

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

2010-2011

Rapport sur les plans et priorités

L'honorable Stockwell Day
Président du Conseil du Trésor du Canada

Table des matières

Message de la commissaire.....	3
Section I Aperçu de l'organisation	5
Raison d'être et responsabilités	6
Résultat stratégique et architecture des activités de programme	8
Sommaire de la planification	9
Rôle des priorités dans l'atteinte du résultat stratégique	10
Analyse des risques	12
Profil des dépenses.....	14
Poste voté et poste législatif	15
Section II Analyse des activités de programme par objectif stratégique ...	17
Résultat stratégique	18
Activité de programme : gestion des divulgations et des représailles.....	18
Activité de programme : Services internes.....	21
Section III Renseignements supplémentaires	23
Tableaux sur les renseignements supplémentaires.....	24
Autres points d'intérêt	25

Message de la commissaire

En qualité de commissaire à l'intégrité du secteur public du Canada, j'ai le plaisir de déposer le présent Rapport sur les plans et priorités pour l'exercice 2010-2011.

Depuis la création du Commissariat en 2007, nos priorités ont principalement porté sur la sensibilisation du secteur public au sujet de notre rôle et de notre mandat, sur l'élaboration de procédures d'enquête et de processus internes efficaces et sur la collaboration avec nos principaux partenaires afin de promouvoir une culture d'intégrité en milieu de travail.

Durant l'exercice 2010-2011, le Commissariat continuera de s'établir avec conviction en matière de gouvernance et de responsabilisation. Il y parviendra en:

- fournissant un mécanisme de divulgation efficient, sûr et confidentiel et en protégeant contre les représailles, les divulgateurs ainsi que les personnes participant aux enquêtes;
- continuant d'informer les fonctionnaires et la population canadienne au sujet de son rôle et de son mandat;
- faisant la promotion d'une culture en milieu de travail favorisant la divulgation et la protection contre les représailles au sein du secteur public fédéral;
- établissant une solide structure de gestion alignée aux normes du gouvernement;
- mettant en place des pratiques de gestion visant à favoriser une culture misant sur les valeurs d'intégrité, de respect, d'équité et de professionnalisme.

Depuis 2007, nous avons franchi plusieurs étapes importantes qui font foi de notre inébranlable engagement envers notre mandat. Nous avons notamment élaboré un plan stratégique exhaustif; effectué un examen approfondi de notre processus d'enquête au regard de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*; rédigé le profil de risque du Commissariat; et créé un plan d'évaluation et de vérification interne axé sur les risques. En outre, le Commissariat se prépare actuellement pour son examen indépendant quinquennal, lequel est prévu par la Loi, et il est en train de réexaminer son résultat stratégique, ses activités de programme et son cadre de gestion du rendement.

Nombre de nos priorités stratégiques nécessitent un engagement de tous les instants, telles que les formations de premier ordre pour nos enquêteurs, les activités de liaison continues avec nos multiples intervenants ainsi que l'échange de pratiques exemplaires au sein du secteur public fédéral ou bien avec nos homologues des provinces ou nos partenaires internationaux. Le Commissariat continue également d'améliorer les résultats de son travail en analysant des secteurs importants à risque et en se penchant sur les vulnérabilités systémiques.



La promotion de l'intégrité, la prévention des actes répréhensibles et la protection des divulgateurs contre les représailles n'incombent pas seulement au Commissariat: il s'agit d'une responsabilité partagée. En fait, ce n'est qu'en travaillant ensemble que nous pourrions apporter les changements nécessaires.

Christiane Ouimet
Commissaire à l'intégrité du secteur public du Canada

Section I: Survol

Raison d'être et responsabilités

Le mandat du Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada (ci-après le Commissariat) a été établi par la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (ci-après la Loi) qui est entrée en vigueur en avril 2007. Le Commissariat a le mandat de créer un mécanisme sûr et confidentiel permettant aux fonctionnaires ou aux membres du grand public de divulguer des actes répréhensibles pouvant avoir été commis dans le secteur public. Il a également la responsabilité de recevoir les plaintes de représailles des fonctionnaires, d'enquêter sur ces plaintes et de protéger les fonctionnaires contre les représailles liées à la divulgation d'actes répréhensibles ou à leur participation à une enquête.

En plus de s'acquitter du mandat que lui confère la Loi, le Commissariat met l'accent sur la prévention des actes répréhensibles et sur le processus informel de règlement de cas. L'intérêt public guide en tout temps le Commissariat, qui veille à assurer l'intégrité, le respect, l'équité et le professionnalisme dans l'exécution de ses procédures.

Le Commissariat est dirigé par une commissaire ayant été nommée à titre d'agent du Parlement par décret, et sa nomination a été entérinée par une résolution du Sénat et de la Chambre des communes. La commissaire relève directement du Parlement et elle possède le rang, les pouvoirs, l'autorité et les responsabilités confiés à un administrateur général d'un ministère ou d'une organisation.

