

Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)

Ce que les fonctionnaires désignés doivent savoir sur la Loi

1. Préambule

Le gouvernement du Manitoba s'est engagé à respecter des valeurs professionnelles et à adopter une éthique à toute épreuve en ce qui concerne les services offerts au public manitobain. Les élus, les hauts fonctionnaires et les employés ont en commun la volonté de veiller à ce que le secteur public soit un milieu intègre, transparent et inspirant confiance.

Afin de renforcer la protection qui existe déjà par l'entremise d'autres lois manitobaines, ainsi que des règles de pratique et de procédure provinciales, la province a adopté la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)*. Cette loi prévoit une démarche claire à suivre pour les employés et les autres personnes qui veulent communiquer leurs inquiétudes en ce qui concerne certains actes répréhensibles graves ayant été commis dans la fonction publique manitobaine. La *Loi* protège également les divulgateurs contre les représailles.

La nouvelle *Loi* n'a pas pour objet de traiter des questions courantes liées au fonctionnement ou aux ressources humaines. Les employés qui ont des inquiétudes à ce sujet devraient suivre les règles actuelles pour traiter de ces questions. (Voir les questions **4. Quels actes la nouvelle Loi considère-t-elle comme répréhensibles?** et **5. Que dois-je faire s'il ne s'agit pas d'actes répréhensibles graves?** pour obtenir de plus amples renseignements.)

Chaque ministère provincial, bureau de l'Assemblée législative ou organisme gouvernemental régi par la *Loi* doit nommer un haut fonctionnaire (« fonctionnaire désigné ») qui sera chargé de s'occuper des divulgations d'actes répréhensibles.

La présente feuille fournit des renseignements pour aider les fonctionnaires désignés :

- à traiter les divulgations d'actes répréhensibles qui leur sont faites directement ou qui sont faites aux supérieurs et à enquêter sur ces divulgations;
- à répondre aux employés ou aux supérieurs qui ont demandé des renseignements sur les divulgations.

Le fonctionnaire désigné ou l'administrateur général jouit également de la même protection que celle offerte à tout fonctionnaire d'un ministère provincial, employé du bureau de l'Assemblée législative ou employé d'un organisme gouvernemental inclus dans la nouvelle *Loi*. Pour obtenir des renseignements sur la procédure à suivre pour faire une divulgation ou pour connaître vos droits, responsabilités et protections à titre d'employé régi par la *Loi*, consultez les feuilles de renseignements intitulées :

- ***Ce que les fonctionnaires du gouvernement du Manitoba doivent savoir sur la procédure à suivre pour faire une divulgation;***
- ***Ce que les fonctionnaires du gouvernement du Manitoba doivent savoir à propos de la protection contre les représailles;***
- ***Ce que les fonctionnaires du gouvernement du Manitoba doivent savoir sur la participation à la divulgation.***

2. À qui s'applique la nouvelle Loi?

La nouvelle *Loi* s'applique aux employés et aux cadres qui travaillent à tous les niveaux dans les ministères provinciaux, les bureaux de l'Assemblée législative et les organismes gouvernementaux, y compris les organismes comme Manitoba Hydro, la Société des alcools du Manitoba, la Commission des accidents du travail et d'autres encore, de même que les offices régionaux de la santé, les offices des services à l'enfant et à la famille et tout autre organisme nommé dans un règlement pris en application de la nouvelle *Loi*.

La nouvelle *Loi* prévoit aussi une protection pour les employés et fournisseurs du secteur privé qui divulguent à l'ombudsman du Manitoba des actes répréhensibles ayant été commis dans le secteur public manitobain.

3. Qu'entend-on par « divulgation » dans la nouvelle Loi?

La nouvelle *Loi* s'appliquera aux actes répréhensibles graves ayant été commis dans la fonction publique manitobaine.

En vertu de la nouvelle *Loi*, la divulgation doit :

- être faite de bonne foi;
- prouver que l'employé a des motifs raisonnables de croire qu'il possède des renseignements qui pourraient démontrer qu'un acte répréhensible a été commis ou est sur le point de l'être;
- respecter les dispositions de la nouvelle *Loi*.

