



Yukon
Public Interest
Disclosure
Commissioner

Sonnez l'alarme sans crainte

Rapport Annuel 2015



Diane McLeod-McKay

Honorable David Laxton
Président de l'Assemblée législative du Yukon

Monsieur le président :

Comme l'exige l'article 43 de la *Loi sur la divulgation d'actes répréhensibles dans l'intérêt public*, j'ai le plaisir de vous soumettre l'édition 2015 du rapport annuel de la commissaire aux divulgations dans l'intérêt public.

Conformément à la pratique établie, je suis aussi heureuse de la partager avec les Yukonais et Yukonaises.

Bien cordialement,

Diane McLeod-McKay,
Commissaire aux divulgations dans l'intérêt public

Protection des employés qui signalent des actes répréhensibles

J'ai le plaisir de vous soumettre mon premier rapport annuel dans mon rôle de Commissaire aux divulgations dans l'intérêt public.

Nouveau mandat

Le 15 juin 2015, la *Loi sur la divulgation d'actes répréhensibles dans l'intérêt public* (LDARIP) est entrée en vigueur. Dans le cadre de cette loi, je suis devenue la première Commissaire aux divulgations dans l'intérêt public. Comme les postes d'ombudsman et de commissaire à l'information et à la vie privée, le poste ne dépend ni de l'Assemblée législative ni du gouvernement du Yukon. Son principal objectif est d'enquêter sur les divulgations et les plaintes de représailles au sein de la Fonction publique du Yukon et, surtout, de les régler. Nous pouvons aussi examiner les procédures de divulgation établies par les entités publiques et conseiller les employés sur la façon de signaler un acte répréhensible. Le nouveau poste contribue ainsi à l'intégrité et la transparence du gouvernement.

Définition d'un acte répréhensible

La LDARIP définit quatre types d'actes répréhensibles dans le secteur public. Le premier est une contravention à une loi yukonaise ou canadienne. Le deuxième est le fait de causer, par action ou par omission, un risque grave pour la vie, la santé ou la sécurité d'une personne, sauf son emploi, la lutte contre les incendies par exemple, comporte normalement un certain danger. L'acte répréhensible peut aussi comprendre un danger important et précis posé à l'environnement. Le troisième est un cas grave de mauvaise gestion des fonds publics ou des biens publics. Le dernier est le fait de sciemment ordonner ou encourager une personne à commettre un de ces trois actes répréhensibles. S'il existe d'autres types d'actes répréhensibles, la LDARIP ne vise que ces quatre cas.

Divulgation sans crainte

Avant l'entrée en vigueur de la LDARIP, signaler un acte répréhensible pouvait être angoissant. Même si le fonctionnaire croyait fermement qu'il faisait son devoir, il savait que la divulgation pourrait lui coûter cher. Avec la LDARIP, la situation a changé. Un employé ou un ex-employé d'une entité publique est protégé par la LDARIP s'il divulgue de bonne foi un acte répréhensible et n'a pas à craindre de représailles. Par représailles, on entend un acte qui a un impact négatif sur l'emploi ou les conditions de travail y compris un licenciement, ainsi que la menace d'un tel acte. Il existe aussi des mesures de protection pour l'employé qui a demandé

conseil avant de faire une dénonciation, qui collabore à une enquête sur un acte répréhensible ou qui refuse de participer à un tel acte.

La LDARIP nous confère l'autorité d'ordonner une enquête sur une plainte de représailles. Nous pouvons aussi formuler une recommandation que nous jugeons nécessaire pour résoudre la question. Si une entité publique refuse la recommandation, nous pouvons renvoyer la plainte à l'arbitrage. L'arbitre est une personne investie du pouvoir d'ordonner à l'entité publique de réparer le tort.

