

Dites-le-nous.
Vous êtes protégés.



RAPPORT
ANNUEL
2020
2021

Commissariat à l'intégrité
du secteur public
du Canada



Office of the Public Sector
Integrity Commissioner
of Canada

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, 2021
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

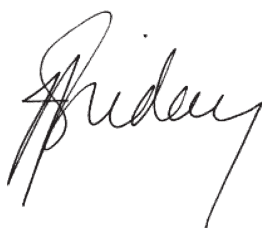
Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le quatorzième 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 2021.

Je souhaite vivement que vous déposiez le Rapport annuel le 16 juin 2020, le plus tôt possible. Je vous prie de veiller à ce que ce rapport reste confidentiel jusqu'à son dépôt.

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.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Friday', written in a cursive style.

Joe Friday
Commissaire à l'intégrité du secteur public
Ottawa, juin 2021

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 quatorzième 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 2021.

Je souhaite vivement que vous déposiez le Rapport annuel le 16 juin 2021, le plus tôt possible. Je vous prie de veiller à ce que ce rapport reste confidentiel jusqu'à son dépôt.

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.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Friday". The signature is fluid and cursive, with a large initial "F".

Joe Friday
Commissaire à l'intégrité du secteur public
Ottawa, juin 2021

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, NOTRE MISSION ET NOS VALEURS

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.

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.

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.

Nous sommes bien avancés dans la deuxième année où nous devons faire face à une situation sans précédent pour la fonction publique, et en fait pour tous les Canadiens. Maintenant plus que jamais, il est essentiel que les Canadiens aient confiance dans le secteur public et dans les fonctionnaires qui leur fournissent des services essentiels. Face à l'incertitude persistante, 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 alors que notre équipe travaille à distance. Nos activités continuent de contribuer à des lieux de travail sains et productifs dans l'ensemble de la fonction publique, ainsi qu'à la création d'un milieu dans lequel les personnes se sentent à l'aise de faire une divulgation lorsqu'elles constatent que quelque chose ne va pas.



Le présent rapport annuel est non seulement un élément essentiel du cadre de responsabilisation et de transparence du Commissariat, mais aussi une occasion de communiquer avec nos intervenants, tant au sein de la fonction publique qu'au Canada en général. Ce rapport met en évidence nos principales réalisations et démontre notre agilité et notre souplesse pour poursuivre nos activités sans interruption dans une période difficile. En plus du rapport annuel, le Commissariat s'efforce d'informer les fonctionnaires et les Canadiens sur la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles (la Loi) et sur des questions liées à la dénonciation en participant à des activités de sensibilisation.

Créé en 2007, le Commissariat est responsable du régime de dénonciation externe du secteur public fédéral. Agent indépendant du Parlement, le Commissariat opère dans un environnement en constante évolution, car les questions de dénonciation sont de plus en plus soulevées dans les médias canadiens et dans le monde. J'encourage tous les Canadiens à explorer notre site Web, qui comprend des [politiques](#), des [produits de communication](#) et des [rapports sur les cas](#). J'espère que ces renseignements pourront favoriser des discussions continues et ouvertes dans les lieux de travail du secteur public sur la dénonciation et la manière dont elle contribue à un environnement de travail sain.

PROTECTIONS POUR LES DÉNONCIATEURS

La confidentialité est l'une de nos valeurs fondamentales, ainsi qu'un pilier de nos activités. La première et meilleure ligne de défense contre les représailles est la confidentialité des processus de divulgation et d'enquête. Le Commissariat continue de prendre des mesures pour assurer la confidentialité des dénonciateurs tout en cherchant à accroître les protections. En 2017, lors de l'[examen législatif de la Loi](#), j'ai plaidé pour améliorer les protections pour les dénonciateurs, en modifiant la Loi pour y inclure l'extension

des dispositions relatives à la confidentialité aux enquêtes sur les représailles, en augmentant le montant maximal autorisé pour les demandes de financement pour les services de consultation juridique et en inversant la charge de la preuve dans les enquêtes sur les représailles. Je me réjouis d'appuyer les efforts du gouvernement pour améliorer la Loi, et je continuerai à plaider en faveur de protections accrues pour les dénonciateurs et à promouvoir l'objet et le but de la Loi.

ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLES

Cette année, le Commissariat a reçu 146 divulgations d'actes répréhensibles. Ce chiffre s'inscrit dans une tendance marquée par un nombre élevé de divulgations reçues par le Commissariat, soit plus de 140 divulgations reçues chaque année au cours des quatre dernières années. Le Commissariat a également reçu 46 plaintes en matière de représailles cette année, qui est un niveau comparable au précédent record de 54.

