



Rapport annuel sur la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles de 2024-2025

Publié : le 2025-10-31

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,
représenté par la présidente du Conseil du Trésor, 2025

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
2024 to 2025

Rapport annuel sur la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles de 2024-2025

Sur cette page

- [Message de la dirigeante principale des ressources humaines](#)
- [À propos du présent rapport](#)
- [Partie 1 : Demandes de renseignements et divulgations organisationnelles](#)
- [Partie 2 : Allégations actives en 2024-2025](#)
- [Partie 3 : Enquêtes, conclusions et mesures correctives](#)
- [Partie 4 : Activités de formation et de sensibilisation](#)
- [Partie 5 : Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines – activités à l'appui de milieux de travail éthiques](#)
- [Annexe A : Résumé des activités organisationnelles relatives à la divulgation](#)
- [Annexe B : Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux](#)
- [Annexe C : Mécanisme de divulgation prévu par 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 au président du Conseil du Trésor le 18^e Rapport annuel sur la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* afin qu'il le dépose au Parlement. Le présent rapport donne un aperçu des activités liées à la divulgation dans les organisations du secteur public fédéral pour l'exercice 2024-2025.

En vertu de cette *Loi*, toutes les organisations du secteur public doivent adopter un code de conduite conforme au *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* et établir des mécanismes clairs pour signaler et gérer les divulgations d'actes répréhensibles. Il faut du courage pour se manifester et faire une divulgation. La *Loi* offre aux fonctionnaires qui divulguent de bonne foi des actes répréhensibles une protection essentielle contre les représailles.

Les données de cette année montrent une augmentation des divulgations : davantage de divulgations individuelles, davantage d'allégations incluses dans ces divulgations et davantage de cas d'actes répréhensibles fondés.

Au cours de la période visée par le rapport, la fonction publique fédérale a continué de mettre l'accent sur les valeurs et l'éthique, grâce à une série d'initiatives menées à l'échelle de la fonction publique fédérale et au sein des différents ministères afin de favoriser une culture fondée sur des principes éthiques.

L'une de ces initiatives a été un symposium de deux jours sur les valeurs et l'éthique, tenu en octobre 2024, pour l'ensemble du personnel de la fonction publique fédérale. Ce symposium a donné lieu à plusieurs mesures. Par exemple, les organisations ont revu leurs codes de conduite, mis en place des méthodes permettant aux fonctionnaires de soumettre des attestations annuelles sur les conflits d'intérêts, et ajouté des rapports publics sur les résultats d'autres mécanismes de recours afin d'améliorer la transparence.

Mon bureau continue également d'élaborer et de diffuser des politiques, des lignes directrices et des conseils dans les domaines de l'intégrité et de l'éthique, comme les Lignes directrices pour les fonctionnaires concernant l'utilisation personnelle des médias sociaux, qui visent à concilier le droit à la liberté d'expression des fonctionnaires et leur devoir de loyauté. Nous avons également collaboré avec l'École de la fonction publique du Canada pour réviser les formations et soutenir activement les communautés de pratique à l'échelle du gouvernement axées sur la divulgation interne, les valeurs et l'éthique. Ces efforts ont sans aucun doute contribué à une meilleure sensibilisation aux valeurs et à l'éthique, ainsi qu'aux mécanismes de recours auxquels ont accès les fonctionnaires, y compris la *Loi*.

Mon bureau s'engage à promouvoir une culture positive et respectueuse dans le secteur public, fondée sur des valeurs et l'éthique. Je vous encourage à lire ce rapport pour en savoir plus sur les efforts en cours pour lutter contre les actes répréhensibles et promouvoir 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 en milieu 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 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025. Il contient des informations 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

- désigner un agent supérieur responsable du traitement des divulgations faites par les employés de l'organisation 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 commissaire à l'intégrité du secteur public du Canada de s'occuper des divulgations.

Conformément à l'article 38.1 de 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 commissaire 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 organisationnelles

▼ 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 2024-2025

Les organisations du secteur public ¹ disposent d'un mécanisme de divulgation interne qui offre aux fonctionnaires trois options pour effectuer une divulgation protégée. Ils peuvent divulguer des problèmes à l'une des personnes suivantes :

- leur supérieur hiérarchique
- l'agent supérieur de l'organisation chargé des divulgations internes
- le commissaire 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.

Une bonne pratique à suivre est que l'agent supérieur chargé des divulgations internes fournisse régulièrement aux employés des informations, des conseils et des orientations sur les procédures de divulgation interne de l'organisation, y compris :

- la façon de communiquer avec l'agent supérieur pour faire des demandes de renseignements et des divulgations
- la manière 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 de l'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'informations sur la procédure de divulgation ou s'ils ont des questions. Ils peuvent le faire sans signaler officiellement une divulgation ou une allégation.

Au cours de l'exercice 2024-2025, les organisations du secteur public ont déclaré que 398 demandes de renseignements avaient été formulées au sujet de la *Loi*. Il s'agit d'une augmentation par rapport aux 279 demandes de renseignements déclarées en 2023-2024.

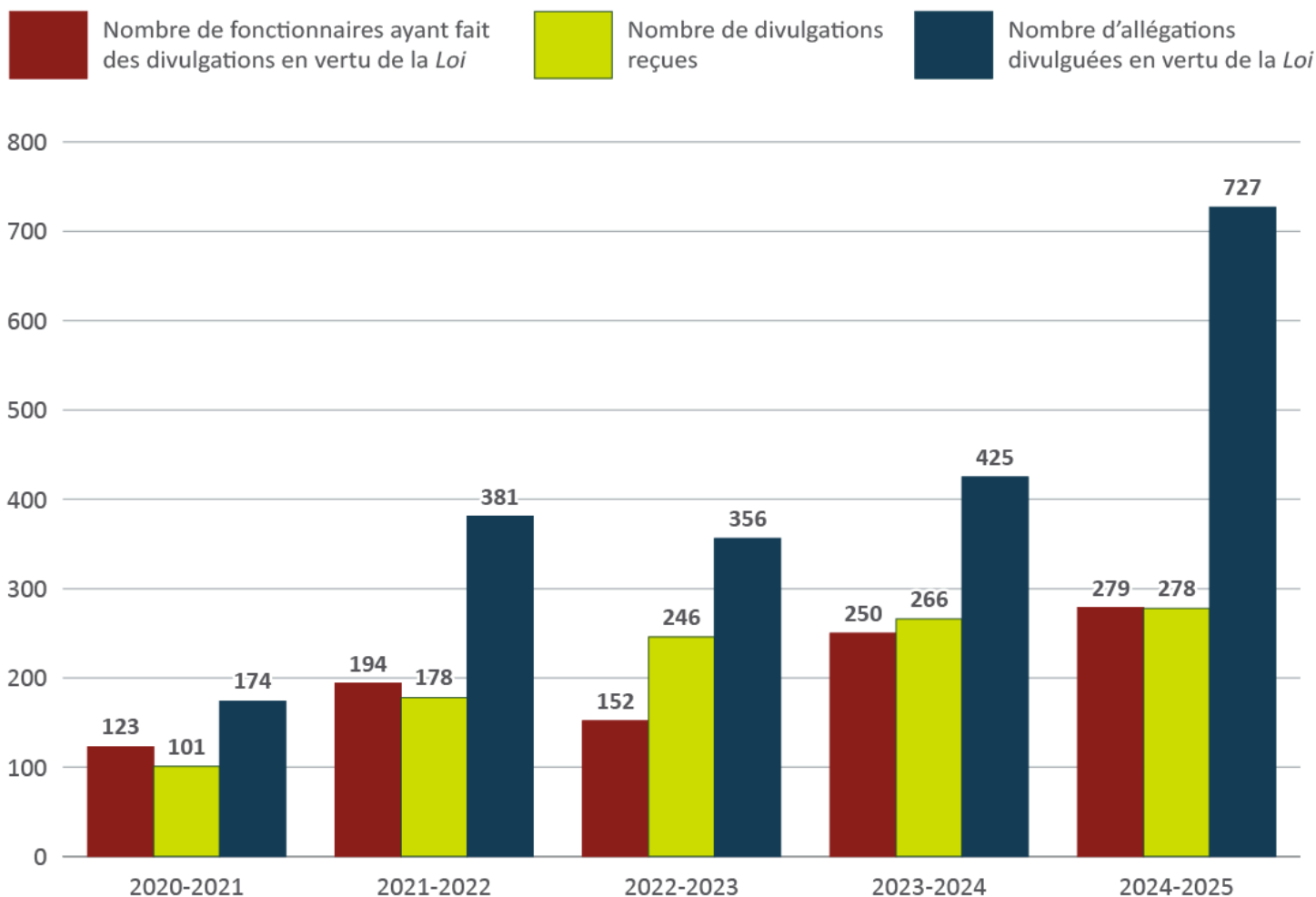
Divulgations et allégations d'actes répréhensibles

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 protégée ².

Une même divulgation peut contenir une ou plusieurs allégations. Une allégation fait référence à la communication 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.

Le graphique suivant (figure 1) illustre les données sur cinq années concernant le nombre de fonctionnaires qui ont fait une divulgation protégée d'actes répréhensibles, le nombre de divulgations qui en a résulté et le nombre d'allégations reçues dans le cadre de ces divulgations.

Figure 1 : nombre de fonctionnaires, divulgations reçues et allégations reçues



▼ Figure 1 - Version textuelle

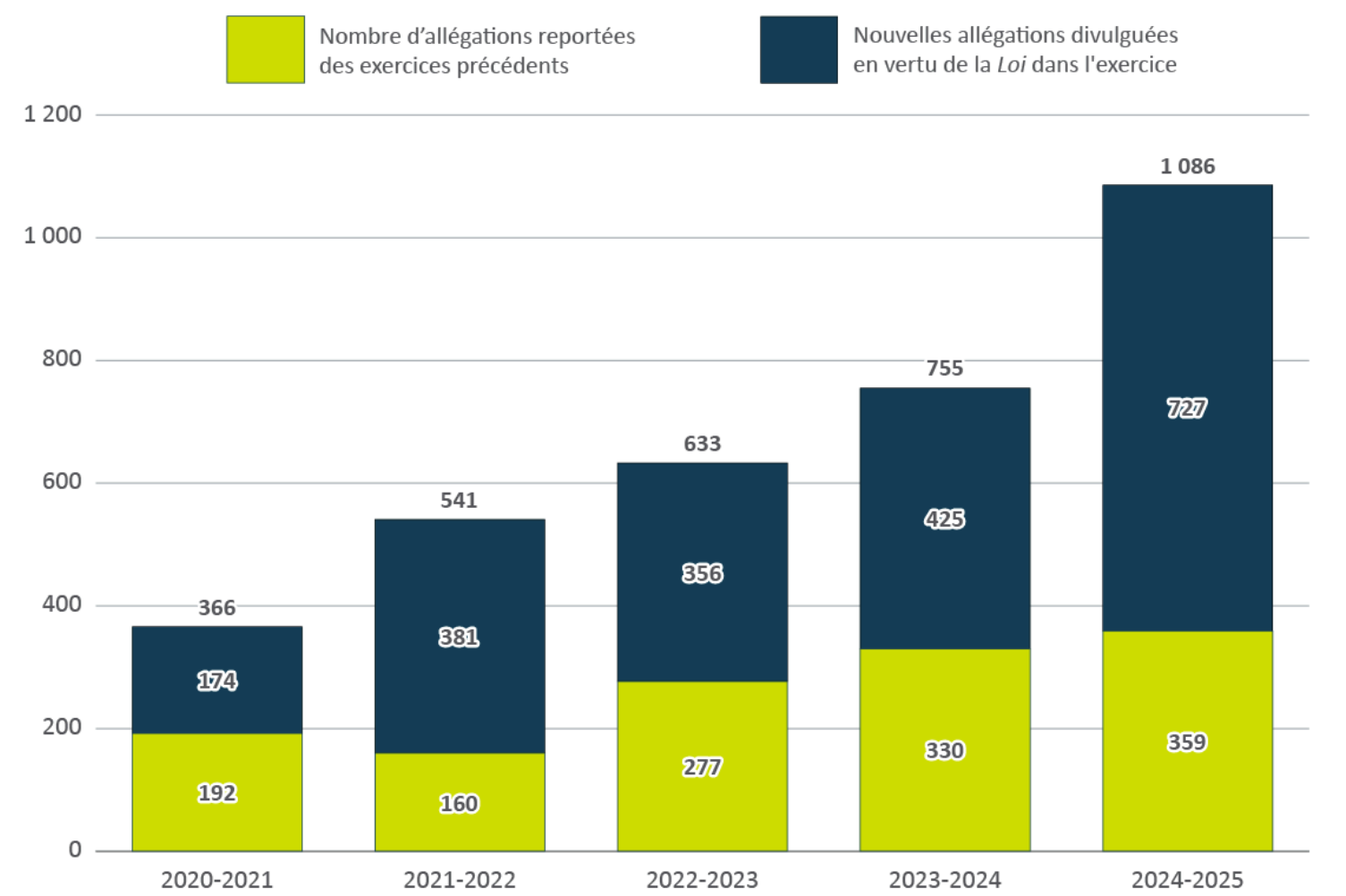
Type	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Nombre de fonctionnaires ayant fait des divulgations en vertu de la <i>Loi</i>	123	194	152	250	279
Nombre de divulgations reçues	101	178	246	266	278
Nombre d'allégations divulguées en vertu de la <i>Loi</i>	174	381	356	425	727

À l'exercice 2024-2025, 279 fonctionnaires ont fait 278 divulgations internes concernant 727 allégations d'actes répréhensibles. Lors de l'exercice précédent, 250 fonctionnaires ont fait 266 divulgations internes concernant 425 allégations d'actes répréhensibles. Bien que les allégations d'actes répréhensibles aient augmenté par rapport à l'exercice précédent, le nombre de fonctionnaires qui ont fait une divulgation protégée d'actes répréhensibles a augmenté d'un peu plus de 10 %. L'augmentation importante des allégations d'actes répréhensibles pourrait indiquer qu'un plus grand nombre d'allégations sont formulées dans le cadre des divulgations, mais pourrait également être liée à une meilleure tenue des dossiers ou à une réévaluation des divulgations.

Allégations reportées des exercices précédents

En fonction de la complexité et du volume des allégations reçues 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'aboutissent pas à une conclusion au 31 mars ne sont pas considérées comme si on y avait « donné suite » et sont signalées comme étant reportées à l'exercice suivant ³.

