répréhensible et n'ont pas été redirigées vers l'un des mécanismes de recours énumérés » dans les cas suivants :

- le nombre de renseignements reçus est insuffisant et aucune information supplémentaire n'a été fournie par le divulgateur;
- elles ont transmis le cas à l'unité des ressources humaines pour obtenir un soutien administratif ou procéder à une enquête;
- il y a eu des malentendus et des erreurs de communication qui pourraient être mieux gérés dans le cadre de systèmes de gestion informelle des conflits et par la direction;
- elles ont transmis le cas à la direction et aux spécialistes des conflits d'intérêts afin d'évaluer les situations de conflit d'intérêts réelles, apparentes ou potentielles;
- elles se sont adressées au bureau de l'ombud de l'organisation, à l'unité chargée de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels, ou au bureau des finances.

Les organisations ont déclaré que « d'autres mesures ont été prises » pour des raisons comme les suivantes :

- les mêmes renseignements ont été reçus de plusieurs divulgateurs, de sorte que les allégations ont été regroupées;
- l'objet a été jugé frivole, malveillant ou vexatoire;
- le problème a été résolu de façon informelle.

Allégations reportées à l'exercice suivant

Les allégations sont reportées à l'exercice suivant lorsque la conclusion (qu'il y ait eu ou non constatation d'un acte répréhensible) n'a pas été rendue avant le 31 mars. Les organisations ont déclaré avoir reporté 267 allégations en 2024-2025.

Partie 3 : allégations, conclusions et enquêtes

▼ Dans cette section

- [Enquêtes](#)
- [Conclusions d'actes répréhensibles et mesures correctives](#)

L'agent supérieur chargé des divulgations internes est responsable de gérer les enquêtes sur les allégations d'actes répréhensibles, et notamment de décider s'il y a lieu :

- de traiter une allégation en vertu de la *Loi*;
- de lancer une enquête ou d'y mettre fin.

Les agents supérieurs doivent également rendre compte des éléments suivants directement à leur administrateur général :

- tout résultat d'enquête ou tout problème systémique susceptible de donner lieu à des actes répréhensibles;
- toute recommandation de mesures correctives.

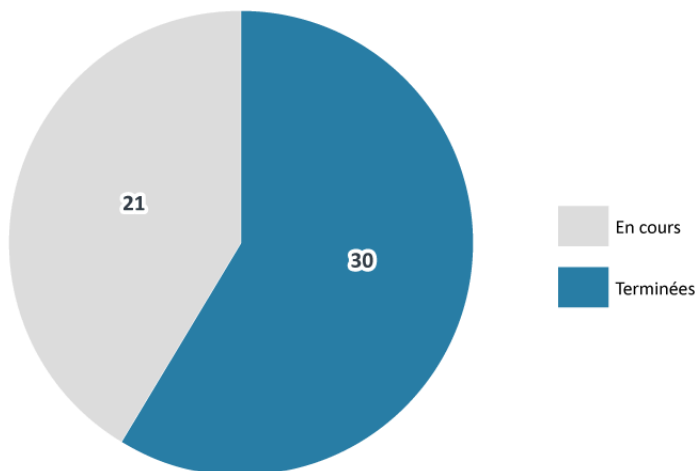
Enquêtes

Dans le cadre d'une enquête, tous les éléments de preuve et les témoignages pertinents sont examinés afin de déterminer si une divulgation est fondée, selon la prépondérance des probabilités. Il est possible d'examiner une ou plusieurs allégations dans le cadre d'une enquête. Si l'analyse préliminaire ne donne pas lieu à une enquête officielle, il ne s'agit donc pas d'une enquête; les analyses préliminaires peuvent toutefois donner lieu à des mesures correctives.

En 2023-2024, 51 enquêtes ont été lancées ou sont en cours, ce qui est comparable aux 50 enquêtes lancées ou en cours en 2022-2023.

Le 31 mars 2024, 30 enquêtes ont été achevées. Il y avait encore 21 enquêtes en cours à la fin de 2023-2024 qui seront reportées à 2024-2025 (voir figure 7).

Figure 7. Enquêtes commencées et en cours



▼ Figure 7 - Version textuelle

Terminées	En cours
30	21
59 %	41 %

Pour soutenir la capacité des organisations fédérales à enquêter 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. Elle est continuellement mise à jour et les nouvelles ressources sont régulièrement évaluées.