Le [processus de conciliation](#), qui est établi en vertu de la Loi, est un élément extrêmement important

de nos activités qui constitue un moyen efficace de régler les plaintes en matière de représailles de façon confidentielle et à la satisfaction des parties. J'ai la possibilité de recommander la conciliation lorsque je crois que c'est dans l'intérêt du public. À ce jour, le Commissariat a appuyé 20 conciliations réussies. La conciliation offre un processus plus rapide et moins onéreux en permettant de régler les cas liés à des représailles sans les retards, les coûts et le stress généralement associés à un processus décisionnel formel.

NORMES DE SERVICE

En 2013, nous avons élaboré des [normes de service](#) pour assurer que nos activités aboutissent à temps. La rapidité est cruciale, puisque les gens s'attendent à ce que leurs cas soient traités sans retard et minutieusement, et ils le méritent. 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 surpassé tous nos objectifs sauf un :

NORMES DE SERVICE	OBJECTIFS ANNUELS	RÉSULTATS EN 2020-2021
La décision d'enquêter sur une divulgation d'actes répréhensibles est prise dans un délai de 90 jours	80 %	94 %
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 %	75 %
Les demandes de renseignements généraux sont traitées dans un délai d'un jour ouvrable	80 %	96 %

En raison des changements survenus sur le lieu de travail pendant la pandémie de la COVID19, nous nous adaptons aux défis liés à notre façon de mener les enquêtes. Les divulgations et les plaintes en matière de représailles continuent de parvenir au Commissariat au même rythme qu'avant le début de la pandémie. De plus, notre équipe d'analyse a été en mesure de respecter et même de surpasser nos normes de service, malgré les changements dans nos conditions de travail. Nous continuons également à lancer des enquêtes, mais nous avons

dû surmonter certains obstacles qui ont entraîné un ralentissement des activités d'enquête. En effet, les déplacements ont été affectés, les témoins n'ont pas pu se rendre aux entretiens et les organisations n'ont pas eu accès aux documents de preuve compte tenu des ententes de travail à distance. Malgré ces difficultés, le Commissariat est parvenu à mener à bien la plupart des enquêtes dans les délais impartis, ne manquant l'objectif annuel pour cette norme de service que de cinq pour cent.

ACCÈS AUX SERVICES DE CONSULTATION JURIDIQUE

Les cas liés à des actes répréhensibles et à des représailles peuvent être juridiquement complexes, et le [programme d'accès aux services de consultation juridique](#) du Commissariat soutient les personnes concernées en leur fournissant un financement direct. Dans le cadre de ce programme, les personnes choisissent leur propre avocat et reçoivent un financement du Commissariat pour obtenir des conseils juridiques sur le processus de divulgation ou de plainte en matière de représailles. Ce programme, qui est unique au Canada, contribue

à changer la culture de la fonction publique fédérale en permettant aux individus de participer au régime de dénonciation en toute confiance.

Le Commissariat continue de promouvoir le programme par le biais de son site Web et des médias sociaux et nous fournissons des renseignements en ligne pour aider les clients à choisir leurs avocats, y compris une foire aux questions, des conseils pratiques et des liens vers les barreaux provinciaux et territoriaux.

SENSIBILISATION ET ENGAGEMENT DES INTERVENANTS

Compte tenu du contexte actuel du travail à distance, le Commissariat a dû tenir des activités de sensibilisation virtuelles. L'année dernière a connu un ralentissement en matière d'activités de sensibilisation et d'engagement, car le Commissariat a redéfini les stratégies et modifié les plans pour tenir compte de l'annulation de nombreux événements en personne. Le Commissariat a continué d'être actif sur les médias sociaux et nous avons fait des présentations lors de six événements virtuels destinés à divers publics, notamment les parlementaires, les étudiants en politique publique et en droit et les fonctionnaires. Le Commissariat entretient également des relations avec les homologues provinciaux et territoriaux afin de partager des expériences et de meilleures pratiques et de se soutenir mutuellement dans l'élaboration de programmes de dénonciation efficaces et adaptés à l'échelle du pays.

Il est essentiel de soutenir les personnes à décider en toute connaissance de cause de faire une divulgation lorsque quelque chose ne va pas ou de déposer une plainte en cas de représailles. Pour aider les Canadiens à prendre cette décision,

le Commissariat maintient une solide présence en ligne sous forme de comptes YouTube et Twitter et de son site Web. Le site Web permet aux personnes d'accéder aux formulaires en ligne pour divulguer des actes répréhensibles, déposer des plaintes en matière de représailles et présenter une demande de financement pour l'accès aux services de consultation juridique. Il comprend également une série de [produits de communication](#) pour aider les personnes dans leur décision de faire une divulgation. Le contenu du site Web du Commissariat est conçu pour fournir des renseignements clés afin que les personnes puissent prendre une telle décision en toute confiance et en connaissance de cause.

