

Commissariat à l'intégrité
du secteur public
du Canada



Office of the Public Sector
Integrity Commissioner
of Canada

RAPPORT ANNUEL 2019-2020

Dites-le-nous.
Vous êtes protégés.



Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada
60, rue Queen, 4^e étage
Ottawa (Ontario) K1P 5Y7
613-941-6400
Sans frais : 1-866-941-6400
info@psic-ispc.gc.ca

Remarque : La forme masculine est utilisée uniquement dans le but d'alléger le texte et désigne aussi bien les femmes que les hommes.

This document is also available in English.

© Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada, 2020
N° de cat. : PG1-3F-PDF
ISSN : 1925-7740

L'honorable George J. Furey, c.r.
Président du Sénat
Le Sénat du Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0A4

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le treizième Rapport annuel du Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada, rapport qui doit être déposé devant le Sénat conformément aux dispositions de l'article 38 de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles. Ce rapport concerne l'exercice financier qui s'est terminé le 31 mars 2020.

Le Rapport annuel pourra être renvoyé au Comité sénatorial permanent des finances nationales, en vertu du paragraphe 38(4) de la Loi.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma haute considération.



Joe Friday
Commissaire à l'intégrité du secteur public
Ottawa, juin 2020

L'honorable Anthony Rota, député
Président de la Chambre des communes
Chambre des communes du Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0A6

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le treizième Rapport annuel du Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada, rapport qui doit être déposé devant la Chambre des communes conformément aux dispositions de l'article 38 de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles. Ce rapport concerne l'exercice financier qui s'est terminé le 31 mars 2020.

Le Rapport annuel pourra être renvoyé au Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires, en vertu du paragraphe 38(4) de la Loi.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma haute considération.



Joe Friday
Commissaire à l'intégrité du secteur public
Ottawa, juin 2020



LOI SUR LA PROTECTION DES FONCTIONNAIRES DIVULGATEURS D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES

L'administration publique fédérale est une institution nationale essentielle au fonctionnement de la démocratie parlementaire canadienne. Il est dans l'intérêt public de maintenir et d'accroître la confiance du public dans l'intégrité des fonctionnaires.

La confiance dans les institutions publiques ne peut que profiter de la création de mécanismes efficaces de divulgation des actes répréhensibles et de protection des fonctionnaires divulgateurs, et de l'adoption d'un code de conduite du secteur public.

Les fonctionnaires ont un devoir de loyauté envers leur employeur et bénéficient de la liberté d'expression garantie par la Charte canadienne des droits et libertés et que la présente loi vise à atteindre l'équilibre entre ce devoir et cette liberté.

- Extrait du préambule

NOTRE VISION

En tant qu'organisation de confiance auprès de laquelle tous peuvent, de manière confidentielle et sans risque, faire une divulgation d'actes répréhensibles dans le secteur public fédéral, le Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada accroît la confiance du public dans l'intégrité des fonctionnaires et des institutions publiques.

NOTRE MISSION

Le Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada contribue à renforcer la reddition de comptes et à accroître la surveillance des activités du gouvernement ainsi :

- Fournir un processus indépendant et confidentiel pour recevoir les divulgations d'actes répréhensibles dans le secteur public fédéral, ou concernant ce dernier, provenant des fonctionnaires et du grand public, et pour faire enquête sur celles-ci;
- Déposer au Parlement des rapports sur les cas d'actes répréhensibles avérés et en formulant des recommandations de mesures correctives aux administrateurs généraux;
- Offrir un mécanisme qui vise à traiter les plaintes de représailles reçues des fonctionnaires et des anciens fonctionnaires dans le but de résoudre la situation, y compris par l'entremise de la conciliation et des renvois de cas au Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs.

NOS VALEURS

Le Commissariat obéit à un ensemble de valeurs qui définissent qui nous sommes et comment nous interagissons avec nos clients et intervenants :

RESPECT DE LA DÉMOCRATIE

Nous reconnaissons que les élus sont responsables devant le Parlement et par conséquent, devant la population canadienne, et qu'un secteur public non partisan est essentiel à notre système démocratique.

RESPECT ENVERS LES PERSONNES

Notre relation avec la population canadienne et les collègues doit être empreinte de respect, de dignité et d'équité.

