



Intégrité du secteur
public Canada

Public Sector
Integrity Canada

Intégrité du secteur public Canada

2009-2010

Rapport sur les plans et priorités

L'honorable Vic Toews
Président du Conseil du Trésor du Canada

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DE LA COMMISSAIRE	3
Section I - Aperçu de l'organisation	4
1.1 Renseignements sommaires	4
Raison d'être	4
Responsabilités	4
Objectif stratégique	5
Architecture des activités de programme (AAP)	5
1.2 Sommaire de la planification	6
Ressources financières (en milliers de dollars)	6
Ressources humaines (équivalents temps plein – ETP)	6
Le rôle des priorités dans l'atteinte de l'objectif stratégique	7
Analyse des risques	9
Profil des dépenses	10
Section II – Analyse des activités de programme par objectif stratégique	11
2.1 Objectif stratégique :	12
2.1.1 Activité de programme : gestion des divulgations et des représailles	12
2.1.2. Activité de programme : Services internes	13
Section III - Renseignements supplémentaires	14

MESSAGE DE LA COMMISSAIRE

En qualité de commissaire à l'Intégrité du secteur public Canada, j'ai le grand plaisir de présenter à l'ensemble de la population canadienne le présent Rapport sur les plans et priorités.

La *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (la LPFDAR ou la Loi), entrée en vigueur le 15 avril 2007, met à la disposition des fonctionnaires et du grand public un mécanisme de divulgation des actes répréhensibles pouvant avoir été commis dans le secteur public. La Loi a également mis en place un moyen efficace pour protéger contre les représailles les fonctionnaires qui ont effectué une divulgation protégée ou qui ont, de bonne foi, collaboré à une enquête concernant une divulgation.

Depuis ma nomination en août 2007, j'ai travaillé sans relâche à établir de solides assises afin que le Commissariat à l'intégrité du secteur public (le CISP) accomplisse son nouveau et important mandat. Je suis très heureuse de vous faire savoir que, avec l'aide d'une équipe formée de professionnels compétents et dévoués, j'ai mis en place des procédures et des processus visant la gestion des opérations du Commissariat. De concert avec les administrateurs généraux, nous avons également mis en place des stratégies de communication dans le but d'informer les fonctionnaires et, bien sûr, tous nos intervenants au sujet de notre rôle et de notre mandat.

Bien que nous ayons déjà franchi de nombreuses étapes importantes, il reste nombre de défis à relever. En 2009-2010, le Commissariat mettra l'accent sur les trois (3) priorités suivantes :

- ❖ Continuer d'informer le secteur public du rôle et du mandat du CISP;
- ❖ Être un modèle de professionnalisme par l'intégrité dont témoignent ses actions et ses processus, par le respect dont il fait preuve envers ses clients et ses employés et par l'équité dont font montre ses procédures et ses décisions;
- ❖ Travailler en collaboration avec des partenaires clés afin de promouvoir la divulgation comme étant une conduite sociale valable.

Dans sa grande sagesse, le Parlement a reconnu que le Commissariat à l'intégrité du secteur public ne pouvait accomplir son mandat en vase clos. La Loi établit que les administrateurs généraux ont un rôle direct à jouer : ils doivent veiller à ce que des régimes de divulgation soient mis en œuvre dans chacune de leurs organisations. Le ministre responsable de l'Agence de la fonction publique du Canada a aussi un rôle particulier à jouer dans la promotion des pratiques éthiques et dans la sensibilisation des fonctionnaires à la Loi mettant ainsi en évidence que l'intégrité est effectivement une responsabilité partagée.

Je suis convaincue que la collaboration et la coopération sont essentielles à la réalisation de nos objectifs. Ces objectifs font partie intégrante du titre de notre premier Rapport annuel, titre que nous avons si soigneusement choisi : « Bâtir ensemble la confiance : Informer. Protéger. Prévenir. »

Christiane Ouimet

Commissaire

Section I - Aperçu de l'organisation

1.1 Renseignements sommaires

Raison d'être

Le préambule de la LPFDAR explique de façon claire et non équivoque pourquoi le CISP a été créé. Il dispose « que l'administration publique fédérale est une institution nationale essentielle au fonctionnement de la démocratie parlementaire canadienne », « qu'il est dans l'intérêt public de maintenir et d'accroître la confiance du public dans l'intégrité des fonctionnaires » et « que 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 [...] ». Le CISP a été créé pour appuyer et promouvoir la fière tradition d'intégrité ayant cours au sein du secteur public, intégrité pour laquelle le Canada est renommé.

