



AUDIT DES VALEURS ET DE L'ÉTHIQUE

Division de l'audit interne et de l'évaluation

Mars 2024



Public Prosecution
Service of Canada

Service des poursuites
pénales du Canada

Canada 

Sur la recommandation du Comité ministériel d'audit, soumis à l'approbation du directeur des poursuites pénales le 26 mars 2024.
Approuvé par la directrice des poursuites pénales le 27 mars 2024.

This publication is also available in English.

Cette publication est disponible en format HTML sur le site Web <http://www.ppsc-sppc.gc.ca/fra/>.

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, 2024

No de catalogue : J79-34/2024F-PDF

ISBN : 978-0-660-71144-7

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	1
CADRE DE VALEURS ET D'ÉTHIQUE.....	2
CONFORMITÉ.....	4
PLAN D'ACTION DE LA DIRECTION.....	5
ANNEXE A – RENSEIGNEMENTS SUR L'AUDIT	6
ANNEXE B – LISTE DES ACRONYMES/ABRÉVIATIONS	7

SOMMAIRE

Contexte

L'éthique s'entend des principes directeurs qui régissent le comportement d'une personne ou la conduite d'une activité. On considère qu'un comportement est éthique lorsqu'il est conforme aux valeurs fondamentales. Les valeurs sont des croyances tenaces qui ont une incidence sur les actions, les choix et les décisions d'une personne.

Comme on le soulignait récemment dans le Rapport de l'équipe spéciale de sous-ministres sur les valeurs et l'éthique adressé au greffier du Conseil privé : « l'effet cumulatif du changement a donné lieu à des questionnements sur la solidité de la base de notre fonction publique, la sensibilisation globale et l'application uniforme des valeurs et de l'éthique dans les décisions, les actions et les comportements des fonctionnaires »^A.

En septembre 2020, le SPPC a mis à jour son Code de conduite (le Code), dont l'avocat ministériel et les Ressources humaines (RH) assurent la supervision conjointe. Le Code est l'élément central du cadre de valeurs et d'éthique du SPPC, qui englobe également le Protocole sur la divulgation interne d'actes répréhensibles, le Processus de divulgation des conflits d'intérêts, les Services de gestion informelle des conflits, les Services pour un milieu de travail sain et le Programme d'aide aux employés.

Objectif

L'Audit avait pour objectif de donner l'assurance que des processus adéquats en matière de valeurs et d'éthique sont en place au Service des poursuites pénales du Canada (SPPC) et qu'ils sont conformes aux politiques, directives et lignes directrices du gouvernement du Canada.

Conclusion de l'audit

Le SPPC est doté d'un cadre de valeurs et d'éthique solide, généralement conforme aux lois du gouvernement du Canada et aux ensembles de politiques du Conseil du Trésor (CT). Or, l'élaboration et la documentation d'une approche fondée sur les risques visant à suivre et à évaluer l'état et l'efficacité des processus de valeurs et d'éthique, comme l'exige le Code de valeurs et d'éthique du secteur public, permettraient à l'organisation de mieux mesurer les progrès réalisés par rapport aux initiatives et aux processus de valeurs et d'éthique, ainsi que d'accroître la visibilité de la direction et la compréhension des intervenants.

La précision accrue des rôles et responsabilités ferait en sorte de réduire les erreurs d'interprétation et d'éviter que des intervenants attribuent la responsabilité d'initiatives à d'autres intervenants. En outre, si des activités adéquates de formation et de sensibilisation ont lieu, il est possible d'apporter des améliorations à cet égard relativement à certains processus de valeurs et d'éthique et de s'assurer que toutes les formations obligatoires du CT soient déterminées et suivies.

Enfin, la production de rapports à l'intention du Conseil exécutif, comme on le recommandait dans l'Examen du cadre de gouvernance de 2021, améliorerait la capacité du SPPC à gérer les objectifs de valeurs et d'éthique, les risques et l'orientation stratégique globale de l'organisation.

Recommandations

L'avocat ministériel et le directeur général des RH doivent définir avec précision les rôles et responsabilités au niveau opérationnel, y compris ceux liés au suivi et à l'évaluation de l'efficacité des processus de valeurs et d'éthique par rapport aux exigences du CT. Les rôles et responsabilités doivent permettre de garantir que le travail est attribué convenablement et d'éliminer les erreurs d'interprétation des responsabilités.

L'avocat ministériel et le directeur général des RH doivent élaborer et documenter une approche fondée sur les risques pour suivre et rendre compte de l'état et de l'efficacité des processus de valeurs et d'éthique du SPPC, conformément aux exigences du Code de valeurs et d'éthique du secteur public du CT.