INTÉGRITÉ

Nous nous conduisons d'une manière qui puisse résister à l'examen public le plus approfondi.

INTENDANCE

Nous utilisons et gérons judicieusement les ressources publiques.

EXCELLENCE

Nous nous efforçons d'exécuter un travail de haute qualité avec rigueur et promptitude.

IMPARTIALITÉ

Nous parvenons à des conclusions et à des recommandations impartiales et objectives, de manière indépendante.

CONFIDENTIALITÉ

Nous protégeons la confidentialité de toute information que nous obtenons dans le cadre de nos fonctions.



D'emblée, je tiens à reconnaître que le présent rapport annuel a été déposé durant une période sans précédent au Canada et pour la fonction publique fédérale. Le Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada (le Commissariat) a continué d'accepter les divulgations d'actes répréhensibles et les plaintes en matière de représailles par voie électronique, car l'équipe travaille à distance. Alors que nous faisons tous face au défi d'une pandémie mondiale ensemble, les Canadiens devraient savoir que le Commissariat poursuit son important travail en faveur d'un milieu de travail fédéral sain et productif, où les gens se sentent confiants et à l'aise pour faire part de leurs préoccupations. Plus que jamais, le Commissariat peut rassurer les gens sur l'engagement commun en faveur de la transparence, de la communication et de la responsabilité au sein du secteur public fédéral. Il est important que les Canadiens aient à tout moment confiance envers les fonctionnaires fédéraux qui leur fournissent quotidiennement les services et le soutien dont ils ont besoin et qu'ils méritent. Cela n'est jamais plus important que pendant les périodes de crise, et la peur et l'incertitude que ces périodes entraînent.

Comme par le passé, le rapport annuel constitue une occasion unique de communiquer avec nos intervenants. Il constitue également un élément essentiel de notre cadre de responsabilité et de transparence. Le présent rapport met en lumière nos réalisations et démontre notre engagement à poursuivre l'amélioration et l'innovation. En plus de ce rapport, le Commissariat s'efforce également de mieux faire connaître la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles (la Loi) et les questions liées à la dénonciation en participant régulièrement à des activités de sensibilisation et de communication, notamment en assistant à des événements destinés aux fonctionnaires fédéraux et en s'engageant auprès d'organisations internationales.

En tant qu'agent indépendant du Parlement, responsable du régime externe de dénonciation du secteur public fédéral, le Commissariat opère dans un contexte unique. Créé en 2007, le Commissariat est relativement nouveau et travaille dans un environnement en évolution constante, alors que l'attention portée à la dénonciation augmente dans les médias du monde entier. Je vous encourage à explorer les documents clés de notre site Web, notamment nos [politiques](#), notre [matériel de communication](#) et nos [rapports sur les cas](#). J'espère que ces renseignements serviront de cadre à des discussions ouvertes sur la dénonciation au sein du secteur public et contribueront à une meilleure compréhension de son importance dans un milieu de travail sain.

ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLES

Cette année, le Commissariat a reçu 142 divulgations d'actes répréhensibles. C'est la troisième année consécutive que le Commissariat reçoit un nombre aussi élevé de nouvelles divulgations. Le Commissariat a également reçu 52 plaintes en matière de représailles en 2019-2020, un niveau comparable au précédent record de 54. Bien qu'il soit difficile de déterminer la raison pour laquelle ces chiffres sont nettement plus élevés au cours des dernières années, certaines hausses peuvent probablement être attribuées au lancement de nos [formulaires en ligne](#), d'autres à nos efforts de sensibilisation ou au soutien accru de la dénonciation au sein de la culture canadienne.

Instauré en vertu de la Loi, le [processus de conciliation](#) est un moyen efficace de régler une plainte en matière de représailles de manière confidentielle et à la satisfaction des parties, et je peux recommander ce processus s'il est dans l'intérêt public. En 2019-2020, quatre cas ont été réglés par la voie d'une conciliation que les plaignants et leurs employeurs respectifs ont négociée. Cette manière de régler ces plaintes met fin au processus d'enquête et prévient le renvoi éventuel de ces cas au Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs. Les parties réduisent aussi leurs coûts et le montant de temps qu'elles doivent consacrer à tout processus décisionnel formel.

