

## Annexe A : Résultats de l'exercice de suivi de la déclaration de conflit d'intérêts

Le 29 février 2024 et le 6 mars 2024, lors de réunions du Comité permanent des comptes publics de la Chambre des communes visant à étudier le rapport de la vérificatrice générale sur ArriveCAN, il y a eu des demandes de fourniture d'une « liste des employés du gouvernement qui travaillent également à titre entrepreneurs indépendants ».

Comme le précise la Directive sur les conflits d'intérêts du Conseil du Trésor, les employés ont l'obligation d'obtenir l'approbation de leur administrateur général avant de passer une entente contractuelle avec le gouvernement du Canada leur permettant de recevoir tout avantage direct ou indirect ou tout revenu. Les administrateurs généraux sont chargés de veiller à ce que les conflits d'intérêts au sein de leur organisation soient déterminés et résolus de manière appropriée et dans l'intérêt du public.

En règle générale, les employés sont tenus de présenter une déclaration de conflit d'intérêts à leur administrateur général ou au cadre supérieur désigné au sein de l'organisation. La déclaration de conflit d'intérêts, ou le rapport confidentiel, est un document rempli par l'employé faisant état des biens qu'il possède, cadeaux, des marques d'hospitalité ou d'autres avantages qu'il a reçus, ou des emplois ou activités extérieurs, qui pourraient donner lieu à une situation de conflit d'intérêts. Les employés doivent soumettre un rapport confidentiel en cas de conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel ou en cas de doute sur l'existence d'une telle situation dans les 60 jours suivant leur nomination initiale ou ultérieure, leur mutation ou leur déploiement et à chaque fois qu'un changement important intervient dans leurs affaires personnelles ou leurs fonctions officielles.

Conformément à la Politique sur la gestion des personnes, la dirigeante principale des ressources humaines est responsable d'assurer le leadership pour la gestion des personnes dans l'administration publique centrale, y compris la surveillance du rendement, de la conformité et de l'intégrité, dans l'ensemble des pratiques de gestion des personnes.

Le Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines (BDPRH) a demandé aux 76 organisations de l'administration publique centrale, qui sont assujetties à la Politique sur la gestion des personnes et à la Directive sur les conflits d'intérêts, de faire rapport sur le nombre de déclarations de conflits d'intérêts qu'elles ont reçues en 2022-2023 et 2023-2024 de la part d'employés divulguant des relations contractuelles avec le gouvernement du Canada, ainsi que sur les mesures prises, au besoin, pour résoudre efficacement toute situation de conflit d'intérêts réelle, apparente ou potentielle.

### **Notes explicatives :**

Les données recueillies et fournies ci-dessous devraient être examinées à la lumière des facteurs suivants :

- Les renseignements sont fournis conformément aux exigences énoncées dans la Directive sur les conflits d'intérêts. Ils font état du nombre de déclarations de conflits d'intérêts où l'employé a demandé l'approbation de son administrateur général avant de conclure un accord contractuel avec le gouvernement du Canada. Ils n'indiquent pas le nom des employés.

- Les données représentent le nombre maximum d'employés qui ont demandé l'approbation de leur administrateur général pour entamer ou poursuivre une relation contractuelle avec le gouvernement du Canada. Dans la majorité des cas, chaque déclaration représente un seul employé. Il peut arriver, dans des cas limités, qu'un employé soumette plus d'une déclaration ; si tel était le cas, la déclaration supplémentaire aurait pour but de signaler une situation différente.
- Les déclarations de conflit d'intérêts déposées par les fonctionnaires contiennent des renseignements privés et doivent être traitées en toute confidentialité. Les renseignements contenus dans la déclaration de conflit d'intérêts, tels que les renseignements sur la propriété de biens, la réception de dons, les marques d'accueil ou d'autres bénéfices, ou les renseignements sur la participation à un emploi ou à des activités exercées à l'extérieur susceptibles de donner lieu à un conflit d'intérêts, ne peuvent être communiqués à un tiers que conformément à l'article 8 de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*<sup>2</sup>.
- Une déclaration unique d'un employé peut englober plusieurs aspects d'une situation qui relèvent de plusieurs catégories de conflits d'intérêts soit, réels, apparents ou potentiels. Par conséquent, le nombre total de déclarations ne correspond pas à la somme de ces trois catégories.
- Il arrive que des employés déclarent une intention d'exercer une activité à l'extérieur avant de décider de le faire. Dans ces cas, des stratégies d'atténuation peuvent être données à l'employé pour le guider dans ses choix, et l'employé pourrait choisir de ne pas aller plus loin.
- Les chiffres peuvent ne pas sembler cohérents, car des stratégies d'atténuation peuvent être mises en place même lorsqu'aucun conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel n'a été identifié.
- Si l'employé ne respecte pas les stratégies d'atténuation qui lui ont été données, la direction peut prendre des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.
- Les déclarations qui font état de véritables conflits d'intérêts doivent être résolues par l'intervention de l'employé (soit en ne poursuivant pas le contrat, soit en démissionnant de la fonction publique). Les employés qui se placent en situation de conflit d'intérêts réel contreviennent à la Directive sur les conflits d'intérêts et s'exposent à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Le tableau ci-joint fournit les données pour chaque organisation de l'administration publique centrale. Ci-dessous se trouve un résumé des données agrégées pour chaque année fiscale.

