

# Module1 : La Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public

## Formation des fonctionnaires désignés

- Bienvenue au **module 1** de la formation des fonctionnaires désignés de la Commission de la fonction publique. Il s'agit du premier des six modules de formation qui seront accessibles sur le site Web de la Commission de la fonction publique concernant la Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles), appelée « la Loi » dans la formation.
- Cette formation a été conçue pour les fonctionnaires désignés du gouvernement du Manitoba. Bien qu'une grande partie du contenu soit transférable à tous les fonctionnaires désignés (à l'extérieur du gouvernement du Manitoba), il peut exister certaines nuances. Si vous êtes un fonctionnaire désigné, mais ne travaillez pas pour le gouvernement du Manitoba, veuillez consulter la Loi pour étudier son application à vos besoins et considérez cette formation comme une référence de soutien.

## Objectifs d'apprentissage

À l'issue de ce module, vous comprendrez mieux les points suivants :

- À qui s'applique la Loi;
- Ce qu'est la Loi;
- Ce que sont des représailles;
- Les rôles et responsabilités des fonctionnaires désignés;
- Comment les fonctionnaires désignés peuvent traiter les situations urgentes relevant de la Loi;
- Le rôle des administrateurs généraux;
- Le rôle de l'ombudsman du Manitoba;
- Le rôle des superviseurs;
- Le rôle des employés.

## Aperçu de la formation des fonctionnaires désignés

- En tant que fonctionnaire désigné, vous êtes un agent supérieur respecté qui assiste votre administrateur général dans son rôle important visant à maintenir une conduite éthique élevée tout en servant l'intérêt public. Vous pouvez être considéré comme un *conseiller* en matière d'éthique.

- Cette formation porte sur la Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles), appelée « la Loi » dans la formation. Même s'il existe de nombreuses façons de traiter les plaintes, la Loi prévoit des mesures de confidentialité et de protection pour soutenir les employés qui se mettent en avant pour faire part de préoccupations importantes et graves afin de protéger l'intérêt public.
- Cette formation vise à guider les fonctionnaires désignés tout au long du processus de traitement d'une divulgation d'actes répréhensibles. Le traitement d'une telle divulgation comprend l'examen d'une demande de divulgation et, au besoin, une enquête sur la divulgation.

## Qu'est-ce que la Loi?

- La Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles) facilite la divulgation d'actes répréhensibles commis au sein d'organismes publics ou en relation avec ceux-ci, favorise la tenue d'enquêtes sur ces actes et protège les personnes qui font de telles divulgations.
- Veuillez consulter la [Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public \(protection des divulgateurs d'actes répréhensibles\)](#) pour en savoir plus sur les processus décrits dans ces modules.
- Un [formulaire de divulgation d'actes répréhensibles](#) est accessible sur le [site Web de la Commission de la fonction publique du Manitoba consacré à la Loi](#).
- Le [Code de conduite](#) du gouvernement du Manitoba complète également la Loi et y fait référence.

## À qui la Loi s'applique-t-elle?

- La Loi s'applique aux employés des ministères, des sociétés d'État et d'un grand nombre d'organismes, de commissions et de conseils du gouvernement.
- Le [Règlement sur les divulgations faites dans l'intérêt public \(protection des divulgateurs d'actes répréhensibles\)](#) s'applique à d'autres organisations qui ont été désignées comme organismes publics. On oublie souvent que d'autres organismes publics sont assujettis à la Loi.

## Rôles et responsabilités

Passons en revue les rôles et responsabilités des différents acteurs qui interviennent relativement aux divulgations faites en vertu de la Loi.

### Qui est l'administrateur général?

- L'administrateur général est :
  - a. Un sous-ministre : techniquement, le sous-ministre d'un ministère nommé en vertu du paragraphe 33 (2) de la [Loi sur la fonction publique](#);

- b. Un fonctionnaire de l'Assemblée législative responsable d'un bureau;
  - c. Le surintendant d'une division scolaire ou d'un district scolaire, ou le secrétaire-trésorier de la division ou du district;
  - d. Le directeur général d'une municipalité;
  - e. L'administrateur résident d'un district d'administration locale;
  - f. Le premier dirigeant d'un autre organisme gouvernemental.
- Chaque administrateur général doit désigner un agent supérieur du ministère qui sera le fonctionnaire désigné chargé de recevoir et de gérer les divulgations de ses employés. L'administrateur général doit veiller à ce que l'information concernant la Loi et les règles de divulgation soit communiquée annuellement aux employés.

## Qui sont les fonctionnaires désignés?

- Un fonctionnaire désigné est une personne nommée par l'administrateur général de l'organisme public, en vertu de l'article **6** de la Loi.
- Les fonctionnaires désignés sont des agents supérieurs chargés de recevoir et de traiter les divulgations d'actes répréhensibles faites par les employés à leur superviseur hiérarchique ou au fonctionnaire désigné.
- Lorsqu'il n'y a pas de fonctionnaire désigné, l'administrateur général de l'organisme public est le fonctionnaire désigné.
- Une liste complète des [fonctionnaires désignés des ministères](#) est disponible sur le site Web consacré à la Loi.