Figure 2 : Nouvelles allégations et allégations reportées des exercices précédents



▼ Figure 2 - Version textuelle

Type	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Nombre d'allégations reportées des exercices précédents	192	160	277	330	359
Nouvelles allégations divulguées en vertu de la Loi dans l'exercice	174	381	356	425	727
Total	366	541	633	755	1086

Comme le montre la figure 2, en 2024-2025, le nombre d'allégations reportées de l'exercice précédent a de nouveau augmenté, passant de 330 en 2023-2024 à 359 allégations en 2024-2025, ce qui va dans le sens de l'augmentation des divulgations.

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

- aux difficultés à trouver un enquêteur qualifié
- à l'obligation de reporter des entrevues 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

Parmi les 1 086 allégations totales actives en 2024-2025, y compris les allégations reportées des exercices précédents et celles nouvellement reçues en 2024-2025, 727 (67 %) ont été évaluées en 2024-2025. Le taux d'évaluation pour 2024-2025 est supérieur à celui de l'exercice précédent, au cours duquel 56 % (425 des 755 allégations totales) ont fait l'objet d'une évaluation.

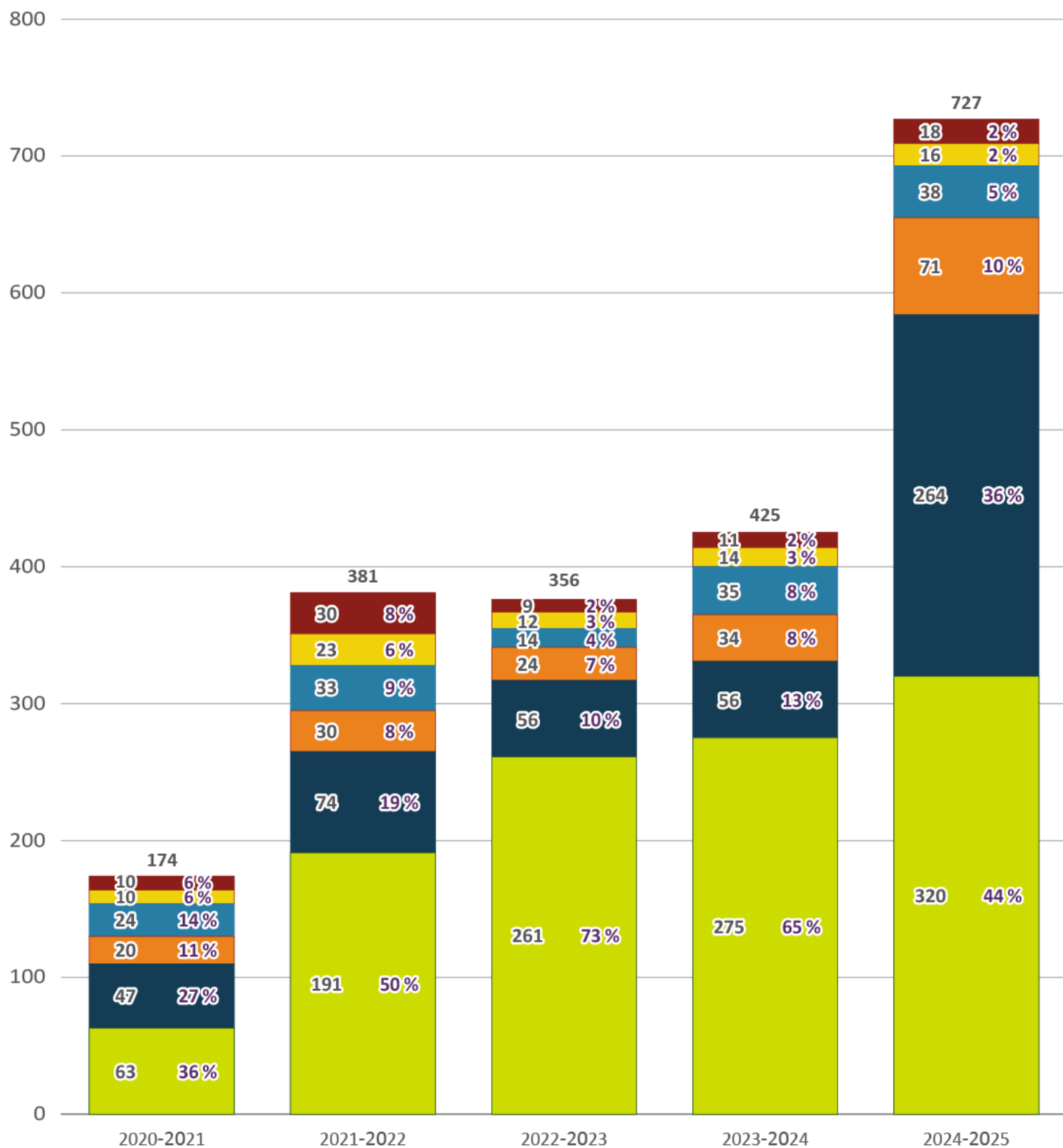
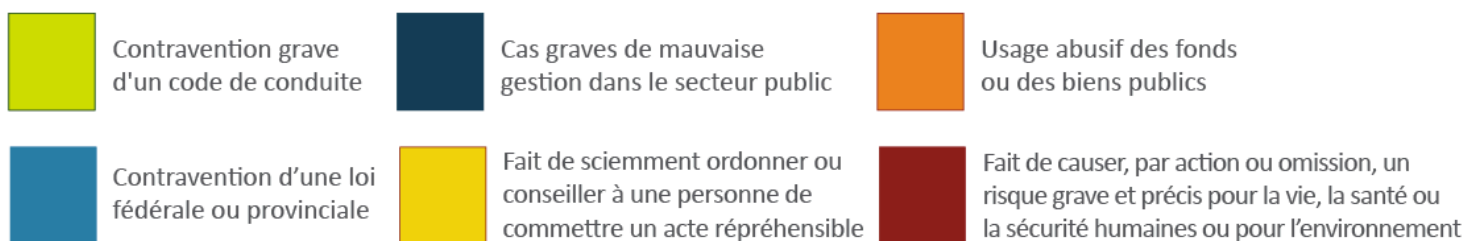
Le nombre total d'allégations évaluées au cours d'un exercice continue d'augmenter d'année en année ⁴.

Ventilation des allégations évaluées en 2024-2025

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.

Chaque allégation est classée en fonction de l'un des six types d'actes répréhensibles définis à l'[article 8](#) de la *Loi* (voir la figure 3).

Figure 3 : Ventilation des allégations par type d'acte répréhensible



▼ Figure 3 - Version textuelle

Type	2020-21	2020-21 (%)	2021-22	2021-22 (%)	2022-23	2022-23 (%)	2023-24	2023-24 (%)	2024-25	2024-25 (%)
Contravention grave d'un code de conduite	63	36	191	50	261	73	275	65	320	44
Cas graves de mauvaise gestion dans le secteur public	47	27	74	19	56	10	56	13	264	36
Usage abusif des fonds ou des biens publics	20	11	30	8	24	7	34	8	71	10
Contravention d'une loi fédérale ou provinciale	24	14	33	9	14	4	35	8	38	5
Fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible	10	6	23	6	12	3	14	3	16	2
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	10	6	30	8	9	2	11	2	18	2
Total	174	100	381	100	356	100	425	100	727	100

Des 727 allégations évaluées en 2024-2025, 320 ont été définies comme étant une contravention grave à un code de conduite. Cela représente une augmentation de 16 % par rapport à 2023-2024 (275 allégations). Cependant, en 2023-2024, les contraventions graves à un code de conduite représentaient 65 % du total des allégations, alors qu'en 2024-2025, elles ne représentaient que 44 %.

En 2024-2025, le nombre d'allégations de cas graves de mauvaise gestion (264) dans le secteur public a augmenté de 370 % par rapport à 2023-2024 (56). Le nombre d'allégations définies comme étant une contravention à une loi fédérale, provinciale ou territoriale a connu une augmentation de 9 % en 2024-25.

Partie 2 : Allégations actives en 2024-2025

▼ Dans cette section

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

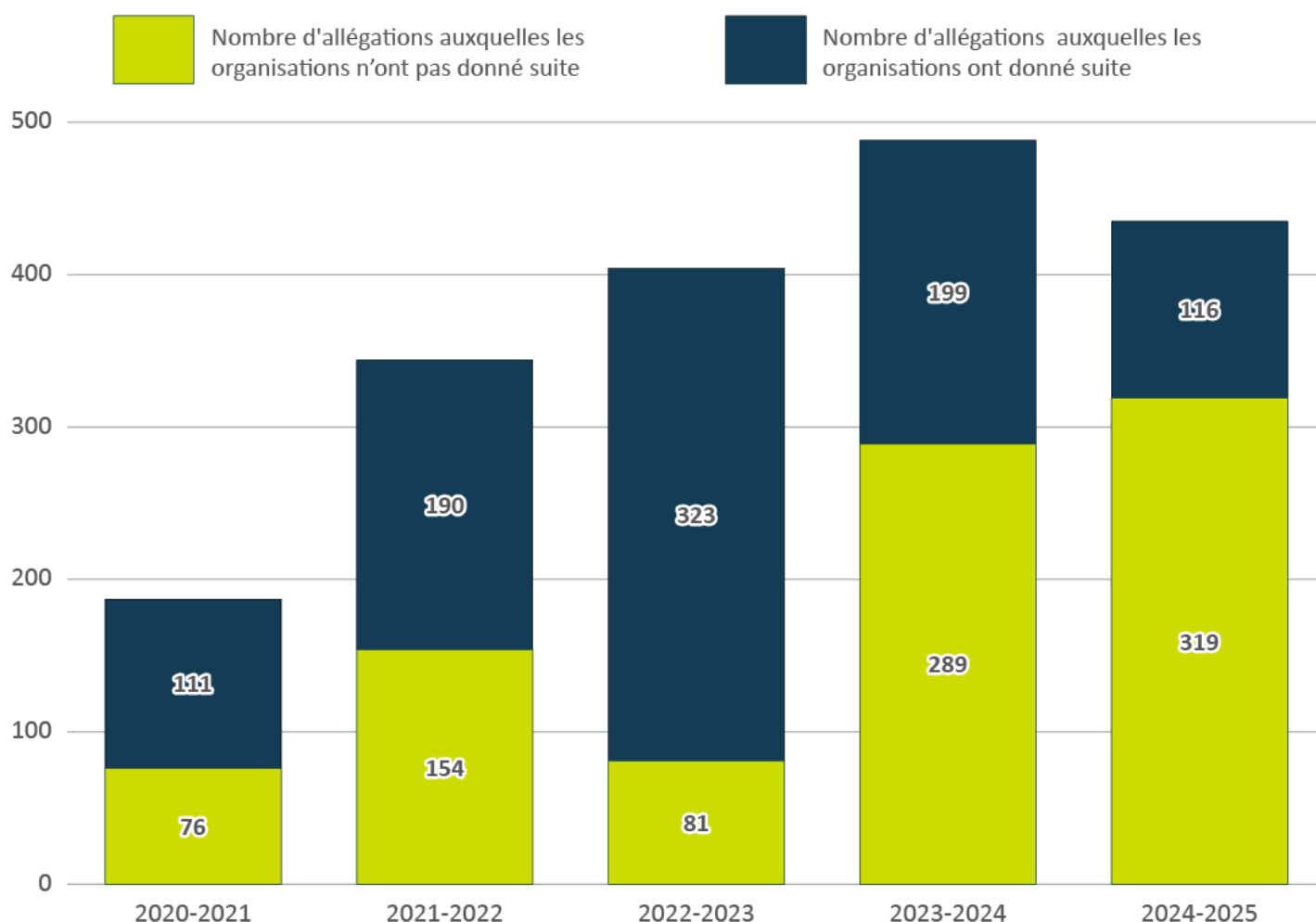
- Allégations reportées à l'exercice suivant

Les organisations déterminent si elles doivent « donner suite » ou « ne pas donner suite » à une allégation sur la base des 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 l'acte répréhensible ait eu lieu ou non) a été tirée au cours de la période de référence (du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025).

La figure 4 illustre le nombre d'allégations auxquelles les organisations ont donné suite ou n'ont pas donné suite, de 2020-2021 à 2024-2025.

Figure 4 : Nombre d'allégations auxquelles les organisations ont donné suite ou n'ont pas donné suite



▼ Figure 4 - Version textuelle

Type	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Nombre d'allégations auxquelles les organisations n'ont pas donné suite	76	154	81	289	319

Type	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Nombre d'allégations auxquelles les organisations ont donné suite	111	190	323	199	116

Des 1 086 allégations reçues et reportées de 2023-2024, les organisations ont donné suite à 116 en 2024-2025 conformément à la *Loi*. Parmi ces allégations :

- 30 ont été reçues en 2024-2025
- 39 ont été reçues en 2023-2024
- 47 ont été reçues en 2022-2023 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