4. Quels actes la nouvelle Loi considère-t-elle comme « répréhensibles »?

Les actes ci-dessous sont considérés comme répréhensibles en vertu de la nouvelle *Loi* :

- un acte ou une omission qui constitue une infraction à une loi ou un règlement;
- un acte ou une omission qui cause un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité des personnes ou pour l'environnement (à l'exception du risque inhérent à l'exercice des attributions d'un employé);
- un cas grave de mauvaise gestion, y compris la mauvaise gestion des fonds ou des biens publics (biens du gouvernement);
- le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre l'un des actes répréhensibles indiqués ci-dessus.

Indépendamment de toute autre peine prévue par la loi, l'employé qui commet un acte répréhensible s'expose à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

5. Que dois-je faire s'il ne s'agit pas d'actes répréhensibles graves?

La nouvelle *Loi* s'appliquera aux actes répréhensibles graves ayant été commis dans la fonction publique manitobaine. Elle n'a pas pour objet de traiter des questions courantes liées au fonctionnement ou aux ressources humaines.

La nouvelle *Loi* n'a pas non plus pour objet de fournir une autre voie pour les employés en litige avec leur employeur dans le cadre d'une convention collective ou d'un contrat de travail, pour des questions de ressources humaines.

6. Quelles protections me sont accordées en vertu de la nouvelle Loi?

La nouvelle *Loi* prévoit des protections pour les fonctionnaires désignés qui reçoivent ou qui traite les divulgations faites par le personnel.

Le fonctionnaire désigné ainsi que les personnes qui agissent en son nom ou sous son autorité bénéficient de l'immunité pour les actes accomplis ou les omissions commis de bonne foi dans l'exercice effectif ou censé tel des attributions que leur confère la nouvelle *Loi*.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les protections accordées à tous les fonctionnaires du Manitoba, veuillez consulter les feuilles de renseignements intitulées **Ce que les fonctionnaires du gouvernement du Manitoba doivent savoir sur la procédure à suivre**

pour faire une divulgation et Ce que les fonctionnaires du gouvernement du Manitoba doivent savoir à propos de la protection contre les représailles.

7. Quelles sont mes obligations et mes responsabilités en tant que fonctionnaire désigné?

Les fonctionnaires désignés ont un certain nombre de responsabilités en vertu de la nouvelle *Loi*, notamment :

- prendre des mesures concernant la gestion des divulgations et la tenue d'enquêtes, en temps opportun,
- protéger les identités et garder les renseignements confidentiels,
- retracer les divulgations à des fins d'établissement de rapports.

À la suite de la réception, de l'examen et de l'enquête, un fonctionnaire désigné, un supérieur ou un administrateur général peuvent découvrir qu'il est nécessaire qu'une mesure soit prise, sans égard au règlement de la divulgation. Par exemple, un fonctionnaire désigné peut prendre connaissance d'actes répréhensibles allégués liés à une divulgation qui a été retirée ou il peut recevoir une divulgation qui ne constitue pas un acte répréhensible en vertu de la nouvelle *Loi*. Bien que la divulgation n'impose pas de prendre d'autres mesures en vertu de la nouvelle *Loi*, il faut peut-être traiter de l'objet de la divulgation, notamment quand il s'agit de question relative à la sécurité et à l'hygiène au travail ne constituant pas un acte répréhensible en vertu de la nouvelle *Loi*.

Dans un tel cas, les fonctionnaires désignés doivent reconnaître qu'ils ont la responsabilité de prendre les mesures nécessaires pour traiter les questions portées à leur attention. Cette responsabilité peut découler de la nouvelle *Loi*, du règlement ou de la politique, ou elle peut découler d'une responsabilité relative à la gestion générale ou à la fonction publique.

Prendre des mesures concernant la gestion des divulgations et la tenue d'enquêtes

Le fonctionnaire désigné, avec une aide appropriée selon la nature de la divulgation, doit se charger des divulgations et de la tenue des enquêtes y afférentes. Cette responsabilité ne peut pas être déléguée. S'il faut tenir une enquête sur la divulgation, celle-ci doit être faite en conformité avec les principes d'équité procédurale et de justice naturelle.

Protéger les identités et garder les renseignements confidentiels

L'identité de l'employé qui divulgue l'acte et des autres personnes qui participent à la divulgation, ainsi que le caractère confidentiel de l'information recueillie, doivent être protégés, dans la plus large mesure possible. Toute enquête sur la divulgation d'un acte répréhensible en vertu de la nouvelle *Loi* doit respecter les principes d'équité procédurale et de justice naturelle.