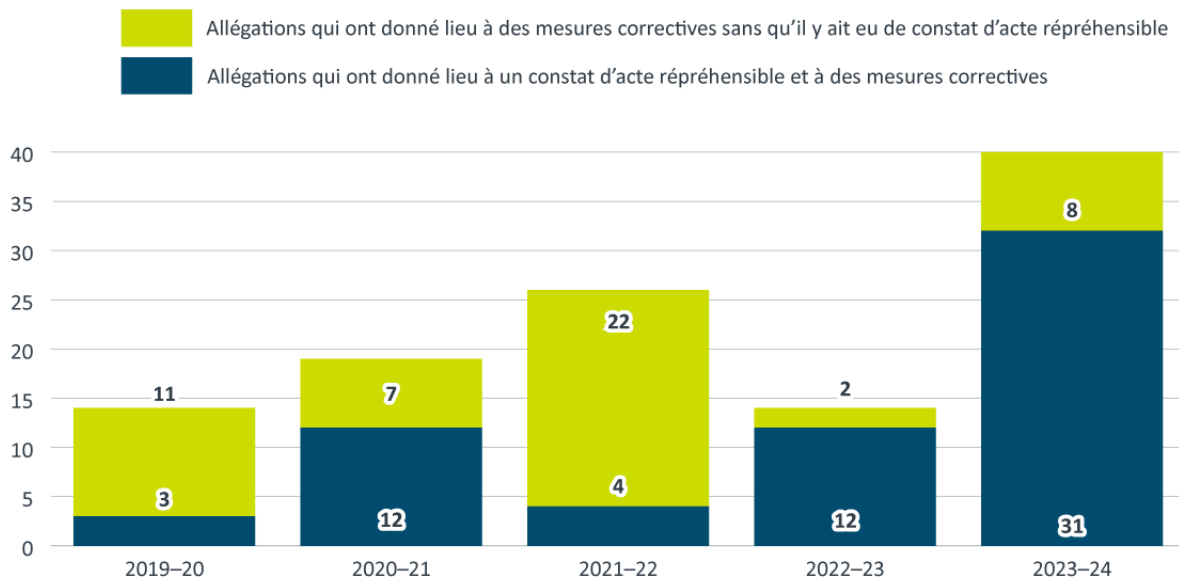
Au cours de l'exercice 2023-2024, sept organisations ont eu recours à l'OCPN. L'OCPN est particulièrement utile pour les petites organisations qui ont des capacités d'enquête limitées.

Conclusions d'actes répréhensibles et mesures correctives

En 2023-2024, les 30 enquêtes qui ont été achevées au 31 mars 2024 ont porté sur 152 allégations qui ont donné lieu aux résultats suivants (voir figure 8) :

- 31 allégations ayant donné lieu à la conclusion d'un acte répréhensible et à des mesures correctives dans 5;
- 8 allégations qui ont donné lieu à des mesures correctives sans conclusion d'un acte répréhensible.

Figure 8. Résultats des enquêtes sur les allégations



▼ Figure 8 - Version textuelle

Type	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Allégations qui ont donné lieu à la conclusion d'un d'acte répréhensible et à des mesures correctives	3	12	4	12	31
Allégations qui ont donné lieu à des mesures correctives sans conclusion d'un acte répréhensible	11	7	22	2	8

En 2023-2024, le nombre d'enquêtes officielles qui ont été menées et achevées est inférieur à celui de l'exercice précédent.

Partie 4 : activités de formation et de sensibilisation

Cette année, suite à l'attention renouvelé du greffier du Conseil privé sur les valeurs et l'éthique, diverses activités ont été entreprises dans l'ensemble de la fonction publique fédérale et au sein de chaque organisation gouvernementale afin de promouvoir une culture éthique fondée sur les valeurs.

En plus des cours obligatoires Fondements des valeurs et de l'éthique offerts aux employés et aux gestionnaires, l'École de la fonction publique du Canada a créé un [parcours d'apprentissage sur les valeurs et l'éthique](#) à l'intention de tous les fonctionnaires. Ce parcours d'apprentissage comprend de nombreux outils utiles, des webdiffusions et des liens vers des formations. Il comprend également :

- une trousse d'outils pour discuter des valeurs et de l'éthique conçue pour mener des conversations d'équipe basées sur des scénarios;
- des liens vers la version actualisée de la page [Les valeurs au quotidien : Guide de discussion du Code de valeurs et d'éthique du secteur public](#).

En 2023-2024, les organisations du secteur public fédéral ont continué à sensibiliser les fonctionnaires en les informant de ce qui suit :

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

Les organisations ont utilisé diverses méthodes pour informer les fonctionnaires sur le rôle de l'agent supérieur chargé des divulgations internes, sur la *Loi* et sur les protections que cette dernière leur offre. Les principales méthodes utilisées sont les suivantes :

- les messages annuels ou périodiques de l'administrateur général ou de l'agent supérieur chargé des divulgations internes;
- le contenu publié sur l'intranet, les vidéos, les assemblées générales et les présentations;
- la mise en lumière de liens vers d'autres campagnes de sensibilisation, comme le Mois de la prévention de la fraude, qui a lieu chaque année en mars;
- la diffusion des mises à jour relatives à l'[examen de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles](#) comme motif pour communiquer avec les fonctionnaires.