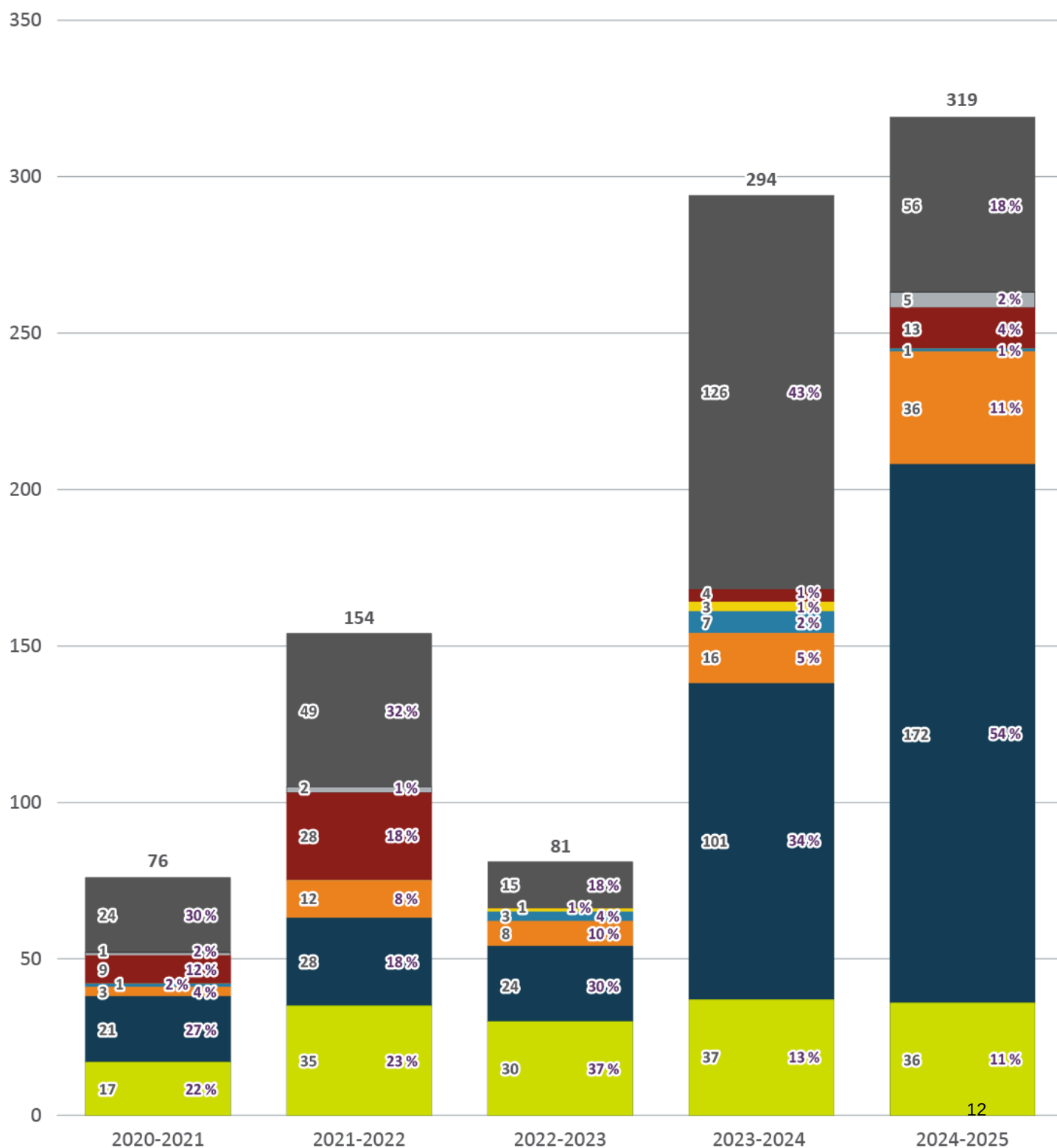
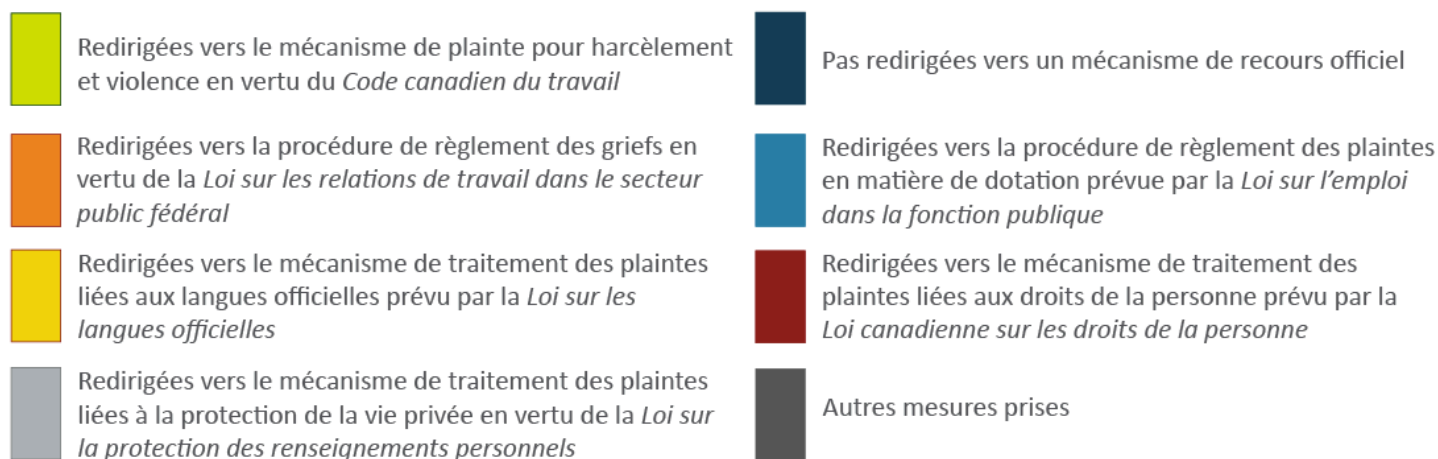
Des 1 086 allégations reçues et reportées de 2023-2024, les organisations n'ont pas donné suite à 319 (73%) en 2024-2025 conformément à la *Loi*. Parmi ces allégations :

- 276 ont été reçues en 2024-2025
- 41 ont été reçues en 2023-2024
- 2 ont été reçues en 2022-2023 ou avant

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

En 2024-2025, les organisations n'ont pas donné suite à 319 allégations en vertu de la *Loi*. La figure 5 illustre comment elles ont été traitées.

Figure 5 : Ventilation des allégations auxquelles les organisations n'ont pas donné suite en vertu de la *Loi*



▼ Figure 5 - Version textuelle

Type	2020-21	2020-21 (%)	2021-22	2021-22 (%)	2022-23	2022-23 (%)	2023-24	2023-24 (%)	2024-25	2024-25 (%)
Redirigées vers le mécanisme de plainte pour harcèlement et violence en vertu du <i>Code canadien du travail</i>	17	22	35	23	30	37	37	13	36	11
Pas redirigées vers un mécanisme de recours officiel	21	27	28	18	24	30	101	34	172	54
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>	3	4	12	8	8	10	16	5	36	11
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>	1	2	0	0	3	4	7	2	1	1
Redirigées vers le mécanisme de traitement des plaintes liées aux langues officielles prévu par la <i>Loi sur les langues officielles</i>	0	0	0	0	1	1	3	1	0	0
Redirigées vers le mécanisme de traitement des plaintes liées aux droits de la personne prévu par la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>	9	12	28	18	0	0	4	1	13	4

Type	2020-21	2020-21 (%)	2021-22	2021-22 (%)	2022-23	2022-23 (%)	2023-24	2023-24 (%)	2024-25	2024-25 (%)
Redirigées vers le mécanisme de traitement des plaintes liées à la protection de la vie privée en vertu de la <i>Loi sur la protection des renseignements personnels</i>	1	2	2	1	0	0	0	0	5	2
Autres mesures prises	24	30	49	32	15	18	126	43	56	18
Total	76	100	154	100	81	100	294	100	319	100

Au total, 29 % des 319 allégations ont été redirigées vers un mécanisme de recours législatif, tel qu'il est indiqué dans la figure 5 ⁵. Il y a eu une augmentation de 125 % des allégations redirigées vers la procédure de règlement des griefs en 2024-2025 par rapport à l'année précédente. Toutefois, le nombre total des allégations redirigées est demeuré stable par rapport à l'année précédente.

Les organisations disposent de nombreux autres mécanismes de recours en dehors de ceux prévus par des lois, et l'utilisation de ces mécanismes par les organisations a connu une augmentation de 70 %. Elles classent bon nombre des allégations comme suit :

- 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 (172, soit 54 %)
- autres mesures prises, notamment une recommandation de parler à son gestionnaire, à un ombud ou à un conseiller en valeurs et en éthique, ou l'aiguillage vers le Programme d'aide aux employés (56, soit 18 %)

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 d'informations reçues est insuffisant et aucune information supplémentaire n'a été fournie par le divulgateur
- trop de temps s'est écoulé depuis que l'acte répréhensible allégué a été commis
- 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
- des questions d'éthique ou de conflit d'intérêts étaient en jeu et pouvaient être mieux traitées par le gestionnaire et un conseiller en valeurs et en éthique
- le problème pourrait être mieux résolu par le bureau de l'ombud de l'organisation
- le divulgateur avait besoin de soutien au moyen du Programme d'aide aux employés

- l'objet a été jugé frivole, malveillant ou vexatoire

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

- le problème a été résolu de façon informelle
- le divulgateur a été redirigé vers une autorité en matière de sécurité, une autorité financière ou le commissaire à l'intégrité du secteur public ⁶

Allégations reportées à l'exercice suivant

Les allégations sont reportées à l'exercice suivant lorsque les conclusions (c.-à-d. de donner suite ou non et les résultats subséquents, y compris un constat d'acte répréhensible) ne sont pas présentées avant le 31 mars. Les organisations ont déclaré avoir reporté 651 allégations en 2025-2026. Compte tenu de l'augmentation du nombre d'allégations reçues en 2024-2025 (727) par rapport à l'exercice précédent (425), il est raisonnable qu'un nombre plus élevé d'allégations soit reporté.

Partie 3 : Enquêtes, conclusions et mesures correctives

▼ Dans cette section

- [Enquêtes](#)
- [Constats 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 :

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

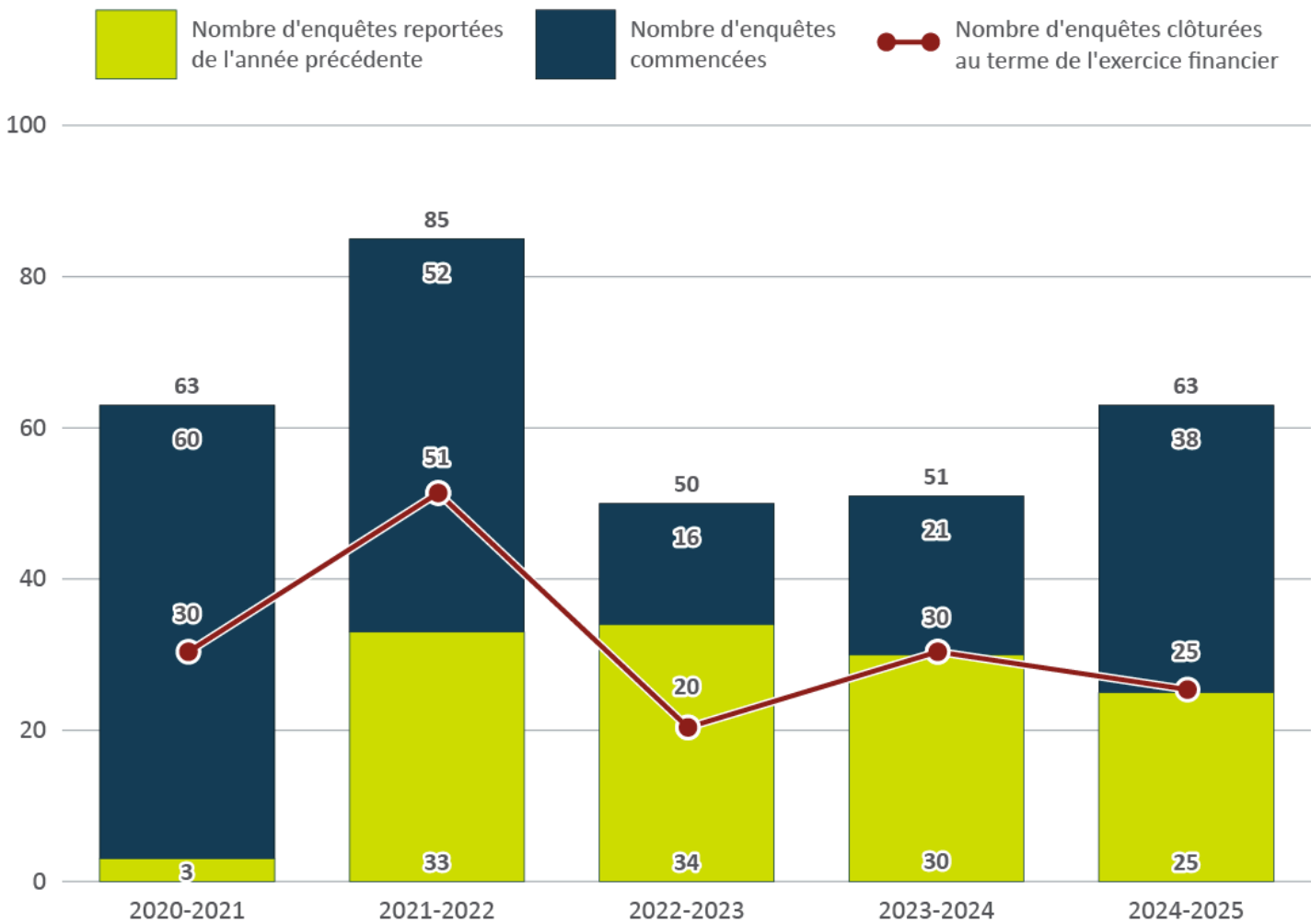
Enquêtes

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, elle n'est pas considérée comme une enquête; cependant, les analyses préliminaires peuvent tout de même mener à un constat d'acte répréhensible ou à la mise en place de mesures correctives (voir la figure 6).

Les enquêtes organisationnelles peuvent être menées par des enquêteurs membres du personnel ou recrutés dans le cadre d'une offre à commandes principale et nationale (OCPN).

Figure 6 : Enquêtes reportées des exercices précédents, commencées et achevées au cours de l'exercice



▼ Figure 6 - Version textuelle

Type	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Nombre d'enquêtes reportées de l'année précédente	3	33	34	30	25
Nombre d'enquêtes commencées dans l'exercice	60	52	16	21	38
Enquêtes totale	63	85	50	51	63
Enquêtes achevées dans l'exercice	30	51	20	30	25

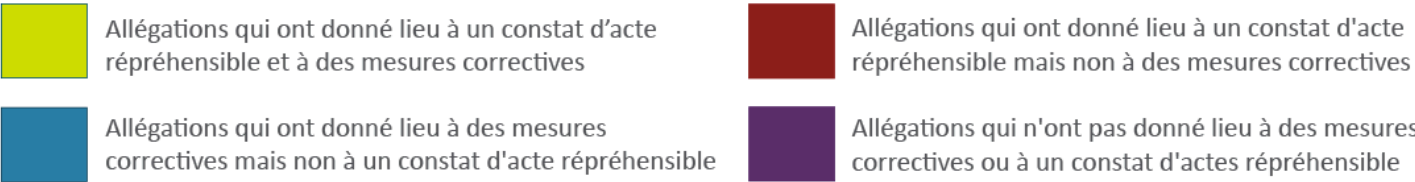
En 2024-2025, 63 enquêtes ont été lancées ou sont en cours, ce qui est une augmentation par rapport aux 51 enquêtes lancées ou en cours en 2023-2024. Au 31 mars 2025, 25 enquêtes ont été achevées. Cela représente cinq enquêtes de moins que lors de l'exercice précédent.

Il y avait 38 enquêtes toujours en cours à la fin de 2024-2025, qui se poursuivront en 2025-2026.

Constats d'actes répréhensibles et mesures correctives

Les enquêtes peuvent mener à un constat d'acte répréhensible et à des mesures correctives, à des mesures correctives sans constat d'acte répréhensible, à un constat d'acte répréhensible sans mesure corrective, ou à aucun constat d'acte répréhensible et à aucune mesure corrective.

