



Procédures internes de réception et de gestion des divulgations d'actes répréhensibles présumés



Table des matières

Introduction	4
Date d'entrée en vigueur	4
Modifications et mises à jour	4
Objectif	4
Application	5
Définition des termes	5
Divulgation	5
Divulgateur	5
Équité procédurale et justice naturelle	5
Représailles	6
Acte répréhensible.....	6
Confidentialité	6
Renseignements généraux, protection de l'identité	6
Attentes	8
Accès à l'information et protection des renseignements personnels.....	8
Processus de divulgation interne	8
Faire une divulgation	8
Divulgation d'un membre du public	9
Divulgation anonyme	9
Évaluation Préliminaire	9
Enquête sur une divulgation d'acte répréhensible	11
Constatations et conclusions	12
Normes de service.....	14
Entraves, infractions, interdiction et mesures disciplinaires	15
Information sur des actes répréhensibles ou des représailles au commissaire à l'intégrité du secteur public	15
Rôles et responsabilités	16
Le sous-ministre	16
L'agent supérieur de divulgation	17
Le dirigeant principal de la vérification	18
Le bureau des valeurs et de l'éthique	19
Direction générale des services de ressources humaines (DGSRH) ..	20
Gestionnaires et superviseurs	20
Coordonnées pour les demandes de renseignements et les divulgations d'actes répréhensibles	21

Références	21
Foire aux questions	22
Quelle est la différence entre un employé et un fonctionnaire?	22
Pourquoi devrais-je divulguer les actes répréhensibles?	22
Comment suis-je protégé contre les représailles?	23
Si je communique avec le Commissariat pour poser quelques questions d'ordre général, considérerez-vous qu'il s'agit d'une divulgation?	23
Puis-je divulguer de façon anonyme un acte répréhensible?	24
Puis-je rendre publique une divulgation d'actes répréhensibles?	24
J'ai été témoin d'actes répréhensibles en milieu de travail, mais je ne suis pas certain du processus à suivre	25
Qu'entend-on par « cas grave de mauvaise gestion »?	25
Qu'est-ce qu'une contravention grave d'un code de conduite?	25
Qu'entend-on par « usage abusif de fonds ou de biens publics »?	26
En tant que gestionnaire ou superviseur, que dois-je faire si un de mes employés vient me voir pour faire une divulgation d'acte répréhensible?	27
Qui dois-je contacter si j'ai l'impression que des actes répréhensibles ont été commis?	27
Je suis accusé d'avoir commis un acte répréhensible. Quels sont mes droits?.....	27
Que pourrait-il arriver si je fais une divulgation non fondée, vexatoire ou de mauvaise foi?	28
Que se passe-t-il si on découvre que quelqu'un a commis un acte répréhensible?	28
Que dois-je faire si je suis victime de représailles?	28
Quel est le rôle du Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles?	28
Comment puis-je recevoir de plus amples renseignements sur la Loi et les procédures internes d'EDSC concernant la divulgation d'actes répréhensibles?	29

Introduction

La *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (la « *Loi* ») offre un mécanisme qui permet aux employés de divulguer des actes répréhensibles dans l'intérêt public, si ces employés peuvent montrer qu'un tel acte a été commis ou est sur le point de l'être. En vertu de la *Loi*, les employés sont assurés d'être protégés contre les représailles découlant d'une divulgation ou d'une participation à une enquête.

Date d'entrée en vigueur

Les présentes procédures entrent en vigueur le 1^{er} octobre 2018.

Ces procédures remplacent les procédures internes de réception et de gestion des divulgations d'actes répréhensibles présumés de 2012.

Modifications et mises à jour

Ces procédures ont été mises à jour en 2018 conformément aux modifications apportées à la *Loi*, aux mises à jour terminologiques et aux résultats des enquêtes du commissaire à l'intégrité du secteur public.

Ces procédures peuvent être modifiées et mises à jour à tout moment par le Bureau des valeurs et de l'éthique, avec l'approbation de l'agent supérieur de divulgation.

Objectif

Les présentes procédures ont les objectifs suivants :

- a) renseigner tous les employés sur la *Loi*, la façon dont ils peuvent divulguer des actes répréhensibles, comment leur divulgation sera gérée et comment ils sont protégés contre les représailles;
- b) assurer tous les employés qui divulguent des renseignements sur des actes répréhensibles qu'ils seront traités équitablement et objectivement;

- c) informer les auteurs présumés d'actes répréhensibles qu'ils ont le droit à l'équité procédurale.

Application

Ces procédures s'appliquent à tous les employés d'Emploi et Développement social Canada (EDSC).

Définition des termes

Divulgation – Acte par lequel un fonctionnaire présente des renseignements ou des preuves sur un acte répréhensible commis en milieu de travail. Pour qu'une divulgation soit protégée, elle doit correspondre à la définition de « divulgation protégée » au sens de la *Loi*, et la divulgation doit être présentée à un superviseur, à l'agent supérieur de divulgation ou au commissaire à l'intégrité du secteur public.

Divulgateur – Fonctionnaire qui présente des renseignements ou des preuves qui peuvent montrer qu'un acte répréhensible a été commis ou est sur le point de l'être.

Équité procédurale et justice naturelle – Fait référence aux principes qui guident la réalisation d'enquêtes effectuées en vertu de la *Loi*. Ces principes garantissent que l'agent supérieur de divulgation d'EDSC suit une procédure équitable pour prendre une décision. Dans ce contexte, les principes clés d'équité et de justice qui guident toutes les enquêtes et décisions de l'agent supérieur de divulgation au titre de la *Loi* sont les suivants :

- l'auteur présumé de l'acte répréhensible a le droit d'être informé de la nature des allégations d'acte répréhensible qui ont donné lieu à une enquête;
- l'auteur présumé de l'acte répréhensible a le droit d'être entendu et de présenter tous les éléments de preuve qu'il juge pertinent d'être pris en compte dans l'enquête, si ses intérêts peuvent être lésés par une décision;
- l'auteur présumé de l'acte répréhensible peut être accompagné d'une autre personne de son choix lors d'une entrevue avec l'enquêteur;

- l'auteur présumé de l'acte répréhensible a le droit d'obtenir par écrit les raisons motivant la décision de l'agent supérieur de divulgation;
- le sous-ministre et l'agent supérieur de divulgation doivent demeurer justes et impartiaux lorsqu'ils rendent une décision concernant des actes répréhensibles fondés. Lorsqu'ils rendent leur décision, le sous-ministre et l'agent supérieur de divulgation doivent tenir compte de tous les éléments de preuve et de tous les renseignements pertinents et leur décision ne doit pas être fondée sur des suppositions ou des soupçons.