Certaines organisations ont exigé que les employés confirment chaque année qu'ils connaissent la *Loi*, les protections qu'elle offre et le rôle de l'agent supérieur. D'autres ont travaillé en étroite collaboration avec le bureau de l'ombud de leur organisation, leurs unités de ressources humaines et de relations du travail et leurs représentants syndicaux afin d'informer davantage les employés sur les options qui s'offrent à eux pour signaler des actes répréhensibles. Cette approche aide les employés à comprendre les mécanismes disponibles et à savoir à qui s'adresser pour obtenir de l'aide.

De nombreuses organisations ont mis à jour leurs codes de conduite, leurs procédures de divulgation interne et leurs formulaires afin de veiller à ce que ceux-ci continuent à répondre aux besoins de leurs employés. Des formations sur la *Loi* ont continué à être organisées et ont souvent été associées à des formations sur :

- les valeurs et l'éthique;
- les conflits d'intérêts;
- le respect en milieu de travail;
- la prévention du harcèlement et de la violence.

L'ajout de renseignements sur la divulgation interne dans les documents d'intégration est un moyen couramment utilisé pour sensibiliser les nouveaux employés. Les organisations utilisent les vidéos et les [outils de communication](#) offerts sur le site Web du Commissariat à l'intégrité du secteur public.

Partie 5 : Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines – activités visant à favoriser un milieu de travail éthique

▼ Dans cette section

- [Agents supérieurs et communautés de pratique](#)
- [Diversité et inclusion en milieu de travail](#)
- [Prévention et résolution du harcèlement et de la violence au travail](#)
- [Santé mentale en milieu de travail](#)
- [Mobilisation internationale](#)

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, des lignes directrices, des 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 à favoriser un milieu de travail où les fonctionnaires connaissent les ressources à leur disposition pour résoudre les problèmes liés au lieu de travail et se sentent à l'aise de présenter des demandes de renseignements ou des allégations potentielles d'actes répréhensibles.

Agents supérieurs et communautés de pratique

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 de la Directive sur les conflits d'intérêts et 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 le Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada, le Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs Canada, des organisations du secteur public, des agents supérieurs, des organisations internationales, des agents négociateurs, et d'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 de partager des stratégies et des avancées récentes dans les domaines des valeurs et l'éthique, de la divulgation d'actes répréhensibles, de la protection contre les représailles et de la résolution des conflits d'intérêts.

Les activités de la communauté de pratique comprennent la tenue de 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 la gestion d'une culture de travail saine, le leadership éthique, la gestion des risques éthique et la promotion de l'intégrité au sein du secteur public.

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 appartenant à des groupes 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, le BDPRH a renforcé ses efforts visant à promouvoir la diversité

et l'inclusion en 2023-2024. Parmi ces initiatives et activités, citons les suivantes :

- Des données désagrégées sur la composition et l'expérience des groupes et des sous-groupes visés par l'équité en matière d'emploi ont été recueillies et diffusées, alors que l'initiative de développement d'une approche modernisée de déclaration volontaire pour fournir des données sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et favoriser un milieu de travail inclusif se poursuivait.
- Le Secrétariat du Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont mené un examen conjoint des programmes de formation sur la diversité et l'inclusion et des systèmes informels de résolution des conflits.
- L'utilisation du Modèle de maturité sur la diversité et l'inclusion est encouragée, en tant qu'outil d'auto-évaluation facultatif qui informe les organisations sur les progrès réalisés dans les cinq dimensions de la diversité et de l'inclusion.

Parmi les projets dignes de mention, mentionnons l'élaboration de directives sur les éléments suivants :

- évaluation des comportements inclusifs et antiracistes dans la gestion du rendement;
- responsabilités conséquentes;
- établissement d'indicateurs de rendement permettant de mesurer les résultats de l'inclusion et d'en rendre compte.

De plus, un groupe d'experts créé par le BDPRH a mené des consultations et a produit un rapport contenant des recommandations concernant la conception d'un nouveau programme de démarches réparatrices qui viserait à éliminer les obstacles systémiques qui contribuent au harcèlement en milieu de travail, à l'intimidation, au racisme et à d'autres formes de discrimination et de violence. Le BDPRH a également continué de collaborer avec des réseaux pangouvernementaux en quête d'équité et de gérer des initiatives pangouvernementales visant à accroître la sensibilisation et à éliminer les obstacles auxquels font face les employés appartenant à des groupes en quête d'équité, notamment :

- le Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque;
- le programme Mentorat Plus;
- le Forum des conférenciers fédéraux sur l'expérience vécue.