Figure 7 : Résultats des enquêtes sur les allégations



Type	2020–21	2021–22	2022–23	2023–24	2024–25
Allégations qui ont donné lieu à des mesures correctives mais non à un constat d’acte répréhensible	7	22	2	8	17
Allégations qui n’ont pas donné lieu à des mesures correctives ou à un constat d’acte répréhensible	93	164	309	160	78

En 2024-2025, les 25 enquêtes achevées au 31 mars 2025 ont permis d’examiner 38 allégations et entraîné ce qui suit :

- 20 allégations ont donné lieu à un constat d’acte répréhensible et à des mesures correctives ⁷
- 17 allégations ont donné lieu à des mesures correctives sans constat d’acte répréhensible
- une allégation a donné lieu à un constat d’acte répréhensible sans mesures correctives

Parmi les 116 allégations les organisations ont donné suite, 78 n'ont donné lieu à aucune constatation d'acte répréhensible ni à aucune mesure corrective.

En moyenne, il a fallu 191 jours ouvrables pour achever les enquêtes.

Partie 4 : Activités de formation et de sensibilisation

Cette année, alors que le greffier du Conseil privé continue de mettre l’accent 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. Ces activités ont probablement eu une incidence sur la sensibilisation générale des fonctionnaires à la *Loi*.

En collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), l’École de la fonction publique du Canada (EFPC) et le Bureau du Conseil privé (BCP) ont organisé, les 15 et 16 octobre, un colloque ⁸ sur les valeurs et l’éthique, invitant les fonctionnaires à se pencher sur les points suivants :

- revigorer l'engagement envers les valeurs et l'éthique de la fonction publique
- le lien entre cet engagement et l’Appel à l’action en faveur de la lutte contre le racisme, de l’équité et de l’inclusion dans la fonction publique fédérale
- la façon dont cet engagement influe sur le travail des fonctionnaires au quotidien
- la manière dont la fonction publique doit se préparer en vue de l’avenir

Le Parcours d’apprentissage sur les valeurs et l’éthique a été élargi afin d’y inclure l’enregistrement des présentations faites lors du colloque ainsi que des outils utiles, comme :

- des balados et des outils de travail
- une trousse d’outils pour discuter des valeurs et de l’éthique conçue pour mener des¹⁹ conversations d’équipe basées sur des scénarios

- des liens vers des formations de base et complémentaires
- des liens vers le guide suivant mis à jour [Les valeurs au quotidien : Guide de discussion du Code de valeurs et d'éthique du secteur public](#)

En 2024-2025, les organisations du secteur public fédéral ont répondu aux demandes du greffier en effectuant les tâches suivantes :

- mise à jour de leur code de conduite organisationnel
- production de rapports sur la divulgation d'actes répréhensibles et d'inconduites au sein de l'organisation
- élaboration de méthodes permettant à leurs employés de présenter chaque année des attestations de conflits d'intérêts
- intégration de la responsabilité conséquente dans les progrès réalisés en vue de donner suite à l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale tout au long du cycle de rendement annuel

En plus de produire les rapports sur la divulgation d'actes répréhensibles et d'inconduites d'ici le printemps 2025, 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 qu'elle leur offre. Les méthodes les plus couramment utilisées, par ordre de fréquence, étaient les suivantes ⁹ :

- Vidéos, présentations et assemblées générales
- Affiches, formations et séances d'information
- Courriels, bulletins d'information et ateliers
- Brochures, articles sur l'intranet et messages sur les médias sociaux
- Bulletins et foire aux questions (FAQ)

Partie 5 : Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines – activités à l'appui de milieux de travail éthiques

▼ Dans cette section

- [Intégrité et éthique](#)
- [Diversité et inclusion en milieu de travail](#)
- [Le Plan d'action pour les fonctionnaires noirs](#)
- [Prévention et résolution du harcèlement et de la violence dans le milieu de travail](#)
- [Santé mentale en milieu de travail](#)
- [Engagement international](#)

Intégrité et éthique

Le Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines (BDPRH) sert de point central pour promouvoir l'excellence en matière de gestion des personnes dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. Dans le cadre de ce mandat, le BDPRH élabore et diffuse des politiques, des lignes directrices et des documents d'orientation dans les domaines de l'intégrité et de l'éthique afin de favoriser un milieu de travail éthique et sain. En ce qui concerne le présent rapport, les politiques, les programmes et les initiatives du BDPRH décrits ci-dessous contribuent à instaurer un environnement de travail dans lequel les fonctionnaires connaissent les ressources disponibles pour résoudre les problèmes en milieu de travail et se sentent à l'aise de présenter des demandes de renseignements ou de signaler des allégations d'actes répréhensibles possibles.

Il incombe également au BDPRH d'appuyer 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 de soutenir le président du Conseil du Trésor dans l'exercice de ses responsabilités dans le cadre de la *Loi* visant à promouvoir des pratiques éthiques dans l'ensemble du secteur public.

Agents principaux et communautés de pratique

Le centre de politique du BDPRH collabore avec le Commissariat à l'intégrité du secteur public, le Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs, les organisations du secteur public, les agents supérieurs chargé des divulgations interne, les organisations internationales, les agents négociateurs et d'autres parties prenantes qui s'intéressent à l'intégrité et à l'éthique dans le milieu de travail du secteur public fédéral.

En particulier, le BDPRH facilite la création de communautés de pratique à l'échelle du gouvernement en diffusant de l'information et en organisant les réunions du Réseau interministériel sur la divulgation interne (RIDI) et du Réseau interministériel sur les valeurs et l'éthique (RIVE). Ces réunions permettent de discuter et de collaborer sur les valeurs et l'éthique, le leadership éthique, la promotion d'une culture axée sur un milieu de travail sain, la gestion des risques éthiques, comme les conflits d'intérêts, et la mise en valeur de l'intégrité dans le secteur public. Les réunions du RIDI offrent l'occasion de mettre en commun les stratégies et les développements récents en matière de divulgation d'actes répréhensibles, de protection contre les représailles et d'autres sujets connexes.

Autres activités

En collaboration avec l'EFPC, le centre de politique du BDPRH est en train de mettre à jour les cours obligatoire « Fondements des valeurs et de l'éthique » destiné aux employés et aux gestionnaires. Le centre a également élaboré le document intitulé Lignes directrices pour les fonctionnaires concernant l'utilisation personnelle des médias sociaux dans lequel il donne des conseils fondés sur des valeurs aux fonctionnaires pour les aider à trouver un équilibre entre leur liberté d'expression et leur obligation de loyauté envers l'employeur.

Afin d'éclairer, de soutenir et de renforcer la gestion des personnes dans la fonction publique fédérale et d'autres pratiques au sein du gouvernement, le BDPRH mène le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF), tous les deux ans. Au total, 186 635 employés de 93 ministères et organismes fédéraux ont répondu au plus récent SAFF, qui a permis de recueillir des renseignements entre le 28 octobre 2024 et le 31 décembre 2024.

Le SAFF comprend des questions qui évaluent la perception qu'ont les fonctionnaires de l'environnement éthique dans leur milieu de travail. Les résultats donnent un aperçu de la mesure dans laquelle les fonctionnaires se sentent outillés pour faire face aux dilemmes liés aux valeurs et à l'éthique. Les réponses aux questions portant sur l'éthique ont été analysées après ventilation des données par catégorie :

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

Principaux résultats relatifs aux valeurs et à l'éthique sur le lieu de travail tirés du SAFF 2024 :

- Cinq des six questions relatives aux valeurs et à l'éthique sur le lieu de travail ont connu une baisse depuis 2019. Concernant la question restante, en 2019, 50 % des répondants estimaient pouvoir intenter un recours formel (par exemple, un grief, une plainte, un appel) sans crainte de représailles. Les réponses positives ont augmenté à 55 % en 2020 et à 56 % en 2022, avant de redescendre à 51 % en 2024
- Les personnes en situation de handicap ont systématiquement affiché les résultats les plus faibles sur ces six questions comparativement aux autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi
- Les fonctionnaires ont indiqué à 68 % qu'ils sauraient où aller pour obtenir de l'aide afin de régler un dilemme éthique ou un conflit entre les valeurs du milieu de travail. La communauté d'emploi de la sécurité fait ici figure d'exception, 51 % des répondants ayant répondu positivement à cette question
- Parmi les fonctionnaires, 68 % estiment que leur ministère ou organisme fait un bon travail de promotion des valeurs et de l'éthique dans le milieu de travail. Certains des résultats les plus élevés ont été observés dans les provinces de l'Atlantique (Nouveau-Brunswick [74 %], Nouvelle-Écosse [68 %], Île-du-Prince-Édouard [74 %] et Terre-Neuve-et-Labrador [76 %])
- À la question demandant s'ils estimaient pouvoir amorcer un processus de recours officiel (p. ex. grief, plainte, droit d'appel) sans crainte de représailles, 51 % des fonctionnaires ont répondu affirmativement. Cet indicateur a diminué après avoir atteint un sommet en 10 ans, soit 56 %, en 2022. Parmi les groupes démographiques professionnels ayant obtenu les résultats les plus élevés, citons les technologies de l'information (59 %), l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels, et le Centre de contact avec la clientèle (58 %).

Pas moins de 58 % des employés du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard ont également répondu positivement à cette question

L'annexe B fournit plus de détails sur les résultats du SAFF concernant l'éthique en milieu de travail.

Diversité et inclusion en milieu de travail

Une fonction publique diversifiée, équitable et inclusive est essentielle pour créer une culture de travail où tous les fonctionnaires, y compris les employés issus de groupes en quête d'équité, peuvent se sentir à l'aise de signaler des actes répréhensibles. Afin d'améliorer la culture organisationnelle et de favoriser des milieux de travail sûrs culturellement où les employés se sentent à l'aise de signaler des actes répréhensibles, le BDPRH a intensifié ses efforts pour promouvoir la diversité et l'inclusion en 2024-2025. Les initiatives et les activités mises en œuvre par le BDPRH comptent notamment :

- la collecte et la diffusion de données d'entreprise ventilées sur la composition et l'expérience des groupes et sous-groupes visés par l'équité en matière d'emploi, ainsi que l'élaboration d'une approche modernisée de déclaration volontaire afin de fournir des données sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et de favoriser un milieu de travail inclusif
- la réalisation d'un examen conjoint des programmes de formation sur la diversité et l'inclusion et des systèmes informels de résolution des conflits par le SCT et de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)
- la mise en valeur du modèle de maturité sur la diversité et l'inclusion en tant qu'outil facultatif d'auto-évaluation permettant d'informer les organisations des progrès réalisés dans les cinq dimensions de la diversité et de l'inclusion

Parmi les projets notables, citons l'élaboration de lignes directrices pour les éléments suivants :

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

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 sont confrontés 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

Le Plan d'action pour les fonctionnaires noirs

Les initiatives du Plan d'action pour les fonctionnaires noirs (Plan d'action) visent à mettre en place des initiatives de perfectionnement professionnel et de soutien en matière de santé mentale pour les fonctionnaires noirs. Le Groupe de travail pour les fonctionnaires noirs supervise l'élaboration et la mise en œuvre du Plan d'action. En 2024-2025, ce groupe de travail a réalisé des progrès significatifs dans la mise en œuvre du Plan d'action, notamment :

- En date de mars 2025, les améliorations axées sur les Noirs au Programme d'aide aux employés, mis en œuvre par Santé Canada, de porter à 130 de 43 le nombre de spécialistes de la santé mentale de son réseau qui s'identifient comme des personnes noires
- Les deux premières cohortes du Programme de développement en leadership pour les cadres supérieurs, mené par l'EFPC, ont commencé le programme en septembre 2024 et ont obtenu leur diplôme en avril 2025
- À la suite du succès de l'initiative de counseling professionnel et d'encadrement à l'intention des fonctionnaires des communautés noires, dirigée par la Commission de la fonction publique du Canada, on a décidé d'élargir cette initiative à l'hiver 2025 afin de permettre à davantage de fonctionnaires noirs d'accéder à ces services
- L'Initiative de formation en deuxième langue officielle à l'intention du personnel noir de la fonction publique, dirigée par le SCT, a été lancée à l'hiver 2025

Prévention et résolution du harcèlement et de la violence dans le milieu de travail

La création d'un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence est essentielle pour que les fonctionnaires puissent exprimer leurs préoccupations ou signaler des allégations d'actes répréhensibles sans crainte de représailles. Le BDPRH a pour mission d'aider les organisations de la fonction publique à prévenir et à contrer le harcèlement et la violence en milieu de travail. Cet objectif est atteint grâce à la mise en œuvre 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 SCT.

Le Centre d'expertise en santé et sécurité au travail (CE SST) du BDPRH collabore activement avec la communauté de pratique de la SST et avec la communauté de pratique des destinataires désignés. Pour soutenir ces communautés, le CE SST :

- répond à des centaines de demandes de renseignements
- offre des conseils et des orientations sur l'application du *Règlement* et de la *Directive*
- organise des discussions sur le transfert de connaissances
- participe à des activités d'apprentissage à l'échelle de la fonction publique
- dirige l'élaboration de formations et d'outils connexes

Principales initiatives :

- Guide de l'assurance qualité : Élaboré pour établir des normes élevées dans la gestion des enquêtes sur le harcèlement et la violence, tout en protégeant les droits des employés et en favorisant un environnement de travail sain et respectueux
- Plateforme GCÉchange : Mise en place pour faciliter l'échange d'information et améliorer la collaboration au sein des deux communautés de pratique

Le CE SST collabore également avec l'équipe de santé mentale. Par exemple, il a participé à l'élaboration de l'outil « Les chemins de la réussite » qui vise à :

- mettre à jour et clarifier les lignes directrices existantes
- fournir un soutien supplémentaire au besoin
- améliorer la convivialité du guide : Viser la réussite : un guide pour établir et maintenir un système de gestion de la santé et de la sécurité psychologiques au sein de la fonction publique fédérale

Le CE SST utilise divers outils de surveillance pour suivre les progrès, cerner les tendances et repérer les domaines qui nécessitent un soutien. Il compile le rapport annuel sur les cas de harcèlement et de violence de chaque organisation, produit chaque année depuis 2021.