Cette année, le Commissariat a engagé une société externe pour mener une [évaluation](#) de notre Programme de gestion des divulgations et des représailles, qui s'est terminée en mars 2020. L'évaluation a porté sur les activités à l'appui de notre mandat principal en vertu de la Loi, qui consiste à recevoir et à examiner toutes les divulgations d'actes répréhensibles et les plaintes en matière de représailles, et à y donner suite. Je suis fier du fait que les résultats indiquent que notre travail est efficace et bien géré. L'évaluation a également mis en évidence certains domaines qui pourraient être améliorés et nous nous sommes engagés à donner suite à ces [recommandations](#). L'évaluation nous a donné l'occasion d'examiner la façon dont nous menons nos activités pour soutenir un environnement de travail qui favorise l'amélioration continue. Dans ce contexte, nos employés sont encouragés à suivre régulièrement des formations. Nous avons fixé un objectif d'un minimum de 20 heures de formation par an, et tous les employés ont atteint cet objectif en 2019-2020.

NORMES DE SERVICE

En 2013, nous avons élaboré des [normes de service](#) pour assurer l'aboutissement de notre travail à temps. La rapidité est essentielle, car les gens s'attendent et méritent à ce que leurs cas soient traités rapidement et de manière approfondie. Nos normes sont les suivantes :

- Déterminer s'il y a lieu d'enquêter sur une divulgation d'actes répréhensibles dans un délai de 90 jours;
- Déterminer s'il y a lieu d'enquêter sur une plainte en matière de représailles dans un délai de 15 jours suivant sa réception (comme l'exige expressément la Loi);
- Terminer les enquêtes dans un délai d'un an;
- Traiter les demandes de renseignements généraux dans un délai d'un jour ouvrable.

Cette année, nous avons atteint ou dépassé tous les objectifs :

NORMES DE SERVICE	OBJECTIFS	RÉSULTATS
La décision d'enquêter sur une divulgation d'actes répréhensibles est prise dans un délai de 90 jours	80 %	98 %
La décision d'enquêter sur une plainte en matière de représailles est prise dans un délai de 15 jours	100 %	100 %
Les enquêtes sont terminées dans un délai d'un an	80 %	91 %
Les demandes de renseignements généraux sont traitées dans un délai d'un jour ouvrable	80 %	89 %

RAPPORT SUR LE CAS

En mars 2020, j'ai présenté au Parlement notre [17^e rapport sur le cas](#) fondé d'actes répréhensibles. La Loi oblige le Commissariat à déposer un rapport si une enquête montre qu'un acte répréhensible a été commis. À la suite d'une divulgation, nous avons enquêté sur les incidents survenus au Service correctionnel du Canada. J'ai conclu que des mesures adéquates n'avaient pas été prises pour remédier à l'insubordination et au harcèlement graves et systémiques de la part d'un groupe d'employés, et que l'employeur n'avait pas assuré la sécurité des employés touchés par le comportement inapproprié d'autres personnes.

Je vous invite à visionner ma [déclaration vidéo](#) et à lire mes [recommandations](#) et la réponse du Service correctionnel à celles-ci. Le Commissariat assurera le suivi des mesures prises par la dirigeante principale à la suite de mes recommandations, comme nous le faisons dans tous les cas fondés d'actes répréhensibles.

Notre travail met en lumière l'importance de la Loi dans le traitement des problèmes systémiques qui affectent la santé et la sécurité des fonctionnaires fédéraux, entre autres. Le rapport sur le cas souligne que les réponses aux comportements inacceptables sur le milieu de travail doivent être rapides et efficaces.

ACCÈS AUX SERVICES DE CONSULTATION JURIDIQUE

En juin 2018, une [évaluation](#) de notre Programme de subventions et de contributions pour les demandes de consultation juridique a conclu que le Programme est pertinent et bien administré. À la suite de cette évaluation, le Commissariat a mis en œuvre notre [plan d'action](#) pour répondre aux considérations d'amélioration identifiées par les évaluateurs – en particulier, améliorer le suivi, la performance et la communication, et faire connaître le Programme. Comme certains cas peuvent être complexes, le Programme, qui est unique en son genre, fournit un financement pour des services de consultation juridique aux personnes impliquées dans une divulgation d'actes répréhensibles ou une plainte en matière de représailles. Le Programme contribue également à changer la culture de la fonction publique fédérale en permettant aux individus de participer au régime de dénonciation en toute confiance.

