



Yukon
Public Interest
Disclosure
Commissioner

Éduquer pour protéger les sonneurs d'alarme

Rapport annuel 2016



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



Honorable Nils Clarke
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 le rapport annuel de la commissaire aux divulgations dans l'intérêt public pour l'année civile 2016.

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

Cordialement,

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

Bien connaître la Loi pour bien sonner l'alarme

J'ai le plaisir de vous soumettre mon deuxième rapport annuel dans mon rôle de Commissaire aux divulgations dans l'intérêt public. Cela a été un plaisir pour moi que d'exercer cette fonction depuis juin 2015. J'attends beaucoup de 2017, année pendant laquelle j'ai l'intention de planifier plus d'activités de sensibilisation pour les entités publiques et leurs employés.

En 2016, nous n'avons ouvert qu'un dossier de divulgation. Nous l'avons clos après avoir déterminé que notre bureau n'était pas compétent pour enquêter sur la question soulevée. Bien que nous ayons clos le dossier, nous avons compris qu'il existait dans la *Loi sur la divulgation d'actes répréhensibles dans l'intérêt public* (LDARIP) un vide législatif que nous étudions actuellement. Nous poursuivons aussi une enquête de divulgation que nous avons ouverte en 2015. Elle progresse petit à petit. C'est un cas complexe qui concerne différents paliers de gouvernement et de réglementation.

Notre bureau a reçu plusieurs demandes quant à ce qui constitue une divulgation ou des représailles, preuve d'un certain intérêt pour la LDARIP. Nous devons en faire davantage pour que les employés des entités publiques comprennent les protections que cette *Loi* leur accorde. Je voudrais aussi souligner qu'il incombe aux entités publiques de communiquer ces protections à leurs employés et de garantir que leur organisme sait quoi faire en cas de divulgation par un employé. Des initiatives d'éducation et de sensibilisation dans toutes les entités publiques assureront que les employés bénéficient des protections prévues par la *Loi*.

Ce que les employés doivent savoir pour procéder à une divulgation en vertu de la LDARIP

Le principal objectif de la *Loi* est de fournir un outil que l'employé d'une entité publique du Yukon peut utiliser pour divulguer un acte répréhensible sans crainte de représailles. Tant que vous, l'employé qui fait la divulgation, respectez les règles de divulgation, vous êtes à l'abri de représailles. Si vous ne respectez pas les règles de la *Loi*, vous courez le risque que cette protection ne vous soit pas accordée. Il est important que vous sachiez que même si vous ne faites que demander conseil avant de faire une dénonciation, la *Loi* vous protège.

Alors quelles sont ces règles? Je les ai résumées ci-dessous. J'encourage toutefois les employés à lire la *Loi*. Elle est relativement brève et relativement simple. Le lien vers la *Loi* figure sur notre site web

à l'adresse : www.ombudsman.yk.ca/pidwa-act

Règles de divulgation

1. Vous devez être employé d'une entité publique pour signaler un acte répréhensible. Vous pouvez être employé contractuel mais pas entrepreneur rémunéré à l'acte. La liste des entités publiques se trouve à l'endos de cette page.
2. Vous devez raisonnablement croire qu'un acte répréhensible est sur le point d'être commis ou l'a été.
3. Vous devez faire votre divulgation de bonne foi.
4. Vous devez signaler un acte répréhensible **seulement** à une des personnes suivantes:
 - un superviseur (p.ex., votre superviseur immédiat ou votre directeur général)
 - le fonctionnaire désigné, si une telle personne existe dans votre organisme, ou
 - la commissaire aux divulgations dans l'intérêt public.
5. Vous devez faire votre divulgation par écrit. Elle doit comprendre les renseignements suivants:
 - la description de l'acte répréhensible
 - le nom de la personne ou des personnes qui auraient commis, ou seraient sur le point de commettre, l'acte répréhensible
 - la date de l'acte répréhensible
 - le nom de toute autre personne à qui vous auriez déjà fait la divulgation et la réponse reçue
 - d'autres renseignements, s'ils sont prescrits (il n'y a pas actuellement de règlements prescrivant de donner des détails supplémentaires), et
 - tout autre renseignement que la personne à qui est faite la divulgation juge raisonnablement nécessaire pour enquêter sur l'allégation.

Lorsque vous faites une divulgation à votre entité publique, n'oubliez pas de l'informer que vous faites la divulgation **en vertu de la LDARIP** pour que l'on sache clairement vos intentions. Je vous recommande fortement de prendre conseil avant de faire votre divulgation auprès de votre superviseur, d'un fonctionnaire désigné ou de la commissaire aux divulgations dans l'intérêt public.