Le BDPRH travaille également en étroite collaboration avec les principales parties prenantes, y compris les agents négociateurs par l'intermédiaire du Conseil national mixte, afin de prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail. Parmi les ressources récemment élaborées et publiées, on peut citer :

- le Guide de l'employé
- le Guide de l'employeur
- une FAQ qui fournit des précisions sur la nomination des enquêteurs et la conduite des enquêtes, conformément au *Règlement*

Santé mentale en milieu de travail

Les environnements de travail qui placent la santé et la sécurité psychologiques au cœur de leur priorité contribuent à prévenir les préjudices, à renforcer la confiance et à instaurer les conditions permettant aux employés de se sentir soutenus et entendus. Ces conditions favorisent en retour une participation accrue des employés et renforcent la confiance des fonctionnaires à exprimer leurs préoccupations relatives à des actes répréhensibles. Afin de favoriser une bonne santé mentale en milieu de travail, le BDPRH codirige le Centre d'expertise pour la santé mentale en milieu de travail avec l'AFPC. Le Centre aide les ministères à se conformer à la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail et à mettre en œuvre les objectifs de la Stratégie pour la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail.

En 2024-2025, les principales ressources élaborées ou mises à jour et promues par le Centre comprenaient :

- une étude conjointe de l'AFPC et du SCT sur les mécanismes de soutien en santé mentale pour les employés exposés à des risques de traumatismes dans le cadre de leurs fonctions

professionnelles

- une amélioration du Tableau de bord pour la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail, un outil statistiquement validé qui aide les organisations à mesurer les forces et les lacunes en matière de santé et de sécurité psychologiques
- les ressources disponibles sur le site du Centre, y compris celles qui sont destinées à soutenir les employés, les gestionnaires et les dirigeants
- un répertoire des pratiques prometteuses à la disposition des organisations de la fonction publique fédérale

Engagement international

En 2024-2025, le BDPRH a continué de collaborer avec des organisations et des organismes internationaux pour promouvoir l'intégrité à l'échelle mondiale et lutter contre la corruption. Grâce à ces engagements internationaux, le BDPRH se tient au courant des activités mondiales, de la recherche et du partage des connaissances sur l'intégrité, la responsabilité, la lutte contre la corruption et les pratiques exemplaires en matière de régimes de divulgation dans le monde, et y participe activement. La participation du BDPRH permet également de promouvoir les pratiques, les approches et les stratégies du Canada. Au cours de l'exercice 2024-2025, le Canada a notamment participé au Groupe de travail sur l'intégrité publique et la lutte contre la corruption de l'Organisation de coopération et de développement économiques, dans le cadre duquel le BDPRH contribue à renforcer la gouvernance du secteur public et à préserver l'intégrité liée à l'élaboration de politiques publiques.

Annexe A : Résumé des activités organisationnelles relatives à la divulgation

▼ Dans cette section

- A.1 Activités liées aux divulgations, de 2020-2021 à 2024-2025
- A.2 Organisations ayant fait état d'activités en application de la Loi au cours de l'exercice 2024-2025
- A.3 Organisations ayant déclaré un constat d'acte répréhensible aux termes de la Loi au cours de l'exercice 2024-2025
- A.4 Organisations ayant déclaré n'avoir mené aucune activité liée à des divulgations en 2024-2025
- A.5 Organisations n'ayant pas d'agent supérieur chargé de la divulgation d'actes répréhensibles et qui ont déclaré une exception aux termes du paragraphe 10 (4) de la Loi

Conformément au paragraphe 38.1 (1) de la *Loi*, les administrateurs généraux sont tenus d'établir un rapport sur les activités relatives aux divulgations faites dans leur organisation et de le₂₆ transmettre au dirigeant principal des ressources humaines dans les 60 jours suivant la fin de

chaque exercice. 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 conformément à 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 (CST) et les Forces armées canadiennes (FAC) ne soient pas assujettis à la *Loi*, ils étaient tenus d'établir leurs propres mécanismes de gestion des divulgations internes et de protection des divulgateurs contre les représailles. Le Conseil du Trésor était chargé d'approuver ces procédures comme étant semblables à celles énoncées dans la *Loi*. Les mécanismes du SCRS ont été approuvés en décembre 2009, ceux du CST en juin 2011 et ceux des FAC en avril 2012.

A.1 Activités liées aux divulgations, de 2020-2021 à 2024-2025

	2024-2025	2023-2024	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Demandes de renseignements généraux					
Nombre de demandes de renseignements généraux liées à la <i>Loi</i>	398	279	315	384	172

	2024-2025	2023-2024	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Activités de divulgation					
Nombre de fonctionnaires ayant fait des divulgations	279	250	152	194	123
Nombre de divulgations reçues	278	266	246	178	101
Nombre d'allégations reçues dans le cadre de divulgations aux termes de la <i>Loi</i>	727	425	356	378	169
Nombre d'allégations reportées des exercices précédents	359	330	277	160	192
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)	1 086	755	633	541	366
Nombre d'allégations auxquelles les organisations ont donné suite	116	199	323	190	111
Nombre d'allégations auxquelles les organisations n'ont pas donné suite	319	289	81	154 ²⁷	76

Activités de divulgation	2024-2025	2023-2024	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Nombre d'enquêtes ouvertes à la suite de divulgations	38	51	50	85	63
Nombre d'allégations ayant donné lieu à un constat d'acte répréhensible, mais n'ayant pas donné lieu à des mesures correctives	1	0	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Nombre d'allégations ayant donné lieu à des mesures correctives, mais n'ayant pas donné lieu à un constat d'acte répréhensible	17	8	2	22	7
Nombre d'allégations ayant donné lieu à un constat d'acte répréhensible et à des mesures correctives	20	31	12	4	12
Allégations qui n'ont pas donné lieu à des mesures correctives ou à un constat d'acte répréhensible	78	160	309	164	93

Organisations présentant des rapports	2024-2025	2023-2024	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Nombre d'organisations	140	138	135	136	137
Nombre d'organisations ayant indiqué avoir reçu des demandes de renseignements	44	40	38	35	30
Nombre d'organisations ayant déclaré la présentation d'allégations dans le cadre de divulgations	46	36	29	29	27
Nombre d'organisations ayant déclaré des constats d'actes répréhensibles	5	2	7	4	3
Nombre d'organisations ayant déclaré la prise de mesures correctives	8	5	7	6	6
Nombre d'organisations ayant déclaré avoir constaté la présence de problèmes systémiques menant à des actes répréhensibles	2	1	4	3	2
Nombre d'organisations n'ayant pas communiqué de renseignements sur des constats d'actes répréhensibles dans un délai de 60 jours	1	0	3	3	2

A.2 Organisations ayant fait état d'activités en application de la *Loi* au

cours de l'exercice 2024-2025 10[illegible]

Organisations ayant fait état d'activités en application de la Loi au cours de l'exercice 2024-2025	Demandes de renseignements généraux	Allégations reçues dans le cadre de divulgations								Enquêtes ouvertes	Allégations divulguées
		Allégations reçues dans le cadre de divulgations	Reportées de l'exercice 2023-2024	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 2025-2026		Constat d'acte répréhensible sans qu'il y ait eu de mesures correctives
Emploi et Développement social Canada (y compris Service Canada, Programme du travail et Commission de l'assurance-emploi du Canada)	64	22	9	3	0	0	0	0	28	1	0
Environnement et Changement climatique Canada	3	4	2	0	2	0	2	0	4	0	0
Exportation et développement Canada	2	7	0	3	0	0	0	0	4	0	0
Financement agricole Canada	51	29	2	21	1	0	0	1	9	9	0
Gendarmerie royale du Canada	12	259	184	0	24	24	0	0	419	11	0
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada	30	16	16	17	10	4	6	0	5	2	0
Innovation, Sciences et Développement économique Canada	27	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0
Les Ponts Jacques Cartier et Champlain Inc.	0	3	1	1	1	0	1	0	2	1	0
Marine Atlantique Inc.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ministère de la Défense nationale	13	20	13	0	16	6	6	4	17	1	0
Ministère de la Justice	8	9	7	0	5	2	1	2	11	0	0
Ministère des Finances	4	2	0	0	2	0	2	0	0	0	0
Monnaie royale canadienne	1	8	0	0	8	8	0	0	0	0	0
Musée canadien de l'histoire et Musée canadien de la guerre	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0
Musée canadien de la nature	0	6	0	0	6	0	0	6	0	0	0
Parcs Canada	1	4	0	0	0	0	0	0	4	1	0
Patrimoine canadien	4	2	0	0	1	0	0	1	1	1	0
Pêches et Océans Canada	5	9	1	0	3	0	3	0	7	0	0
Personnel des fonds non publics, Forces armées canadiennes	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Régie de l'énergie du Canada	0	2	0	0	2	0	2	0	0	0	0
Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada	1	38	0	0	3	0	3	0	35	0	0
											30

Organisations ayant fait état d'activités en application de la <i>Loi</i> au cours de l'exercice 2024-2025	Demandes de renseignements généraux	Allégations reçues dans le cadre de divulgations									Allégations divulguées
		Allégations reçues dans le cadre de divulgations	Reportées de l'exercice 2023-2024	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 2025-2026	Enquêtes ouvertes	Constat d'acte répréhensible sans qu'il y ait eu de mesures correctives
Ressources naturelles Canada	3	5	1	0	5	3	2	0	1	0	0
Santé Canada	9	2	0	0	2	0	2	0	0	0	0
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	0	4	0	0	1	0	1	0	3	0	0
Sécurité publique Canada	0	2	1	1	0	0	0	0	2	0	0
Service administratif des tribunaux judiciaires	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0
Service correctionnel du Canada	22	8	0	0	1	0	0	1	7	1	0
Services aux Autochtones Canada	15	1	4	4	1	0	0	1	0	1	0
Services partagés Canada	4	2	0	0	2	0	0	2	0	0	0
Services publics et Approvisionnement Canada	2	12	20	0	1	0	1	0	31	0	0
Société canadienne d'hypothèques et de logement	0	7	0	0	7	0	7	0	0	0	0
Société canadienne des postes	1	71	7	4	72	0	72	0	2	1	0
Société d'assurance-dépôts du Canada	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0
Statistique Canada	10	19	0	5	14	10	4	0	0	1	0
Transports Canada	0	7	4	4	0	0	0	0	7	1	1
VIA Rail Canada Inc.	12	2	0	0	2	0	1	1	0	0	0
Total général	398	727	359	116	319	91	172	56	651	38	1

A.3 Organisations ayant déclaré un constat d'acte répréhensible aux termes de la *Loi* au cours de l'exercice 2024-2025

Organisations	Lien vers le rapport publié
Banque de développement du Canada	<u>Actes répréhensibles fondés</u> : BDC
Affaires mondiales Canada	<u>Actes répréhensibles fondés : numéro de référence : PSDPA2023-0001</u>
	<u>Actes répréhensibles fondés : numéro de référence : PSDPA2020-0007</u>
	<u>Actes répréhensibles fondés : numéro de référence : PSDPA2022-0041</u>

Organisations	Lien vers le rapport publié
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada	<u>Actes répréhensibles fondés : numéro de référence : DS2024-001</u>
	<u>Actes répréhensibles fondés : numéro de référence : DS2024-002</u>
	<u>Actes répréhensibles fondés : numéro de référence : DS2024-003</u>
Ponts Jacques Cartier et Champlain	<u>Actes répréhensibles fondés : PJCC</u>
Transports Canada	<u>Actes répréhensibles fondés : TC</u>

A.4 Organisations ayant déclaré n'avoir mené aucune activité liée à des divulgations en 2024-2025

1. Administration canadienne de la sûreté du transport aérien
2. Administration de pilotage de l'Atlantique
3. Administration de pilotage des Grands Lacs
4. Administration de pilotage des Laurentides
5. Administration de pilotage du Pacifique Canada
6. Agence canadienne de développement économique du Nord
7. Agence canadienne de l'eau
8. Agence de la consommation en matière financière du Canada
9. Agence fédérale de développement économique pour le Nord de l'Ontario
10. Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario
11. Bibliothèque et Archives Canada
12. Bureau de l'enquêteur correctionnel du Canada
13. Bureau de la sécurité des transports du Canada
14. Bureau du commissaire au renseignement
15. Bureau du commissaire aux élections fédérales
16. Bureau du Conseil privé
17. Bureau du directeur des poursuites pénales
18. Bureau du secrétaire du gouverneur général
19. Bureau du surintendant des institutions financières
20. Bureau du vérificateur général du Canada
21. Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
22. Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada
23. Centre national des arts
24. Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada
25. Comité externe d'examen des griefs militaires
26. Commissariat à l'information du Canada

27. Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada
28. Commissariat à la magistrature fédérale Canada
29. Commissariat à la protection de la vie privée du Canada
30. Commissariat au lobbying du Canada
31. Commissariat aux langues officielles
32. Commission canadienne de sûreté nucléaire
33. Commission canadienne des droits de la personne
34. Commission canadienne du lait
35. Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la Gendarmerie royale du Canada
36. Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada
37. Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada
38. Commission des champs de bataille nationaux
39. Commission du droit d'auteur Canada
40. Commission du droit du Canada
41. Commission mixte internationale (section canadienne)
42. Conseil canadien des normes
43. Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés
44. Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
45. Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
46. Conseil des arts du Canada
47. Conseil des produits agricoles du Canada
48. Construction de Défense Canada
49. Corporation commerciale canadienne
50. Corporation de développement des investissements du Canada
51. Cour suprême du Canada
52. Destination Canada
53. Développement économique Canada pour le Pacifique
54. Développement économique Canada pour les Prairies
55. Développement économique Canada pour les régions du Québec
56. Énergie atomique du Canada limitée
57. Environnement et Changement climatique Canada
58. Femmes et Égalité des genres Canada
59. Fondation canadienne des relations raciales
60. Instituts de recherche en santé du Canada
61. Investir au Canada
62. Logement, Infrastructures et Collectivités Canada
63. Musée canadien de l'immigration du Quai 21
64. Musée canadien des droits de la personne
65. Musée des beaux-arts du Canada
66. Musée des sciences et de la technologie du Canada

67. Normes d'accessibilité Canada
68. Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public
69. Office de commercialisation du poisson d'eau douce
70. Office de surveillance des activités en matière de sécurité nationale et de renseignement
71. Office des transports du Canada
72. Office national du film
73. Pétrole et gaz des Indiens du Canada
74. Savoir polaire Canada
75. Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes
76. Secrétariat du Comité des parlementaires sur la sécurité nationale et le renseignement
77. Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs
78. Société d'assurance-dépôts du Canada
79. Société des ponts fédéraux Limitée
80. Société immobilière du Canada Limitée
81. Société Radio-Canada (SRC)/Canadian Broadcasting Corporation (CBC)
82. Téléfilm Canada
83. Tribunal des anciens combattants (révision et appel)

