



Canadian Grain Commission
Commission canadienne
des grains



Vérification de la mise en application par la CCG de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles (LPFDAR)*

Commission canadienne des grains
Service de la vérification et de l'évaluation
Rapport final

Février 2011

Table des matières

1.0 Résumé	2
Autorité de vérification	2
Contexte	2
Objectifs de la vérification.....	3
Conclusion.....	3
Énoncé d'assurance	4
Résumé des recommandations et plans d'action de la Direction	4
2.0 Rapport de vérification	7
Contexte	7
Objectifs de la vérification.....	7
Étendue de la vérification	7
Approche et méthodologie.....	8
3.0 Conclusions et recommandations	9
Procédures de divulgation internes	9
Code de conduite organisationnel	10
Exigences organisationnelles en matière de rapport.....	11
Sensibilisation et compréhension des employés	12
Traitement des divulgations effectuées en vertu de la <i>Loi</i>	14
Annexe A – Critères de vérification	16

1.0 Résumé

Autorité de vérification

- 1.1 La mission de la fonction de vérification interne du Service de la vérification et de l'évaluation est de fournir des services de certification indépendants et objectifs. Ces services sont conçus pour améliorer les activités de la Commission canadienne des grains et y ajouter de la valeur. La fonction de la vérification interne aide la Commission canadienne des grains à atteindre ses objectifs en adoptant une approche systématique et disciplinée afin d'évaluer et d'améliorer l'efficacité des processus de gestion des risques, de contrôle et de gouvernance. La vérification de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* a été incluse dans le plan de vérification axé sur le risque de 2010-2011 du Service de la vérification et de l'évaluation. La Commission a approuvé le plan de vérification à la suite d'une recommandation du Comité ministériel de vérification en mai 2010.
- 1.2 La fonction de vérification interne a effectué une vérification de novembre à décembre 2010 qui consistait en un examen de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, de la conformité de la Commission canadienne des grains à la *Loi* et du niveau global de communication aux employés pour promouvoir la *Loi*.

Contexte

- 1.3 La *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* offre aux employés un mécanisme sûr et confidentiel de divulgation d'actes répréhensibles graves dans le secteur public fédéral. Le but de la *Loi* est d'encourager les employés à s'exprimer, sans crainte de représailles, s'ils ont connaissance d'une faute grave. Chaque organisme du gouvernement fédéral visé par la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* doit prendre les mesures appropriées pour s'assurer qu'il est en conformité avec la *Loi*.
- 1.4 Conformément au mandat de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, la Commission canadienne des grains doit établir des procédures internes pour les divulgations faites en vertu de la *Loi* par ses employés. Les procédures internes de divulgation doivent inclure la protection de l'identité et la confidentialité des renseignements des particuliers. La *Loi* exige que la Commission désigne un haut fonctionnaire chargé de recevoir de telles divulgations et de les traiter. De 2007 à 2010, le haut fonctionnaire était le chef de l'exploitation de la Commission canadienne des grains.
- 1.5 La *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* définit les rôles et les responsabilités des gestionnaires ministériels et du haut fonctionnaire. Cela afin d'assurer la conformité avec tous les aspects de la *Loi*, y compris l'établissement d'un code organisationnel et d'exigences en matière de rapports.
- 1.6 Le présent rapport ne contient que les observations, les conclusions et les recommandations relatives à l'examen des activités de la Commission canadienne des grains dans le contexte de la vérification de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*.

Objectifs de la vérification

Voici les objectifs de cette vérification :

- 1.7 Déterminer si la Commission canadienne des grains est en conformité avec la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*.
- 1.8 Déterminer si des mesures appropriées ont été prises pour s'assurer que les employés connaissent et comprennent la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*.

Conclusion

- 1.9 Depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, la Commission canadienne des grains a pris plusieurs mesures pour mettre en œuvre ses exigences. Ces mesures comprenaient ce qui suit :

- identifier un haut fonctionnaire en matière de divulgation (le chef de l'exploitation);
- communiquer de façon périodique avec les employés;
- préparer les rapports annuels et les présenter au Bureau du dirigeant principal des ressources humaines;
- élaborer, dans les délais prescrits, un code de conduite de la Commission canadienne des grains qui comprend un commentaire sur la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*.