Les initiatives du Plan d'action pour soutenir le personnel noir de la fonction publique visent à améliorer la santé et la sécurité psychologiques des fonctionnaires noirs et à accroître leurs possibilités de mobilité professionnelle. En 2023-2024, le groupe de travail représentant les fonctionnaires des communautés noires a élaboré et commencé à mettre en œuvre le Plan d'action pour soutenir le personnel noir de la fonction publique, dont les premières initiatives comprennent :

- un programme de leadership pour les cadres des communautés noires;
- des services personnalisés d'évaluation, de consultation et d'encadrement à l'intention des fonctionnaires noirs;
- des améliorations centrées sur les personnes noires au Programme d'aide aux employés menées par Santé Canada.

Prévention et résolution du harcèlement et de 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 de la Partie II du Code canadien du travail, du Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail (le Règlement) et de la Directive sur la Prévention et la résolution du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail (la Directive) du Conseil du Trésor de façon à :

- prévenir les incidents;
- déterminer les facteurs de risque, et élaborer et mettre en œuvre des mesures de prévention;
- appuyer la résolution des problèmes en temps opportun;
- soutenir les employés touchés par le harcèlement et la violence;
- veiller à ce que la formation appropriée soit donnée.

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

- répondant aux demandes de renseignements;
- fournissant des conseils et des directives;
- fournissant des conseils et une orientation quant à l'application de la Directive du Conseil du Trésor, du Code canadien du travail et du Règlement;
- organisant des discussions portant sur le transfert de connaissances, y compris les pratiques exemplaires;
- 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 collaborer avec les principaux intervenants, y compris les agents négociateurs par l'intermédiaire du Conseil national mixte, afin de prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail. Il crée et tient à jour des outils et des conseils de façon à s'assurer que la santé et la sécurité psychologiques sont au premier plan de ses politiques.

Santé mentale en milieu de travail

La mise en place de conditions de travail adéquates favorisant la santé mentale et le bien-être permet d'accroître la mobilisation des employés et encourage les fonctionnaires à transmettre 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 à se conformer à la *Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail* (la Norme) et à faire progresser la *Stratégie pour la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail*. Les ressources créées à cette fin en 2023-2024 comprennent un [tableau de bord sur la santé mentale en milieu de travail](#) mis à jour et amélioré, qui mesure le rendement des organisations par rapport aux facteurs de risque psychosociaux énoncés dans la Norme et le [Guide de mesures de soutien des cadres](#), qui résume les mesures pangouvernementales de soutien offertes aux cadres supérieurs de la fonction publique fédérale afin qu'ils puissent recevoir plus rapidement du soutien pour relever les défis auxquels ils font face.

Mobilisation internationale

En 2023-2024, 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 2023-2024, mentionnons la participation du Canada au Groupe de travail des agents supérieurs chargés de l'intégrité publique de l'Organisation de coopération et de développement économiques, 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

▼ Dans cette section

- [A.1 Activités liées aux divulgations, de 2019-2020 à 2023-2024](#)
- [A.2 Organisations ayant fait état d'activités en vertu de la Loi au cours de l'exercice 2023-2024](#)
- [A.3 Organisations ayant déclaré des conclusions d'acte répréhensible en vertu de la Loi au cours de l'exercice 2023-2024](#)
- [A.4 Organisations ayant déclaré n'avoir mené aucune activité liée à des divulgations en 2023-2024](#)
- [A.5 Organisations n'ayant pas d'agent supérieur chargé des divulgations d'actes répréhensibles conformément au paragraphe 10\(4\) de la Loi](#)

Conformément au paragraphe 38(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 ci-dessous. 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, le Centre de la sécurité des télécommunications Canada et les Forces armées canadiennes ne soient pas assujettis à la Loi, ils sont tenus d'établir leurs propres mécanismes de gestion des divulgations internes et de protection des divulgateurs contre les représailles. Ces mécanismes doivent être semblables à ceux prévus par la Loi et doivent être approuvés par le Conseil du Trésor. Les mécanismes du Service canadien du renseignement de sécurité ont été approuvés en décembre 2009, ceux du Centre de la sécurité des télécommunications Canada en juin 2011, et ceux des Forces armées canadiennes en avril 2012.

A.1 Activités liées aux divulgations, de 2019-2020 à 2023-2024

Demandes de renseignements généraux	2023-2024	2022-2023	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Nombre de demandes de renseignements généraux liées à la Loi	279	315	384	172	250

	2023-2024	2022-2023	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Activités de divulgation					
Nombre de fonctionnaires ayant fait des divulgations	250	152	194	123	Sans objet
Nombre de divulgations reçues	266	246	178	101	Sans objet
Nombre d'allégations divulguées en vertu de la Loi	424	356	378	169	216
Nombre d'allégations d'actes répréhensibles reçues à la suite d'une divulgation faite dans une autre organisation du secteur public	1	9	3	5	4
Nombre d'allégations reportées des exercices précédents	330	277	160	192	238
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)	755	633	541	366	458
Nombre d'allégations auxquelles les organisations ont donné suite	199	323	190	111	116
Nombre d'allégations auxquelles les organisations n'ont pas donné suite	289	81	154	76	164
Nombre d'enquêtes ouvertes à la suite de divulgations	51	50	85	63	38
Nombre d'allégations ayant donné lieu à une conclusion d'acte répréhensible mais n'ayant pas donné lieu à des mesures correctives	0	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Nombre d'allégations ayant donné lieu à des mesures correctives mais n'ayant pas donné lieu à une conclusion d'acte répréhensible	8	2	22	7	11
Nombre d'allégations ayant donné lieu à une conclusion d'acte répréhensible et à des mesures correctives	31	12	4	12	3