Divulgation d'un acte répréhensible

La LDARIP définit clairement ce qu'est un acte répréhensible, mais elle impose aussi des restrictions sur ce qui peut être divulgué. Ainsi, l'employé ne peut divulguer de renseignements protégés par le privilège du secret professionnel de l'avocat ou visés par une restriction prévue dans une loi. Il ne peut aussi faire de divulgation publique qu'en respectant certaines conditions très précises. Somme toute, nous encourageons les employés actuels ou passés d'une entité publique qui veulent faire une divulgation à consulter notre bureau avant d'agir. Si l'employé peut demander conseil à un superviseur ou au fonctionnaire désigné de l'entité publique pour laquelle il travaille, s'il y en a un, en nous consultant avant, il nous permet de l'aider de trois façons. Nous pouvons évaluer si l'activité en question consiste un acte répréhensible. Nous pouvons discuter des procédures de divulgations elles-mêmes. Nous pouvons aussi parler de la protection accordée par la LDARIP aux divulgateurs. Si nous déterminons que l'activité est un acte répréhensible, nous lui dirons alors que c'est à lui de prendre la décision de la signaler ou non. Nos conseils sont gratuits et confidentiels.

Seuls un employé ou un ex-employé du secteur public du Yukon peuvent signaler un acte répréhensible. Il doit aussi avoir des motifs raisonnables de croire que l'acte a été commis ou sur le point de l'être. Par « raisonnable », on entend que le motif est juste ou sensé dans les circonstances, par opposition à un motif illégitime. L'employé peut faire sa divulgation à une des trois personnes suivantes : son superviseur, le fonctionnaire désigné, si l'administrateur général, tels un sous-ministre ou le directeur d'une société publique, en a nommé un, et finalement la commissaire aux divulgations d'intérêt public.

Entités publiques visées par la LDARIP

Les actes répréhensibles ne concernent que les entités publiques dont la liste se trouve à la fin de la LDARIP. Elles comprennent les ministères du Gouvernement du Yukon, le Bureau de l'Assemblée législative, les Bureaux du directeur général des élections et du défenseur des enfants et de la jeunesse, la Commission de la santé et la sécurité au travail du Yukon, le Collège du Yukon, les sociétés publiques responsables du développement, de l'énergie, des hôpitaux, de l'habitation et de l'alcool.

Selon la LDARIP, les entités publiques peuvent opter de développer leurs propres procédures de divulgation, à la condition qu'elles respectent les règlements énoncés dans la législation. Un des règlements, par exemple, stipule qu'elles doivent désigner un agent supérieur qui peut recevoir et traiter les divulgations. Lorsqu'une entité publique prévoit d'établir des procédures, elle doit d'abord en adresser une copie pour commentaires à notre bureau. Cela s'applique aussi si l'entité veut modifier des procédures qui ont déjà été assujetties au processus. Nous n'avons reçu aucune copie en 2015. Une entité publique s'est toutefois renseignée sur le processus à suivre pour élaborer ses procédures.

Toute divulgation que nous recevons sera traitée par l'équipe chargée des enquêtes et des examens de conformité, à moins que je ne prenne, en vertu des pouvoirs que me confère la LDARIP, une des deux décisions suivantes. La première consiste à ne pas enquêter. La seconde est de remettre l'enquête entre les mains de l'équipe chargée du traitement accéléré des plaintes. Mais compte tenu de la complexité des enquêtes sur les actes répréhensibles, il est peu probable que des enquêtes de ce genre se prêtent aisément au processus de traitement accéléré. Nous n'avons reçu qu'une divulgation en 2015.

Nous ne pouvons donner suite à une divulgation que si nous en recevons une. C'est pourquoi j'encourage les employés actuels ou passés du secteur public du Yukon qui ont des inquiétudes au sujet d'actes répréhensibles à s'adresser à mon bureau. Les pouvoirs que me confère la LDARIP, comme ceux que me confère la *Loi sur l'ombudsman*, sont fondés sur les plaintes. Cela signifie qu'il revient aux employés de veiller à ce que tout acte répréhensible, commis ou sur le point de l'être, soit signalé, fasse l'objet d'une enquête et réglé.

Dépôt d'une plainte de représailles

Les représailles sont définies dans la LDARIP. Un employé qui a subi des représailles peut déposer une plainte à mon bureau. Nous ne sommes pas autorisés à l'aider s'il a déjà déposé la même plainte sous le régime d'une autre loi, d'une convention collective, d'un contrat de travail ou d'une politique de l'entité publique concernée. Nous n'avons reçu aucune plainte de représailles en 2015.