Responsabilités

La LPFDAR est entrée en vigueur le 15 avril 2007 et a établi deux secteurs de responsabilité :

- un processus de divulgation, soit un mécanisme permettant aux fonctionnaires de divulguer, en toute confiance, des renseignements sur des actes répréhensibles pouvant avoir été commis dans le secteur public;
- un processus de réception des plaintes en matière de représailles, qui prévoit des mesures de protection contre des représailles envers les fonctionnaires qui agissent en toute bonne foi dans le cadre d'un processus de divulgation.

La commissaire à l'Intégrité du secteur public Canada est un agent du Parlement nommé par décret, et sa nomination a été entérinée par une résolution du Sénat et de la Chambre des communes. La commissaire a compétence sur l'ensemble du secteur public, y compris sur les agences séparées et les sociétés d'État, à l'exception du Service canadien du renseignement de sécurité, du Centre de la sécurité des télécommunications et des Forces canadiennes, lesquels ont l'obligation, suivant la LPFDAR, d'établir leurs propres procédures internes de divulgation des actes répréhensibles et de protection contre les représailles. Le mandat de la commissaire vise environ 400 000 employés. En outre, la Loi précise que les membres du public peuvent donner des renseignements concernant un possible acte répréhensible et, par conséquent, le nombre de personnes intéressées est d'autant plus grand.

À la suite de divulgations d'actes répréhensibles et de plaintes de représailles, la commissaire effectue des enquêtes et des examens indépendants de façon équitable et en temps opportun. Elle expose ses conclusions et fait des recommandations portant sur les correctifs nécessaires. Elle détient également le champ de compétence exclusif sur l'examen, la conciliation et le règlement des plaintes en matière de représailles, ce qui comprend le fait de s'adresser au Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles, nouvellement

créé, qui déterminera si des représailles ont bel et bien été exercées et qui ordonnera que soit accordé une réparation juste et soit imposé les mesures disciplinaires appropriées.

La Commissaire présente des rapports annuels et des rapports de cas au Parlement. Elle peut également, en tout temps, présenter des rapports spéciaux au Parlement, aux ministres ou aux conseils d'administration des sociétés d'État.

Le Commissariat met l'accent sur la prévention des actes répréhensibles, le règlement informel des différends ainsi que sur la formation concernant les valeurs et l'éthique. Le Commissariat a toujours à cœur l'intérêt public et il s'assure que ses procédures soient axées sur l'intégrité, le respect, l'équité et le professionnalisme.

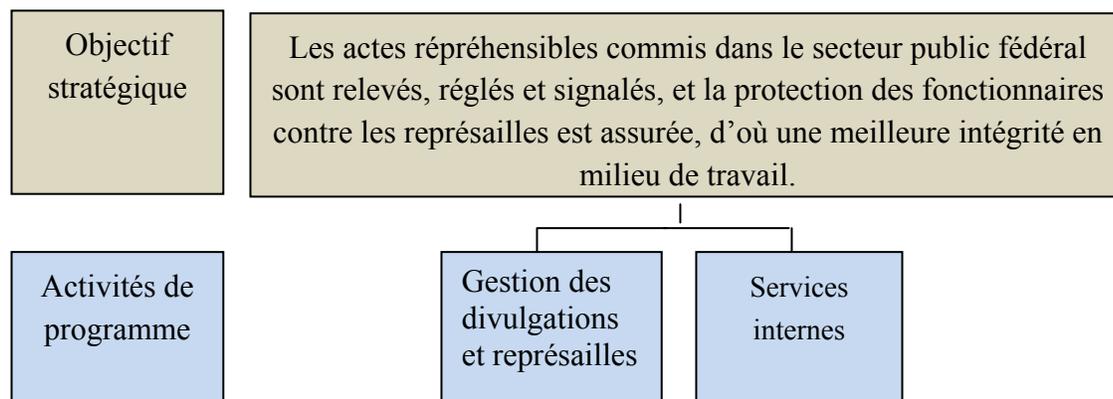
Objectif stratégique

En vue d'accomplir son mandat de façon efficace, le Commissariat vise l'objectif stratégique suivant :

Les actes répréhensibles commis dans le secteur public fédéral sont relevés, réglés et signalés, et la protection des fonctionnaires contre les représailles est assurée, d'où une meilleure intégrité en milieu de travail.