La commissaire a compétence sur l'ensemble du secteur public, y compris sur les organismes distincts et sur les sociétés d'État mères. Cependant, elle n'a pas compétence sur le Service canadien du renseignement de sécurité, le Centre de la sécurité des télécommunications et les Forces canadiennes, lesquels sont tenus par la Loi d'établir leur propre procédure interne de divulgation des actes répréhensibles et de protection contre les représailles. Le mandat de la commissaire vise environ 400 000 fonctionnaires. Également, la Loi stipule que les membres du public peuvent divulguer des renseignements au sujet d'un acte répréhensible qui aurait été commis dans le secteur public fédéral.

La commissaire effectue des enquêtes et des examens indépendants portant sur des divulgations d'actes répréhensibles et sur des plaintes en matière de représailles, de manière juste et en temps opportun. Elle fait état d'observations et émet des recommandations aux administrateurs généraux pour qu'ils prennent des mesures correctives. La commissaire a également compétence exclusive sur l'examen, la conciliation et le règlement de plaintes en matière de représailles. Elle peut notamment renvoyer une plainte au Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs, lequel peut déterminer si des représailles ont été exercées et, s'il y a lieu, ordonner des mesures correctives ou disciplinaires.

La commissaire a également le pouvoir d'offrir aux fonctionnaires et aux membres du public qui envisagent de divulguer des actes répréhensibles l'accès à des conseils juridiques jusqu'à concurrence de 1 500 \$ et, en cas de circonstances exceptionnelles, jusqu'à 3 000 \$. L'accès à un conseiller juridique peut également être offert aux

fonctionnaires qui envisagent de faire une plainte de représailles à la commissaire, ainsi qu'à toute autre personne participant à une enquête ou à une procédure en vertu de la Loi.

La commissaire dépose un rapport annuel ainsi que des rapports sur les cas fondés d'actes répréhensibles auprès du Parlement. Elle peut aussi présenter en tout temps des rapports spéciaux au Parlement, aux ministres ou aux conseils d'administration des sociétés d'État.

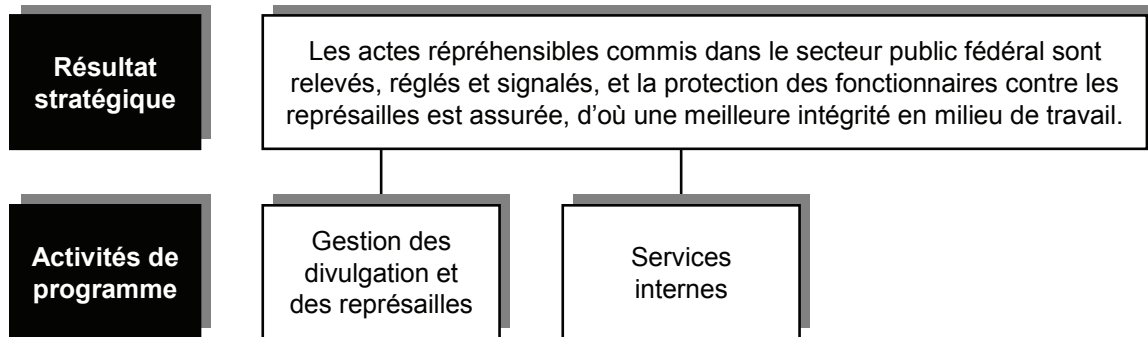
Il convient de noter que la promotion de l'intégrité et la protection des fonctionnaires divulgateurs constituent une responsabilité partagée. Le succès de la mise en œuvre de la Loi et l'atteinte du résultat stratégique du Commissariat dépendent des efforts qui seront déployés par un grand nombre de personnes travaillant de concert. Des résultats pleinement satisfaisants seront atteints seulement si tous les intervenants font leur part, notamment le Commissariat, les ministres responsables, les parlementaires, les organismes centraux, les administrateurs généraux, les syndicats et les fonctionnaires.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor a la responsabilité d'établir un code de conduite applicable à l'ensemble du secteur public. En outre, tous les administrateurs généraux doivent établir un code de conduite pour les organisations dont ils sont responsables. Chaque administrateur général doit aussi mettre en œuvre une procédure interne visant la gestion des divulgations faites en vertu de la Loi par leurs employés, incluant la désignation d'un agent supérieur responsable de recevoir et traiter les divulgations (sauf si l'administrateur général a demandé une exemption suivant le paragraphe 10(4) de la Loi, selon laquelle toutes les divulgations de ses employés seront gérées par le Commissariat). À moins qu'un avis ait été donné en vertu du paragraphe 10(4), les fonctionnaires ont le choix de faire leur divulgation au sein de leur propre organisation ou bien auprès du Commissariat. Les membres du grand public peuvent également divulguer des renseignements auprès du Commissariat.

Pour de plus amples renseignements sur le mandat, les rôles, les responsabilités et les activités du Commissariat ainsi que sur ses rapports statutaires et sur la Loi, veuillez consulter le site Internet du Commissariat: <http://www.psic-ispc.gc.ca>.

Résultat stratégique et architecture des activités de programme

Le Commissariat a un objectif stratégique qui guide l'atteinte de son mandat et reflète les avantages à long terme offerts à la population canadienne comme en fait état le tableau suivant. Pendant l'exercice 2010-2011, le Commissariat effectuera un examen de son résultat stratégique, de son architecture des activités de programme et de son cadre de gestion du rendement.