Il convient de noter que depuis l'entrée en vigueur de la *Loi*, aucun acte répréhensible n'a été porté à l'attention du haut fonctionnaire.

- 1.10 Le rapport qui suit contient des possibilités d'amélioration déterminées par le Service de la vérification interne au cours de sa vérification, y compris :
 - les procédures internes de divulgation en vertu de la *Loi* nécessitent une élaboration;
 - les gestionnaires et les employés doivent être davantage sensibilisés à l'égard de la *Loi* par l'entremise de la publication des procédures internes, l'incorporation de la *Loi* au programme d'orientation des nouveaux employés, et la fourniture de forums pour répondre aux questions des employés et favoriser les discussions;
 - la possibilité d'offrir une formation à l'intention des directeurs et des gestionnaires.

La Direction a indiqué que toutes les recommandations contenues dans le présent rapport seront mises en œuvre.

Le présent rapport contient des détails supplémentaires.

Énoncé d'assurance

- 1.11 Dans le jugement professionnel du dirigeant de la vérification, le Service de la vérification interne a mis en place des procédures de vérification suffisantes et appropriées et rassemblé des preuves suffisantes et appropriées pour appuyer l'exactitude de sa conclusion comme prévu dans le présent rapport. La conclusion est axée sur une comparaison des conditions, telles qu'elles existaient au moment de la vérification (et tel qu'il est décrit dans l'étendue de la vérification), avec les critères de vérification préétablis qui ont été convenus avec la direction. Le Service de la vérification et de l'évaluation a effectué la vérification conformément à la Politique sur la vérification interne du Secrétariat du Conseil du Trésor et aux Normes internationales pour la pratique professionnelle de la vérification interne établies par l'Institute of Internal Auditors (IIA).

Résumé des recommandations et plans d'action de la Direction

- 1.12 Voici un résumé des recommandations contenues dans le présent rapport. Il comprend les plans d'action de la Direction pour répondre à ces recommandations.

N° de référence de la recommandation	Recommandations	Plans d'action de la Direction
3.4	<p>Nous recommandons que le chef de l'exploitation, en collaboration avec un avocat et d'autres membres de la Direction choisis par le chef de l'exploitation, et selon les conseils du réseau SOS, élabore une politique interne pour documenter de façon formelle :</p> <ul style="list-style-type: none">a. les procédures ou pratiques internes aux fins de la manipulation, du stockage, du transport et de la transmission sûrs et confidentiels d'information ou de documents relatifs à une divulgation en vertu de la <i>Loi</i>;b. les procédures visant à protéger l'identité des personnes participant au processus de divulgation, y compris celle des divulgateurs, des témoins et des personnes soupçonnées d'être responsables de l'acte répréhensible.	<p>Une politique interne doit être rédigée et présentée au Comité de direction (CD) aux fins d'approbation d'ici le 10 mars 2011.</p> <p>La politique portera sur les procédures ou les pratiques internes en matière de renseignements et de documents, ainsi que la protection de l'identité des personnes participant au processus de divulgation.</p>

N° de référence de la recommandation	Recommandations	Plans d'action de la Direction
3.5	Nous recommandons que la politique interne sur les procédures de divulgation à l'égard de la <i>Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles</i> soit mise à la disposition de tous les employés de la Commission canadienne des grains par l'entremise des outils de communication internes comme PersonNet.	La politique interne sera initialement distribuée par l'entremise du Bulletin du personnel affiché sur PersonNet d'ici le 1 ^{er} avril 2011. Un rappel sera publié annuellement.
3.25	Nous recommandons que la Direction fasse davantage la promotion de la <i>Loi</i> auprès des employés et leur en explique les objectifs. Par exemple, la publication intitulée « Un guide sur la divulgation protégée », qui est disponible auprès du Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada, pourrait être mise à la disposition des employés grâce à l'ajout d'un lien vers la version en ligne du document dans le Bulletin du personnel.	L'information relative à la <i>Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles</i> sera diffusée par l'entremise du Bulletin du personnel d'ici le 15 avril 2011, qui contiendra un lien vers divers documents, dont « Un guide sur la divulgation protégée ». Il convient de noter que la Direction a l'intention de coordonner la communication de la <i>Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles</i> grâce à l'émission du nouveau <i>Code de valeurs et d'éthique</i> . Ainsi, si le Secrétariat du Conseil du Trésor exige toute modification au <i>Code</i> , le calendrier de la communication de la <i>Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles</i> pourrait varier des dates de distribution proposées ci-dessus.
3.26	De plus, nous recommandons que les cadres de direction fournissent un forum initial et périodique pour permettre aux employés et à la Direction de soulever les questions ou les préoccupations qu'ils pourraient avoir à l'égard de la <i>Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles</i> . Cela pourrait être réalisé grâce à une séance d'information à venir (p. ex., Odyssée, séance sur le leadership, réunions de division, etc.).	Un forum initial sur la <i>Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles</i> fera partie de la séance sur le leadership du mois d'avril 2011, et la <i>Loi</i> fera partie de la présentation Odyssée en mai et juin 2011.