## Responsabilités du fonctionnaire désigné en matière de traitement et d'enquête sur les divulgations

- Les fonctionnaires désignés sont chargés de traiter et d'enquêter sur les divulgations d'actes répréhensibles faites au superviseur de l'employé ou au fonctionnaire désigné, y compris celles transmises par l'ombudsman du Manitoba, auquel cas l'ombudsman du Manitoba peut s'enquérir des mesures prises ou proposer des mesures à prendre pour traiter l'affaire.
- Lorsqu'ils enquêtent sur des divulgations d'actes répréhensibles, les fonctionnaires désignés doivent veiller à ce que les principes d'équité procédurale et de justice naturelle soient appliqués. Par exemple, toutes les parties ont droit à une décision impartiale et objective.
- La confidentialité doit être protégée dans toute la mesure du possible pendant toute la durée du processus de réception et de traitement d'une divulgation, et de l'enquête sur celle-ci.
- À la suite d'une enquête, le fonctionnaire désigné doit préparer un rapport final qui présente les allégations ayant fait l'objet d'une enquête, qui énonce s'il a été conclu qu'il y a eu un acte répréhensible et qui formule des recommandations de mesures correctrices.

## Responsabilités du fonctionnaire désigné en matière de communication d'information et de conseils

- Le fonctionnaire désigné doit fournir des conseils aux employés qui envisagent de faire une divulgation. Il est conseillé aux fonctionnaires désignés de fournir de l'information qui aidera l'employé à prendre une décision éclairée et indépendante sur la suite à donner à ses préoccupations ou aux renseignements dont il dispose.  
Par exemple :
  - Fournir de l'information sur l'objet de la Loi.
  - Expliquer que la Loi protège les employés de représailles.
  - Expliquer ce qui est nécessaire pour faire une divulgation (les détails figurent à l'article 12 de la Loi) et ce à quoi on peut s'attendre en matière de confidentialité.
  - Conseiller aux employés de préserver leur propre confidentialité lorsqu'ils suivent le processus prévu par la Loi.
  - Préciser à qui ils peuvent faire une divulgation.
  - Les employés ont la possibilité de suivre le processus interne prévu par la Loi ou de communiquer la divulgation à l'ombudsman du Manitoba.
  - Écouter de manière impartiale leurs préoccupations du point de vue de la Loi. Si l'allégation ne semble pas liée à un acte répréhensible important ou grave, informer l'employé des autres options et processus permettant de faire des divulgations concernant des questions opérationnelles ou de ressources humaines – par exemple, la procédure prévue par le Code de conduite du gouvernement du Manitoba ou le document intitulé [Respect en milieu de travail : contrer et prévenir le harcèlement sexuel, le harcèlement et l'intimidation](#).
  - Informer l'employé qu'il peut obtenir des conseils supplémentaires auprès de l'ombudsman du Manitoba.
  - Conseiller à l'employé d'exprimer ses préoccupations par écrit pour que la divulgation soit acceptée.
- À la suite d'une demande de conseils par un employé, de la réception ou de l'examen d'une divulgation, ou encore de la réalisation d'une enquête sur une divulgation, un fonctionnaire désigné peut prendre connaissance d'une situation qui n'est pas un acte répréhensible en vertu de la Loi, mais qui requiert de l'attention. Dans de tels cas, le fonctionnaire désigné est tenu de prendre les mesures appropriées pour s'assurer du traitement de la question. Cette responsabilité peut être établie en vertu d'une loi, d'une politique ou d'une responsabilité en matière de service public.

## Qui est l'ombudsman du Manitoba?

L'ombudsman du Manitoba est l'ombudsman désigné en vertu de la [Loi sur l'ombudsman](#). Il examine les divulgations d'actes répréhensibles et les plaintes pour représailles déposées en vertu de la Loi par les employés d'un organisme public, et

enquête sur ces divulgations et ces plaintes. L'ombudsman du Manitoba fournit aussi des conseils aux employés, aux fonctionnaires désignés et aux membres du public.

Alors qu'un fonctionnaire désigné peut seulement recevoir les divulgations faites par les employés de son ministère, l'ombudsman peut recevoir des divulgations d'actes répréhensibles d'un employé ou de toute personne qui croit raisonnablement détenir des renseignements selon lesquels un acte répréhensible a été commis ou est sur le point de l'être.

## Superviseurs

Un superviseur est une personne ayant une relation hiérarchique avec des employés. Les superviseurs peuvent recevoir une divulgation d'un employé. Ils doivent transmettre immédiatement la divulgation au fonctionnaire désigné de leur ministère. Ils doivent aussi veiller à protéger l'identité de l'employé divulgateur et le caractère confidentiel des renseignements liés à la divulgation, le cas échéant.