Sommaire de la planification

Ressources financières (en milliers de dollars)

2010–2011	2011–2012	2012–2013
6 538	6 838	5 638

Ressources humaines (équivalents temps plein – ETP)

2010–2011	2011–2012	2012–2013
34	34	34

Résultat 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.

Indicateurs de rendement	Cibles
Les demandes de renseignements sont traitées et les enquêtes sont menées de façon efficace et en conformité avec la Loi.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Examiner les pratiques courantes, et mettre en place ou améliorer l'ensemble des processus et des procédures.
Les fonctionnaires et la population canadienne connaissent le rôle et le mandat du Commissariat.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aller au-devant de l'ensemble des fonctionnaires. ▪ Aller au-devant du grand public.
Il est reconnu que la divulgation est une conduite sociale valable.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Élaborer des outils et des pratiques exemplaires. ▪ Mettre en place la stratégie de prévention.

Activités de programme	Dépenses projetées 2009-2010 (en milliers de dollars)*	Dépenses prévues (en milliers de dollars)			Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada
		2010-2011	2011-2012	2012-2013	
Gestion des divulgations et des représailles	2 234	4 191	4 888	3 771	Affaires gouvernementales
Services internes	2 048	2 347	1 950	1 867	Affaires gouvernementales
Total	4 282	6 538	6 838	5 638	

* Veuillez consulter le Profil des dépenses de la Section II pour obtenir des explications sur les Dépenses projetées en comparaison aux Dépenses prévues pour les prochaines années.

Contribution des priorités à l'atteinte du résultat stratégique

Le Commissariat a un seul résultat stratégique, et toutes les priorités opérationnelles et les priorités de gestion qui suivent jouent un rôle dans l'atteinte de ce résultat stratégique.

Priorités opérationnelles	Type	Description
Fournir un mécanisme de divulgation efficace, sûr et confidentiel, et protéger contre les représailles les divulgateurs et les personnes qui participent aux enquêtes.	Permanente	<p>Pourquoi s'agit-il d'une priorité?</p> <p>Les fonctionnaires craignent encore de faire des divulgations. Leurs réserves portent principalement sur les conséquences qu'une divulgation pourrait avoir sur leur carrière, sur l'image négative liée à la divulgation, sur la possibilité que le processus soit long et coûteux, sur les répercussions négatives sur leurs collègues et leur organisation et sur la possibilité que leur identité soit rendue publique. Le Commissariat doit être vu comme étant un organisme efficace et fiable auquel on peut avoir recours pour faire des divulgations et pour être protégé contre les représailles.</p> <p>Plans en vue de donner suite à la priorité</p> <p>Le Commissariat entend continuer d'améliorer l'efficacité et la rapidité d'exécution du traitement des cas. Il prévoit également de renforcer les mécanismes de contrôle de la qualité et les mesures de confidentialité visant à assurer la sécurité et la confidentialité des cas. L'expertise interne sera également améliorée et le Commissariat créera davantage de liens avec des experts externes. Les initiatives particulières liées à la présente priorité opérationnelle sont énumérées à la section II.</p>
Renseigner le secteur public et la population canadienne sur le rôle et le mandat du Commissariat.	Permanente	<p>Pourquoi s'agit-il d'une priorité?</p> <p>Pour que les actes répréhensibles au sein du secteur public fédéral soient adéquatement divulgués, les fonctionnaires et la population canadienne doivent connaître le rôle et le mandat du Commissariat et les moyens auxquels ils peuvent avoir recours pour faire une divulgation d'actes répréhensibles. Faire connaître ces moyens aux fonctionnaires et aux Canadiens et Canadiennes constitue un enjeu permanent.</p> <p>Plans en vue de donner suite à la priorité</p> <p>Le Commissariat entend accroître sa visibilité auprès des fonctionnaires et de la population canadienne. Des activités de liaison, des moyens de communication et des partenariats seront élaborés et mis en place. Les initiatives particulières liées à la présente priorité opérationnelle sont énumérées à la section II.</p>