Représailles – Selon la définition dans la *Loi*, peuvent inclure l'une ou l'autre des mesures ci-après prises à l'encontre d'un fonctionnaire pour le motif qu'il a fait une divulgation protégée ou pour le motif qu'il a collaboré à une enquête concernant une divulgation : sanction disciplinaire, rétrogradation, licenciement ou toute autre mesure portant atteinte à son emploi ou à ses conditions de travail. Cela comprend toute menace de prendre l'une ou l'autre de ces mesures ou le fait d'ordonner à une personne de prendre des mesures de représailles à l'encontre du fonctionnaire.

Acte répréhensible – Défini dans la *Loi* comme la conduite d'un fonctionnaire appartenant à l'une ou plusieurs des six catégories suivantes :

- la contravention d'une loi fédérale ou provinciale ou d'un règlement pris sous leur régime;
- l'usage abusif des fonds ou des biens publics;
- les cas graves de mauvaise gestion dans le secteur public;
- le fait de causer, par un acte ou par une omission, un risque grave et précis pour la vie, la santé et la sécurité de personnes ou pour l'environnement;
- un manquement grave au Code de valeurs et d'éthique du secteur public ou au Code de conduite d'EDSC;
- le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre l'un des actes répréhensibles susmentionnés.


Confidentialité

Renseignements généraux, protection de l'identité

Tout au long du processus de divulgation, l'agent supérieur de divulgation protégera, dans la mesure du possible et sous réserve de toute autre loi fédérale et des principes de l'équité procédurale et de la justice naturelle, l'information de même que l'identité des divulgateurs et des témoins prenant part au processus de divulgation. L'identité de l'auteur présumé de l'acte répréhensible sera également protégée si l'agent supérieur de divulgation détermine que l'allégation à son encontre est non fondée. Cela sera fait ainsi :

- a) la communication de l'information sur les divulgations est limitée à un nombre restreint de personnes ayant besoin d'en prendre connaissance;
- b) la divulgation des cas d'actes répréhensibles est gérée de manière centralisée par l'agent supérieur de divulgation et le Bureau des valeurs et de l'éthique à l'administration centrale;
- c) un espace dédié et confidentiel, un numéro de téléphone et une adresse courriel sont prévus pour les divulgations;
- d) tous les dossiers et documents liés aux divulgations d'actes répréhensibles sont conservés au Bureau des valeurs et de l'éthique;
 - a. les superviseurs et les gestionnaires qui ont reçu une divulgation d'acte répréhensible de la part de leur personnel ne doivent pas conserver de copie des dossiers et documents liés aux divulgations; tous les dossiers et documents liés aux divulgations d'acte répréhensible doivent être transmis à l'agent supérieur de divulgation;
 - b. les enquêteurs ou experts-conseils qui effectuent des exercices de collecte de données ou des enquêtes administratives au nom de l'agent supérieur de divulgation doivent transmettre tous les dossiers et documents à l'agent supérieur de divulgation immédiatement après la fin de leur exercice de collecte de données ou enquête.
- e) les dispositions de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* sont utilisées de manière adéquate.

On ne peut toutefois pas garantir de façon absolue la protection de l'identité des divulgateurs et témoins. L'identité du divulgateur ou du témoin peut être dévoilée en raison de facteurs externes. Par



exemple, quelqu'un peut avoir soulevé ses préoccupations dans son milieu de travail avant de décider de faire une divulgation d'acte répréhensible. De plus, si l'agent supérieur de divulgation constate un acte répréhensible et que des mesures correctives sont imposées, l'auteur de l'acte répréhensible peut soumettre un grief contre la mesure corrective. Si le grief est soumis à l'arbitrage devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF), les témoins seront probablement appelés à témoigner.

La divulgation de tous renseignements sur une activité ou des actes criminels ne peut être tenue confidentielle. Ces renseignements seront transmis aux autorités adéquates pour enquête et, dans de tels cas, il ne sera pas possible de protéger l'identité du divulgateur.

Attentes


Une fois qu'une divulgation est faite, le divulgateur et les témoins prenant part à une enquête sont tenus de préserver la confidentialité. Le fait de ne pas protéger la confidentialité peut nuire à l'intégrité d'une enquête et peut entraîner des mesures disciplinaires à l'encontre du divulgateur et des témoins.

Accès à l'information et protection des renseignements personnels

La Loi sur l'accès à l'information et la Loi sur la protection des renseignements personnels prévoient des exceptions obligatoires et permanentes en ce qui a trait à la *Loi*. Elles renferment respectivement des dispositions stipulant que les dossiers contenant de l'information ou des renseignements personnels créés aux fins d'une divulgation, ou dans le cadre d'une enquête sur une divulgation d'acte répréhensible sont protégés en permanence et ne peuvent être diffusés en réponse à une demande de renseignements en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information* ou de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

Processus de divulgation interne

Faire une divulgation



Pour faire une divulgation, le divulgateur est invité à remplir le Formulaire de divulgation de l'employé (EDSC HRB5037) en vertu de la *Loi* et à fournir les renseignements pouvant montrer qu'un acte répréhensible a été commis, est sur le point de l'être ou que quelqu'un a demandé au divulgateur de commettre un acte répréhensible. Le formulaire doit indiquer clairement comment le divulgateur souhaite que l'agent supérieur de divulgation le contacte (p. ex. courriel, numéro de téléphone cellulaire, numéro de téléphone à la maison, etc.). Le divulgateur doit ensuite soumettre le formulaire dûment rempli à l'agent supérieur de divulgation, à son gestionnaire ou au Bureau des valeurs et de l'éthique. Le cas échéant, l'agent supérieur de divulgation peut résoudre de manière informelle l'objet de la divulgation directement avec le divulgateur.

Divulgation d'un membre du public

Les membres du public qui ont des raisons de croire qu'un employé d'EDSC a pris part à un acte répréhensible peuvent en aviser l'agent supérieur de divulgation, le Bureau des valeurs et de l'éthique d'EDSC ou le commissaire à l'intégrité du secteur public.

Divulgation anonyme

Si l'agent supérieur de divulgation reçoit une divulgation d'acte répréhensible d'une source anonyme et que la divulgation concerne un acte répréhensible grave, semble crédible et suffit pour permettre d'enquêter sur l'allégation, l'agent supérieur de divulgation peut donner suite à l'information ou renvoyer la question à la direction générale ou au bureau approprié à des fins d'examen ou d'enquête administrative. Si la question est renvoyée à une autre direction générale ou à un autre bureau d'EDSC, l'agent supérieur de divulgation doit être informé des résultats de l'examen ou de l'enquête administrative.