N° de référence de la recommandation	Recommandations	Plans d'action de la Direction
3.27	Nous recommandons qu'un résumé de la <i>Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles</i> et de son objectif soit intégré au Guide d'orientation pour les nouveaux employés afin de sensibiliser les employés à la <i>Loi</i> .	Un résumé de la <i>Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles</i> sera intégré au Guide d'orientation pour les nouveaux employés d'ici le 1 ^{er} mai 2011.
3.32	Nous recommandons que les cadres de direction communiquent avec le Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada ou le réseau SOS afin de définir le plan d'action le plus approprié pour offrir une formation aux directeurs et aux gestionnaires qui tient compte de la taille et de l'emplacement géographique de la Commission canadienne des grains.	Le chef de l'exploitation doit communiquer avec le Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada ou le réseau SOS relativement à la formation des directeurs et des gestionnaires d'ici le 15 mars 2011.
3.33	Nous recommandons que le haut fonctionnaire fasse appel aux ressources offertes par le réseau SOS afin d'obtenir des renseignements sur les procédures de divulgation internes, les meilleures pratiques et les enjeux des autres organismes relativement à l'administration de la <i>Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles</i> .	Le haut fonctionnaire communiquera avec le réseau SOS relativement aux procédures de divulgation interne, aux meilleures pratiques et aux enjeux d'ici le 15 mai 2011.

2.0 Rapport de vérification

Contexte

- 2.1 La *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* porte sur, sans s'y limiter, l'élaboration organisationnelle des procédures de divulgation internes, l'élaboration d'un code organisationnel et le respect d'exigences précises en matière de présentation de rapports. En plus de la conformité aux exigences de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, la Commission canadienne des grains est responsable de l'élaboration d'outils de communication interne. Ces outils permettent de s'assurer que les employés connaissent bien les procédures de divulgation de la Commission, et qu'ils ont une compréhension générale de l'objectif de la *Loi*.

Objectifs de la vérification

Voici les objectifs de la vérification :

- 2.2. Déterminer si la Commission canadienne des grains est en conformité avec la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*.
- 2.3. Déterminer si des mesures appropriées ont été prises pour s'assurer que les employés connaissent et comprennent la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*.

Les objectifs et sous-objectifs spécifiques de la vérification figurent à l'Annexe A - Critères de vérification.

Étendue de la vérification

- 2.4. La *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* est entrée en vigueur le 15 avril 2007. Par conséquent, la vérification était axée sur l'obtention de preuves voulant que la Direction ait pris des mesures pour se conformer à la *Loi* depuis sa mise en vigueur.
- 2.5. Dans le cadre de la vérification, des directeurs choisis dans chacune des divisions opérationnelles de la Commission canadienne des grains (Finances, Services à l'organisme, Services à l'industrie et Laboratoire de recherches sur les grains) ont du fournir des preuves de leurs connaissances de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*.
- 2.6. La vérification excluait explicitement l'évaluation du rôle du haut fonctionnaire en matière de divulgation.

Approche et méthodologie

- 2.7. La vérification comprenait des entrevues et un examen de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* et des communications, des rapports et autres documents pertinents.