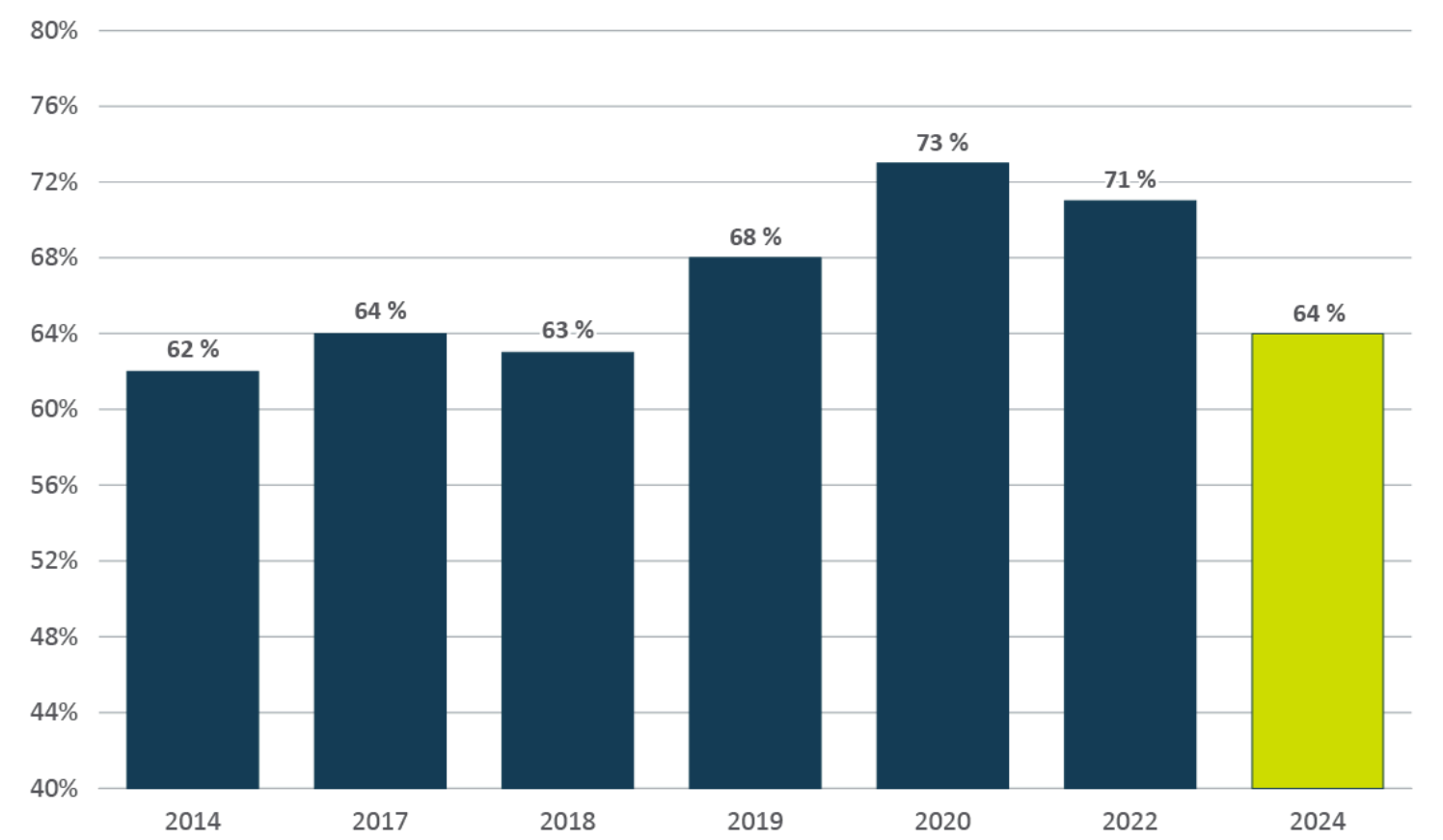
A.5 Organisations n'ayant pas d'agent supérieur chargé de la divulgation d'actes répréhensibles et qui ont déclaré une exception aux termes du paragraphe 10 (4) de la Loi

1. Bureau de la sécurité des transports du Canada
2. Bureau du commissaire au renseignement
3. Bureau du commissaire aux élections fédérales
4. Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada
5. Comité externe d'examen des griefs militaires
6. Commissariat à la protection de la vie privée du Canada
7. Commissariat au lobbying du Canada
8. Commissariat aux langues officielles
9. Commission canadienne du lait
10. Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada
11. Commission du droit du Canada
12. Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés
13. Fondation canadienne des relations raciales
14. Musée canadien de l'immigration du Quai 21
15. Office de commercialisation du poisson d'eau douce
16. Office national du film
17. Savoir polaire Canada
18. Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes
19. Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs

Annexe B : Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux

Les données présentées dans cette annexe proviennent des résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2024.

Figure B1 : Réponses positives à la question 33 du SAFF - « Les cadres supérieurs de mon ministère ou organisme montrent l'exemple par leur comportement éthique », de 2014 à 2024

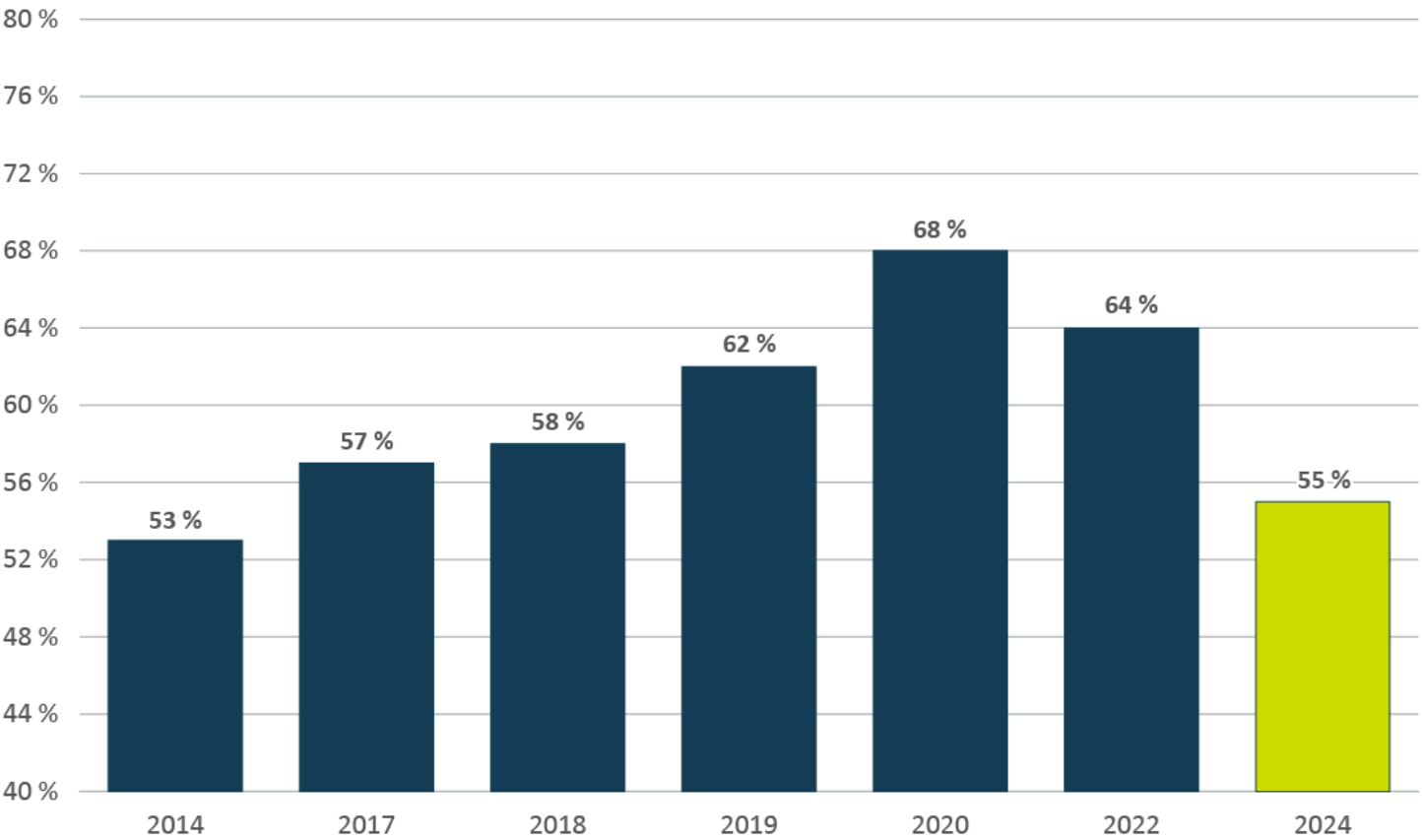


▼ Figure B1 - Version textuelle

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

Année du sondage	Réponses positives
2024	64 %

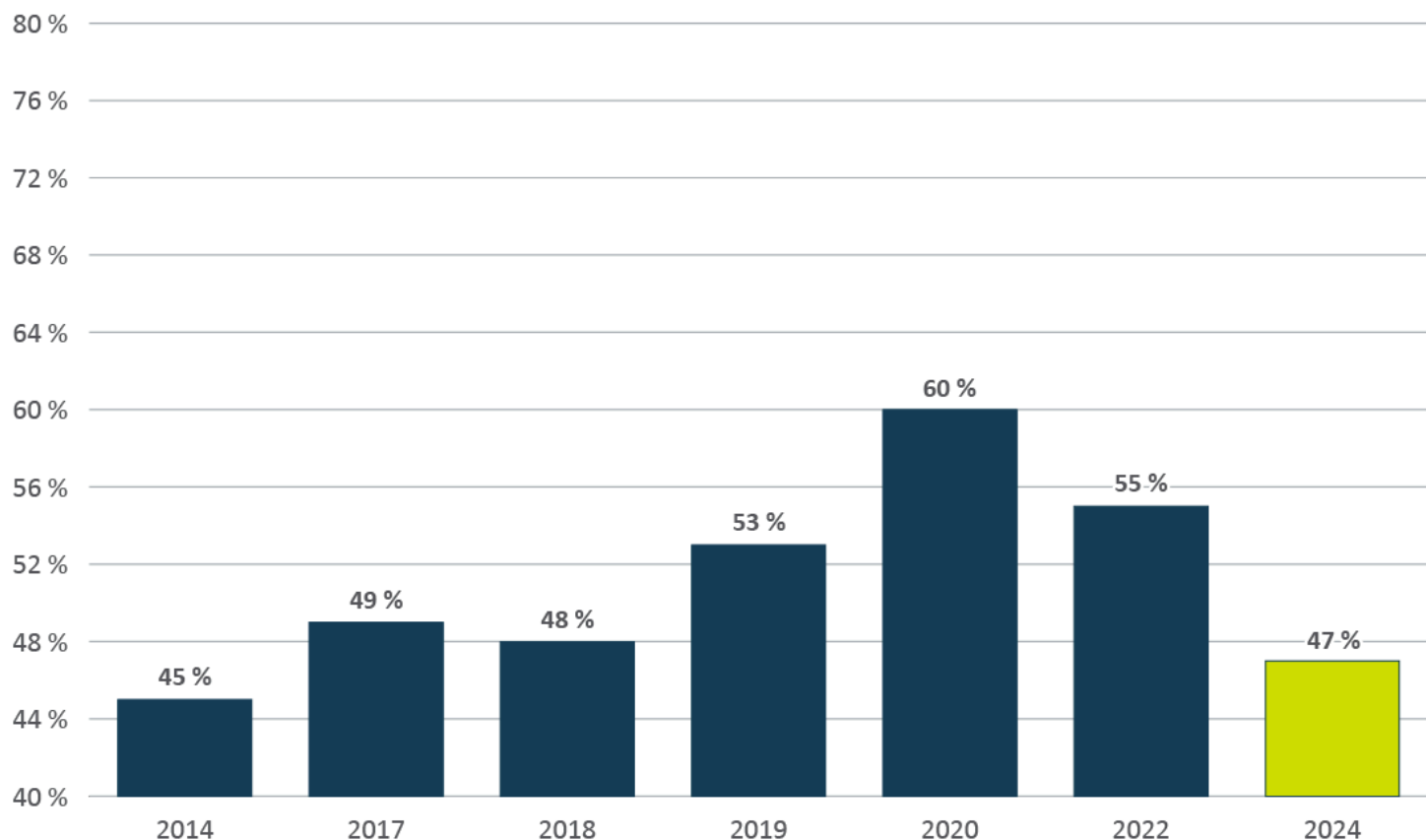
Figure B2 : Réponses positives à la question 34 du SAFF - « J’ai confiance en la haute direction de mon ministère ou organisme », de 2014 à 2024



▼ Figure B2 - Version textuelle

Année du sondage	Réponses positives
2014	53 %
2017	57 %
2018	58 %
2019	62 %
2020	68 %
2022	64 %
2024	55 %

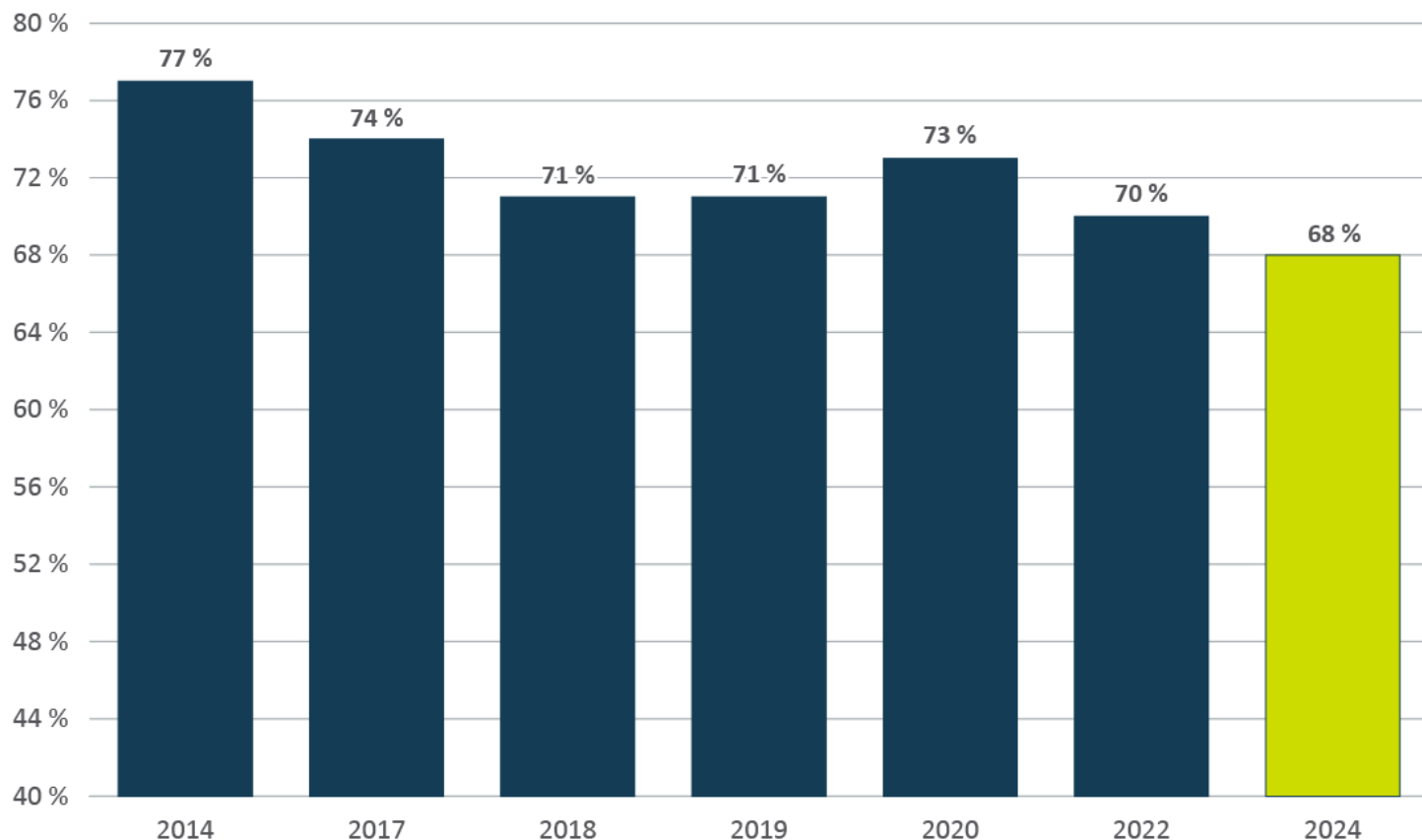
Figure B3 : Réponses positives à la question 35 du SAFF - « La haute direction de mon ministère ou organisme prend des décisions efficaces et opportunes », de 2014 à 2024