Priorités opérationnelles	Type	Description
Faire la promotion d'une culture en milieu de travail favorisant la divulgation et la protection contre les représailles au sein du secteur public fédéral.	Permanente	<p>Pourquoi s'agit-il d'une priorité?</p> <p>La culture organisationnelle joue un rôle fondamental dans la décision d'une personne de divulguer un acte possiblement répréhensible et dans la façon dont la divulgation sera effectuée. Cependant, enraciner les principes de la Loi dans les activités et dans la culture d'une organisation prend du temps et exige un engagement et le déploiement d'efforts constants. Faire la promotion d'une culture favorisant la divulgation est partie intégrante du rôle du Commissariat en matière de prévention.</p> <p>Plans en vue de donner suite à la priorité</p> <p>Le Commissariat entend poursuivre la promotion de l'éthique et la prévention des actes répréhensibles au sein du secteur public. Il continuera de mobiliser les hauts fonctionnaires et les gestionnaires pour qu'ils renseignent leurs employés au sujet de la Loi et engagent un dialogue ouvert sur l'éthique. En outre, il cernera les problèmes systémiques et trouvera des moyens pour les régler. Les initiatives particulières liées à la présente priorité opérationnelle sont énumérées à la section II.</p>
Priorités en matière de gestion	Type	Description
Établir une solide structure de gestion alignée aux normes du gouvernement.	Permanente	<p>Pourquoi s'agit-il d'une priorité?</p> <p>D'ordinaire, une organisation publique prend environ cinq ans avant de parvenir à pleine maturité et être efficace dans l'ensemble de ces activités. Le Commissariat doit poursuivre le renforcement de ses politiques, pratiques, processus et systèmes internes de gestion de manière consistante avec les normes du gouvernement fédéral et pratiques exemplaires.</p> <p>Plans en vue de donner suite à la priorité</p> <p>Le Commissariat entend améliorer ses politiques internes et ses cadres de gestion concernant les finances, la gestion des ressources humaines, la gestion de l'information, les technologies de l'information, la sécurité, l'accès à l'information, la gestion du risque, les rapports externes, etc. Les processus et les contrôles seront examinés en conséquence. Les initiatives particulières liées à la présente priorité en matière de gestion sont énumérées à la section II, y compris celles en matière de ressources humaines.</p>
Mettre en place des pratiques de gestion visant à favoriser une culture misant sur	Permanente	<p>Pourquoi s'agit-il d'une priorité?</p> <p>Le Commissariat entend accroître la confiance envers les institutions publiques et les fonctionnaires au service de la population canadienne. En tout temps, l'intérêt public guide le Commissariat, qui veille à assurer l'intégrité, le respect,</p>

Priorités en matière de gestion	Type	Description
les valeurs d'intégrité, de respect, d'équité et de professionnalisme.		<p>l'équité et le professionnalisme dans l'exécution de ses procédures. Le Commissariat doit donner l'exemple et être vu comme une organisation modèle qui souscrit sans réserve à ses valeurs d'intégrité, de respect, d'équité et de professionnalisme.</p> <p>Plans en vue de donner suite à la priorité</p> <p>Le Commissariat entend augmenter sa capacité organisationnelle et développer ses compétences et son savoir-faire dans des domaines stratégiques. Il fera la promotion de la formation et de l'apprentissage personnel continu en harmonisant les objectifs personnels des employés avec les objectifs de l'organisation. Le Commissariat améliorera également ses pratiques en communication pour qu'elles témoignent davantage de ses valeurs; il établira son propre code de conduite pour ses employés, lequel sera conforme au Code des valeurs et éthique de la fonction publique, et il favorisera le dialogue ouvert et un environnement de travail respectueux. Les initiatives particulières liées à la présente priorité en matière de gestion sont énumérées à la section II.</p>

Analyse des risques

Le Commissariat fait l'objet d'attention en raison des sensibilités rattachées à son mandat. En tant qu'agent du Parlement, le Commissariat mène ses activités au sein d'un environnement très dynamique qui comporte de nouvelles attentes en perpétuelle évolution. Le Commissariat relève ces défis tout en continuant de fournir des services efficaces. Un profil de risque de l'organisation a été élaboré, lequel a cerné et évalué les risques importants d'un point de vue stratégique. Le Commissariat a également déterminé des mesures visant l'atténuation des risques, et ces mesures ont été ajoutées au plan des activités et aux activités de programme quotidiennes.

Sécurité de l'information

La sécurité de l'information est cruciale dans le contexte des divulgations et des enquêtes où la confidentialité doit être maintenue. Les renseignements sensibles ou personnels doivent être protégés contre les fuites et accès non autorisés afin d'éviter que des poursuites soient intentées, que des réputations soient ternies ou bien que les divulgateurs potentiels craignent davantage de faire une divulgation. Le Commissariat a mis en œuvre de nombreuses pratiques pour protéger l'information, dont des séances d'information et ententes de confidentialité, des contrôles de sécurité aléatoires au sein de ses bureaux, et un accès restreint à l'endroit où sont entreposés les renseignements sensibles. De plus, une « évaluation des menaces et risques » en matière de gestion de l'information et de la

sécurité des technologies de l'information a été effectuée. Un nouveau système de gestion des cas sera également mis en place, ce qui limitera l'accès et renforcera les dispositifs de sécurité.