Architecture des activités de programme (AAP)

Le tableau ci-dessous présente le cadre des activités de programme du CISP, lequel appuie l'accomplissement de l'objectif stratégique du Commissariat et y contribue.



1.2 Sommaire de la planification

Ressources financières (en milliers de dollars)

2009-2010	2010-2011	2011-2012
6 538	6 538	5 638

Ressources humaines (équivalents temps plein – ETP)

2009-2010	2010-2011	2011-2012
41	41	41

Objectif stratégique 1 : Les actes répréhensibles commis dans le secteur public fédéral sont relevés, réglés et signalés, et la protection des fonctionnaires contre des représailles est assurée, d'où une meilleure intégrité en milieu de travail.

Indicateurs du rendement *	Cibles
Les fonctionnaires et la population canadienne connaissent le rôle et le mandat de la commissaire	Aller au devant de l'ensemble des fonctionnaires au moyen d'initiatives de diffusion ciblées, maintenues et stratégiques, notamment par la liaison avec tous les agents supérieurs et par l'identification des groupes d'intervenants cibles. Aller au devant des Canadiens et des fonctionnaires au moyen d'un site Internet remanié.
Les demandes de renseignements et les enquêtes sont effectuées de façon efficace et en conformité avec la Loi.	Examiner les pratiques actuelles et mettre en place ou améliorer l'ensemble des processus et des procédures.
La reconnaissance que la divulgation est une conduite sociale valable	Élaborer des outils et de pratiques exemplaires. Mettre en place de stratégie de prévention.

Activités de programme	Prévisions de dépenses 2008-2009 (en milliers de dollars)	Dépenses prévues (en milliers de dollars)			Harmonisation avec le secteur de résultats du gouvernement du Canada
		2009-2010	2010-2011	2011-2012	
Gestion des divulgations et des représailles	2 252	4 439	4 902	4 002	Affaires gouvernementales
Services internes	1 496	2 099	1 636	1 636	Affaires gouvernementales
Total des dépenses prévues	3 748	6 538	6 538	5 638	

*Le Commissariat est en train de peaufiner les indicateurs de performance et les cibles.

Le rôle des priorités dans l'atteinte de l'objectif stratégique

Priorités opérationnelles	Type	Lien avec l'objectif stratégique	Description
Renseigner le secteur public sur le rôle et le mandat du CISP	Engagement préalable	OS1	<p>Pour que les actes répréhensibles soient adéquatement signalés, les fonctionnaires doivent connaître les mesures dont ils peuvent se prévaloir et les rôles complémentaires joués par les acteurs clés.</p> <p>Pour y parvenir et aller au devant des 400 000 employés visés par la Loi, le Commissariat doit s'allier à ceux qui ont la responsabilité d'assurer l'intégrité au sein du secteur public, soit les administrateurs généraux et l'Agence de la fonction publique du Canada. Par conséquent, le CISP lancera les initiatives stratégiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Phase 2 de la mise en œuvre de la stratégie de prévention • Élaboration et mise en place de la stratégie de communication, dont le remaniement du site Internet
Être un modèle de professionnalisme dans le cadre des demandes de renseignements et des enquêtes	Engagement préalable	OS1	<p>Les régimes de dénonciation dans le secteur public sont relativement nouveaux au Canada et leur développement se poursuit dans le monde entier. La culture de la divulgation n'est pas encore enracinée dans le secteur public et, par conséquent, le CISP doit être perçu comme un moyen sur lequel on peut compter pour faire des divulgations d'actes répréhensibles et pour protéger les divulgateurs contre les représailles. Pour y parvenir, le CISP lancera les initiatives stratégiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Achever la mise au point des processus, des procédures et des politiques quant aux demandes de renseignements et aux enquêtes. • Faire des recherches et recueillir de l'information en matière de pratiques exemplaires nationales et internationales. • Établir des partenariats avec de grands spécialistes.