Rayonnement

La LDARIP est très récente. En 2015, mon bureau a produit des brochures et des affiches que nous avons distribuées à toutes les entités publiques. J'ai aussi rencontré un groupe d'employés d'une de ces entités. J'ai l'intention, en 2016, de rencontrer les employés d'autres entités publiques pour les sensibiliser à la LDARIP. Je compte clarifier deux points clés : le rôle du commissaire aux divulgations dans l'intérêt public et le processus pour faire une divulgation ou déposer une plainte de représailles.

Reddition de comptes

Selon la LDARIP, je suis tenue de présenter un rapport sur les activités de mon bureau et sur tous les renseignements contenus dans les rapports préparés par les entités publiques sur leurs activités reliées à la LDARIP (voir les statistiques). À mesure que nous acquerrons plus d'expérience, nous établirons des objectifs de rendement et annoncerons dans quelle mesure nous les avons atteints.

Impact sur les ressources

Avant l'entrée en vigueur de la LDARIP au Yukon, j'ai sondé toutes les juridictions sur les effets que ce type de mesures législatives avait sur leurs ressources. La plupart ont signalé peu ou pas d'activités pendant les deux premières années suivant l'adoption des mesures. Notre expérience diffère de la leur. Dans les six mois qui ont suivi l'adoption de la LDARIP, nous avons reçu neuf demandes de renseignements, ouvert trois dossiers de conseils et effectué une enquête d'acte répréhensible (voir statistiques).

La charge de travail déjà générée par la LDARIP a déjà un impact sensible sur nos ressources. De ce fait, je prends note de la manière dont elle affecte notre capacité à nous acquitter de toutes nos fonctions en vertu de trois, et bientôt quatre, lois.

Diane McLeod-McKay
Commissaire aux divulgations dans
l'intérêt public.

► LDARIP – Suivi des objectifs

Objectifs relatifs à la gestion des dossiers

- À venir

Proactive compliance work

- Nous avons rencontré les administrateurs de l'enseignement
- Nous avons produit des brochures et des affiches que nous avons distribuées à toutes les entités publiques

- Nous avons créé un nouveau site web

Développement des compétences

- Nous avons assisté à une rencontre nationale

Plaintes

- Aucune

Activités liées à la LDARIP en 2015

Résolue à l'admission - pas de dossier ouvert

Ne relevant pas de nos compétences	0
Dirigés vers d'autres ressources	0
Demandes de renseignements	9
Plaintes traitées au travers de démarches informelles	0
Total	9
Dossiers de conseils ouverts	3
Dossiers de divulgation ouverts (divulgations reçues)	1
Dossiers de représailles ouverts	0
Total des dossiers ouverts en 2015	4
Dossiers reportés des années précédentes	0
Dossiers fermés	3
Dossiers reportés	1

► Sommaire budgétaire

Le budget du Bureau de la commissaire aux divulgations dans l'intérêt public (CDIP) couvre l'exercice allant de juin 2015, date d'entrée en vigueur de la *Loi sur la divulgation d'actes répréhensifs dans l'intérêt public* (LDARIP), et le 31 mars 2016.

Les dépenses de fonctionnement et d'entretien (F&E) servent à mener à bien les activités quotidiennes. Les dépenses d'équipement servent à acheter des choses qui durent plus d'un an et qui sont très chères, comme le mobilier et les ordinateurs.

Les dépenses en personnel constituent la plus grande partie de notre budget annuel F&E. Elles comprennent les salaires, traitements et avantages sociaux. À des fins comptables, les dépenses en personnel des Bureaux de la commissaire à l'accès à l'information et à la protection de la vie privée (CIPVP), de l'ombudsman et du commissaire aux divulgations dans l'intérêt public (CDIP) sont déclarées conjointement parce que tous leurs employés ont des fonctions dans ces trois secteurs.

Nous avons reçu des fonds sous la rubrique Personnel pour pourvoir un nouveau poste. La *Loi sur la protection et la gestion des renseignements médicaux* entrera bientôt en vigueur et nous pourrions bientôt le poste. Nous avons aussi reçu une petite augmentation des salaires au titre du coût de la vie.