Phase d'examen - La phase d'examen approfondi a été réalisée de novembre à décembre 2010 et portait sur les critères énoncés dans le présent document (voir l'Annexe A). Voici ce que la phase d'examen comprenait :

- Un examen de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* et autres informations et documents pertinents disponibles sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor.
- Une discussion avec le Commissariat à l'intégrité de la fonction publique afin de clarifier le contenu de la *Loi*, au besoin, ou pour obtenir des renseignements supplémentaires à l'égard des attentes, des meilleures pratiques et de toute autre exigence.
- Une discussion avec le chef de l'exploitation pour obtenir des preuves des mesures prises à ce jour pour se conformer à la *Loi* et promouvoir la sensibilisation des employés.
- Des entretiens avec des membres de la Direction choisis pour obtenir des renseignements sur leur niveau de connaissance de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* et sur ce que la Commission canadienne des grains a fait pour communiquer la *Loi* à ses employés.

Phase de production des rapports : À la suite de l'examen de l'information réalisé lors de la vérification, des conclusions et des recommandations possibles ont été formulées. Elles ont été examinées par le chef de l'exploitation et la directrice par intérim des Ressources humaines. Les plans d'action de la Direction ont été obtenus de la Commission canadienne des grains et intégrés dans le présent rapport. À la Commission canadienne des grains, un rapport final de vérification interne est préparé afin d'englober les engagements de la Direction en matière d'améliorations. Le rapport final a été vérifié le 15 février 2011 par le Comité ministériel de vérification, qui a recommandé son approbation par le commissaire en chef. Ce dernier a subséquemment approuvé le rapport.

3.0 Conclusions et recommandations

Veillez vous référer à l'Annexe A pour une liste des critères utilisés aux fins de la vérification.

Procédures de divulgation internes

Conclusions

- 3.1 La direction est consciente de la nécessité d'élaborer des procédures internes de divulgation en vertu de la *Loi*. Les entrevues avec la Direction fournissent des preuves corroborant le fait que des discussions informelles ont eu lieu concernant la nécessité d'élaborer des procédures de divulgation.
- 3.2 Le réseau SOS existant peut aider la Commission canadienne des grains à élaborer des procédures internes de divulgation. Les coordonnées des membres du réseau SOS sont affichées sur le site Web du Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada.
- 3.3 À l'heure actuelle, il n'existe aucune procédure officielle documentée en matière de divulgation interne.

Recommandations

- 3.4 Nous recommandons que le chef de l'exploitation, avec l'aide d'un avocat et d'autres membres de la Direction choisis par le chef de l'exploitation et selon les conseils du réseau SOS, élabore une politique interne pour documenter de façon formelle :
 - a) les procédures ou pratiques internes aux fins de la manipulation, du stockage, du transport et de la transmission sécuritaires et confidentiels d'information ou de documents relatifs à une divulgation en vertu de la *Loi*;
 - b) les procédures visant à protéger l'identité des personnes participant au processus de divulgation, y compris celle des divulgateurs, des témoins et des personnes soupçonnées d'être responsables de l'acte répréhensible.
- 3.5 Nous recommandons que la politique interne sur les procédures de divulgation de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* soit mise à la disposition de tous les employés de la Commission canadienne des grains par l'entremise des outils de communication interne comme PersonNet et autres.

Code de conduite organisationnel

Conclusions

- 3.6 Aux termes de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, le Conseil du Trésor doit établir un code de conduite applicable au secteur public. Chaque gestionnaire ministériel doit établir un code de conduite applicable à la partie du secteur public duquel il est responsable et ledit code doit être compatible avec le code de conduite établi par le Conseil du Trésor. Les gestionnaires ministériels sont appelés à élaborer et mettre en œuvre leurs codes organisationnels une fois que le code du Conseil du Trésor sera publié.
- 3.7 Pour satisfaire aux exigences de 2010 du Cadre de responsabilisation de gestion, la Commission canadienne des grains a entrepris des activités qui ont mené à l'élaboration de l'ébauche du Code de conduite organisationnel.
- 3.8 En novembre 2010, la Direction a pris les mesures appropriées pour le développement d'une stratégie de mise en œuvre du Code de l'organisation qui nécessite la participation de plusieurs employés de la Commission canadienne des grains.
- 3.9 L'ébauche du code organisationnel comprend des renseignements sur la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* et offre aux employés et à la Direction la possibilité de cerner les autres renseignements nécessaires à une bonne compréhension de la *Loi*.
- 3.10 L'ébauche de la stratégie de mise en œuvre est actuellement en attente d'approbation par la Direction.