Travailler en collaboration avec les partenaires clés afin de promouvoir une culture de divulgation et d'intégrité en milieu de travail.	Engagement préalable	OS1	<p>Un régime d'application de la loi ne peut à lui seul assurer l'intégrité en milieu de travail. La prévention des actes répréhensibles au moyen de la création d'un climat de bonne conduite est tout aussi importante que le traitement des cas particuliers d'actes répréhensibles. Le CISP lancera les stratégies suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre de la stratégie de prévention. • Établir des partenariats avec des intervenants clés.
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------	-----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Priorités de gestion	Type	Lien avec l'objectif stratégique	Description
Gestion interne efficace	Engagement préalable	OS1	<p>L'expérience a montré que cela prend en général de trois à cinq ans pour mettre en place une nouvelle organisation publique complètement opérationnelle. Une attention particulière doit encore être portée à la stabilisation du CISP au moyen des initiatives stratégiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre des pratiques relatives à la gestion de l'information. • Achever la mise en place de toutes les politiques et procédures organisationnelles, dont la vérification.
Gestion des RH	Engagement préalable	OS1	<p>Les compétences et les aptitudes des employés doivent être d'une qualité irréprochable afin d'assurer le succès de nos stratégies. Dans l'environnement actuel, le recrutement et le maintien en poste des bonnes personnes constituent des enjeux majeurs, c'est d'autant plus vrai dans une petite et nouvelle organisation comme le CISP. Les principales initiatives stratégiques en matière de RH sont notamment les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Évaluer les compétences et l'expertise actuelles et examiner des lacunes. • Établir des partenariats avec d'autres petites agences afin d'échanger des pratiques exemplaires.

Analyse des risques

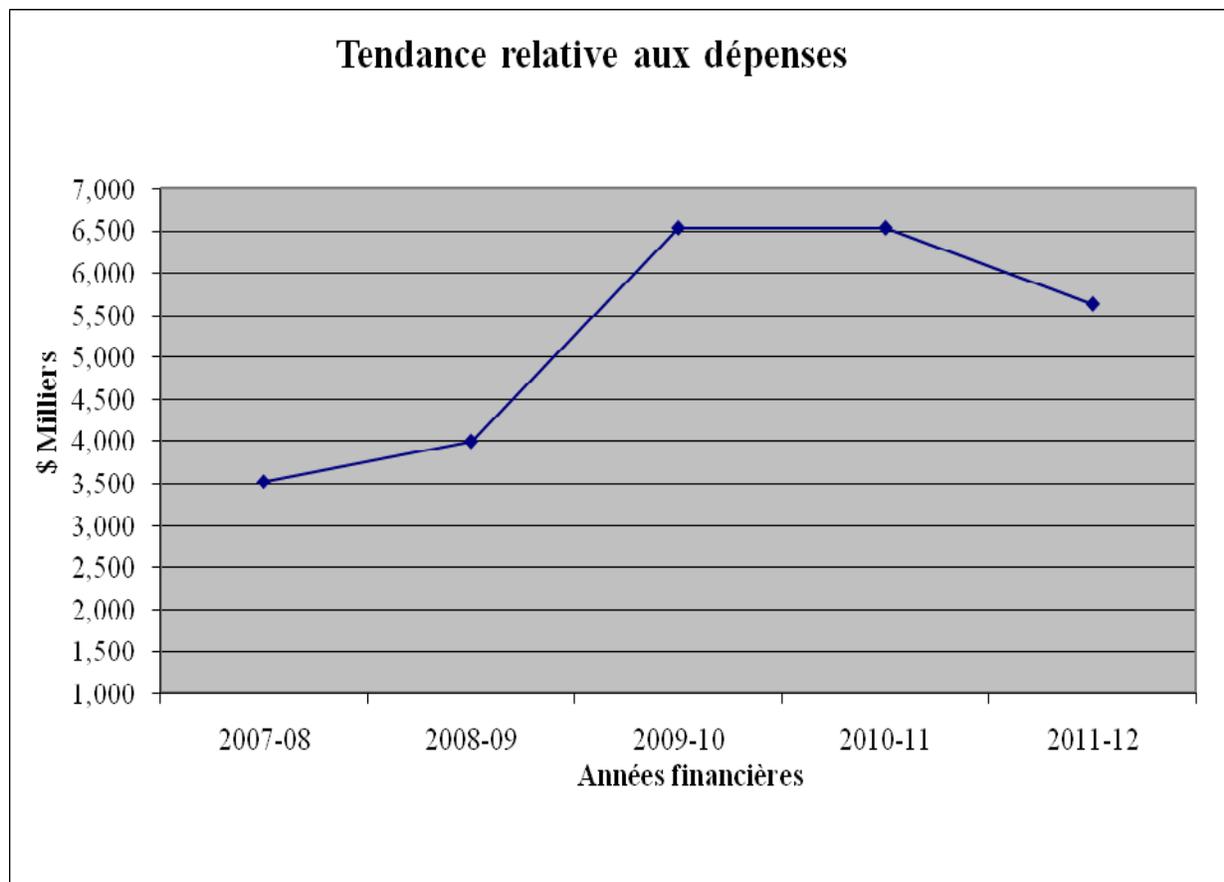
Établir une nouvelle organisation tout en mettant en œuvre son mandat est très difficile et comporte quelques risques. Un des plus grands risques que le CISP et de nombreuses autres petites agences ont en commun est l'incapacité d'accomplir pleinement le mandat établi en raison de la difficulté d'attirer et de maintenir en poste des employés compétents dans un marché du travail très concurrentiel. Le travail dans une petite agence nécessite des compétences particulières, à savoir la flexibilité ainsi que la capacité d'effectuer plusieurs tâches à la fois et de s'adapter à de nouvelles priorités. Étant donné l'instabilité inhérente à une nouvelle organisation, le présent défi en est d'autant plus grand. En vue de parer à ce risque, le CISP a pris un certain nombre d'initiatives, dont un projet pilote visant l'échange des pratiques exemplaires entre les petites agences, l'élaboration d'une définition plus claire des compétences et des attitudes que doivent avoir les employés et des attentes envers eux, ainsi que l'établissement d'un réseau d'experts qui pourra apporter de l'aide pendant les premières années toujours si critiques.