Sensibilisation au mandat du Commissariat

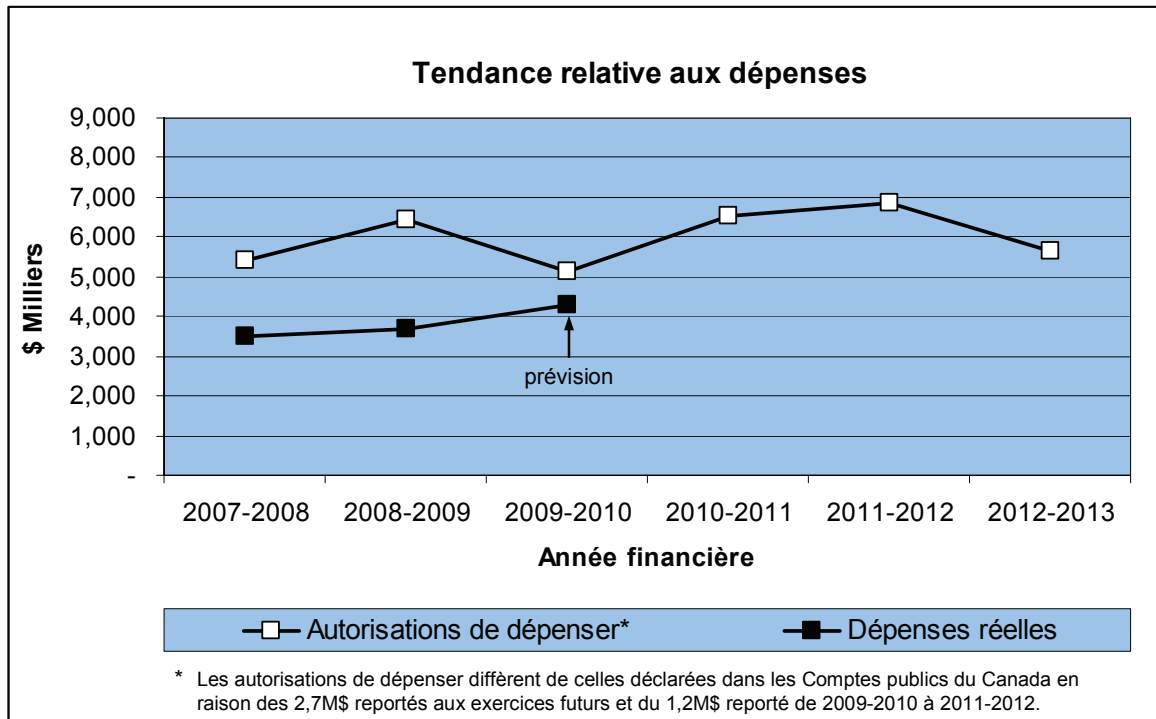
Les fonctionnaires et la population canadienne ne connaissent peut-être pas les services offerts par le Commissariat ou bien ils peuvent hésiter à utiliser ses services. La méconnaissance ou une confiance limitée, particulièrement chez les fonctionnaires, peut avoir des conséquences directes sur la capacité du Commissariat à accomplir son mandat. Il est moins probable que les fonctionnaires feront une divulgation s'ils ne comprennent pas clairement les services auxquels ils ont accès ou s'ils ne sont pas certains qu'ils seront protégés. Afin de continuer à promouvoir son mandat et accroître davantage la confiance, le Commissariat augmentera sa visibilité en utilisant de multiples moyens de communication, en menant des activités de liaison et en s'associant avec des intervenants et des experts clés.

Capacité interne

Le maintien des ressources humaines, à savoir attirer, former et maintenir en poste des employés possédant les compétences, le savoir-faire et l'expérience nécessaires, constitue une responsabilité de gestion exigeante. La grande mobilité des professionnels qualifiés et les répercussions du roulement de personnel, qui touchent plus durement les petits organismes, peuvent causer des problèmes liés au transfert des connaissances, à la planification de la relève et à la mémoire de l'organisation. Pour veiller à ce que les ressources humaines soient maintenues et améliorées, le Commissariat effectue présentement un examen de ses postes et de ses classifications, et mène une analyse des lacunes en ce qui a trait aux compétences et au savoir-faire requis pour les besoins opérationnels. Les résultats de l'examen et de l'analyse des lacunes seront ajoutés au plan de gestion des ressources humaines. De nouveaux mécanismes d'approvisionnement pourraient également être mis en œuvre afin de faciliter l'utilisation d'entrepreneurs externes, ce qui améliorerait la capacité et la souplesse de l'organisation.

Profil des dépenses

Pour l'exercice 2010-2011, le Commissariat a l'autorisation de dépenser 6,5 M\$ afin d'atteindre son résultat stratégique et les attentes de ses activités de programme.



Explication de la diminution de l'autorisation de dépenser pour l'exercice 2009-2010

Un montant de 1,2M\$ de l'autorisation de dépenser a été reportée de 2009-2010 à 2011-2012, ce qui explique la diminution de l'autorisation de dépenser en 2009-2010 et l'augmentation correspondante en 2011-2012 comparativement au montant rapporté antérieurement. Ce report de 1,2 M\$ concerne des dépenses qui se concrétiseront plus tard que prévu initialement. Ces dépenses incluent des locaux supplémentaires, la mise en place d'un nouveau système de gestion des cas, et les coûts liés à la préparation pour l'examen indépendant qui sera effectué cinq ans après que la Loi a prit effet, c'est à dire le 1^{er} avril 2007.