### **Résultats de 2023-2024**

Les 76 organisations de l'administration publique centrale ont fait état de 162 déclarations de conflit d'intérêts portant sur des relations contractuelles avec le Gouvernement du Canada en 2023-2024, dont 46 % (74 sur 162) des cas ont été réputés ne pas présenter de conflit d'intérêts, qu'il soit réel, apparent ou potentiel.

Parmi les déclarations restantes (88 sur 162), sept déclarations présentaient un conflit d'intérêts réel; 29 déclarations présentaient un conflit d'intérêts apparent; et 26 déclarations présentaient un conflit

---

<sup>2</sup> [FAQ : Directive sur les conflits d'intérêts — Canada.ca](#)

d'intérêts potentiel. Au moment de la collecte des données, 32 déclarations étaient toujours en cours d'examen par les organisations.

Dans de nombreux cas (98 sur 162), les employés ont bénéficié de mesures d'atténuation pour veiller à ce que la relation contractuelle avec le gouvernement du Canada ne devienne pas un véritable conflit d'intérêts. Dans certains cas, des stratégies d'atténuation ont été mises en place à titre préventif, même en l'absence de conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel.

Il y a eu 19 cas où le contrat n'a finalement pas été poursuivi par l'employé et quatre cas où l'employé a choisi de démissionner de la fonction publique.

### **Résultats de 2022-2023**

Les 76 organisations de l'administration publique centrale ont fait état de 140 déclarations de conflit d'intérêts portant sur des relations contractuelles avec le gouvernement du Canada en 2022-2023, dont 60 % (85 sur 140) des cas ont été réputés ne pas présenter de conflit d'intérêts, qu'il soit réel, apparent ou potentiel.

Parmi les organisations restantes (55 sur 140), huit déclarations présentaient un conflit d'intérêts réel; 23 déclarations présentaient un conflit d'intérêts apparent; et 20 déclarations présentaient un conflit d'intérêts potentiel. Cinq déclarations étaient toujours en cours d'examen par les organisations à la fin de cet exercice financier.

Dans de nombreux cas (95 sur 140), les employés ont bénéficié de mesures d'atténuation pour veiller à ce que la relation contractuelle avec le gouvernement du Canada ne devienne pas un véritable conflit d'intérêts. Dans certains cas, des stratégies d'atténuation ont été mises en place à titre préventif, même en l'absence de conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel.

Il y a eu 18 cas pour lesquels le contrat n'a finalement pas été poursuivi par l'employé et deux cas pour lesquels l'employé a choisi de démissionner de la fonction publique.

### **Stratégies d'atténuation :**

Les organisations de l'administration publique centrale ont signalé la mise en œuvre des stratégies d'atténuation suivantes pour prévenir les conflits d'intérêts. Les employés étaient tenus :

- de ne pas utiliser les biens ministériels, y compris la propriété intellectuelle, dans le cadre d'un autre emploi;
- d'occuper l'autre emploi en dehors de leurs heures de travail régulières;
- de ne pas représenter ou d'annoncer leur affiliation avec le ministère afin de promouvoir les activités;
- dans les cas où l'employé est un sous-traitant ou un employé de l'entrepreneur, d'aviser l'autre organisation de ces mesures d'atténuation et du fait qu'il doit refuser toute tâche qui pourrait présenter un conflit d'intérêts avec son emploi principal;
- de ne pas accorder un traitement préférentiel ou de tirer profit de renseignements qui ne sont pas généralement accessibles au public;

- de divulguer immédiatement par écrit si eux-mêmes, le fournisseur ou des sous-traitants ont connaissance de toute question qui cause ou est susceptible de causer un conflit d'intérêts;
- de reconnaître que leur conduite dans le cadre du contrat demeure assujettie au Code de valeurs et d'éthique du secteur public, à la Directive sur les conflits d'intérêts et au code de conduite du ministère.