^A[Rapport de l'équipe spéciale de sous-ministres sur les valeurs et l'éthique adressé au greffier du Conseil privé – Bureau du Conseil privé – Canada.ca](#)

CADRE DE VALEURS ET D'ÉTHIQUE

Constatations

Ce à quoi nous nous attendions

Nous nous attendions à ce que le SPPC ait élaboré et mis en œuvre un cadre approprié pour atteindre adéquatement ses objectifs et activités en matière de valeurs et d'éthique. Nous nous attendions également à ce que des activités de formation, de sensibilisation et de communication soient régulièrement menées afin d'informer les employés et les gestionnaires de leurs responsabilités.

Conclusion

Le SPPC est doté d'un cadre de valeurs et d'éthique bien étoffé, qui comporte des politiques, des processus et des outils adéquats, destinés à soutenir les valeurs et l'éthique. Bien que des activités de formation et de sensibilisation appropriées soient menées, il y a lieu d'envisager une formation et/ou une communication supplémentaire pour appuyer et promouvoir davantage les valeurs et l'éthique au SPPC.

Politiques, processus et outils

Dans l'ensemble, nous avons constaté la mise en place de politiques et de processus adéquats destinés à soutenir le cadre de valeurs et d'éthique du SPPC, notamment un code officiel, ainsi que de nombreux outils, des mécanismes de recours et des informations accessibles aux employés sur iNet^B. Malgré la création d'un cadre bien étoffé, certaines améliorations s'imposent :

- Les informations et les liens accessibles sur iNet (c.-à-d. sur les griefs) doivent pointer vers les processus de valeurs et d'éthique du SPPC plutôt que vers le site Web du ministère de la Justice;
- Les informations et les liens utiles en matière de valeurs et d'éthique doivent être réunis au même endroit sur iNet afin que les employés puissent facilement repérer l'information;
- Les instruments de politiques du CT identifiés dans le cadre doivent être mis à jour.

Formation et sensibilisation

Nous avons observé la tenue d'activités de formation et de sensibilisation adaptées à la promotion des valeurs et de l'éthique au SPPC. On publie sur iNet les changements et/ou les initiatives liés aux codes, aux lois, aux politiques, aux valeurs organisationnelles et aux activités qui se rapportent aux valeurs et à l'éthique, ainsi qu'une liste de la formation obligatoire traitant des valeurs et de l'éthique. Nous avons également examiné les programmes de perfectionnement du SPPC et constaté que la plupart intègrent des éléments de formation liés aux valeurs et à l'éthique. Toutefois, des améliorations s'imposent :

- Veiller à ce que toute la formation obligatoire du CT figure sur la page iNet du SPPC consacrée à cet effet, et exiger que tous les employés suivent la nouvelle formation obligatoire du SPPC sur la sensibilisation au Code de conduite afin d'assurer la concordance entre les exigences de formation du SPPC et celles du CT;
- Offrir régulièrement de la formation sur le Protocole sur la divulgation interne d'actes répréhensibles et/ou assurer une communication régulière à cet égard;
- Améliorer le suivi de la participation à la formation obligatoire liée aux valeurs et à l'éthique.

Il importe de souligner que la mise en œuvre du plan d'action de la direction, découlant de l'audit de suivi du cadre de surveillance des ressources humaines réalisé récemment, devrait contribuer à améliorer les activités de formation liées aux valeurs et à l'éthique en veillant à ce que tous les employés du SPPC suivent la formation obligatoire en matière de valeurs et d'éthique dans les délais fixés.

^B Le site Intranet du SPPC est utilisé pour communiquer de façon sécuritaire les informations et les ressources informatiques de l'organisation aux employés.

CADRE DE VALEURS ET D'ÉTHIQUE

Ce à quoi nous nous attendions

Nous nous attendions à ce que les rôles et responsabilités associés à la supervision du cadre de V et E soient clairement documentés et communiqués. Nous nous attendions également à constater la mise en place d'outils, de mécanismes et/ou de rapports pour le suivi et rapportage des activités relatives aux valeurs et à l'éthique conformément aux lois applicables, telles que la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, au Code de valeurs et d'éthique du secteur public et/ou aux politiques internes, comme le Code de conduite du SPPC, y compris pour identifier et contrôler les risques liés aux valeurs et à l'éthique.

Conclusion

Des améliorations s'imposent pour s'assurer de préciser et de renforcer les rôles et responsabilités liés aux valeurs et à l'éthique afin d'éviter d'attribuer le travail aux intervenants inappropriés. Il faut élaborer, documenter et mettre en œuvre des exigences internes en matière de suivi et de rapports et adopter une approche axée sur les risques pour identifier et évaluer les valeurs et l'éthique au SPPC.