Exigences organisationnelles en matière de rapport

Conclusions

- 3.11 Aucun acte répréhensible n'a été porté à l'attention du chef de l'exploitation alors qu'il occupait le rôle de haut fonctionnaire tel que désigné en vertu de la *Loi*. Aucune des personnes interrogées n'était au courant d'un quelconque cas d'acte répréhensible ou de déclaration d'un acte répréhensible à la Commission canadienne des grains depuis l'entrée en vigueur de la *Loi*.
- 3.12 La Commission canadienne des grains a respecté les exigences annuelles en matière de rapports du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines pour les périodes de référence de 2007-2008, 2008-2009 et 2009-2010.
- 3.13 Les actes répréhensibles portés à l'attention d'un gestionnaire ou d'un directeur qui sont examinés directement par ce gestionnaire ou ce directeur et qui ne sont pas déclarés au haut fonctionnaire ne nécessitent pas la rédaction d'un rapport aux termes de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*. Toutefois, il est important de noter que les employés divulgateurs ne sont pas protégés par la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* si la divulgation n'est pas communiquée au haut fonctionnaire.
- 3.14 Lors du dépôt du rapport annuel au Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, la Commission canadienne des grains doit indiquer le nombre de divulgations faites en vertu de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* auxquelles on a donné suite. Par donner suite à une divulgation, on entend toute mesure prise par le haut fonctionnaire afin de déterminer si oui ou non un acte répréhensible a été commis, y compris une enquête.
- 3.15 Lors du dépôt du rapport annuel au Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, la Commission canadienne des grains doit également indiquer le nombre de divulgations effectuée aux termes de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* auxquelles on n'a pas donné suite. Par ne pas donner suite à une divulgation, on entend le rejet immédiat de la divulgation en tant qu'acte répréhensible, y compris le fait de rediriger immédiatement l'employé faisant la divulgation vers un autre mécanisme plus approprié (p. ex., conflits d'intérêts, griefs, etc.).
- 3.16 Au cours de la vérification, des renseignements ont été fournis au sujet d'une situation antérieure qui exigeait une enquête plus approfondie de la Direction. Bien que la situation n'ait pas été directement rapportée en vertu de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, il semble que la Direction ait pris des mesures raisonnables pour rejeter la situation en tant qu'acte répréhensible et la question a été exclue de façon satisfaisante du rapport annuel présenté au Bureau du dirigeant principal des ressources humaines.

-
- 3.17 Un rapport annuel ne contenant aucune réponse présenté au Bureau du dirigeant principal des ressources humaines n'a pas besoin d'être effectué d'une manière formelle. Suivant une discussion avec l'agent de politique du Conseil du Trésor, un courriel provenant directement du haut fonctionnaire indiquant l'absence de réponse et l'approbation du commissaire en chef serait suffisant.

Sensibilisation et compréhension des employés

Conclusions

- 3.18 Il y avait consensus entre les personnes interrogées : elles ne se souvenaient pas, ou n'étaient pas au courant, de communications directes relatives à *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*. Cependant, l'ensemble des personnes interrogées estime que les employés ont été informés de l'identité du haut fonctionnaire de l'organisme.
- 3.19 La majorité des directeurs ont indiqué qu'ils n'ont pas abordé la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* avec leurs employés des divisions. Si des discussions ont eu lieu lors des réunions du personnel, elles étaient informelles et n'ont probablement pas été documentées. Les directeurs ont indiqué que les employés ont peut-être reçu de l'information au sujet de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* par l'intermédiaire de PersonNet et des séances sur le leadership, ainsi que par l'entremise de la documentation sur les valeurs et l'éthique.
- 3.20 Après le début de la vérification de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, un Bulletin du personnel a été publié le 25 novembre 2010 afin de promouvoir le Code de valeurs et d'éthique de la Commission canadienne des grains. Des liens vers le rapport annuel sur la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, un exposé sur les valeurs et l'éthique (comprenant des renseignements sur la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, la définition d'un acte répréhensible, à qui s'adresser et comment faire une divulgation) et un lien permettant aux employés de découvrir l'identité du haut fonctionnaire ont été inclus dans le Bulletin du personnel.
- 3.21 Avant le début de la vérification de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, le Bulletin du personnel le plus récent faisant référence à la *Loi* avait été affiché sur PersonNet le 30 mars 2009. Bien qu'on y mentionnait la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, l'article était davantage axé sur le nouveau Code de conduite du secteur public fédéral. Il offrait peu de renseignements pertinents aux employés relativement à la *Loi*. Néanmoins, le lien fourni contenait des renseignements relatifs à la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, y compris le but de la *Loi* et les personnes avec lesquelles les employés doivent communiquer pour faire une divulgation.