	2023-2024	2022-2023	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Organisations faisant rapport					
Nombre d'organisations	138	135	136	137	133
Nombre d'organisations ayant indiqué avoir reçu des demandes de renseignements	40	38	35	30	33
Nombre d'organisations ayant déclaré la présentation d'allégations dans le cadre de divulgations	36	29	29	27	24
Nombre d'organisations ayant déclaré des conclusions d'actes répréhensibles	2	7	4	3	3
Nombre d'organisations ayant déclaré la prise de mesures correctives	5	7	6	6	4
Nombre d'organisations ayant déclaré avoir constaté la présence de problèmes systémiques menant à des actes répréhensibles	1	4	3	2	0
Nombre d'organisations n'ayant pas communiqué de renseignements sur des constats d'actes répréhensibles dans un délai de 60 jours	0	3	3	2	1

A.2 Organisations ayant fait état d'activités en vertu de la Loi au cours de l'exercice 2023-2024

Organisations ayant fait état d'activités en vertu de la Loi au cours de l'exercice 2023-2024	Demandes de renseignements généraux	Allégations divulguées										Allégations divulguées ayant donné lieu à des	
		Reçues	Reportées de l'exercice 2022-2023	Auxquelles les organisations ont donné suite	Auxquelles les organisations n'ont pas donné suite	Redirigées vers un autre mécanisme de recours	Ne répondaient pas à la définition d'un acte répréhensible et n'ont pas été redirigées vers un mécanisme de recours	D'autres mesures ont été prises	Reportées à l'exercice 2024-2025	Enquêtes amorcées	Mesures correctives sans qu'il y ait eu de conclusion d'acte répréhensible	Conclusions d'actes répréhensibles et mesures correctives	
Agriculture et Agroalimentaire Canada	1	5	0	0	5	0	5	0	0	0	0	0	0
Énergie atomique du Canada limitée	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Banque du Canada	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Banque de développement du Canada	0	21	0	0	21	5	16	0	0	0	0	0	0
Agence des services frontaliers du Canada	5	33	80	42	26	7	12	7	45	11	0	0	0
Société canadienne des postes	0	101	0	2	92	0	0	92	7	1	0	0	0
Agence du revenu du Canada	4	4	0	0	4	1	0	3	0	0	0	0	0

Organisations ayant fait état d'activités en vertu de la Loi au cours de l'exercice 2023-2024	Demandes de renseignements généraux	Allégations divulguées									Allégations divulguées ayant donné lieu à des		
		Reçues	Reportées de l'exercice 2022-2023	Auxquelles les organisations ont donné suite	Auxquelles les organisations n'ont pas donné suite	Redirigées vers un autre mécanisme de recours	Ne répondaient pas à la définition d'un acte répréhensible et n'ont pas été redirigées vers un mécanisme de recours	D'autres mesures ont été prises	Reportées à l'exercice 2024-2025	Enquêtes amorcées	Mesures correctives sans qu'il y ait eu de conclusion d'acte répréhensible	Conclusions d'actes répréhensibles et mesures correctives	
École de la fonction publique du Canada	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Agence canadienne d'inspection des aliments	4	2	3	0	5	2	3	0	0	0	0	0	0
Commission canadienne des grains	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Patrimoine canadien	1	2	1	0	2	0	1	1	1	0	0	0	0
Commission canadienne des droits de la personne	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Musée canadien de la nature	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Agence canadienne de développement économique du Nord	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	1	2	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0
Agence spatiale canadienne	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Service correctionnel du Canada	41	0	34	28	6	6	0	0	0	1	0	0	0
Service administratif des tribunaux judiciaires	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ministère des Finances Canada	2	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0
Ministère de la Justice Canada	1	0	9	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Destination Canada	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Élections Canada	0	5	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0
Emploi et Développement social Canada (y compris Service Canada, Programme du travail et Commission de l'assurance-emploi du Canada)	36	10	26	2	24	5	10	9	10	0	0	0	0
Environnement et Changement climatique Canada	1	0	2	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0
Financement agricole Canada	0	28	1	27	0	0	0	0	2	1	1	0	0