Recommandation 1

L'avocat ministériel et le directeur général des RH doivent définir clairement les rôles et responsabilités au niveau opérationnel, y compris ceux liés au suivi et à l'évaluation de l'efficacité des processus de valeurs et d'éthique par rapport aux exigences du CT. Les rôles et responsabilités doivent désigner clairement les responsables de la supervision des valeurs et de l'éthique au SPPC et permettent de garantir que le travail est attribué convenablement afin d'éliminer les erreurs d'interprétation des responsabilités.

Rôles et responsabilités

Dans l'ensemble, nous avons constaté que les rôles et responsabilités des intervenants en matière de valeurs et d'éthique sont documentés et communiqués sur iNet ou dans le Code. Bien que nous avons remarqué une collaboration étendue entre les RH et l'avocat ministériel, nous avons aussi noté, pendant les entretiens, qu'il existe des zones grises entre les deux fonctions. Certaines améliorations s'imposent :

- Il convient de distinguer clairement les rôles et responsabilités associés à la formation relative aux valeurs et à l'éthique;
- Il faut non seulement documenter les rôles et responsabilités de haut niveau, mais également les rôles et responsabilités opérationnels;
- Les rôles et responsabilités doivent permettre de désigner les responsables des initiatives prospectives au SPPC, comme l'évaluation de l'état des valeurs et de l'éthique et/ou l'efficacité des processus en matière de valeurs et d'éthique.

Suivi, rapports et risques

Conformément à l'annexe « Responsabilités et obligations » du Code de valeurs et d'éthique du secteur public, les administrateurs généraux doivent veiller à ce que le code de conduite organisationnel et la procédure interne de divulgation soient mis en application efficacement dans leur organisation et à ce qu'ils fassent régulièrement l'objet d'un suivi et d'une évaluation.

Bien que des incidents à l'encontre des valeurs et de l'éthique soient documentés, notamment auprès des Relations de travail ou par l'entremise des résultats pertinents du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, la direction ne reçoit pas de rapports consolidés à ce sujet. Nous n'avons trouvé aucune exigence en matière de suivi et de rapport visant à évaluer l'état et l'efficacité des processus de valeurs et d'éthique au SPPC.

En outre, il n'existe pas de méthode axée sur les risques pour identifier, évaluer et atténuer les risques relatifs aux valeurs et à l'éthique; il n'en est pas question dans le profil de risque organisationnel. En outre, les entretiens nous ont permis de constater que, pour certains intervenants, la mesure des valeurs et de l'éthique n'est ni utile ni réalisable.

On fait régulièrement le rapportage des activités de conflits d'intérêts au Comité ministériel d'audit, mais pas à la direction, contrairement à ce qui avait été recommandé dans l'Examen du cadre de gouvernance de 2021, et certains intervenants ne sont pas au courant de l'exigence.

CONFORMITÉ

Constatations

Ce à quoi nous nous attendions

Nous nous attendions à ce que le cadre de valeurs et d'éthique du SPPC soit conforme aux lois du gouvernement du Canada, ainsi qu'aux politiques, directives et/ou lignes directrices du CT^c.

Conclusion

Il faut élaborer, documenter et mettre en œuvre des processus internes de suivi et de rapportage, conformément aux exigences du Code de valeurs et d'éthique du secteur public du CT.

Dans l'ensemble, nous avons constaté que les processus et outils du SPPC relatifs aux valeurs et à l'éthique sont conformes aux lois du gouvernement du Canada et aux instruments de politique du CT. Cependant, le SPPC ne suit ni n'évalue régulièrement l'efficacité des processus, comme l'exige le Code de valeurs et d'éthique du secteur public. (Voir la section précédente, intitulée : « Suivi, rapports et risques ».)

Même s'ils ne sont pas documentés, des processus sont en place pour que les intervenants soient informés des changements apportés aux ensembles de politiques du CT et qu'ils en tiennent compte relativement à l'application des éléments pertinents du cadre de valeurs et d'éthique du SPPC.

Si nous avons pu observer que les employés du SPPC participent à la formation obligatoire liée aux valeurs et à l'éthique, nous n'avons pas été en mesure de vérifier si tous les employés suivent la formation obligatoire en raison de lacunes dans les données/dossiers de formation.

L'École de la fonction publique du Canada assure le suivi des cours complétés par chaque employé, et les RH peuvent consulter les renseignements documentés à cet égard. PeopleSoft permet d'assurer le suivi des cours offerts à l'interne en tenant compte des demandes saisies par les employés, mais il ne permet pas de vérifier si ceux-ci ont réellement suivi la formation.

Recommandation 2

L'avocat ministériel et le directeur général des RH doivent élaborer et documenter une approche axée sur les risques pour suivre et rendre compte de l'état et de l'efficacité des processus de valeurs et d'éthique au SPPC, conformément aux exigences du Code de valeurs et d'éthique du secteur public du CT.