-
- 3.22 Deux bulletins du personnel distincts informant les employés sur la divulgation interne d'actes répréhensibles en milieu de travail, le Bureau de l'intégrité de la fonction publique, la définition d'un acte répréhensible et la divulgation sans crainte de représailles ont été émis avant la mise en vigueur de *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*. Il semble qu'aucun Bulletin du personnel n'a été émis avant les bulletins publiés le 30 mars 2009 et le 25 novembre 2010.
- 3.23 La majorité des directeurs ont indiqué qu'ils ne se souvenaient pas qu'un de leurs employés ait soulevé des préoccupations ou posé des questions relatives à la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* qui révélerait la sensibilisation des employés à la *Loi*. En outre, il semblerait que le Guide d'orientation pour les nouveaux employés ne contienne aucun renseignement au sujet de la *Loi*.
- 3.24 Sur la base de discussions avec le Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada, lorsqu'un employé divulgue un acte répréhensible, la Direction doit signaler le problème au haut fonctionnaire afin de s'assurer que l'objectif de la *Loi* est respecté, c'est-à-dire la protection de la personne qui fait la divulgation en vertu de la *Loi*. L'employé qui divulgue un acte répréhensible doit être informé par le gestionnaire que l'information sera acheminée au haut fonctionnaire afin de tirer pleinement profit de la protection offerte par la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*.

Recommandations

- 3.25 Nous recommandons que la Direction fasse davantage la promotion de la *Loi* auprès des employés et leur en explique les objectifs. Par exemple, la publication intitulée « Un guide sur la divulgation protégée », qui est disponible auprès du Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada, pourrait être mise à la disposition des employés grâce à l'ajout d'un lien vers la version en ligne du document dans le Bulletin du personnel.
- 3.26 De plus, nous recommandons que les cadres de direction fournissent un forum initial et périodique pour permettre aux employés et à la Direction de soulever les questions ou les préoccupations qu'ils pourraient avoir à l'égard de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*. Cela pourrait être réalisé grâce à une séance d'information à venir (p. ex., Odyssée, séance de leadership, réunions de division, etc.).
- 3.27 Nous recommandons qu'un résumé de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* soit incorporé au Guide d'orientation pour les nouveaux employés afin que les employés en prennent connaissance.

Traitement des divulgations effectuées en vertu de la *Loi*

Conclusions

- 3.28 Le haut fonctionnaire a indiqué qu'il n'avait pas reçu de formation précise sur la façon de gérer une divulgation en vertu de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, mais que des conseils sur le processus seraient fournis par le directeur des Ressources humaines, au besoin.
- 3.29 Le haut fonctionnaire était au courant des ressources disponibles par l'entremise des sites Web du Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada et du Conseil du Trésor, bien qu'il soit difficile d'y naviguer. De plus, le haut fonctionnaire était au courant de l'appui du réseau SOS; toutefois, n'y a jamais eu d'exigence de communication avec le réseau SOS pour obtenir de l'aide.
- 3.30 Tous les directeurs interrogés étaient au courant de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* et avaient une bonne compréhension de son but; toutefois, chacun a indiqué qu'il n'était pas au courant de quelque formation que ce soit donnée par la Commission canadienne des grains, ou n'en gardait aucun souvenir, fournissant des directives sur la façon de traiter une divulgation faite par un employé en vertu de la *Loi*.
- 3.31 Certains des directeurs étaient au courant des renseignements mis à la disponibilité des employés, des superviseurs et des gestionnaires par le biais des sites Web du Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada et du Secrétariat du Conseil du Trésor (renseignements pour tous les niveaux d'employés, des FAQ, etc.), mais le consensus était que de telles informations n'avaient pas été préalablement consultées.