Le Commissariat a pris plusieurs mesures pour mettre en œuvre le plan d'action, telles que de nouvelles initiatives pour aider les clients à choisir leurs avocats et pour simplifier les communications et améliorer les processus de passation de marchés avec les cabinets d'avocats. Nous avons revu toute l'[information en ligne](#) pour y ajouter des questions et réponses, des conseils pratiques et des ressources, ainsi que des liens vers les barreaux provinciaux. Nous avons également mis en place de nouvelles mesures administratives internes pour garantir la rapidité et la rigueur de nos réponses aux demandes de financement pour des services de consultation juridique dans le cadre du Programme, notamment une nouvelle norme de service de cinq jours et une liste de contrôle pour identifier toute demande urgente. Notre personnel a également rencontré des groupes d'intervenants tout au long de l'année et nous intégrons maintenant des renseignements sur le Programme dans la plupart de nos présentations.

SENSIBILISATION ET ENGAGEMENT DES INTERVENANTS

Tout au long de l'année, notre personnel participe à des conférences et des symposiums de diverses organisations et communautés professionnelles, offre des séances d'information aux groupes d'intervenants, et assure la liaison avec les homologues fédéraux et provinciaux et ceux d'autres pays. Les 26 activités auxquelles nous avons pris part en 2019-2020 nous ont permis d'entrer en contact avec de nombreux fonctionnaires fédéraux et d'autres Canadiens, et de fournir des renseignements précis sur le Commissariat et le régime fédéral de dénonciation.

Nous avons également maintenu notre présence et nos efforts en ligne. Il est à noter qu'en mai 2019, nous avons lancé notre nouveau site Web qui simplifie la navigation et dispose de plusieurs fonctions dynamiques pour présenter l'information rapidement et facilement.

Pour que le régime de dénonciation soit efficace, il est essentiel que les personnes soient soutenues pour prendre des décisions éclairées sur ce qu'elles peuvent faire lorsqu'elles pensent que quelque chose ne va pas ou quand elles croient être victimes de représailles. Nos activités de sensibilisation sont conçues pour fournir des renseignements décisionnels clés aux fonctionnaires fédéraux et à d'autres Canadiens afin de s'assurer qu'ils disposent de l'information dont ils ont besoin pour venir de l'avant en toute confiance.

UN MILIEU DE TRAVAIL SAIN

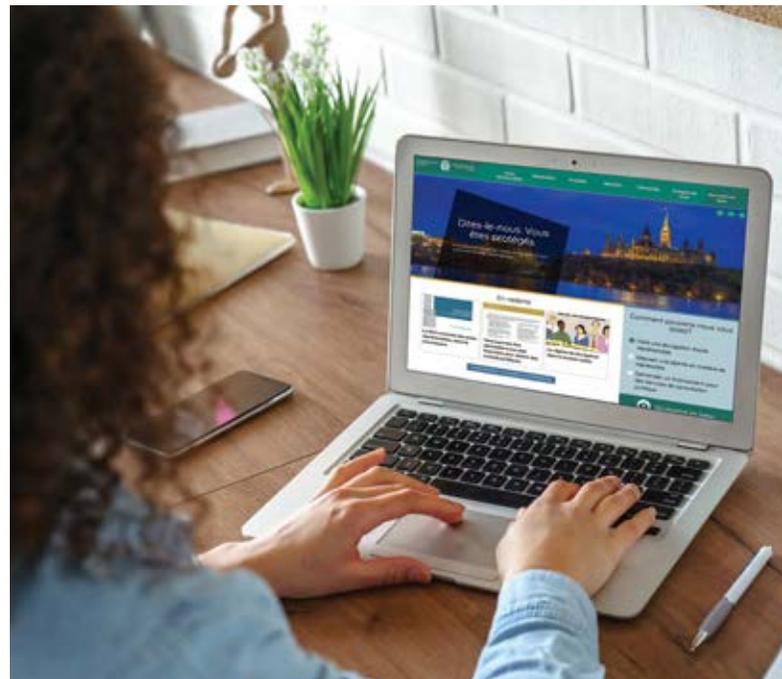
Nous nous efforçons de faire savoir aux fonctionnaires fédéraux et à d'autres Canadiens que nous offrons un milieu sécuritaire où les individus peuvent dénoncer les abus. Ce n'est là qu'une des raisons pour lesquelles nous accordons une importance considérable à la création d'un milieu de travail sain et exempt de harcèlement. Nous reconnaissons cette importance, non seulement pour le bien-être de nos employés, mais aussi pour que nous donnions l'exemple en matière d'intégrité dans le milieu de travail. À cette fin, nous avons mis en place un certain nombre de mesures pour soutenir les employés, notamment un comité de santé mentale dirigé par un champion qui est membre de la direction et en encourageant que les employés suivent un minimum de trois heures de formation sur la santé mentale par année.