▼ Figure B3 - Version textuelle

Année du sondage	Réponses positives
2014	45 %
2017	49 %
2018	48 %
2019	53 %
2020	60 %
2022	55 %
2024	47 %

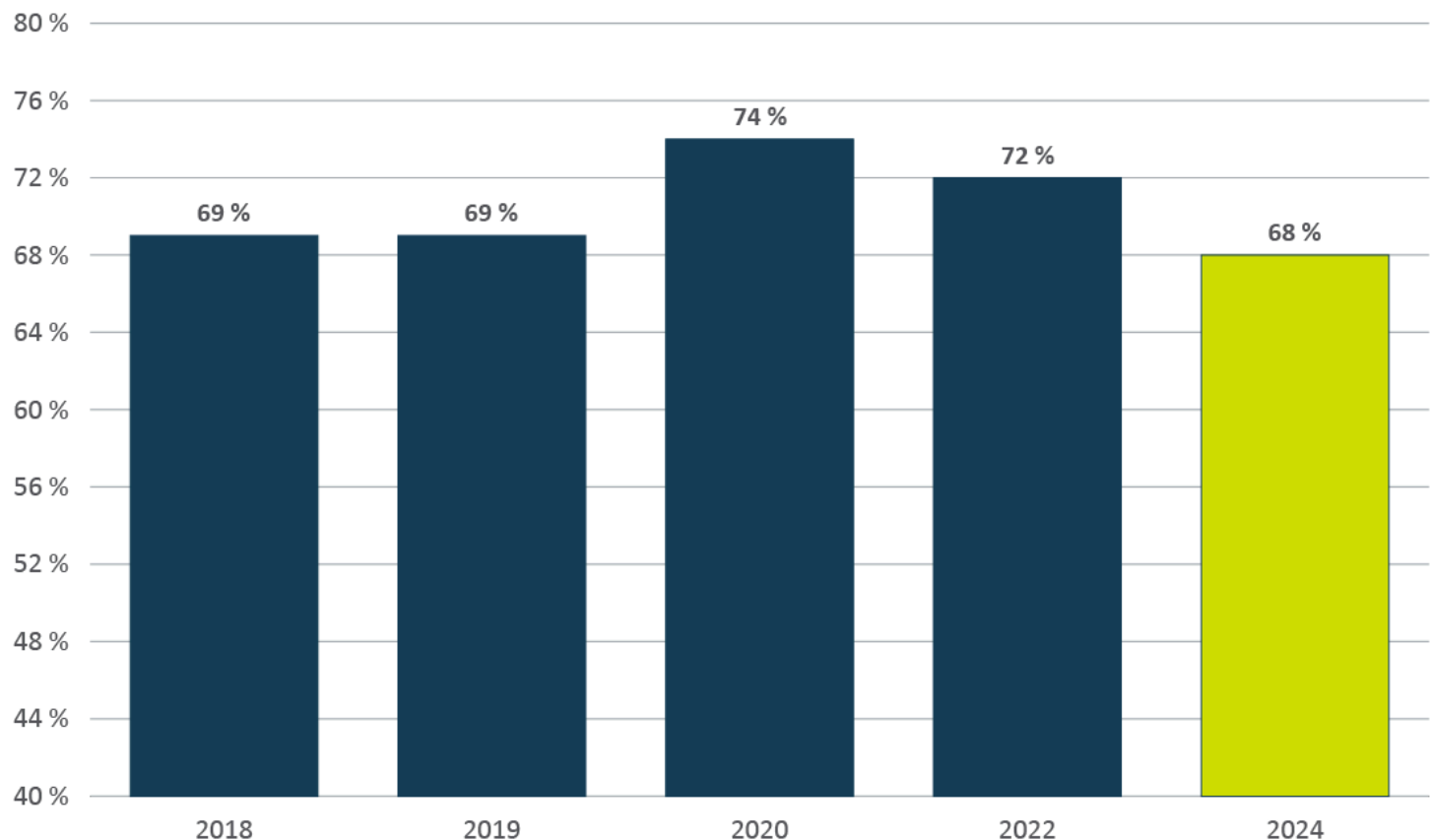
Figure B4 : Réponses positives à la question 40 du SAFF - « Si j'étais confronté(e) à un dilemme éthique ou à un conflit entre les valeurs du milieu de travail, je saurais où aller pour obtenir de l'aide afin de régler le problème », de 2014 à 2024



▼ Figure B4 - Version textuelle

Année du sondage	Réponses positives
2014	77 %
2017	74 %
2018	71 %
2019	71 %
2020	73 %
2022	70 %
2024	68 %

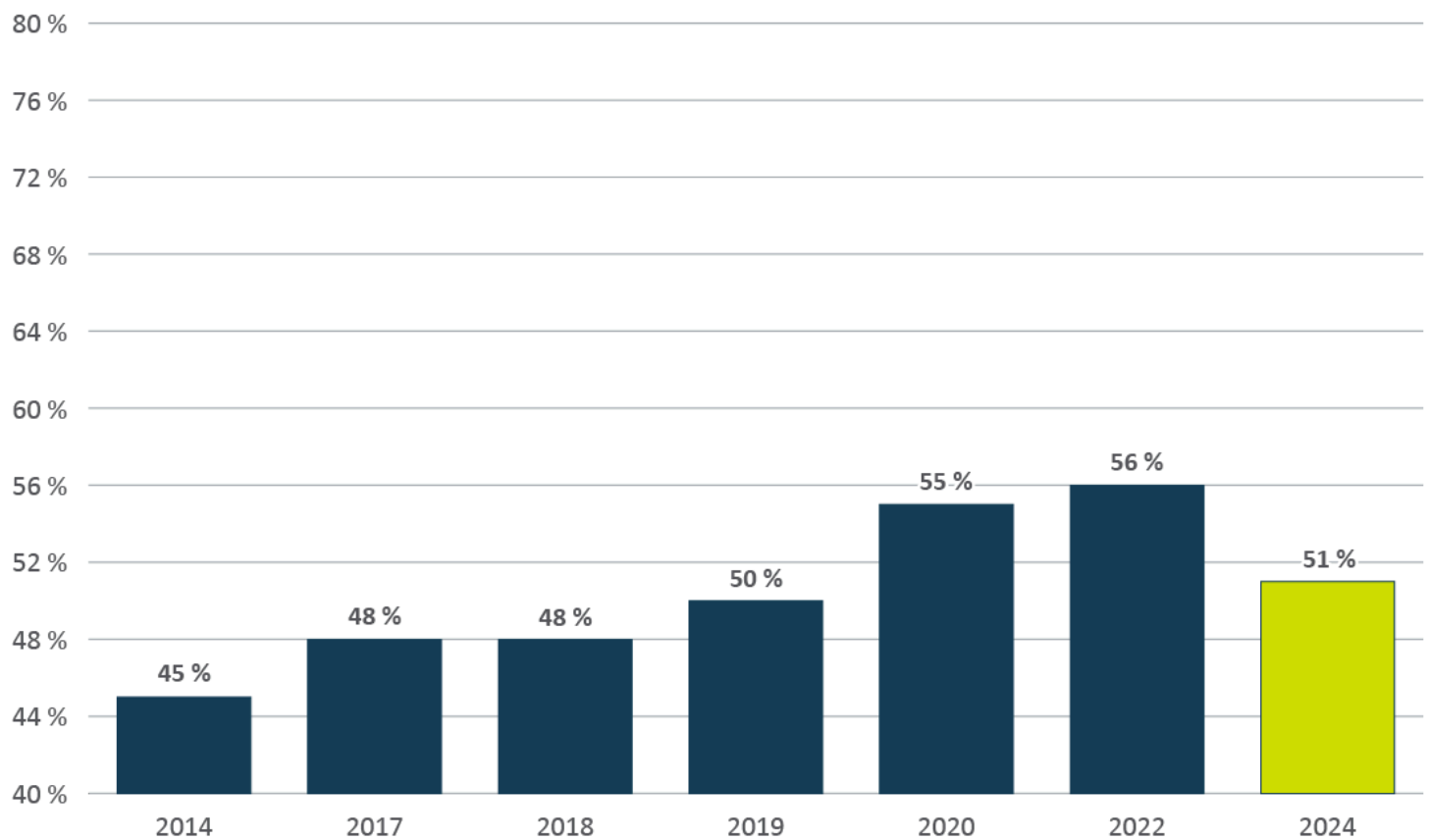
Figure B5 : Réponses positives à la question 41 du SAFF - « Mon ministère ou organisme fait un bon travail de promotion des valeurs et de l'éthique dans le milieu de travail », de 2018 à 2024



▼ Figure B5 - Version textuelle

Année du sondage	Réponses positives
2018	69 %
2019	69 %
2020	74 %
2022	72 %
2024	68 %

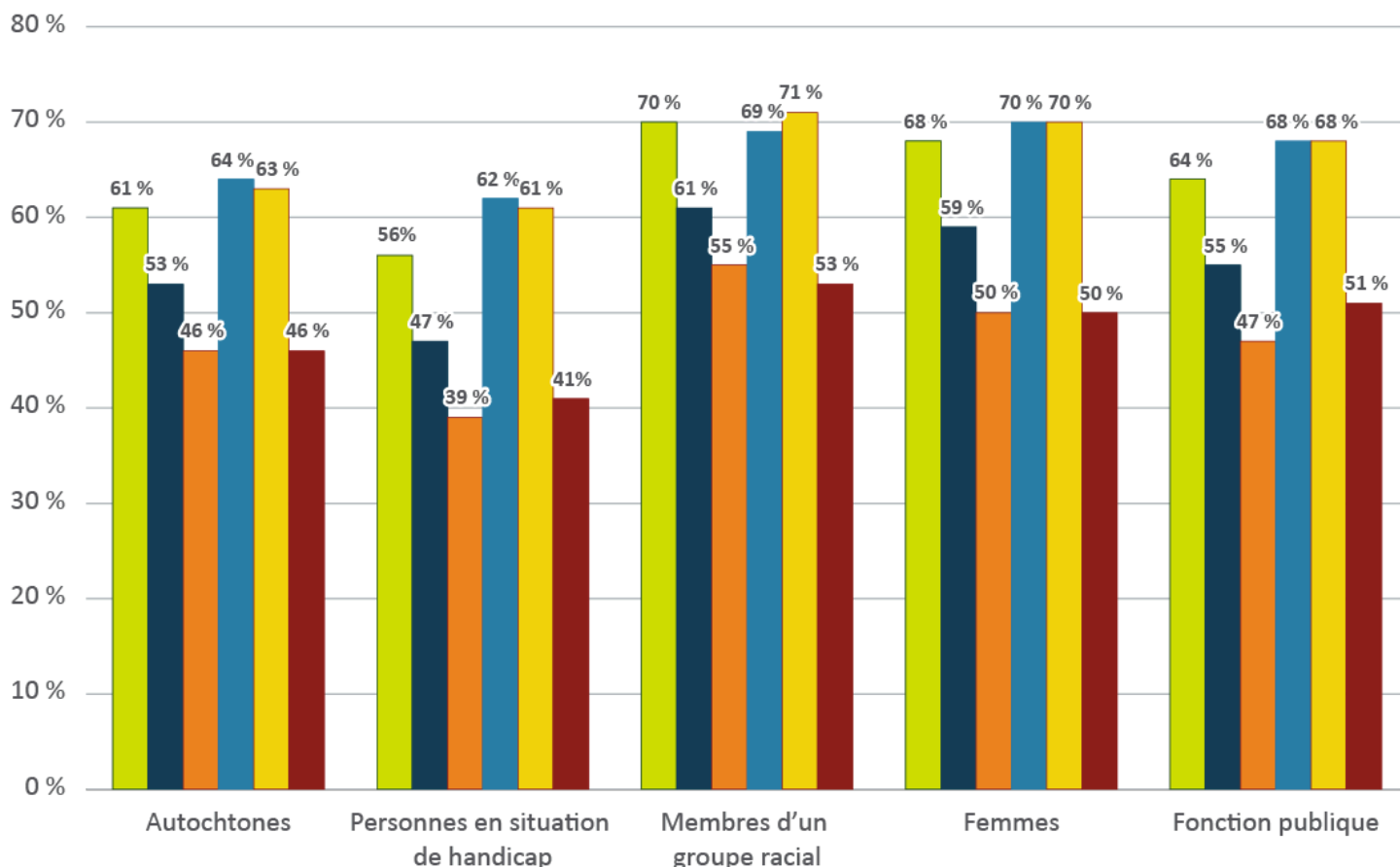
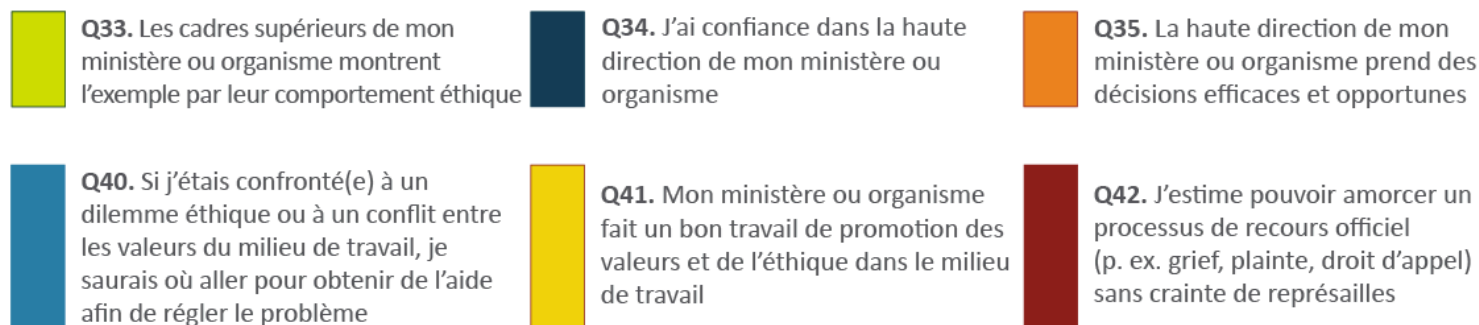
Figure B6 : Réponses positives à la question 42 du SAFF - « J’estime pouvoir amorcer un processus de recours officiel (p. ex. grief, plainte, droit d’appel) sans crainte de représailles », de 2014 à 2024