Évaluation préliminaire

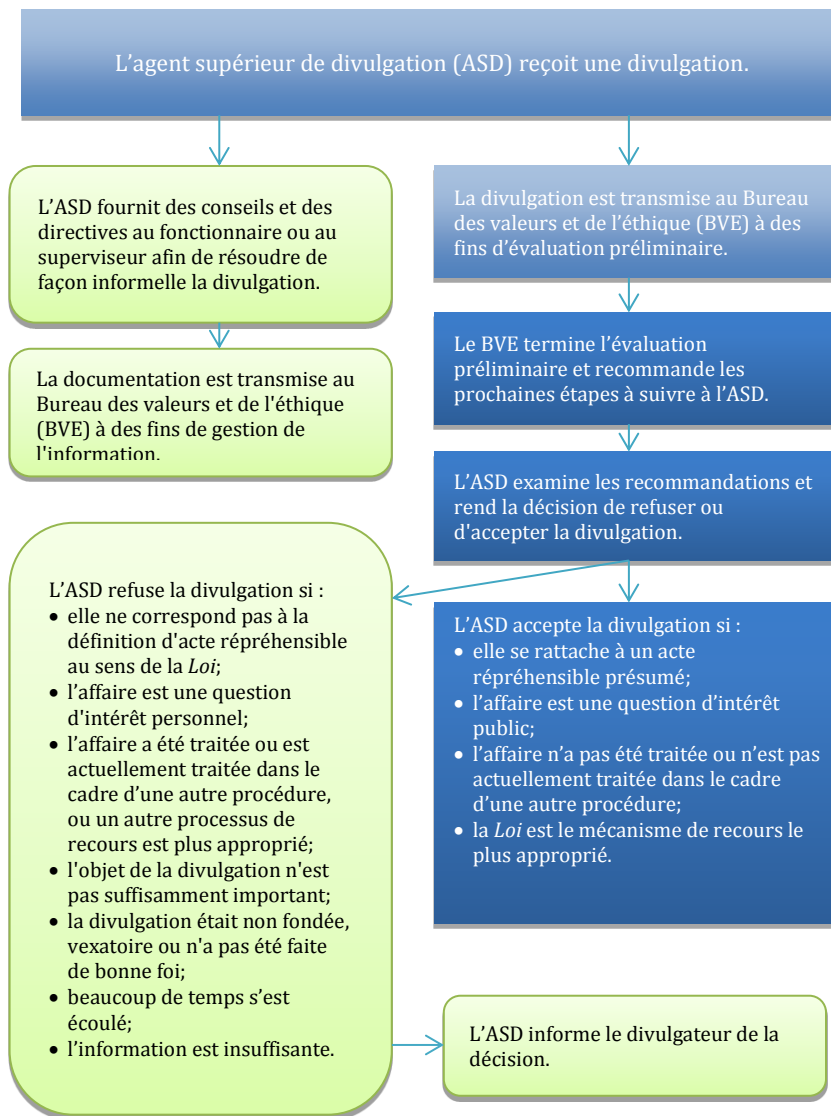
Une évaluation préliminaire de la divulgation ou de l'allégation est effectuée lorsque l'agent supérieur de divulgation reçoit une divulgation d'acte répréhensible. Cette étape est nécessaire pour

déterminer s'il existe des motifs raisonnables d'entreprendre une enquête. Au cours de l'évaluation préliminaire, le Bureau des valeurs et de l'éthique effectue les tâches suivantes :

- examiner l'allégation en fonction des exigences de la *Loi* (c.-à-d. répond à la définition d'acte répréhensible et la divulgation est dans l'intérêt public);
- recueillir et évaluer de l'information et des preuves auprès de sources ou de ressources internes (c.-à-d. données informatiques, sources documentaires, déclarations ou témoignages d'experts en la matière);
- analyser et déterminer quelles informations ou preuves ou activités sont nécessaires pour arriver à une conclusion.

L'agent supérieur de divulgation peut décider de refuser une divulgation ou de renvoyer la question à l'autorité compétente, de ne pas entreprendre une enquête ou de mettre fin à une enquête :

- si l'allégation d'acte répréhensible concerne une question d'intérêt personnel;
- si l'allégation d'acte répréhensible ne correspond pas à la définition d'acte répréhensible énoncée dans la *Loi*;
- si l'allégation d'acte répréhensible a été traitée de façon appropriée et adéquate, ou pourrait être traitée de façon plus appropriée, ou est traitée au moyen d'une autre procédure ou d'un mécanisme de recours;
- si l'allégation d'acte répréhensible concerne une divulgation frivole ou vexatoire, ou faite de mauvaise foi, ou si les renseignements qui ont mené à l'enquête n'ont pas été fournis de bonne foi;
- si l'objet de la divulgation n'est pas suffisamment important;
- s'il s'est écoulé un laps de temps prolongé depuis que l'acte répréhensible présumé a eu lieu et si le fait de traiter la divulgation n'est plus d'aucune utilité;
- si l'allégation d'acte répréhensible ne comprend pas suffisamment d'information pour y donner suite;
- si les faits visés par la divulgation résultent de la mise en application d'un processus décisionnel équilibré et informé à propos d'une question de politique publique.



L'examen initial et l'évaluation préliminaire peuvent être suivis d'une enquête dont les étapes sont énumérées ci-dessous :

Enquête sur une divulgation d'acte répréhensible

Les enquêtes menées aux termes de la *Loi* ont pour but de recueillir des renseignements et des éléments de preuve relativement à la divulgation et de déterminer si des actes répréhensibles ont été commis. Les enquêtes doivent être menées, dans la mesure du possible, sans formalisme et avec célérité.

Une fois que l'agent supérieur de divulgation a décidé qu'il est justifié d'enquêter, une enquête est prescrite et un enquêteur est identifié.

Généralement, les éléments suivants sont inclus dans une enquête :

- Les parties concernées (c.-à-d. le divulgateur, le témoin et l'auteur présumé de l'acte répréhensible) sont informées de la décision d'enquêter. L'auteur présumé de l'acte répréhensible est informé de la nature de la divulgation d'acte répréhensible;
- Des éléments de preuve sont recueillis;
- Les témoins sont interrogés;
- Le ou les auteurs présumés sont interrogés. Lorsqu'il y a possibilité de conclusion qu'un acte répréhensible a été commis, l'enquêteur doit fournir à l'auteur présumé la possibilité de présenter tous les éléments de preuve qu'il juge pertinent d'être pris en compte dans l'enquête;
- L'enquêteur prépare un rapport sur ses conclusions et fournit une copie du rapport à l'auteur présumé pour recueillir ses commentaires. L'enquêteur recueille tous les commentaires et toute information nouvelle ou additionnelle fournis par l'auteur présumé et les inclut dans son rapport d'enquête;
- L'enquêteur fournit son rapport, accompagné de tous les dossiers et documents utilisés dans le cadre de son enquête, au Bureau des valeurs et de l'éthique.