## Employés

Le terme « employé » désigne un employé ou un cadre d'un ministère, d'un organisme gouvernemental ou d'un bureau. Les employés qui croient qu'un acte répréhensible a lieu au sein de leur organisme public sont protégés contre les représailles lorsqu'ils signalent l'acte répréhensible à leur fonctionnaire désigné, à leur superviseur ou à l'ombudsman. Les employés sont tenus :

- De signaler les actes répréhensibles de bonne foi;
- De coopérer pendant une enquête;
- De fournir toute information que le fonctionnaire désigné ou l'ombudsman peut exiger;
- De protéger l'information liée à la divulgation, y compris l'identité des personnes en cause dans le processus de divulgation.

## Représailles

Tous les fonctionnaires doivent faire preuve de responsabilité et d'intégrité. Il est important que tout employé signale les situations préoccupantes qui peuvent être illégales, dangereuses ou préjudiciables à l'intérêt public, et qu'il protège les personnes qui font des divulgations contre les représailles.

On entend par « représailles » l'une des mesures suivantes prises à l'égard d'un employé pour le motif qu'il a, de bonne foi, demandé des conseils sur la façon de faire une divulgation, fait une divulgation ou collaboré à une enquête menée en vertu de la Loi, ou qu'il a refusé de participer à un acte répréhensible soupçonné :

1. Réprimande, suspension, mise à pied ou licenciement;
2. Rétrogradation, réduction de salaire, modification des heures de travail;
3. Mutation, changement de lieu de travail, abandon ou suppression d'un emploi;

4. Toute autre mesure portant atteinte à son emploi ou à ses conditions de travail;
5. Toute menace de prendre une de ces mesures.

La Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles) protège contre les représailles les employés qui ont, de bonne foi :

- a. Demandé des conseils à un supérieur, à un fonctionnaire désigné ou à l'ombudsman concernant la possibilité de faire une divulgation;
- b. Fait une divulgation en vertu de la Loi;
- c. Collaboré à une enquête menée en vertu de la Loi.

Un employé qui croit avoir fait l'objet de représailles pour avoir entrepris une des actions ci-dessus peut présenter par écrit une plainte pour représailles directement à l'ombudsman du Manitoba.

Les plaintes pour représailles ne peuvent être déposées qu'auprès de l'ombudsman du Manitoba. La Commission du travail du Manitoba peut être saisie de la suite à donner aux plaintes, mais pas avant que l'ombudsman n'ait reçu la plainte et n'ait pris une décision à son sujet.

Les représailles constituent une infraction en vertu de la Loi, et toute personne exerçant des représailles à l'encontre d'un employé est passible de poursuites.

## Situations urgentes

- Lorsque l'objet de l'allégation constitue un risque imminent, grave ou précis pour la vie, la santé ou la sécurité de personnes ou pour l'environnement, l'employé peut faire ce que la Loi appelle une « **divulgation au public** ».
- Une divulgation au public est faite à un organisme d'application de la loi approprié, ou, dans le cas d'une question en matière de santé, au médecin hygiéniste en chef.
- La divulgation au public est assujettie aux directives que l'organisme ou les responsables jugent nécessaires dans l'intérêt public.
- L'obligation de faire une divulgation à un organisme d'application de la loi ou au médecin hygiéniste en chef avant de la rendre publique témoigne de l'importance et de la gravité des situations auxquelles s'applique la Loi.
- Dans certaines situations limitées, il serait approprié qu'un employé fasse une divulgation au public. L'intention de rendre une information publique serait d'avertir le public d'un risque imminent pour la vie, la santé ou la sécurité de personnes ou pour l'environnement.
- Immédiatement après faire une divulgation en vertu du paragraphe 14(1) de la Loi, l'employé divulgateur doit aussi faire une divulgation concernant l'affaire à son superviseur ou au fonctionnaire désigné.
- Le fonctionnaire désigné doit informer l'administrateur général qu'une divulgation a été faite au public. La procédure ordinaire s'appliquera.

## Mot de la fin

Nous vous remercions d'avoir pris le temps de participer à cette formation! Nous espérons que vous avez apprécié le module 1 et vous encourageons à explorer les autres modules de formation proposés. Si vous avez besoin d'aide, veuillez communiquer soit avec la Commission de la fonction publique à l'adresse [PSCSIB@gov.mb.ca](mailto:PSCSIB@gov.mb.ca) ou [askpsc@gov.mb.ca](mailto:askpsc@gov.mb.ca), soit avec l'ombudsman du Manitoba à [ombudsman@ombudsman.mb.ca](mailto:ombudsman@ombudsman.mb.ca) ou au 204 982-9130.

Rendez-vous sur le site Web de l'ombudsman du Manitoba pour en savoir plus sur la voie à suivre pour faire une divulgation : <https://www.ombudsman.mb.ca/index-fr.html>

### Ressources Web relatives à la Loi :

- [Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public \(protection des divulgateurs d'actes répréhensibles\) c.P 217 de la C.P.L.M.](#)
- [Règlement sur les divulgations faites dans l'intérêt public \(protection des divulgateurs d'actes répréhensibles\) R.M. 64/2007](#)
- [Formulaire de divulgation d'acte répréhensible](#)
- [Statistiques sur les divulgations faites en vertu de la Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public](#)

Merci!