▼ Figure B6 - Version textuelle

Année du sondage	Réponses positives
2014	45 %
2017	48 %
2018	48 %
2019	50 %
2020	55 %
2022	56 %
2024	51 %

Figure B7 : Pourcentages de réponses positives à six questions du SAFF 2024, par groupe d'équité en matière d'emploi et pour l'ensemble de la fonction publique



▼ Figure B7 - Version textuelle

- **Q33.** Les cadres supérieurs de mon ministère ou organisme montrent l'exemple par leur comportement éthique
- **Q34.** J'ai confiance dans la haute direction de mon ministère ou organisme
- **Q35.** La haute direction de mon ministère ou organisme prend des décisions efficaces et opportunes
- **Q40.** 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
- **Q41.** Mon ministère ou organisme fait un bon travail de promotion des valeurs et de l'éthique dans le milieu de travail
- **Q42.** J'estime pouvoir amorcer un processus de recours officiel (p. ex. grief, plainte, droit d'appel) sans crainte de représailles

Questions	Autochtones	Personnes en situation de handicap	Membres d'un groupe racial	Femmes	Fonction publique
Q33	61 %	56 %	70 %	68 %	64 %
Q34	53 %	47 %	61 %	59 %	55 %
Q35	46 %	39 %	55 %	50 %	47 %
Q40	64 %	62 %	69 %	70 %	68 %
Q41	63 %	61 %	71 %	70 %	68 %
Q42	46 %	41 %	53 %	50 %	51 %

Tableau B1 : Pourcentages de réponses positives à six questions du SAFF 2024, par province, territoire et région de la capitale nationale

Province, territoire ou région de la capitale nationale	Q33. Les cadres supérieurs de mon ministère ou organisme montrent l'exemple par leur comportement éthique.	Q34. J'ai confiance en la haute direction de mon ministère ou organisme.	Q35. La haute direction de mon ministère ou organisme prend des décisions efficaces et opportunes.	Q40. 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.	Q41. Mon ministère ou organisme fait un bon travail de promotion des valeurs et de l'éthique dans le milieu de travail.	Q42. J'estime pouvoir amorcer un processus de recours officiel (p. ex. grief, plainte, droit d'appel) sans crainte de représailles.
Extérieur du Canada	58 %	49 %	36 %	75 %	66 %	40 %
Territoires du Nord-Ouest	68 %	58 %	52 %	73 %	72 %	57 %
Saskatchewan	63 %	56 %	49 %	68 %	66 %	51 %
Colombie-Britannique	60 %	51 %	43 %	66 %	63 %	49 %
Alberta	60 %	52 %	46 %	65 %	64 %	49 %
Yukon	71 %	62 %	54 %	71 %	66 %	53 %
Nouvelle-Écosse	64 %	56 %	48 %	69 %	68 %	54 %
Ontario (sauf la région de la capitale nationale)	63 %	55 %	48 %	67 %	66 %	51 %
Nunavut	70 %	66 %	61 %	59 %	67 %	54 %
Québec (sauf la région de la capitale nationale)	62 %	48 %	38 %	63 %	66 %	50 %
Manitoba	64 %	56 %	49 %	70 %	69 %	54 %
Région de la capitale nationale	66 %	56 %	47 %	68 %	69 %	50 %
Nouveau-Brunswick	72 %	64 %	56 %	73 %	74 %	58 %
Île-du-Prince-Édouard	72 %	65 %	57 %	73 %	74 %	58 %
Terre-Neuve-et-Labrador	73 %	66 %	56 %	76 %	77 %	57 %

Tableau B2 : Pourcentages de réponses positives à six questions du SAFF 2024, par mandat organisationnel et pour l'ensemble de la fonction publique

Mandat organisationnel	Q33. Les cadres supérieurs de mon ministère ou organisme montrent l'exemple par leur comportement éthique.	Q34. J'ai confiance en la haute direction de mon ministère ou organisme.	Q35. La haute direction de mon ministère ou organisme prend des décisions efficaces et opportunes.	Q40. 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.	Q41. Mon ministère ou organisme fait un bon travail de promotion des valeurs et de l'éthique dans le milieu de travail.	Q42. J'estime pouvoir amorcer un processus de recours officiel (p. ex. grief, plainte, droit d'appel) sans crainte de représailles.
Autre mandat	60 %	51 %	41 %	69 %	63 %	39 %
Sécurité et secteur militaire	56 %	48 %	41 %	62 %	58 %	48 %
Affaires et développement économique	66 %	58 %	49 %	67 %	68 %	48 %

Mandat organisationnel	Q33. Les cadres supérieurs de mon ministère ou organisme montrent l'exemple par leur comportement éthique.	Q34. J'ai confiance en la haute direction de mon ministère ou organisme.	Q35. La haute direction de mon ministère ou organisme prend des décisions efficaces et opportunes.	Q40. 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.	Q41. Mon ministère ou organisme fait un bon travail de promotion des valeurs et de l'éthique dans le milieu de travail.	Q42. J'estime pouvoir amorcer un processus de recours officiel (p. ex. grief, plainte, droit d'appel) sans crainte de représailles.
À vocation scientifique	65 %	55 %	45 %	67 %	68 %	50 %
Justice, cours et tribunaux	69 %	59 %	51 %	71 %	70 %	48 %
Organismes centraux et opérations gouverne-mentales	69 %	59 %	51 %	72 %	72 %	54 %
Affaires sociales et culture	69 %	59 %	50 %	70 %	72 %	53 %
Agents du Parlement	72 %	61 %	51 %	74 %	74 %	56 %
Application et réglementation	67 %	56 %	49 %	69 %	71 %	54 %
Fonction publique	64 %	55 %	47 %	68 %	68 %	51 %

Tableau B3 : Pourcentages de réponses positives à six questions du SAFF 2024, par communauté d’emploi

Communauté d’emploi	Q33. Les cadres supérieurs de mon ministère ou organisme montrent l'exemple par leur comportement éthique.	Q34. J'ai confiance en la haute direction de mon ministère ou organisme.	Q35. La haute direction de mon ministère ou organisme prend des décisions efficaces et opportunes.	Q40. 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.	Q41. Mon ministère ou organisme fait un bon travail de promotion des valeurs et de l'éthique dans le milieu de travail.	Q42. J'estime pouvoir amorcer un processus de recours officiel (p. ex. grief, plainte, droit d'appel) sans crainte de représailles.
Sécurité	40 %	34 %	28 %	51 %	44 %	37 %
Professionnels de la santé	53 %	44 %	36 %	62 %	57 %	43 %
Politiques	63 %	54 %	45 %	66 %	63 %	42 %
Services juridiques	70 %	60 %	52 %	70 %	70 %	44 %
Réglementation fédérale	62 %	51 %	42 %	70 %	67 %	49 %
Aucun de ces domaines	59 %	51 %	43 %	64 %	62 %	48 %
Gestion de projet	66 %	55 %	45 %	67 %	67 %	47 %
Communications ou affaires publiques	68 %	58 %	48 %	69 %	70 %	50 %
Conformité, inspection et application de la loi	57 %	47 %	40 %	65 %	63 %	47 %
Sciences et technologie	65 %	51 %	41 %	66 %	69 %	54 %
Biens immobiliers	62 %	53 %	43 %	67 %	67 %	50 %
Évaluation	62 %	52 %	42 %	67 %	66 %	48 %
Autres services destinés au public	65 %	57 %	49 %	68 %	68 %	52 %
Administration et opérations	69 %	61 %	53 %	71 %	71 %	52 %
Gestion financière	70 %	62 %	54 %	69 %	71 %	52 %
Approvisionnement	70 %	60 %	52 %	70 %	72 %	53 %
Sciences des données	68 %	55 %	47 %	65 %	69 %	54 %
Gestion de l’information	69 %	59 %	51 %	71 %	71 %	57 %
Gestion du matériel	67 %	60 %	51 %	68 %	70 %	58 %
Ressources humaines	65 %	56 %	46 %	74 %	72 %	53 %
Services de bibliothèque	56 %	44 %	35 %	66 %	64 %	51 %
Audit interne	70 %	57 %	47 %	73 %	75 %	55 %
Technologie de l’information	68 %	57 %	50 %	70 %	72 %	59 %
Accès à l’information et protection des renseignements personnels	71 %	65 %	59 %	72 %	75 %	58 %
Centre de contact avec la clientèle	72 %	62 %	53 %	71 %	75 %	58 %

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

Figure C1 : Mécanisme de divulgation prévu par la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*

Réceptions 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 décision de l'agent supérieur.
- L'agent supérieur rend compte des conclusions de l'enquête et formule des recommandations quant aux mesures correctives à prendre, le cas échéant, à l'administrateur général pour décision.

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

La décision de l'administrateur général inclut-elle une constatation d'acte répréhensible?

Oui

L'administrateur général détermine si des mesures correctives seront également appliquées et les résultats sont rendus publics.

Non

Les divulgateur(s) est/sont informé(s), d'autres options de recours lui sont proposées, le cas échéant, et 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 dans le secteur public fédérale)
- 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)

Non

Des mesures correctives seront-elles appliquées?

Oui

L'administrateur général détermine les mesures correctives.

Non

Les parties sont informées et le dossier est clos.

▼ Figure C1 - Version textuelle

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'enquêteur recueille les éléments de preuve et s'entretient avec les témoins
- Les principes de justice naturelle et d'équité procédural sont respectés tout au long du processus d'enquête
- L'enquêteur achève le rapport pour décision de l'agent supérieur
- L'agent supérieur rend compte des conclusions de l'enquête et formule des recommandations quant aux mesures correctives à prendre, le cas échéant, à l'administrateur général pour décision

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

La décision de l'administrateur général inclut-elle une constatation d'acte répréhensible?

Oui

- L'administrateur général détermine si des mesures correctives seront également appliquées et les résultats sont rendus publics

Non

- Des mesures correctives seront-elles appliquées?

Oui

- L'administrateur général détermine les mesures correctives

Non

- Les parties sont informées et le dossier est clos

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

Non

Le(s) divulgateur(s) est/sont informé(s), d'autres options de recours lui sont proposées, le cas échéant, et 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 dans le secteur public fédéral*)

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

▼ 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 le gouverneur en conseil (p. ex. 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'un des actes suivants commis au sein du secteur public ou le concernant :

- la contravention d'une loi ou d'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 qui est faite de bonne foi par un fonctionnaire, selon le cas :

- en vertu de la *Loi*, au supérieur hiérarchique 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 ou l'autre des mesures ci-après prises à l'encontre d'un fonctionnaire qui a fait une divulgation protégée ou qui a collaboré de bonne foi à une enquête menée 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 aux termes 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 application 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 conformément à la *Loi*
- gérer les enquêtes sur les divulgations et déterminer s'il convient de donner suite à une divulgation conformément à 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
- 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 hiérarchique 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 non admissible)

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 selon 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 dans le cadre 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** Les fonctionnaires des organisations qui ont invoqué une exception peuvent faire une divulgation au commissaire à l'intégrité du secteur public du Canada.
- 2** Les divulgations faites au commissaire 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 Dans le rapport annuel de 2023-2024, les organisations ont indiqué que le nombre d'allégations reçues dans le cadre de divulgations qu'elles reporteront à 2024-2025 sera de 267. Diverses organisations ont modifié le nombre d'allégations soumises au cours de l'exercice, et ce nombre s'élève désormais à 359 allégations. La différence de 92 allégations s'explique par le fait que la Gendarmerie royale du Canada (GRC) a déterminé 82 allégations supplémentaires à reporter, et qu'il y a eu des augmentations au ministère de la Justice (+7), au ministère de la Défense nationale (+4), à Affaires mondiales Canada (+2) et à Services aux Autochtones Canada (+1). Il y a également eu des diminutions du nombre d'allégations, notamment à Patrimoine canadien (-1), à Emploi et Développement social Canada (-1), pour le personnel des fonds non publics des Forces armées canadiennes (-1) et à Services partagés Canada (-1).
- 4 Le total des allégations comprend les allégations reçues, celles transmises par d'autres organisations du secteur public et celles reportées des exercices précédents.
- 5 Les allégations peuvent faire l'objet de plus d'un recours différent.
- 6 Les réponses qualitatives sur les mesures prises qui n'étaient pas visées par la *Loi* ont été compilées à l'aide de Microsoft Copilot (intelligence artificielle) et validées par un analyste principal.
- 7 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.
- 8 Colloque : « Ce qui nous unit et nous définit : les valeurs et l'éthique à la fonction publique fédérale ».
- 9 Classées par ordre de fréquence à l'aide de Microsoft Copilot (intelligence artificielle) et validées par un analyste principal.
- 10 Au cours des dernières années, la collecte de données s'est améliorée grâce aux progrès technologiques, ce qui a entraîné des changements dans les processus de collecte. Il convient donc de faire preuve de discernement lors de la comparaison des données d'une année à l'autre, car quelques erreurs de données ont été relevées dans les rapports annuels précédents. Par exemple, en 2023-2024, il a été signalé qu'AMC avait lancé 12 enquêtes alors que seulement 3 l'avaient été au cours de cet exercice, et que l'ASFC avait lancé 11 enquêtes alors que seulement 3 l'avaient été. De telles erreurs de données n'ont pas d'incidence importante sur les tendances générales.