^cLa conformité des processus et des outils du SPPC a été vérifiée par rapport à la Directive sur les conflits d'intérêts du CT, au Code de valeurs et d'éthique du secteur public, à la Politique sur la gestion des personnes, à la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* et à la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

PLAN D'ACTION DE LA DIRECTION

No.	Recommandation	Risque	Plan d'action de la direction	Bureau de première responsabilité	Date cible
1	L'avocat ministériel et le directeur général des RH doivent clairement les rôles et responsabilités au niveau opérationnel, y compris ceux liés au suivi et à l'évaluation de l'efficacité des processus de valeurs et d'éthique par rapport aux exigences du CT. Les rôles et responsabilités doivent garantir que le travail est attribué convenablement et éliminer les erreurs d'interprétation des responsabilités.	Moyen	Nous sommes d'accord avec la recommandation. L'avocat ministériel et le directeur général des RH travailleront de concert pour définir avec précision les rôles et responsabilités et faire en sorte d'en assurer la documentation et la communication.	L'avocat ministériel, en collaboration avec le directeur général des RH	Septembre 2024
2	L'avocat ministériel et le directeur général des RH doivent élaborer et documenter une approche axée sur les risques pour suivre et rendre compte de l'état et de l'efficacité des processus de valeurs et d'éthique au SPPC, conformément aux exigences du Code de valeurs et d'éthique du secteur public du CT.	Moyen	Conformément à la conclusion de l'Audit, les processus actuels de valeurs et d'éthique du SPPC sont conformes aux exigences du gouvernement du Canada. De plus, à ce jour, on compte peu d'incidents ou de problèmes à l'encontre des valeurs et de l'éthique. Par conséquent, les processus en place permettent de bien suivre et de gérer les risques relatifs aux valeurs et à l'éthique. Cela dit, nous reconnaissons qu'il y a lieu d'améliorer la production de rapports, et l'avocat ministériel, avec le soutien des RH, rendra compte, chaque année, à la DPP, des tendances et des problèmes en matière de valeurs et d'éthique qui se rapportent aux dossiers de conflits d'intérêts et aux dossiers disciplinaires. En outre, une présentation de haut niveau sera donnée chaque année à l'Équipe de gestion supérieure, pour faire un rappel aux membres du Code de valeurs et d'éthique du secteur public et du Code de conduite du SPPC.	L'avocat ministériel, en collaboration avec le directeur général des RH	Novembre 2024

ANNEXE A – RENSEIGNEMENTS SUR L'AUDIT

Énoncé d'assurance

L'audit a été effectué conformément aux Normes internationales pour la pratique professionnelle de l'audit interne de l'Institut des auditeurs internes, à la politique et à la directive du Conseil du Trésor sur l'audit interne, comme en témoignent les résultats de l'évaluation externe de l'assurance de la qualité.

Portée

Selon la norme 2110.A1 de l'Institute of Internal Auditors : « l'audit interne doit évaluer la conception, la mise en œuvre et l'efficacité des objectifs, des programmes et des activités de l'organisation liés à l'éthique ». La Division de l'audit interne et de l'évaluation (DAIE) a réalisé, en 2021, l'Examen du cadre de gouvernance, qui traitait de certains éléments liés aux valeurs et à l'éthique du SPPC, mais les responsables de l'audit interne n'ont pas effectué de mission d'assurance sur le sujet.

L'audit a porté sur l'examen des documents et des processus relatifs aux valeurs et à l'éthique au SPPC de septembre 2020 à septembre 2023. Nous reconnaissons que certains fonctionnaires doivent respecter des normes professionnelles supplémentaires (p. ex., barreaux, CPA Canada). Cependant, l'Audit ne portait ni sur l'évaluation de ces normes ni sur le respect de celles-ci par les employés.

La DAIE a réalisé l'Audit des valeurs et de l'éthique conformément au plan ministériel d'audit axé sur les risques 2023-2025 du SPPC, approuvé par la directrice des poursuites pénales. Les étapes de planification et d'examen de l'Audit se sont déroulées entre les mois d'août et de décembre 2023.

Méthodologie

La méthodologie de l'audit a comporté :

- des entretiens avec l'avocat ministériel, les ressources humaines et les gestionnaires de bureau régional;
- un examen et une analyse des données, des politiques, pratiques et procédures documentées, et des documents ministériels connexes.

Critères de l'Audit

1	Le SPPC est doté d'un cadre de valeurs et d'éthique solide.
2	Le cadre de valeurs et d'éthique du SPPC est conforme aux lois du gouvernement du Canada, ainsi qu'aux politiques, directives et/ou lignes directrices du CT.

ANNEXE B – LISTE DES ACRONYMES/ABRÉVIATIONS

Code	Code de conduite du SPPC
CT	Conseil du Trésor
DAIE	Division de l'audit interne et de l'évaluation
RH	Ressources humaines
SPPC	Service des poursuites pénales du Canada