Explication des dépenses réelles inférieures aux autorisations de dépenser

Depuis sa création en avril 2007, le Commissariat a dépensé moins que ce qui avait été prévu initialement. Les différences entre les autorisations de dépenser et les dépenses réelles sont principalement dues aux difficultés liées à l'estimation des besoins en ressources, des dépenses de programme et du nombre de cas dans le contexte d'une nouvelle organisation. L'autorisation de dépenser a été accordée en tenant pour acquis que l'organisation serait pleinement établie dès le début, alors que l'établissement du Commissariat s'est effectué d'une façon plus graduelle que ce qui avait possiblement été envisagé initialement. Lors de la création d'une nouvelle organisation, il n'est jamais

possible d'évaluer avec précision le nombre de cas et de demandes de renseignements que l'organisation devra traiter. En outre, le Commissariat a réalisé des gains en efficacité au moyen d'ententes de services partagés pour de nombreux processus et système de gestion, à savoir les finances, les ressources humaines et les technologies de l'information.

Les dépenses réelles devraient augmenter au cours des prochaines années, car le Commissariat continuera de traiter des demandes de renseignements et des divulgations, et il mettra davantage l'accent sur l'accroissement de la connaissance de son mandat au moyen d'activités de liaison et de communication et sur la mise en œuvre de divers éléments d'une stratégie de prévention des actes répréhensibles. Le Commissariat mettra également l'accent sur l'établissement de mesures visant à régler les problèmes systémiques qui pourraient entraîner des actes répréhensibles dans le secteur public ainsi que sur les questions liées à la protection contre les représailles. Ces activités ainsi que d'autres initiatives prévues contribueront à établir une culture favorisant les divulgations au sein du secteur public de même qu'à renforcer les pratiques de gestion du Commissariat et sa réputation d'organisme auquel on peut avoir recours pour faire des divulgations d'actes répréhensibles et pour se protéger contre les représailles. Il convient de noter que la Loi de même que la gestion et les activités du Commissariat seront examinées en rapport avec l'examen indépendant qui sera effectué cinq ans après que la Loi a prit effet, c'est à dire le 1^{er} avril 2007.

Poste voté et poste législatif

Poste voté ou législatif (L)	Libellé tronqué du poste voté ou législatif	Budget principal des dépenses (en milliers de dollars)	
		2009-2010	2010-2011
50	Dépenses de programme	6 033	6 033
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	505	505
Total		6 538	6 538

Section II:
Analyse des activités de programme
par résultat stratégique

Résultat stratégique

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.

Activité de programme : gestion des divulgations et des représailles

Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en milliers de dollars)					
2010–2011		2011–2012		2012–2013	
ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues
24	4 191	24	4 888	24	3 771

Résultat attendu	Confiance accrue dans les institutions publiques fédérales au Canada.
-------------------------	---

Indicateurs de rendement	Cibles
Les demandes de renseignements sont traitées et les enquêtes sont menées de façon efficace et en conformité avec la Loi.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Examiner les pratiques courantes, et mettre en place ou améliorer l'ensemble des processus et des procédures.
Les fonctionnaires et la population canadienne connaissent le rôle et le mandat du Commissariat.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aller au-devant de l'ensemble des fonctionnaires. ▪ Aller au-devant du grand public.
Il est reconnu que la divulgation est une conduite sociale valable.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Élaborer des outils et des pratiques exemplaires. ▪ Mettre en place la stratégie de prévention.

Résumé de l'activité de programme

La gestion des divulgations et des représailles consiste notamment à fournir des conseils aux fonctionnaires du secteur public fédéral et aux membres du grand public qui envisagent de faire une divulgation, à recevoir les divulgations d'actes répréhensibles allégués ainsi qu'à mener des enquêtes et faire rapport sur ces divulgations. En outre, dans le cadre de l'activité de programme, le Commissariat a compétence exclusive sur la conciliation en ce qui a trait aux plaintes en matière de représailles ainsi que sur l'examen et le règlement de ces plaintes, incluant le renvoi de la plainte au Tribunal de la

protection des fonctionnaires divulgateurs, afin de déterminer si des représailles ont été exercées et, s'il y a lieu, ordonner des mesures correctives ou disciplinaires.

L'activité de programme comprend également des initiatives visant la sensibilisation ainsi que la prévention des actes répréhensibles en milieu de travail. Des discussions et analyses comparatives sont également menées de temps à autre avec d'autres juridictions et experts afin que le Commissariat soit à l'avant-garde en matière de conceptualisation des régimes de divulgation et partage les pratiques exemplaires et leçons tirées.

Bien qu'il soit impossible de prévoir le nombre de demandes de renseignements, le volume de cas et le temps moyen de traitement pour une année donnée, le Commissariat fait rapport sur ses activités dans son rapport annuel. Durant l'exercice 2008-2009, le Commissariat a reçu 55 divulgations et 20 plaintes de représailles, tel que mentionné au dernier rapport annuel. Durant l'exercice 2010-2011, le Commissariat élaborera des indicateurs de rendement et des cibles améliorés qui témoigneront de la contribution de ses activités de programme au gouvernement fédéral. Des cibles portant sur la rapidité du temps de traitement pourraient être élaborées selon l'expérience acquise dans le passé.