Constatations et conclusions

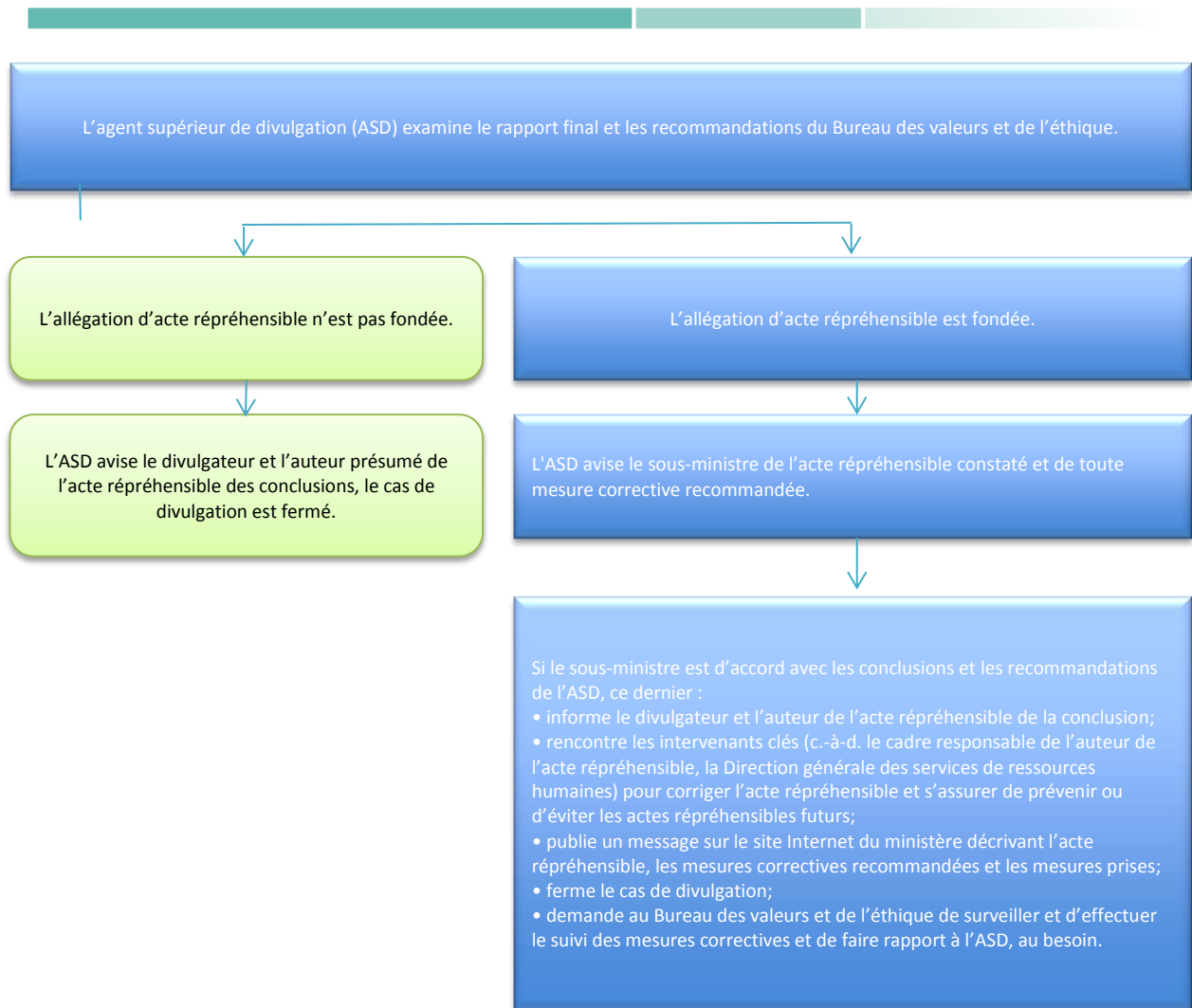
Le Bureau des valeurs et de l'éthique examine les constatations des enquêteurs et prépare un rapport final à l'intention de l'agent supérieur de divulgation. L'agent supérieur de divulgation examine le rapport final et rend une décision fondée sur les faits présentés.

- Si le rapport final indique que des actes répréhensibles ont bel et bien été commis, l'agent supérieur de divulgation avise le sous-ministre de l'acte répréhensible constaté et de toute mesure corrective recommandée. Si le sous-ministre donne son aval aux conclusions et aux recommandations de l'agent supérieur de divulgation, ce dernier :
 - avise le divulgateur et l'auteur de l'acte répréhensible de la conclusion de l'enquête;

- assure l'accès public à l'information qui décrit l'acte répréhensible, y compris les mesures correctives recommandées et les mesures prises;
- coordonne les efforts pour veiller à ce que les mesures correctives soient mises en œuvre;
- ferme le cas de divulgation.

Une conclusion selon laquelle un acte répréhensible a été commis peut donner lieu à des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi.

- Si le rapport final indique qu'aucun acte répréhensible n'a été commis :
 - l'agent supérieur de divulgation peut informer le sous-ministre des conclusions et des mesures de contrôle nécessaires pour prévenir ou éviter tout acte répréhensible ultérieur;
 - l'agent supérieur de divulgation avise le divulgateur et l'auteur présumé de l'acte répréhensible des conclusions;
 - le cas de divulgation est fermé;
 - l'agent supérieur de divulgation, en sa qualité de cadre supérieur, peut répondre à toute autre préoccupation soulevée dans le cadre de l'enquête.



Normes de service

Chaque cas est unique et les délais associés au processus de divulgation varient d'un cas à l'autre. Les facteurs qui influent sur la durée du processus de divulgation peuvent inclure : le nombre d'allégations et de personnes concernées, la disponibilité de preuves documentaires et de témoins, la complexité des questions et la nécessité d'avoir recours à une expertise spécifique ou d'effectuer des recherches supplémentaires.