Organisations ayant fait état d'activités en vertu de la Loi au cours de l'exercice 2023-2024	Demandes de renseignements généraux	Allégations divulguées									Allégations divulguées ayant donné lieu à des		
		Reçues	Reportées de l'exercice 2022-2023	Auxquelles les organisations ont donné suite	Auxquelles les organisations n'ont pas donné suite	Redirigées vers un autre mécanisme de recours	Ne répondaient pas à la définition d'un acte répréhensible et n'ont pas été redirigées vers un mécanisme de recours	D'autres mesures ont été prises	Reportées à l'exercice 2024-2025	Enquêtes amorcées	Mesures correctives sans qu'il y ait eu de conclusion d'acte répréhensible	Conclusions d'actes répréhensibles et mesures correctives	
Agence fédérale de développement économique pour le Nord de l'Ontario	1	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pêches et Océans Canada	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Affaires mondiales Canada	14	40	62	50	23	7	13	3	29	12	5	17	
Santé Canada	8	10	0	1	9	0	7	2	0	1	1	0	
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada	19	19	1	0	4	1	3	0	16	4	0	0	
Agence d'évaluation d'impact du Canada	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Services aux Autochtones Canada	1	6	0	0	3	0	3	0	3	1	0	0	
Innovation, Sciences et Développement économique Canada	3	0	2	0	2	0	2	0	0	0	0	0	
Centre de recherches pour le développement international	4	3	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	
Défense nationale	12	20	6	0	17	5	10	2	9	1	0	0	
Musée des beaux-arts du Canada	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	
Conseil national de recherches Canada	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	
Ressources naturelles Canada	4	3	4	4	2	0	1	1	1	0	0	0	
Commissariat à l'information du Canada	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	
Parcs Canada	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Agence de la santé publique du Canada	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Sécurité publique Canada	1	5	0	0	4	3	0	1	1	0	0	0	
Commission de la fonction publique du Canada	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Services publics et Approvisionnement Canada	0	17	32	21	8	2	3	3	20	7	0	14	
Monnaie royale canadienne	1	7	0	0	7	7	0	0	0	0	0	0	
Gendarmerie royale du Canada	25	42	60	0	0	0	0	0	102	0	0	0	
Services partagés Canada	0	3	1	1	0	0	3	0	1	0	0	0	
Personnel des fonds non publics, Forces armées canadiennes	9	8	1	0	8	5	1	2	1	0	0	0	

Organisations ayant fait état d'activités en vertu de la Loi au cours de l'exercice 2023-2024	Demandes de renseignements généraux	Allégations divulguées									Allégations divulguées ayant donné lieu à des	
		Reçues	Reportées de l'exercice 2022-2023	Auxquelles les organisations ont donné suite	Auxquelles les organisations n'ont pas donné suite	Redirigées vers un autre mécanisme de recours	Ne répondaient pas à la définition d'un acte répréhensible et n'ont pas été redirigées vers un mécanisme de recours	D'autres mesures ont été prises	Reportées à l'exercice 2024-2025	Enquêtes amorcées	Mesures correctives sans qu'il y ait eu de conclusion d'acte répréhensible	Conclusions d'actes répréhensibles et mesures correctives
Statistique Canada	0	6	0	0	6	0	6	0	0	0	0	0
Les Ponts Jacques Cartier et Champlain Inc.	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Transports Canada	0	4	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0
Anciens Combattants Canada	3	7	0	1	3	3	0	0	4	0	0	0
VIA Rail Canada Inc.	54	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autorité du pont Windsor-Detroit	0	2	3	2	3	3	0	0	0	1	0	0
Total général	279	425	330	199	289	67	101	126	267	51	8	31

A.3 Organisations ayant déclaré des conclusions d'acte répréhensible en vertu de la Loi au cours de l'exercice 2023-2024

Organisation	Lien vers le rapport publié
Affaires mondiales Canada	Actes répréhensibles fondés : numéro de demande PSDPA2021-0021
Services publics et Approvisionnement Canada	Actes répréhensibles fondés : numéro de demande SIID-2022/23-058

A.4 Organisations ayant déclaré n'avoir mené aucune activité liée à des divulgations en 2023-2024

1. Normes d'accessibilité Canada
2. Agence de promotion économique du Canada atlantique
3. Administration de pilotage de l'Atlantique Canada
4. Conseil des arts du Canada
5. Société d'assurance-dépôts du Canada
6. Corporation de développement des investissements du Canada
7. Régie de l'énergie du Canada
8. Banque de l'infrastructure du Canada
9. Société canadienne d'hypothèques et de logement
10. Musée des sciences et de la technologie du Canada
11. Administration canadienne de la sûreté du transport aérien
12. Société Radio-Canada (SRC)/Canadian Broadcasting Corporation (CBC)
13. Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
14. Corporation commerciale canadienne
15. Instituts de recherche en santé du Canada
16. Musée canadien des droits de la personne
17. Musée canadien de l'histoire et Musée canadien de la guerre
18. Commission canadienne de sûreté nucléaire
19. Office des transports du Canada
20. Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la Gendarmerie royale du Canada
21. Bureau de l'enquêteur correctionnel du Canada
22. Construction de Défense Canada
23. Développement économique Canada pour les régions du Québec
24. Conseil des produits agricoles du Canada
25. Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario
26. Agence de la consommation en matière financière du Canada
27. Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada
28. Administration de pilotage des Grands Lacs

29. Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada
30. Pétrole et gaz des Indiens du Canada
31. Logement, Infrastructures et Collectivités Canada
32. Commission mixte internationale (Section canadienne)
33. Investir au Canada
34. Administration de pilotage des Laurentides
35. Bibliothèque et Archives Canada
36. Marine Atlantique Inc.
37. Centre national des Arts
38. Commission de la capitale nationale
39. Office de surveillance des activités en matière de sécurité nationale et de renseignement
40. Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
41. Bureau du vérificateur général du Canada
42. Commissariat à la magistrature fédérale Canada
43. Bureau du directeur des poursuites pénales
44. Bureau du commissaire au renseignement
45. Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada
46. Bureau du secrétaire du gouverneur général
47. Bureau du surintendant des institutions financières
48. Développement économique Canada pour le Pacifique
49. Administration de pilotage du Pacifique Canada
50. Commission des libérations conditionnelles du Canada
51. Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés
52. Développement économique Canada pour les Prairies
53. Bureau du Conseil privé
54. Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public
55. Secrétariat du Comité des parlementaires sur la sécurité nationale et le renseignement
56. Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
57. Conseil canadien des normes
58. Opérations des enquêtes statistiques
59. Cour suprême du Canada
60. La Société des ponts fédéraux Limitée (SPFL) (les données du rapport comprennent La Corporation du Pont international de la voie maritime [CPIVM] – une filiale de la SPFL)
61. Commission des champs de bataille nationaux
62. Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
63. Tribunal des anciens combattants (révision et appel)
64. Femmes et Égalité des genres Canada

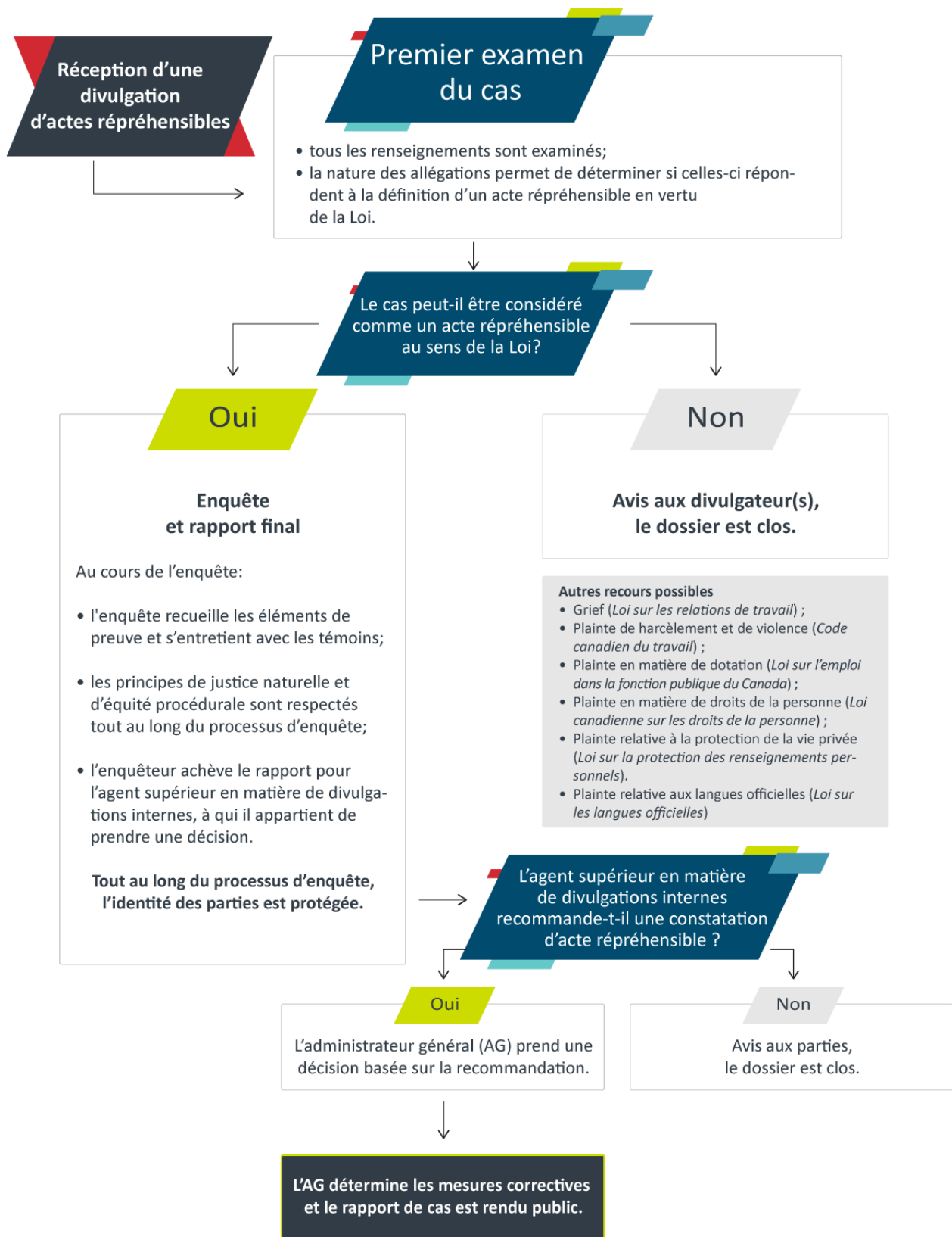
A.5 Organisations n'ayant pas d'agent supérieur chargé des divulgations d'actes répréhensibles conformément au paragraphe 10(4) de la Loi