Points saillants de la planification

Afin d'atteindre les résultats attendus de l'activité de programme « gestion des divulgations et des représailles » et maintenir le cap quant aux priorités opérationnelles mentionnées dans la section I, le Commissariat envisage d'entreprendre les initiatives suivantes, lesquelles sont énumérées selon chaque priorité opérationnelle mentionnée à la section I:

Fournir un mécanisme de divulgation efficace, sûr et confidentiel et protéger contre les représailles les divulgateurs et les personnes qui participent aux enquêtes.

- Poursuivre les efforts déployés pour améliorer l'efficacité, l'efficience et réduire le temps requis pour les procédures internes portant sur le traitement des cas de divulgation et de protection contre les représailles, y compris le triage, la réception des demandes, les enquêtes, etc.
- Compléter la mise à jour du ou des résultats stratégiques et des activités de programme du Commissariat.
- Poursuivre la recherche et le développement de la stratégie d'évaluation du rendement du Commissariat, de manière constante avec la mise à jour du ou des résultats stratégiques et des activités de programme.
- Terminer la liste des experts et des enquêteurs qui pourraient constituer des ressources supplémentaires sur une base contractuelle, afin de venir en aide lorsqu'il y a un grand nombre de cas ou des dossiers complexes.

Renseigner le secteur public et la population canadienne sur le rôle et le mandat du Commissariat.

- Entreprendre des activités de liaisons auprès des parlementaires, afin de faire connaître et comprendre le rôle et le mandat du Commissariat.
- Organiser un atelier de travail visant à sensibiliser les organisations et les personnes clés en matière de pratiques et de régimes législatifs portant sur la divulgation.

Faire la promotion d'une culture en milieu de travail favorisant la divulgation et la protection contre les représailles au sein du secteur public fédéral.

- Mettre en œuvre les différents éléments de la stratégie de prévention du Commissariat, y compris l'élaboration du nouveau modèle de prise de décision en matière de divulgation potentielle, lequel améliorera les pratiques en matière de gestion des cas.
- Demeurer en communication avec les principaux intervenants au sein du secteur public fédéral (tels que les syndicats, les agents supérieurs responsables des divulgations internes, les cadres supérieurs responsables des valeurs et de l'éthique, etc.), et discuter des mesures visant à promouvoir une culture souhaitable en milieu de travail.
- Poursuivre les échanges d'idées avec les groupes de défense canadiens et étrangers qui appuient les divulgateurs.
- Établir des approches possibles afin de régler les problèmes systémiques au sein du secteur public, lesquels ont été cernés précédemment en collaboration avec des partenaires clés.

Avantages pour la population canadienne

L'activité de programme « gestion des divulgations et des représailles » vise à accroître la confiance envers les institutions publiques fédérales et les fonctionnaires au service des Canadiens et des Canadiennes. Elle permet de mettre en place une organisation efficace où les fonctionnaires et les citoyens peuvent faire part, de bonne foi et en toute confiance, de leurs inquiétudes au sujet d'actes répréhensibles. Elle aide les organisations fédérales à prévenir des actes répréhensibles en milieu de travail dans le secteur public et à promouvoir l'intégrité. Elle contribue également à rehausser la réputation du Canada en tant que chef de file mondial en matière de régime de divulgation. Il est d'intérêt public de maintenir et d'améliorer la confiance de la population canadienne à l'intégrité des fonctionnaires.

Activité de programme : Services internes

Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en milliers de dollars)					
2010–2011		2011–2012		2012–2013	
ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues
10	2 347	10	1 950	10	1 867

Résultat attendu	Répondre aux besoins des programmes et satisfaire aux autres obligations de l'organisation.
-------------------------	---

Indicateur de rendement	Cible
Le Commissariat mettra à jour son cadre de gestion du rendement au cours de l'exercice 2010-2011 et à ce moment, des indicateurs de rendement et des cibles liés aux Services internes pourraient être diffusés.	

Résumé de l'activité de programme

Les Services internes sont des groupes d'activités et de ressources connexes administrées de façon à répondre aux besoins des programmes et à satisfaire aux autres obligations générales d'une organisation. Voici les groupes en question dans le contexte du Commissariat :

- Services de gestion et de surveillance
- Services des communications
- Services juridiques corporatifs
- 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 immobiliers
- Services de gestion du matériel
- Services de gestion des acquisitions
- Services de gestion des voyages et autres services administratifs

Points saillants de la planification

Afin d'atteindre les résultats attendus de l'activité de programme « Services internes » et maintenir le cap quant aux priorités en matière de gestion mentionnées dans la section I, le Commissariat envisage d'entreprendre les initiatives suivantes, lesquelles sont énumérées selon chaque priorité en matière de gestion mentionnée à la section I:

Établir une solide structure de gestion alignée aux normes du gouvernement.

- Examiner et améliorer la gouvernance et la structure organisationnelle du Commissariat, en conformité avec la mise à jour du ou des résultats stratégiques et des activités de programme.
- Élaborer et mettre en place une stratégie de gestion de l'information.
- Examiner les normes de santé et sécurité au travail afin de mettre en place un milieu de travail amélioré et de s'assurer qu'elles respectent les politiques du gouvernement fédéral et les dispositions du Code canadien du travail.