La *Loi* stipule que les enquêtes doivent être menées aussi rapidement que possible. À moins de circonstances imprévues, l'agent supérieur de divulgation s'efforcera de respecter les normes de service suivantes :

- les demandes de renseignements généraux seront traitées dans un délai de cinq jours ouvrables;
- dans 80 % des cas, la décision quant à la tenue d'une enquête sur une divulgation d'acte répréhensible sera prise dans un

délai de 90 jours suivant la réception par l'agent supérieur de divulgation d'une divulgation d'acte répréhensible;

- dans 80 % des cas, les enquêtes sur une divulgation d'acte répréhensible seront achevées dans un délai d'un an suivant leur lancement.

Entraves, infractions, interdiction et mesures disciplinaires

Conformément aux dispositions de la *Loi*, tout employé qui, dans le cadre d'une divulgation d'acte répréhensible ou d'un exercice de collecte de données ou d'une enquête menée aux termes de la *Loi*, commet l'une ou l'autre des infractions suivantes peut faire l'objet de mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi :

- entrave volontairement l'agent supérieur de divulgation ou toute personne agissant au nom ou sous la direction de l'agent supérieur de divulgation dans l'exercice des fonctions de l'agent supérieur de divulgation prévues par la *Loi*;
- fait sciemment une fausse déclaration, de vive voix ou par écrit, à l'agent supérieur de divulgation ou à une personne agissant au nom ou sous la direction de l'agent supérieur de divulgation;
- dissimule ou tente de dissimuler un acte répréhensible ou une allégation d'acte répréhensible à l'agent supérieur de divulgation ou à toute personne agissant au nom ou sous la direction de l'agent supérieur de divulgation;
- détruit, mutile, modifie, dissimule ou falsifie un document ou une chose susceptible d'être pertinent dans le cadre d'un exercice de collecte de données ou d'une enquête menée aux termes de la *Loi*;
- ordonne, conseille ou propose à une personne de commettre l'un des actes répréhensibles ci-dessus ou l'y amène.

Information sur des actes répréhensibles ou des représailles au commissaire à l'intégrité du secteur public

Toute personne peut divulguer des actes répréhensibles au commissaire à l'intégrité du secteur public.

Si une divulgation d'actes répréhensibles comporte des allégations à l'encontre d'un sous-ministre d'EDSC, l'allégation d'acte répréhensible doit être soumise au commissaire à l'intégrité du secteur public à des fins d'examen et, s'il y a lieu, d'enquête. Ce processus aidera à préserver la confiance du public et des employés dans l'intégrité du Ministère.

Le commissaire à l'intégrité du secteur public a compétence exclusive pour traiter les plaintes de représailles et enquêter sur celles-ci. Si un divulgateur ou un témoin croit avoir été victime de représailles après avoir divulgué un acte répréhensible ou avoir participé au processus de divulgation, il doit immédiatement communiquer avec le Commissariat à l'intégrité du secteur public. La *Loi* stipule qu'une plainte de représailles doit être déposée dans les 60 jours suivant la date à laquelle le divulgateur ou le témoin a connaissance ou aurait dû avoir connaissance que des représailles avaient eu lieu. Le commissaire peut prolonger cette période s'il l'estime approprié dans les circonstances.

Le commissaire à l'intégrité du secteur public peut mettre à la disposition de toute personne concernée par une plainte ou une enquête aux termes de la *Loi* des services de consultation juridique, jusqu'à concurrence d'un montant de 1 500 \$ (et jusqu'à 3 000 \$ dans des circonstances exceptionnelles).

Rôles et responsabilités

Le sous-ministre

Dans le contexte de la *Loi*, le sous-ministre a les responsabilités suivantes :

- a) promouvoir une forte culture fondée sur les valeurs et l'éthique à l'échelle d'EDSC et adopter un ton positif au sommet;
- b) veiller à ce qu'on applique la *Loi* au sein d'EDSC;
- c) désigner un agent supérieur de divulgation pour recevoir et traiter les divulgations d'actes répréhensibles des employés d'EDSC;

- d) établir des procédures internes pour la gestion des divulgations faites sous le régime de la *Loi*;
- e) protéger l'identité des personnes prenant part au processus de divulgation, notamment celle des divulgateurs, des témoins et des auteurs présumés d'acte répréhensible, sous réserve des principes de l'équité procédurale et de la justice naturelle;
- f) protéger contre les représailles tous les employés qui divulguent des actes répréhensibles de bonne foi et les témoins prenant part à un processus de divulgation;
- g) veiller à ce que l'information recueillie relativement à des divulgations d'actes répréhensibles demeure confidentielle;
- h) permettre au public d'accéder à l'information sur les cas fondés d'actes répréhensibles.

L'agent supérieur de divulgation

L'agent supérieur de divulgation aide à promouvoir un environnement positif de divulgation des actes répréhensibles et donne suite aux divulgations d'actes répréhensibles commis par des employés d'EDSC. L'agent supérieur de divulgation doit préserver l'intégrité et incarner les pratiques éthiques. Il est chargé d'aider le sous-ministre à remplir les exigences de la *Loi*.

Conformément au Code de valeurs et d'éthique du secteur public, l'agent supérieur de divulgation a les responsabilités suivantes :

- a) fournir de l'information, des conseils et des directives aux fonctionnaires en ce qui concerne les procédures de divulgation interne de l'organisation, y compris la divulgation en soi, la conduite des enquêtes sur les divulgations et le traitement des divulgations faites aux superviseurs;
- b) recevoir et consigner les divulgations et les étudier afin d'établir s'il y a des motifs suffisants pour prendre des mesures en vertu de la *Loi*;
- c) gérer les enquêtes sur les divulgations, c'est-à-dire déterminer s'il faut traiter la divulgation en application de la *Loi*, entreprendre une enquête ou y mettre fin;
- d) coordonner, avec l'agent supérieur de divulgation d'une autre organisation de la fonction publique fédérale, le traitement d'une divulgation, si la divulgation ou l'enquête vise cette autre organisation;

- e) communiquer par écrit à la personne ou aux personnes ayant fait une divulgation le 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;
- f) communiquer directement à son sous-ministre les résultats des enquêtes et tout problème systémique pouvant donner lieu à un acte répréhensible et lui recommander des mesures correctives, le cas échéant;
- g) fournir un rapport annuel au Secrétariat du Conseil du Trésor.

Si, dans le cadre d'une enquête « A » ou après avoir pris connaissance de renseignements fournis à l'agent supérieur de divulgation par rapport à une divulgation « A », l'agent supérieur de divulgation a des motifs de croire qu'un acte répréhensible ou un autre acte répréhensible « B », le cas échéant, a été commis, il peut faire enquête sur l'acte répréhensible « B » s'il a des motifs raisonnables de croire que l'enquête est dans l'intérêt public.