Un autre risque auquel l'organisation est confrontée est l'accessibilité : les fonctionnaires doivent être bien informés au sujet du rôle et du mandat du CISP et avoir confiance en sa capacité à accomplir ce mandat. La complexité et la nature délicate du mandat – et le fait que sa promotion dépende des partenaires clés – compliquent la tâche du CISP. Un certain nombre d'initiatives ont été lancées pour résoudre ces problèmes et elles seront maintenues au cours de la prochaine période; notamment, un solide programme en matière de communication et de diffusion, un partenariat avec les intervenants clés, ainsi que la recherche et la mise en œuvre de pratiques exemplaires.

Ces initiatives s'attaqueront également à la question de l'image négative qu'on se fait de la divulgation même et du manque de confiance dans les processus de divulgation. La divulgation est perçue comme étant une trahison tant des collègues que de l'organisation et, par conséquent, l'employé peut être porté à croire que la loyauté dont il doit faire preuve envers son employeur l'oblige à se taire ou à démissionner. Les initiatives du CISP en matière de diffusions, de partenariats et de recherches, appuyées par ses antécédents qui témoignent de la rigueur, de l'équité et de l'efficacité de ses pratiques d'enquêtes, contribueront à mettre en place une culture de confiance et de bonne conduite, culture grâce à laquelle les fonctionnaires de tous les niveaux seront en mesure de travailler dans un environnement qui encourage le dialogue libre et grâce à laquelle on s'attaque aux problèmes; c'est-à-dire, une culture où la divulgation des actes répréhensibles est perçue comme étant une conduite sociale valable plutôt qu'une inconduite.

Profil des dépenses

Tendance relative aux dépenses de l'organisation



Le Commissariat a été établi par la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles, qui est entrée en vigueur le 15 avril 2007. Depuis 2007-2008, les principales dépenses ont été allouées en grande partie à la mise sur pied et à l'organisation du Commissariat. Pour 2009-2010, le Commissariat prévoit poursuivre les mesures mentionnées précédemment tout en investissant des ressources dans la promotion de notre rôle et de notre mandat ainsi qu'en traitant les demandes d'enquêtes et de divulgation. La mise en application de notre stratégie sur la prévention sera également poursuivie.