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 Canada
8. Office de commercialisation du poisson d'eau douce
9. Commission du droit du Canada (en août 2024)
10. Comité externe d'examen des griefs militaires
11. Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada
12. Office national du film
13. Commissariat au lobbying du Canada
14. Commissariat aux langues officielles
15. Commissariat à la protection de la vie privée du Canada

16. Savoir polaire Canada
17. Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada
18. Téléfilm Canada
19. Bureau de la sécurité des transports du Canada

Annexe B. Mécanisme de divulgation prévu par la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*

Figure B1. Mécanisme de divulgation prévu par la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*



▼ Figure B1 - 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 divulgateur(s), le dossier est clos

L'agent supérieur en matière de divulgations internes recommande-t-il une constatation d'acte répréhensible?

Oui

L'administrateur général (AG) prend une décision basée sur la recommandation.

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 C. Termes clés

▼ Dans cette section

- [Autres termes pertinents](#)

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 la gouverneure en conseil (par exemple juges ou membres du conseil d'administration de 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 :

- la 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;
- la contravention grave d'un code de conduite établi en vertu de la Loi;
- le fait de causer, par action ou omission, un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité humaines ou pour l'environnement;
- le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible.

On entend par **divulgation protégée** toute divulgation 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 **mécanismes internes** pour gérer les divulgations faites au sein de l'organisation. Les organisations qui sont trop petites pour établir leurs propres mécanismes internes peuvent déclarer une exception selon le [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 exclus conformément à l'article 52 de la *Loi*, sont tenus d'établir leurs propres mécanismes pour la divulgation d'actes répréhensibles, y compris pour la protection des divulgateurs.

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 faites 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 mécanismes 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 supérieurs hiérarchiques;
- 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 de l'état d'avancement des mesures prises pour donner suite à la divulgation, s'il y a lieu;
- communiquer les résultats des enquêtes ainsi que tout problème systémique pouvant donner lieu à un acte répréhensible directement à son administrateur général, et lui recommander des mesures correctives, s'il y a lieu.

Autres termes pertinents

allégation d'actes répréhensibles

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.

divulgation

Communication de renseignements par un fonctionnaire à son supérieur immédiat ou à un agent supérieur chargé des divulgations d'actes répréhensibles et qui comprend une ou plusieurs allégations d'actes répréhensibles possibles commis au sein du secteur public, conformément à l'[article 12](#) de la *Loi*.

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

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

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

Divulgation contenant des allégations pour lesquelles l'agent supérieur désigné chargé des divulgations d'actes répréhensibles a déterminé qu'elles ne correspondaient pas à la définition d'un acte répréhensible en vertu de la *Loi* ou qu'elles devaient être orientées vers un autre mécanisme de recours ou ne nécessitaient pas la prise de mesures supplémentaires.

demande de renseignements généraux

Demande d'information sur les mécanismes établis 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 en bas de page

- 1 Les fonctionnaires des organisations qui ont invoqué une exception peuvent faire une divulgation au Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada.
 - 2 Les divulgations adressées au Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada ne sont pas considérées comme des divulgations internes et ne sont pas comprises dans le présent rapport annuel.
 - 3 Le nombre total d'allégations comprend les allégations reçues, les allégations transmises par d'autres organisations du secteur public et les allégations reportées des exercices précédents.
 - 4 Les allégations peuvent faire l'objet de plus d'un recours différent.
 - 5 Des mesures correctives (par exemple des mesures disciplinaires, des procédures améliorées, une transparence et une communication accrues, ou une formation obligatoire) peuvent être appliquées, même si aucun acte répréhensible n'a été constaté.
-