Le dirigeant principal de la vérification

Le dirigeant principal de la vérification de la Direction générale des services de vérification interne d'EDSC est l'une des ressources à la disposition du sous-ministre et de l'agent supérieur de divulgation.

Le dirigeant principal de la vérification agit également à titre d'agent supérieur de divulgation dans les cas où la divulgation d'un acte répréhensible présente un conflit d'intérêts ou un autre obstacle susceptible de donner lieu à une crainte raisonnable de partialité de la part de l'agent supérieur de divulgation titulaire.

Une situation de conflit d'intérêts met en cause une divulgation d'acte répréhensible avec des allégations à l'encontre de l'agent supérieur de divulgation ou de son bureau, ou d'une personne membre de la direction générale de l'agent supérieur de divulgation, ou du Bureau des valeurs et de l'éthique dans son rôle de soutien à l'agent supérieur de divulgation. Pour éviter de telles situations de conflit d'intérêts, la divulgation d'acte répréhensible doit être transmise au dirigeant principal de la vérification et l'agent supérieur de divulgation doit se retirer du processus de divulgation (examen, analyse, enquête, présentation des conclusions et recommandations au sous-ministre)

afin de préserver la crédibilité d'EDSC et du sous-ministre en ce qui a trait à la gestion des divulgations d'actes répréhensibles.

Le Bureau des valeurs et de l'éthique

Le Bureau des valeurs et de l'éthique soutient le sous-ministre et l'agent supérieur de divulgation dans leurs rôles et responsabilités en vertu de la *Loi*. Il fournit également des conseils aux fonctionnaires et aux superviseurs relativement à la *Loi*, au Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique et au Code de conduite d'EDSC.

Dans le cadre du soutien offert au sous-ministre et à l'agent supérieur de divulgation, les fonctionnaires du Bureau des valeurs et de l'éthique ont les responsabilités suivantes :

- recevoir, sélectionner et examiner les allégations d'actes répréhensibles, effectuer l'évaluation préliminaire, procéder à une analyse et formuler des recommandations à l'intention de l'agent supérieur de divulgation à savoir si une enquête est justifiée;
- si l'agent supérieur de divulgation décide de lancer une enquête, le Bureau des valeurs et de l'éthique mène ou gère l'enquête, examine les résultats de l'enquête, présente les conclusions de l'enquête et prépare des recommandations à l'intention de l'agent supérieur de divulgation;
- comme indiqué ci-dessus, conserver, maintenir et protéger tous les dossiers de divulgation d'acte répréhensible. Le Bureau des valeurs et de l'éthique s'assure que seules les personnes qui ont été chargées d'aider l'agent supérieur de divulgation ont accès au dossier de divulgation d'acte répréhensible;
- effectuer le suivi des recommandations et des mesures correctives déterminées par l'agent supérieur de divulgation, le sous-ministre, la Direction générale des services de ressources humaines ou le commissaire à l'intégrité du secteur public;
- assurer la liaison avec le commissaire à l'intégrité du secteur public relativement aux enquêtes du commissaire;
- assurer la liaison avec le Secrétariat du Conseil du Trésor en ce qui a trait à toutes les questions liées à l'administration et à la mise en œuvre de la *Loi* au sein d'EDSC.

Direction générale des services de ressources humaines (DGSRH)

La DGSRH fournit des conseils, des orientations, des recommandations et du soutien à la direction en ce qui concerne les mesures correctives, y compris les mesures disciplinaires, lorsque des allégations d'actes répréhensibles sont fondées.

Lorsqu'une allégation d'acte répréhensible est fondée, l'agent supérieur de divulgation et le Bureau des valeurs et de l'éthique indiqueront à la division appropriée de la DGSRH (p. ex. Relations de travail, Dotation) qui assurera la liaison avec la direction en ce qui concerne les mesures correctives et les prochaines étapes.

Gestionnaires et superviseurs

Les gestionnaires et superviseurs ont d'importantes responsabilités en ce qui a trait à la promotion de la connaissance et du respect de la *Loi*. À cet égard, les gestionnaires et superviseurs relèvent de l'agent supérieur de divulgation et ont les responsabilités suivantes :

- favoriser une culture éthique dans le milieu de travail en exerçant un leadership manifeste;
- informer leurs employés de la *Loi*, des options qui s'offrent à eux pour faire des divulgations, de la protection qu'assure la loi et des sources où obtenir de plus amples renseignements;
- recevoir les divulgations d'actes répréhensibles de la part de leurs employés et protéger l'identité du divulgateur;
- obtenir des renseignements, des conseils et des directives auprès du Bureau des valeurs et de l'éthique lors de la réception d'une divulgation d'acte répréhensible;
- protéger des représailles les employés qui divulguent des actes répréhensibles ou qui participent au processus d'une enquête liée à une divulgation;
- demander des conseils et des directives au Bureau des valeurs et de l'éthique lorsqu'ils sont témoins d'actes répréhensibles commis en milieu de travail;
- voir à ce que tous les renseignements ou rapports sur des actes répréhensibles commis en milieu de travail ou toutes les mesures de représailles soient transmis promptement à l'agent supérieur de divulgation;

- coopérer avec le sous-ministre, le commissaire à l'intégrité du secteur public, l'agent supérieur de divulgation et le Bureau des valeurs et de l'éthique dans tout exercice de collecte de données et enquête concernant une divulgation;
- collaborer avec le sous-ministre, le commissaire à l'intégrité du secteur public, l'agent supérieur de divulgation et le Bureau des valeurs et de l'éthique aux fins de la mise en œuvre des recommandations et des mesures correctives.

Coordonnées pour les demandes de renseignements et les divulgations d'actes répréhensibles

Pour l'interprétation, la clarification et les demandes de renseignements en ce qui a trait à ces procédures internes ou la divulgation d'actes répréhensibles, n'hésitez pas à communiquer avec le Bureau des valeurs et de l'éthique par courriel à l'adresse : NC-V&E-GD.

Pour divulguer un acte répréhensible, n'hésitez pas à communiquer avec le Bureau de l'agent supérieur de divulgation :

Téléphone : 1-866-369-7731 ou 819-654-5043
Courriel : NC-MIN-DIVULGATION_DISCLOSURE-GD
Courrier : Agent supérieur de divulgation
Place du Portage, Portage II
165, rue Hôtel-de-Ville
Arrêt postal L804
Gatineau (Québec) K1A 0J9

Références

- *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*
<http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-31.9/>
- Code de conduite d'EDSC
http://iservice.prv.fra/si/ve/code_de_conduite/code_de_conduite.shtml

- Code de valeurs et d'éthique du secteur public
<http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=25049>
- Commissariat à l'intégrité du secteur public
<http://www.psic-isp.gc.ca/fra>

Foire aux questions

Q1 Quelle est la différence entre un employé et un fonctionnaire?