Pour les périodes de 2007-2008 et 2008-2009, les dépenses totales incluent tous les crédits parlementaires: Budget principal des dépenses, budget supplémentaire des dépenses et le vote 30 du Conseil du Trésor. Sont également inclus les rajustements de report de l'exercice. Pour les périodes de 2009-2010 à 2011-2012, le total des dépenses correspond aux dépenses planifiées. Le financement supplémentaire et les rajustements de report de l'exercice sont inconnus pour l'instant et ne sont donc en conséquence reflétés.

Crédits ou postes législatifs

# de poste voté ou législatif (L)	Libellé tronqué du poste voté ou législatif	Budget principal des dépenses 2008-2009	Budget principal des dépenses 2009-2010
50	Dépenses du programme	6 033	6 033
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	520	505
	Total pour le Commissariat	6 553	6 538

Section II – Analyse des activités de programme par objectif stratégique

2.1 Objectif stratégique : Les actes répréhensibles commis dans le secteur public fédéral sont relevés, réglés et signalés, et la protection des fonctionnaires contre les représailles est assurée, d'où une meilleure intégrité en milieu de travail.

Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en milliers de dollars)					
2009–2010		2010–2011		2011–2012	
ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues
33	4 439	33	4 902	33	4 002

2.1.1 Activité de programme : gestion des divulgations et des représailles

Activité de programme Résultats escomptés	Indicateurs de rendement	Cibles
Confiance accrue envers les institutions publiques fédérales au Canada	Les fonctionnaires et la population canadienne connaissent le rôle et le mandat de la commissaire	Aller au devant de l'ensemble des fonctionnaires au moyen d'initiatives de diffusion ciblées, maintenues et stratégiques, notamment par la liaison avec tous les agents supérieurs et par l'identification des groupes d'intervenants cibles. Aller au devant des Canadiens et des fonctionnaires au moyen d'un site Internet remanié.
	Les demandes de renseignements et les enquêtes sont effectuées de façon efficace et en conformité avec la Loi.	Examiner les pratiques actuelles et mettre en place ou améliorer l'ensemble des processus et des procédures.
	La reconnaissance que la divulgation est une conduite sociale valable	Élaborer des outils et de pratiques exemplaires. Mettre en place de stratégie de prévention.

Résumé de l'activité de programme : La présente activité de programme comprend le programme de gestion des divulgations et des représailles, ainsi que les initiatives visant la formation des fonctionnaires et la prévention des actes répréhensibles en milieu de travail.

Points saillants de la planification : Pour atteindre les objectifs visés, le Commissariat prévoit entreprendre les activités suivantes :

- Recueillir et analyser des données liées à sa population cible.
- Élaborer et mettre en œuvre de concert avec ses partenaires clés des stratégies de diffusion et de communication.
- Élaborer, mettre en place et adapter des processus et des procédures pour traiter avec rigueur et discipline les divulgations et les plaintes de représailles.
- Faire des recherches et recueillir de l'information sur les pratiques exemplaires nationales et internationales en matière de régimes de divulgation.
- Conclure des partenariats avec des grands spécialistes, des praticiens et des universitaires.
- Être l'hôte d'un forum international en 2010
- Élaborer et mettre en œuvre une stratégie en matière de RH en appui au plan stratégique
- Élaborer, mettre en place et adapter l'ensemble des politiques du gouvernement concernant l'opération inter-agence visant la mise en œuvre de la stratégie de prévention.

Avantages pour la population canadienne : Le présent programme d'activité contribue à conserver et à nourrir la confiance du public dans les institutions publiques. Une telle confiance est essentielle à la réputation du Canada, ainsi qu'à sa prospérité économique.

2.1.2. Activité de programme : Services internes

Résumé des activités de programme et principales prévisions

Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en milliers de dollars)					
2009-2010		2010-2011		2011-2012	
ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues
8	2 099	8	1 636	8	1 636

Les Services internes sont des groupes d'activités et de ressources connexes administrés de façon à répondre aux besoins des programmes et des autres obligations générales d'une organisation. Ces groupes sont : Services de gestion et de surveillance, Services des communications, Services juridiques, Services de gestion des ressources humaines, Services de gestion des finances, Services de gestion de l'information, Services des technologies de l'information, Services de gestion des biens, Services de gestion du matériel, Services de gestion des acquisitions et Services de gestion des voyages et autres services administratifs.

Section III - Renseignements supplémentaires

Ne s'applique pas