

Module 2: Actes répréhensibles

Objectifs d'apprentissage

À l'issue de ce module, vous comprendrez mieux ce qu'est un acte répréhensible.

Évaluation et identification d'une divulgation d'actes répréhensibles

Un fonctionnaire désigné doit identifier les cas où un employé fait part de préoccupations importantes et graves et appliquer les mesures de protection et la procédure de confidentialité prévues par la Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles), appelée ici « la Loi ».

Les fonctionnaires désignés doivent se poser les questions suivantes lorsqu'ils examinent une situation pour déterminer s'il est préférable de traiter la question en vertu de la Loi :

- L'objet de la divulgation est-il lié à un acte répréhensible présumé au sein d'un organisme régi par la Loi? (Le fonctionnaire désigné peut décider de renvoyer la divulgation au fonctionnaire désigné de cet organisme gouvernemental ou informer le divulgateur de la possibilité de la présenter à l'ombudsman du Manitoba.)
- La plainte relève-t-elle de la Loi? (et ce, même si la plainte n'indique pas spécifiquement qu'il s'agit d'une divulgation en vertu de la Loi ou qu'elle se rapporte à la Loi).
- Les allégations peuvent-elles correspondre à la définition d'un acte répréhensible au sens de la Loi?

Qu'est-ce qu'un acte répréhensible?

Le terme « actes répréhensibles » est défini précisément comme suit à l'article 3 de la Partie 2 de la Loi :

- a. Les actions ou les omissions constituant une infraction à une loi de l'Assemblée législative, à une loi fédérale ou à un règlement pris sous leur régime;
- b. Le fait de causer — par action ou omission — 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;
- c. Les cas graves de mauvaise gestion, y compris la mauvaise gestion des fonds ou des biens publics;

- d. Le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre l'un des actes répréhensibles visés aux alinéas a) à c).

Comment distingue-t-on un « acte répréhensible » d'un acte « incorrect »?

Le terme « actes répréhensibles » est défini dans la Loi.

Voici des exemples d'actes répréhensibles :

- Les infractions à une loi – actions ou omissions pouvant être illégaux;
- Le fait de mettre en péril, par action ou omission, la vie, la santé ou la sécurité de personnes ou l'environnement;
- Les cas graves de mauvaise gestion de fonds publics, de biens publics ou de prestation d'un service public;
- Les cas graves de mauvaise gestion de personnel ou de prestation d'un service : une mauvaise gestion susceptible de compromettre l'exécution d'un mandat ou de nuire à la réputation d'un service, à la confiance ou à l'obligation redditionnelle.

Aux fins de la Loi, un acte **incorrect** n'est ni une infraction à la législation ni un acte répréhensible au sens de cette définition. Un acte peut être incorrect sans nécessairement être un acte répréhensible.

Voici des exemples d'actes incorrects :

- Les cas individuels de harcèlement ou d'intimidation, à moins qu'ils ne soient de nature criminelle;
- De mauvaises décisions de la part de la direction;
- Un différend entre la direction et le personnel;
- Un grief personnel lié à une convention collective qui pourrait être traité de manière plus appropriée par les services des ressources humaines.

Questions à poser concernant les actes répréhensibles

- Les allégations ont-elles un caractère d'intérêt public?
 - Les questions qui ne concernent pas des actes répréhensibles définis par la Loi seront rejetées ou abandonnées et renvoyées vers une procédure plus appropriée (p. ex., s'il est établi qu'une allégation est un acte incorrect, et non un acte répréhensible au sens de la Loi).
- Plusieurs actes répréhensibles ont-ils été commis ou sont-ils sur le point de l'être? Dans l'affirmative, le fonctionnaire désigné pourrait enquêter sur l'acte répréhensible et en informer l'administrateur général.
- S'agit-il d'une question de ressources humaines (p. ex., dotation en personnel, convention collective, harcèlement)? Dans l'affirmative, la réaction initiale la plus

appropriée pourrait être d'adresser l'employé à son supérieur hiérarchique ou aux ressources humaines.

S'il ne s'agit pas d'un acte répréhensible

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 règlement 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.

Mot de la fin

Nous vous remercions d'avoir pris le temps de participer à cette formation!

Si vous avez des questions ou besoin d'aide, veuillez communiquer avec la Commission de la fonction publique ou l'ombudsman du Manitoba.

Voici les thèmes abordés dans nos autres modules, qui pourraient vous intéresser :

- Vue d'ensemble de la Loi, protection contre les représailles et rôles et responsabilités essentielles
- La réception, l'évaluation et l'identification d'une divulgation d'acte répréhensible
- La préparation et la tenue d'une enquête
- La rédaction d'un rapport final et la clôture d'une enquête

Merci!