

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

Ce que les fonctionnaires du gouvernement du Manitoba doivent savoir sur la procédure à suivre pour faire une divulgation

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 présente feuille fournit des renseignements à tout fonctionnaire du gouvernement du Manitoba qui désire divulguer des renseignements sur un acte répréhensible d'une façon qui respectera les exigences de la nouvelle *Loi* et qui lui fournira une protection 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 **6. Que dois-je faire s'il ne s'agit pas d'actes répréhensibles graves?** pour de plus amples renseignements.)

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*.

Voir la question **10. Quelle est la marche à suivre pour faire une divulgation?** pour obtenir des renseignements sur la marche à suivre afin qu'une divulgation soit protégée en vertu 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. Comment puis-je savoir s'il s'agit d'actes répréhensibles en vertu de la nouvelle *Loi*?

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.

6. 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.

Les employés qui ont des inquiétudes sur ces questions devraient suivre les procédures existantes pour traiter de ces questions.

7. Comment la nouvelle *Loi* me protège-t-elle contre des mesures de représailles?

La nouvelle *Loi* protège les employés contre les représailles, c'est-à-dire toute mesure prise à l'égard d'un employé parce que cette personne a, de bonne foi, demandé des conseils sur la façon de faire une divulgation, fait une divulgation ou collaboré à une enquête. Les représailles peuvent être des sanctions disciplinaires, la rétrogradation de l'employé, son licenciement, ou toute mesure portant atteinte à son emploi ou à ses conditions de travail, ou une menace de prendre l'une ou l'autre de ces mesures.

Un employé ou un fonctionnaire de la fonction publique manitobaine peut déposer une plainte par écrit auprès de la Commission du travail du Manitoba s'il croit avoir été victime de représailles.

La nouvelle *Loi* va plus loin que les garanties déjà offertes par d'autres lois du Manitoba (par ex. : la *Loi sur les services à l'enfant et à la famille*, la *Loi sur la protection des personnes recevant des soins* et la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*), ainsi que les pratiques et processus provinciaux existants.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les protections accordées à tous les fonctionnaires du Manitoba, veuillez consulter la feuille de renseignements intitulée **Ce que les fonctionnaires doivent savoir à propos de la protection contre les représailles**.

8. Quelles sont mes obligations et mes responsabilités?

Les employés qui divulguent les actes ont un certain nombre de responsabilités en vertu de la nouvelle *Loi*, notamment, agir de bonne foi, maintenir la confidentialité des renseignements et coopérer aux enquêtes.

Les employés qui divulguent les actes ont un certain nombre de responsabilités en ce qui concerne les renseignements confidentiels ou personnels. (Voir la question **9. Ma divulgation peut-elle contenir des renseignements confidentiels?** pour obtenir de plus amples renseignements.)

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le moment où un employé peut faire une divulgation au public, voir la question **13. Si une situation est urgente, puis-je faire une divulgation « au public »?**

Tous les employés et les fonctionnaires d'un ministère du gouvernement provincial doivent également collaborer entièrement avec l'ombudsman du Manitoba en ce qui concerne le traitement d'une divulgation ou de renseignements en vertu de la nouvelle *Loi*.

Il existe des infractions générales en vertu de la nouvelle *Loi*, qui sont punissables d'une amende maximale de 10 000 \$, qui comprend :

- constitue une infraction pour toute personne le fait de faire sciemment une déclaration fausse ou trompeuse, oralement ou par écrit, à un supérieur hiérarchique, à un fonctionnaire désigné à un administrateur général (par ex., un sous-ministre) ou à l'ombudsman, ou aux personnes agissant en leur nom ou sous leur autorité, dans le cadre d'une demande de conseils relative à une divulgation, d'une divulgation ou d'une enquête.
- Constitue une infraction pour toute personne le fait d'entraver délibérément l'action d'un supérieur hiérarchique, d'un fonctionnaire désigné, à un administrateur général (par ex., un sous-ministre, ou de l'ombudsman — ou des personnes qui agissent en leur nom ou sous leur autorité — dans l'exercice des attributions que leur confère la nouvelle *Loi*.
- Constitue également une infraction pour toute personne le fait de détruire, de mutiler ou de modifier, de falsifier ou de cacher un document ou une chose, ou d'ordonner ou de conseiller à une personne de détruire, de falsifier ou de cacher un document ou une chose ou de l'amener de n'importe quelle façon à le faire, si elle sait qu'un document ou une chose sera vraisemblablement utile dans le cadre d'une enquête visée par la nouvelle *Loi*.

Les employés peuvent également avoir des responsabilités relatives à l'établissement de rapports en vertu d'autres lois, pratiques ou processus du Manitoba. (Par ex., la nouvelle *Loi* ne remplace pas les responsabilités et les obligations conférées par des lois comme la *Loi sur les services à l'enfant et à la famille*, la *Loi sur la qualité de l'eau potable*, la *Loi sur la protection des personnes recevant des soins* et la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*.)

9. Ma 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.

10. Quelle est la marche à suivre pour faire une divulgation?

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.

Un employé peut faire une divulgation à son superviseur, au fonctionnaire désigné ou à l'ombudsman du Manitoba, s'il 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. Un employé du Bureau de l'ombudsman peut faire une divulgation au vérificateur général.

La divulgation doit :

- se faire par écrit;
- et contenir les renseignements suivants, s'ils sont connus :
 - une description des actes répréhensibles;
 - le nom de la personne qui les aurait commis;
 - la date à laquelle ils auraient été commis;
 - une mention indiquant si les actes répréhensibles ont déjà été divulgués et si une réponse a été obtenue à leur égard.

Les divulgations anonymes et toute autre divulgation qui ne respecte pas les exigences de la nouvelle *Loi* ne sont pas protégées.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la marche à suivre pour faire une divulgation, consulter la feuille de renseignements intitulée **Ce que les fonctionnaires du gouvernement du Manitoba doivent savoir sur la participation à la divulgation.**

11. Que se passe-t-il une fois que j'ai divulgué l'acte répréhensible?

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. De plus, la nouvelle *Loi* décrit brièvement ce qui se passe lorsque l'ombudsman du Manitoba reçoit une divulgation.

Pour obtenir de plus amples renseignements, consulter la feuille de renseignements intitulée **Ce que les fonctionnaires du gouvernement du Manitoba doivent savoir sur la participation à la divulgation.**

12. Mon identité sera-t-elle protégée?

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, seront 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.

Tous les superviseurs, les fonctionnaires désignés et les employés, y compris les employés qui divulguent des actes répréhensibles, sont chargés de maintenir le caractère confidentiel des renseignements.

13. Si une situation est urgente, puis-je 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.

14. Que dois-je faire si j'ai besoin de services de consultation juridique?

Le fonctionnaire désigné ou l'ombudsman du Manitoba 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*.

Tout employé qui estime qu'il a besoin de services de consultation juridique devrait communiquer avec le fonctionnaire désigné ou l'ombudsman du Manitoba.

15. Comment les divulgations d'actes répréhensibles sont-elles 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>.