Mettre en place des pratiques de gestion visant à favoriser une culture misant sur les valeurs d'intégrité, de respect, d'équité et de professionnalisme.

- Terminer l'élaboration d'un plan intégré de gestion des ressources humaines pour le Commissariat, y compris les stratégies sur la dotation et le maintien en poste, l'aide temporaire ou contractuelle, la planification de la relève, la formation et l'apprentissage personnel, les ententes de rendement, etc.
- Mettre en place des mécanismes pour favoriser les communications internes, le partage des informations et le transfert des connaissances entre les employés du Commissariat.
- Élaborer un code de conduite pour les employés du Commissariat, lequel sera en harmonie avec le Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique.

Avantages pour la population canadienne

L'activité de programme « Services internes » contribue à l'efficacité et l'efficience opérationnelle des programmes, la gestion appropriée des ressources, la protection des biens publics, l'établissement de rapports renfermant des informations fiables transmises en temps opportun ainsi que la conformité des activités du Commissariat, aux lois, règlements, politiques et pouvoirs délégués applicables. Elle favorise également la promotion des valeurs du secteur public et la création d'un environnement de travail sain.

Section III: Renseignements supplémentaires

Tableaux sur les renseignements supplémentaires

Approvisionnement écologique

Bien que le Commissariat n'utilise pas beaucoup de matériels ni de biens, il met tout en œuvre pour obtenir des fournitures et de l'équipement considérés écologiques. Pendant l'exercice 2010-2011, le Commissariat se renseignera sur les stratégies d'approvisionnement écologique et sur les méthodes de formation utilisées par les ministères et agences fédérales et il fera en sorte que ces pratiques soient mises en œuvre, le cas échéant.

Vérifications et évaluations prévues

Le Commissariat complète présentement son plan de vérifications internes et évaluations, lequel sera déposé auprès du Comité de vérification et d'évaluation du Commissariat, afin que le Comité l'examine et fasse des recommandations à la commissaire pour approbation. Sous réserve du processus d'examen et d'approbation, il est attendu qu'un certain nombre de vérifications internes et évaluations seront effectuées pendant l'exercice 2010-2011 et lors des exercices subséquents.

En application des dispositions de la Loi, un examen indépendant de la Loi et de son administration sera effectué cinq ans après son entrée en vigueur, laquelle a eu lieu le 1^{er} avril 2007. Un rapport sur l'examen sera déposé devant chaque chambre du Parlement dans les quinze premiers jours de séance de ces chambres suivant la fin de l'examen.

Autres points d'intérêt

Comité de vérification et d'évaluation du Commissariat

Le Commissariat a un Comité de vérification et d'évaluation composé de quatre membres provenant de l'extérieur du gouvernement fédéral, dont l'un d'eux en est le président. Parmi les membres d'office se trouvent la commissaire et l'agent financier principal.

Le Comité veille à ce que la commissaire soit conseillée et guidée de façon indépendante et objective, et à ce qu'elle reçoive l'assurance que les processus de gestion et d'imputabilité sont adéquats. À ces fins, le Comité exerce une surveillance active sur les domaines principaux en matière de gestion et de reddition de compte, y compris sur les valeurs et l'éthique, la gestion du risque, le contrôle interne, la vérification interne et l'évaluation, les états financiers, les comptes publics ainsi que sur les rapports exigés par la loi, tels que le Rapport annuel, le Rapport sur les plans et priorités et le Rapport ministériel sur le rendement. Les réunions du Comité ont lieu au moins quatre fois par année.

Vérification annuelle des états financiers

Depuis l'exercice 2008-2009, les états financiers du Commissariat font l'objet d'une vérification annuelle par le Bureau du vérificateur général. Une nouvelle évaluation des contrôles internes de la gestion financière et des rapports financiers sera menée au début de l'exercice 2010-2011 afin de s'assurer que les pratiques de gestion du Commissariat dans ces domaines demeurent appropriées. Les états financiers annuels du Commissariat sont publiés dans son Rapport ministériel sur le rendement.

Ententes de services partagés

Le Commissariat a conclu des ententes de services avec la Commission canadienne des droits de la personne ainsi que Condition féminine Canada, lesquels fournissent des services administratifs au Commissariat sur une base contractuelle. Ces ententes suppléent les ressources internes du Commissariat et permettent la mise en commun d'expertise dans des domaines particuliers de gestion. Les ententes de services partagées permettent de diminuer les coûts liés aux services internes.

La Commission canadienne des droits de la personne fournit des services dans les domaines de la gestion des finances (à savoir le traitement des transactions et la production de rapports), des cotes de sécurité et ententes liées à la sécurité de l'immeuble, de l'approvisionnement et des contrats, des télécommunications, de la gestion de l'information, des technologies de l'information et des systèmes d'information sur les ressources humaines. Condition féminine Canada fournit des services dans les domaines de la gestion des ressources humaines, à savoir la planification, la dotation, la classification, les relations de travail, les politiques et procédures, et la production de rapports en matière de ressources humaines auprès des organismes centraux.