Le terme « fonctionnaire » est défini dans la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (ci-après la « Loi ») comme suit : « *Toute personne employée dans le secteur public, tout membre de la Gendarmerie royale du Canada et tout administrateur général.* »

Dans le contexte des présentes procédures internes, le terme « employé » désigne les employés nommés pour une période indéterminée ou déterminée, les personnes en congé non payé, les étudiants participant à des programmes d'emploi étudiant, les travailleurs occasionnels, saisonniers et à temps partiel, les personnes en détachement provenant d'autres organismes gouvernementaux et les personnes participant à des programmes d'échange comme Échanges Canada.

Q2 Pourquoi devrais-je divulguer les actes répréhensibles?

Vous pouvez décider de divulguer les actes répréhensibles parce que :

- Nous dépendons tous et toutes de nos institutions publiques fédérales et nous avons intérêt à ce qu'elles soient les plus solides possible au profit de l'ensemble des Canadiens et des Canadiennes. La divulgation des actes répréhensibles peut avoir une incidence importante et positive sur la confiance des Canadiens à l'égard de la capacité d'EDSC de s'acquitter de son mandat.
- Il est dans l'intérêt public et dans l'intérêt même d'EDSC de communiquer des renseignements concernant un acte répréhensible à quelqu'un qui est dans une position de faire quelque chose à ce sujet.

- Cela fait partie de votre devoir de bien faire votre travail, d'être un employé responsable, engagé et intègre.
- Plus tôt on remédie à une situation problématique, moins ses conséquences seront néfastes.
- Si vous ignorez les actes répréhensibles, ceux-ci pourraient se répéter, devenir plus sérieux et porter atteinte à votre organisme.
- Vous voulez faire partie de la solution.

Q3 Comment suis-je protégé contre les représailles?

La *Loi* prévoit d'importantes mesures de protection afin de protéger votre identité, et le processus de divulgation est confidentiel dans la mesure du possible. À titre d'exemple, des renseignements permettant de révéler l'identité d'un divulgateur, de témoins ou d'autres personnes concernées par la divulgation, ainsi que tout renseignement recueilli dans le cadre d'une enquête, ne peuvent être communiqués en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information*, de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* ou de la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*.

Si vous faites une divulgation protégée ou prenez part à une enquête sur un acte répréhensible à titre de témoin et que vous êtes victime de représailles, communiquez sans tarder avec le Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada. Le Commissariat a compétence exclusive en matière de traitement des plaintes concernant des représailles.

Q4 Si je communique avec le Commissariat pour poser quelques questions d'ordre général, considérerez-vous qu'il s'agit d'une divulgation?

Non. Les questions d'ordre général ne sont pas considérées comme une divulgation, et vous n'aurez même pas à donner votre nom. Communiquez avec nous si vous avez été témoin, à votre lieu de travail, d'un acte qui pourrait peut-être être répréhensible et que vous avez besoin de conseils. Nous prendrons le temps de vous écouter et vous aiderons à déterminer s'il y a lieu de faire une divulgation. Certains actes, même s'ils ne sont pas nécessairement répréhensibles au sens de la *Loi*, méritent quand même d'être

signalés. Si le Commissariat n'est pas le mieux placé pour vous aider, nous ferons tout en notre pouvoir pour vous diriger au bon endroit.

Q5 Puis-je divulguer de façon anonyme un acte répréhensible?

Oui, vous pouvez divulguer un acte répréhensible de façon anonyme. Cependant, il est important de noter qu'une divulgation anonyme n'est pas considérée comme étant une divulgation faite aux termes de la *Loi*. Par conséquent, les protections contre les représailles et les dispositions relatives à la protection des renseignements ne sont pas offertes pour les divulgations effectuées de cette manière. Par ailleurs, la divulgation faite par l'intermédiaire d'un représentant (comme un représentant syndical ou un tiers) ne fournit pas les protections directes prévues par la *Loi* aux fonctionnaires qui demandent qu'une divulgation soit faite en leur nom. Pour bénéficier de toutes les protections offertes par la *Loi*, le fonctionnaire doit divulguer l'acte répréhensible lui-même.

Si l'agent supérieur de divulgation reçoit une divulgation d'acte répréhensible d'une source anonyme et que la divulgation concerne un acte répréhensible grave, semble crédible et suffit pour permettre d'enquêter sur l'allégation, l'agent supérieur de divulgation peut donner suite à l'information ou renvoyer la question à la direction générale ou au bureau approprié à des fins d'examen ou d'enquête administrative.

Les employés sont encouragés à inscrire leur nom lorsqu'ils font une divulgation, étant donné que l'agent supérieur de divulgation pourrait avoir besoin d'autres renseignements ou pourrait avoir des questions sur la divulgation avant d'entamer une évaluation préliminaire.

Q6 Puis-je rendre publique une divulgation d'actes répréhensibles?

La *Loi* précise que vous pouvez rendre publique une divulgation seulement si vous ne disposez pas de suffisamment de temps pour faire une divulgation au moyen du processus interne et si vous croyez, sur le fondement de motifs raisonnables, qu'il y a une grave infraction à une loi fédérale ou provinciale, ou qu'il y a un risque imminent de danger précis et important pour la vie, la santé et la sécurité des personnes ou de l'environnement. Lorsque ces

conditions sont inexistantes, nous vous encourageons fortement à présenter la question à l'interne en vous adressant à l'agent supérieur de divulgation. Vous pourriez faire l'objet de mesures disciplinaires si vous ne respectez pas ces conditions.

Q7 J'ai été témoin d'actes répréhensibles en milieu de travail, mais je ne suis pas certain du processus à suivre.

EDSC est déterminé à offrir un environnement de travail où tous sont traités avec respect et dignité. Si vous croyez qu'un acte répréhensible a été commis, mais n'êtes pas certain du processus à suivre, parlez-en à votre gestionnaire, à un conseiller en valeurs et en éthique, à votre représentant syndical ou à l'agent supérieur de divulgation.

Q8 Qu'entend-on par « cas grave de mauvaise gestion » ?