Retracer les divulgations

Les fonctionnaires désignés sont chargés de veiller à pouvoir retracer les divulgations d'actes répréhensibles allégués ayant été faites à un supérieur ou au fonctionnaire désigné, y compris celles qui ont, à l'origine, été faites au public, afin d'établir un rapport annuel. (Voir **13. Quelles sont les divulgations d'actes répréhensibles devant être faites au public?** et **11. Quand l'employé peut-il faire une divulgation au public?**)

8. Une divulgation peut-elle contenir des renseignements confidentiels?

Sauf quelques exceptions, l'employé peut faire une divulgation en vertu de la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)* même si une autre loi ou un autre règlement interdit la communication des renseignements concernés.

La nouvelle *Loi* n'autorise pas l'employé à communiquer :

- des renseignements visés au paragraphe 19(1) de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*;

des renseignements protégés par le secret professionnel liant l'avocat à son client. (De façon générale, ces renseignements comprennent toute communication verbale ou écrite de nature

confidentielle entre un avocat et un client ayant rapport à la demande, à la formulation ou à l'offre de conseils ou d'assistance juridiques.)

Si la divulgation porte sur des renseignements personnels ou confidentiels, l'employé prend toutes les mesures raisonnables afin que seuls les renseignements nécessaires à la divulgation soient communiqués.

Si l'employé fait une divulgation au public, il ne peut pas communiquer de renseignements qui font l'objet d'une protection ou d'une restriction de communication sous le régime d'une loi provinciale ou fédérale.

9. Comment dois-je traiter la divulgation faite par un employé?

Chaque ministère, bureau de l'Assemblée législative ou organisme gouvernemental doit avoir établi une marche à suivre pour recevoir et traiter les divulgations. Cette marche à suivre montre ce qui se produit après qu'une divulgation a été reçue par un supérieur ou un fonctionnaire désigné.

10. À qui peut s'adresser l'employé pour obtenir des conseils?

L'employé qui envisage de faire une divulgation peut demander des conseils au fonctionnaire désigné ou à l'ombudsman du Manitoba. Le fonctionnaire désigné ou l'ombudsman peut exiger que la demande de conseils soit présentée par écrit.

11. Quand l'employé peut-il faire une divulgation au public?

Si l'employé a des motifs raisonnables de croire :

- qu'une situation constitue un risque imminent, grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité humaines ou pour l'environnement;
- que la situation est si urgente et que ce risque ne lui laisse pas suffisamment de temps pour faire une divulgation au supérieur, au fonctionnaire désigné ou à l'ombudsman du Manitoba,

l'employé peut alors divulguer la situation au public. Toutefois, il doit :

- **d'abord** faire la divulgation à un organisme d'application de la loi compétent ou, dans le cas d'une situation touchant la santé, au médecin hygiéniste en chef;
- suivre les directives que l'organisme d'application de la loi compétent ou le médecin hygiéniste en chef juge nécessaires dans l'intérêt public;
- L'employé divulgue la situation à son supérieur ou à son fonctionnaire désigné **immédiatement après** l'avoir divulguée au public.

La marche à suivre pour chaque ministère, bureau de l'Assemblée législative ou organisme gouvernemental devrait préciser ce qui se passe après qu'une divulgation a été reçue, que ce soit par un supérieur ou par un fonctionnaire désigné.

12. Que dois-je faire si l'employé qui divulgue l'acte demande des services de consultation juridique?

Le fonctionnaire désigné peut prendre des mesures pour que des services de consultation juridique soient fournis aux employés et aux autres personnes qui participent à une procédure ou à une enquête en vertu de la nouvelle *Loi*, si le fonctionnaire désigné l'estime nécessaire pour la réalisation de l'objet de la nouvelle *Loi*.

13. Quelles sont les divulgations d'actes répréhensibles devant être faites au public?

Les ministères du gouvernement provincial, bureaux de l'Assemblée législative ou organismes gouvernementaux et l'ombudsman du Manitoba doivent produire un rapport annuel sur le nombre et la nature des divulgations d'actes répréhensibles reçues.

L'ombudsman peut également publier un rapport spécial ayant trait à toute question lorsque cela est dans l'intérêt public.

Pour en savoir plus sur la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)* consulter le site Web de la Commission de la fonction publique à l'adresse suivante : <http://www.gov.mb.ca/csc/index.fr.html>.