Recommandations

- 3.32 Nous recommandons que les cadres de direction communiquent avec le Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada ou le réseau SOS afin de définir le plan d'action le plus approprié pour offrir une formation aux directeurs et aux gestionnaires qui tient compte de la taille et de l'emplacement géographique de la Commission canadienne des grains.
- 3.33 Nous recommandons que le haut fonctionnaire fasse appel aux ressources offertes par le réseau SOS afin d'obtenir des renseignements sur les procédures de divulgation internes, les meilleures pratiques et les enjeux des autres organismes relativement à l'administration de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*.

Nous exprimons notre gratitude aux cadres de direction pour l'aide apportée au cours de cette vérification.

Le présent document de vérification a été examiné avec :

Gordon Miles, chef de l'exploitation

Marilyn Galliot, directrice intérimaire des Ressources humaines

**Personne-ressource du Service de la vérification et de l'évaluation
Jeanine Courteau, vérificatrice interne principale**

Annexe A – Critères de vérification

Voici les critères de vérification :

1. Procédures internes pour gérer les divulgations faites en vertu de la *Loi*.
 - a. Existence de procédures ou pratiques internes pour la manipulation, le stockage, le transport et la transmission confidentiels et sûrs de l'information ou des documents relatifs à une divulgation en vertu de la *Loi*.
 - b. Protection de l'identité des personnes participant au processus de divulgation, y compris celle du divulgateur, des témoins et des personnes soupçonnées d'être responsables de l'acte répréhensible.
 - c. Une communication efficace des procédures internes aux fins de la divulgation est effectuée (p. ex., les renseignements disponibles sur l'intranet ou autre).
2. Un code de conduite organisationnel a été élaboré et clairement communiqué, comme l'exige la *Loi*.
 - a. Le code organisationnel est compatible avec le code de conduite établi par le Conseil du Trésor.
 - b. Le code organisationnel a été adapté pour inclure les valeurs et les sujets particuliers à la Commission canadienne des grains.
3. Les exigences en matière de rapports sont pleinement respectées en vertu de la *Loi*.
 - a. Un rapport annuel est présenté dans les 60 jours suivant la fin de chaque exercice au Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH).
 - b. Toutes les divulgations faites aux superviseurs ou au haut fonctionnaire sont incluses dans le rapport annuel présenté au Bureau du dirigeant principal des ressources humaines.
 - c. Les renseignements relatifs à un acte répréhensible sont rapidement mis à la disposition du public, y compris les recommandations et les mesures correctives prises à la suite de cet acte répréhensible.
 - d. Le rapport au Bureau du dirigeant principal des ressources humaines comprend une déclaration claire que la conformité a été maintenue ou des infractions constatées et des mesures correctives prises à cet égard.
4. Communication de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* aux employés.
 - a. Le nom du haut fonctionnaire en matière de divulgation et son rôle ont été communiqués aux employés.
 - b. Communication du but de la *Loi*, p. ex., permettre aux employés de dénoncer des actes répréhensibles sans crainte de représailles.
 - c. Les employés ont reçu des renseignements sur la définition d'un acte répréhensible en vertu de la *Loi*, sur la façon de faire une divulgation et sur la façon dont une divulgation en vertu de la *Loi* est différente des autres plaintes.
5. Communication sur le traitement des divulgations faites en vertu de la *Loi*.
 - a. La Direction est au courant de la *Loi* et de son rôle dans le traitement des divulgations faites par les employés.
 - b. Des directives et une formation ont été offertes aux gestionnaires, aux directeurs et au haut fonctionnaire sur la façon de traiter les divulgations en vertu de la *Loi*.
6. Des pratiques exemplaires sont évidentes dans les instruments et les procédures ministériels.