La catégorie « Autres dépenses » couvre le loyer, les services des contractants, les fournitures de bureau, les frais de déplacement et la publicité. Nous avons

aussi reçu une petite augmentation du financement destinée à gérer les nouveaux coûts afférant à la nouvelle LDARIP. (4^e rangée du tableau qui suit)

À des fins comptables, les dépenses d'équipement sont déclarées conjointement pour les trois Bureaux parce que tous leurs employés utilisent les biens dans l'exercice de leurs fonctions. Le budget d'équipement de 2014 comprenait la somme de 100 000 \$ pour acheter un système de gestion des cas. Nous pourrions ainsi traiter nos dossiers et effectuer plus efficacement d'autres tâches. L'acquisition d'un tel système ayant pris plus de temps que prévu, l'Assemblée législature a reporté la somme. Ce système devrait être en place cette année.

Budget 2014/15	
Personnel (dép. combinées)	645,000 \$
Autre (Bureau de l'ombudsman)	81,000 \$
Autre (Bureau de la CIPVP)	134,000 \$
Équipement	12,000 \$
Total	872,000 \$

* 100,000 was revoted to 2015/16

Budget 2015/16	
Personnel (dép. combinées)	765,000 \$
Autre (Bureau de l'ombudsman)	104,200 \$
Autre (Bureau de la CIPVP)	131,000 \$
Autre (Bureau de la CDIP)	17,800 \$
Équipement (dép. combinées)	34,000 \$
Total	1,052,000 \$

Activités du Bureau de la commissaire aux divulgations dans l'intérêt public

	Ministère
Divulgations reçues	1
Divulgations traitées O/N	0
Enquêtes de divulgations entreprises	1
Nombre de recommandations formulées	
Conformité de l'entité publique aux recommandations	
Plaintes de représailles reçues	0
Plaintes de représailles traitées	
Nombre de recommandations formulées	
Conformité de l'entité publique aux recommandations	
Nombre de plaintes de représailles renvoyées à l'arbitrage	0
Problèmes systémiques qui peuvent entraîner ou entraîneront des actes répréhensibles	
Recommandations d'améliorations	

Activité rapportée par les entités publiques*

Divulgations reçues	0
Divulgations traitées O/N	0
Enquêtes de divulgations entreprises	0
Description de l'acte répréhensible	
Description des mesures correctives prises/Motifs de l'absence de mesures	Aucune divulgation reçue
Plaintes de représailles reçues	0
Plaintes de représailles traitées	
Description des représailles	
Description des mesures correctives prises/Motifs de l'absence de mesures	Aucune divulgation reçue

* Entités publiques :

- Services aux collectivités
- Développement économique
- Éducation
- Environnement
- Finances
- Santé et Affaires sociales
- Tourisme et Culture
- Voirie et Travaux publics
- La Commission de la fonction publique
- Le Ministère du Conseil exécutif
- La Direction de la condition féminine
- La Commission de la santé et de la sécurité au travail du Yukon
- La Société de développement du Yukon
- La Régie des hôpitaux du Yukon
- L'Assemblée législative du Yukon
- Le Bureau du directeur général des élections

Selon la LDARIP, toutes les entités publiques sont tenues de soumettre un rapport contenant les renseignements susmentionnés à leur administrateur général et d'en fournir une copie au CDIP. Nous n'avons pas reçu de rapports des ministères de l'Énergie, des Mines et Ressources, de la Justice, de la Société d'énergie du Yukon, de la Société d'habitation du Yukon, de la Société des alcools du Yukon, du Bureau du défenseur des enfants et de la jeunesse.

La LDARIP est entrée en vigueur en juin 2015. La CDIP a demandé qu'on lui fournisse les rapports début janvier. Toutes les entités publiques n'ont malheureusement pas pu en fournir avant l'échéance du 31 janvier 2016. Les statistiques pour les rapports qui n'ont pas été reçus pour la période allant de juin à décembre 2015 seront présentées dans le rapport annuel 2016 de la CDIP.

► Nous joindre

Téléphone 867-667-8468
 Sans frais 1-800-661-0408 ext. 8468
 Télécopieur 867-667-8469
 Courriel info@ombudsman.yk.ca
 En ligne www.ombudsman.yk.ca
 Adresse 201, rue Hawkins, bureau 211
 Whitehorse, Yukon Y1A 1X3

Tous les services du bureau de la CDIP sont gratuits et confidentiels.

Nous accueillons vos commentaires sur notre rapport annuel, y compris sur la méthode de transmission.