Je suis heureux de constater que le Commissariat a reçu des résultats positifs qui ressortent du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux dans les domaines liés à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à la confiance envers la haute direction. Je suis convaincu que pour accroître et maintenir la confiance du public envers le Commissariat, nous devons vivre selon nos valeurs chaque jour. Nous continuons à viser l'excellence dans notre travail et dans notre environnement d'emploi, et nous fournissons aux employés les outils dont ils ont besoin pour être efficaces, efficients et en sécurité, et pour venir de l'avant lorsque quelque chose ne va pas sans crainte de représailles.

En conclusion, je voudrais souligner mon engagement à maintenir un espace sécuritaire pour les divulgateurs au sein du secteur public fédéral. Nous avons tous le devoir envers les Canadiens de nous exprimer lorsque nous constatons que quelque chose ne va pas. Le Commissariat et tous les fonctionnaires fédéraux doivent s'engager à créer une culture qui soutient les personnes qui divulguent un acte répréhensible. Mon équipe travaille sans relâche pour contribuer à cette culture en défendant nos valeurs chaque jour.

N'hésitez pas à [communiquer avec nous](#) pour nous faire part de vos commentaires et de vos questions. Nous pouvons vous aider si vous souhaitez déposer une divulgation d'actes répréhensibles ou une plainte en matière de représailles.

Dites-le-nous. Vous êtes protégés.



ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLES EN 2019-2020

SOMMAIRE DES NOUVELLES ACTIVITÉS

Nombre de demandes de renseignements généraux reçues	324
Nombre de nouvelles divulgations d'actes répréhensibles reçues	142
Nombre de nouvelles plaintes en matière de représailles reçues	52

ACTIVITÉS LIÉES AUX DIVULGATIONS D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES

Nombre total de divulgations traitées en 2019-2020	180
• <i>Nombre de nouvelles divulgations reçues</i>	<i>142</i>
• <i>Nombre de divulgations ou d'enquêtes reportées de 2018-2019</i>	<i>38</i>
Nombre de dossiers clos à la suite d'une analyse	156
Nombre d'enquêtes ouvertes	11
Nombre de dossiers qui aboutissent à des cas fondés d'actes répréhensibles	1
• <i>Nombre de recommandations formulées par le commissaire pour des cas fondés d'actes répréhensibles</i>	<i>4</i>
• <i>Nombre de suivis effectués sur les recommandations</i>	<i>0*</i>
• <i>Nombre de recommandations mises en œuvre par les dirigeants principaux</i>	<i>0*</i>

* Puisque notre rapport a été présenté en mars 2020, nous assurerons le suivi sur les recommandations et sur les actions qui ont été prises au cours des prochains mois.

ACTIVITÉS LIÉES AUX PLAINTES EN MATIÈRE DE REPRÉSAILLES

Nombre total de plaintes traitées en 2019-2020	63
• <i>Nombre de nouvelles plaintes reçues</i>	<i>52</i>
• <i>Nombre de plaintes ou d'enquêtes reportées de 2018-2019</i>	<i>11</i>
Nombre de dossiers clos à la suite d'une analyse	55
Nombre d'enquêtes ouvertes	10
Nombre de dossiers réglés par voie de conciliation	4
Nombre de renvois au Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs	0