Le Commissariat peut faire des présentations aux fonctionnaires sur demande. La durée et l'orientation de la présentation peuvent être adaptées pour répondre aux besoins des diverses organisations du secteur public. J'encourage les employés du secteur public fédéral à [communiquer avec le Commissariat](#) pour obtenir des renseignements sur la manière de demander et de planifier une présentation pour leur lieu de travail.

LIEU DE TRAVAIL SAIN

Après avoir présenté plusieurs rapports sur les cas ces dernières années concernant des cas de mauvaise gestion flagrante et de graves violations des codes de conduite, j'ai pu constater que des environnements malsains peuvent entraîner de graves problèmes sur le lieu de travail. Une culture toxique peut avoir des répercussions sur la santé des employés, ainsi que sur l'efficacité et la capacité d'une équipe à remplir son mandat. Ce ne sont là que quelques-unes des raisons pour lesquelles le maintien de lieux de travail sains et respectueux est essentiel au fonctionnement du secteur public fédéral.

Donner l'exemple est une partie essentielle des activités du Commissariat. Nous nous efforçons d'offrir un lieu sûr où il est possible de lancer l'alerte et de faire en sorte que notre lieu de travail soit un espace sûr pour tous les employés. C'est pour moi un plaisir de constater que le Commissariat a de nouveau reçu de très bons résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, notamment dans les domaines liés à la confiance envers la direction et aux pratiques éthiques. La grande majorité des employés du Commissariat ont également indiqué qu'ils se sentiraient à l'aise de signaler des actes répréhensibles sans crainte de représailles.

Notre nouvelle réalité professionnelle exige que les employés travaillent à distance, ce qui complique la façon dont nous assurons la santé mentale et le bien-être des employés. Le Commissariat

dispose d'un comité de santé mentale, présidé par un champion qui est membre de la direction, qui continue à se réunir virtuellement. Les employés sont également tenus de suivre un minimum de trois heures de formation sur la santé mentale chaque année, et le comité organise des événements pour que cet objectif soit atteint.

Garantir un environnement de travail sain et agréable est primordial pour accroître et maintenir la confiance du public envers le Commissariat. C'est pour moi une fierté que les employés du Commissariat disposent des outils nécessaires pour être efficaces, efficaces et en bonne santé et qu'ils se sentent habilités à faire une divulgation sans crainte de représailles.

Le Commissariat et tous les fonctionnaires fédéraux doivent s'engager à créer une culture qui soutient les personnes qui divulguent des actes répréhensibles. Notre équipe travaille sans relâche pour contribuer à cette culture en respectant nos valeurs chaque jour. En tant que fonctionnaires, nous avons tous le devoir envers les Canadiens de faire une divulgation lorsque nous constatons que quelque chose ne va pas.

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 faire une divulgation d'actes répréhensibles ou déposer une plainte en matière de représailles. Dites-le-nous. Vous êtes protégés.



ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLES EN 2020-2021

SOMMAIRE DES NOUVELLES ACTIVITÉS

Nombre de demandes de renseignements généraux reçues	206
Nombre de nouvelles divulgations d'actes répréhensibles reçues	146
Nombre de nouvelles plaintes en matière de représailles reçues	46

ACTIVITÉS LIÉES AUX DIVULGATIONS D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES

Nombre total de divulgations traitées en 2020-2021	174
• <i>Nombre de nouvelles divulgations reçues</i>	<i>146</i>
• <i>Nombre de divulgations ou d'enquêtes reportées de 2019-2020</i>	<i>28</i>
Nombre de dossiers clos à la suite d'une analyse	111
Nombre d'enquêtes ouvertes	8
Nombre de dossiers qui aboutissent à des cas fondés d'actes répréhensibles	0
Nombre de recommandations formulées par le commissaire pour des cas fondés d'actes répréhensibles	0
Nombre de suivis effectués sur les recommandations	1
Nombre de recommandations mises en œuvre par les dirigeants principaux	1

ACTIVITÉS LIÉES AUX PLAINTES EN MATIÈRE DE REPRÉSAILLES

Nombre total de plaintes traitées en 2020-2021	59
• <i>Nombre de nouvelles plaintes reçues</i>	<i>46</i>
• <i>Nombre de plaintes ou d'enquêtes reportées de 2019-2020</i>	<i>13</i>
Nombre de dossiers clos à la suite d'une analyse	46
Nombre d'enquêtes ouvertes	19
Nombre de dossiers réglés par voie de conciliation	0
Nombre de demandes présentées auprès du Tribunal	0