L'expression « cas grave de mauvaise gestion » n'est pas définie dans la *Loi*. L'agent supérieur de divulgation tient compte de nombreux facteurs pour déterminer si une action ou une omission constitue un cas grave de mauvaise gestion au sens de l'alinéa 8c) de la *Loi*, notamment des facteurs suivants :

- des problèmes importants;
- de graves erreurs non sujettes à débat entre des personnes raisonnables;
- des actes dépassant le simple acte répréhensible ou la simple négligence;
- les actions ou les omissions de la direction qui créent un risque considérable de conséquences néfastes graves sur la capacité de l'organisation, du bureau ou de la section de s'acquitter de son mandat;
- le caractère délibéré des actes répréhensibles;
- la nature systémique des actes répréhensibles.

Il n'est pas obligatoire de réunir tous les facteurs pour répondre à la définition de « cas grave de mauvaise gestion ».

Q9 Qu'est-ce qu'une contravention grave d'un code de conduite?

L'expression « contravention grave » à un code de conduite n'est pas définie dans la *Loi*. L'agent supérieur de divulgation tient compte de

nombreux facteurs pour déterminer si une action ou une omission constitue une contravention grave à un code de conduite au sens de l'alinéa 8e) de la *Loi*, notamment des facteurs suivants :

- la contravention constitue un écart significatif par rapport aux pratiques généralement acceptées au sein de la fonction publique fédérale;
- les répercussions actuelles ou éventuelles de la contravention sur les employés ou les clients de l'organisation en cause, ou sur la confiance du public sont d'importance;
- l'auteur allégué des actes répréhensibles occupe au sein de l'organisation un poste d'un niveau hiérarchique ou d'influence élevé ou nécessitant un niveau de confiance élevé;
- incontestablement, selon le jugement des personnes raisonnables, de graves erreurs ont été commises;
- la contravention des codes de conduite applicables est systémique ou chronique;
- il y a eu des contraventions répétées aux codes de conduite applicables, ou des contraventions multiples ont eu lieu sur une longue période;
- le caractère délibéré ou téméraire de la contravention aux codes de conduite applicables est marqué.

Q10 Qu'entend-on par « usage abusif de fonds ou de biens publics » ?

Parmi les nombreux facteurs pris en considération pour conclure à l'existence d'un usage abusif de fonds ou de biens publics, l'agent supérieur de divulgation tiendra compte de l'interprétation suivante :

- L'usage abusif des fonds publics s'entend notamment des dépenses faites sans l'autorisation nécessaire, qui sont illégales ou qui sont contraires à la loi, à la réglementation, aux politiques ou aux procédures applicables;
- Les acquisitions inutiles qui représentent du gaspillage et qui ne correspondent pas aux besoins organisationnels et opérationnels de l'organisme peuvent aussi constituer un usage abusif des fonds publics;
- L'usage abusif des biens publics s'entend notamment de l'utilisation inappropriée ou non autorisée de biens du gouvernement, de même que le défaut de protéger de tels biens.

Notez que ce qui précède ne comprendra pas les erreurs commises de bonne foi.

Q11 En tant que gestionnaire ou superviseur, que dois-je faire si un de mes employés vient me voir pour faire une divulgation d'acte répréhensible?

En tant que gestionnaire ou superviseur, vous devez :

- consulter rapidement l'agent supérieur de divulgation et suivre ses instructions;
- protéger l'identité de toutes les personnes concernées par le processus de divulgation;
- veiller à ce que toutes les notes et tous les renseignements concernant la divulgation demeurent strictement confidentiels – rappelez-vous qu'à ce moment du processus, la divulgation d'un acte répréhensible est entre vous et l'employé seulement;
- séparer tous les renseignements relatifs aux divulgations des dossiers existants, et les garder dans un classeur protégé à combinaison – les dossiers de divulgation ne font pas partie des dossiers personnels;
- protéger les employés des possibles représailles découlant d'une divulgation d'acte répréhensible;
- collaborer avec l'agent supérieur de divulgation et le Bureau des valeurs et de l'éthique relativement aux évaluations préliminaires, aux enquêtes et aux mesures correctives.

Q12 Qui dois-je contacter si j'ai l'impression que des actes répréhensibles ont été commis?

Si vous croyez qu'un acte répréhensible a été commis, vous êtes invité à faire une divulgation à votre superviseur ou gestionnaire ou à l'agent supérieur de divulgation d'EDSC ou à l'externe au Commissariat à l'intégrité du secteur public.

Q13 Je suis accusé d'avoir commis un acte répréhensible. Quels sont mes droits?

L'agent supérieur de divulgation doit veiller à ce que les principes de justice naturelle et d'équité procédurale soient respectés pour toutes les personnes concernées.

Si l'on présume que vous êtes l'auteur d'un acte répréhensible, vous serez informé de la nature des allégations portées contre vous. Vous aurez la possibilité entière de répondre à toute allégation. Vous êtes en droit d'être assisté, accompagné ou représenté par une personne de votre choix.

Q14 Que pourrait-il arriver si je fais une divulgation non fondée, vexatoire ou de mauvaise foi?

La personne qui fait une telle divulgation peut faire l'objet de mesures administratives ou disciplinaires.

Q15 Que se passe-t-il si on découvre que quelqu'un a commis un acte répréhensible?


Les sanctions dépendront du type d'acte répréhensible et de sa gravité. Outre toute sanction pouvant être exigée par la loi, EDSC a le pouvoir d'imposer des sanctions administratives et disciplinaires. La gamme de sanctions comprend le remboursement des sommes dues, des pénalités financières, des réprimandes, des suspensions, des rétrogradations et le licenciement.

Q16. Que dois-je faire si je suis victime de représailles?

Si vous croyez être victime de représailles, vous devez communiquer avec le commissaire à l'intégrité du secteur public. En vertu de la *Loi*, celui-ci est le seul organe apte à recevoir une plainte relative à des représailles. Par ailleurs, vous pouvez choisir de régler la question au moyen d'un grief ou de tout autre mécanisme de recours applicable. Si le commissaire accepte de donner suite à la plainte (il peut refuser dans certaines situations), il mènera une enquête.

Q17. Quel est le rôle du Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles?

Le Tribunal reçoit les demandes provenant du commissaire à l'intégrité du secteur public et visant à instruire des plaintes liées à des représailles. Il détermine s'il y a eu des représailles et, dans l'affirmative, rend des ordonnances concernant les mesures de réparation à prendre en faveur des plaignants. Le Tribunal peut ordonner que des mesures disciplinaires soient prises à l'endroit des personnes qui ont exercé les représailles.



Q18. Comment puis-je recevoir de plus amples renseignements sur la *Loi* et les procédures internes d'EDSC concernant la divulgation d'actes répréhensibles?

Veillez communiquer avec le Bureau des valeurs et de l'éthique en soumettant un billet avec le [Centre de services en ressources humaines](#).