Divulgation en cas d'urgence

Si vous croyez qu'il y a risque imminent d'un danger grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité de personnes, ou pour

l'environnement, et s'il n'y a pas assez de temps pour faire la divulgation selon la procédure mentionnée ci-dessus, vous pouvez faire une divulgation au public **seulement** si :

- vous faites la divulgation à l'organisme d'application de la loi approprié
- vous suivez les directives données par l'organisme d'application de la loi, et si
- immédiatement après la divulgation, vous informez votre superviseur ou, si une telle personne existe, le fonctionnaire désigné.

Vous n'avez pas le droit de divulguer au public toute information assujettie à une restriction liée à une loi fédérale ou une loi yukonnaise.



Limites additionnelles à la divulgation de l'information

Lorsque vous faites une divulgation, nous n'avez pas le droit de divulguer toute information décrite dans le paragraphe 15 (1) de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* à moins que les circonstances énoncées dans le paragraphe 15 (2) existent. Le montant de renseignements personnels divulgués doit aussi se limiter aux renseignements nécessaires pour faire la divulgation. La *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* est affichée sur notre site web à www.ombudsman.yk.ca/atipp-act.

Comment les entités publiques peuvent garantir que leurs employés sont protégés par la LDARIP

Les directeurs généraux des entités publiques sont tenus par la LDARIP de communiquer à leurs employés les renseignements au sujet de la loi. S'ils développent leurs propres procédures

de divulgation, ils doivent aussi les communiquer à leurs employés.

À part ce qui a été communiqué par la Commission de la fonction publique lors que la *Loi* a été proclamée en juin 2015, et ce que mon bureau a fait en matière de sensibilisation, aucune entité publique n'a, à ma connaissance, entrepris d'informer son personnel. Je crois comprendre qu'à l'heure actuelle, une entité publique est en train d'élaborer des procédures de divulgation.

Si les entités publiques n'ont pas suffisamment informés leurs employés au sujet de la LDARIP, le risque est de voir leurs employés faire par inadvertance des divulgations contraires aux exigences de la *Loi*. Plus sérieusement encore, le personnel pourrait recevoir des divulgations mais ne pas reconnaître que ces divulgations sont faites en vertu de la LDARIP, et par conséquent, induire en erreur la personne qui fait la divulgation. Dans les deux cas, les employés pourraient pâtir du fait que les entités publiques ne les ont pas suffisamment informés.

Il est très important que la personne qui reçoit une divulgation, ou ce qui peut sembler être une divulgation, établisse tout d'abord si la LDARIP s'applique avant de déterminer, par exemple, qu'il s'agit d'une procédure prévue par une autre loi, un contrat d'emploi ou une politique applicable. Pour cette raison, j'encourage vivement les directeurs généraux à prendre des mesures proactives cette année pour garantir que leurs employés sont bien informés de la *Loi*.

Je conseille fortement aux entités publiques qui sont en train d'élaborer des procédures de divulgation de s'assurer que ces procédures ne visent que les employés définis dans la LDARIP pour que les règles que les employés doivent suivre pour être protégés contre les représailles en vertu de la *Loi* soient claires. L'entité publique qui élabore des procédures de divulgations qui s'appliquent aussi à des employés autres que ceux définis dans la LDARIP, quelque bien intentionnée qu'elle soit, risque de ne préciser clairement les règles que doivent suivre les employés pour être protégés par la *Loi*.

Les mesures de protection contre les représailles doivent être explicitement clarifiées dans toute politique ou communication destinée aux employés pour garantir qu'ils connaissent les procédures à suivre ainsi que leurs droits.

Mon bureau est en train de développer des ressources qui aideront les entités publiques à élaborer des procédures de divulgation, pour garantir le respect de la LDARIP et assurer que les règles soient claires pour les employés.

► Objectifs 2017

En 2017, mes objectifs en tant que Commissaire aux divulgations dans l'intérêt public sont d'améliorer le rendement, d'établir des relations avec les entités publiques et les employés, et de rendre des comptes en mesurant notre travail à l'aune de critères quantifiables.

Améliorer le rendement

Notre expérience en matière de gestion des cas définis par la LDARIP est limitée. Nous conduisons actuellement une enquête de divulgation, nous avons donné des conseils à cinq occasions et nous avons fait des commentaires au sujet d'une politique de divulgation.

Il est indéniable que nous pouvons encore améliorer nos méthodes. En 2017, nous y travaillerons en instituant des mesures de rendement pour assurer que nous rendions compte du temps que nous prenons pour nos enquêtes.

Lorsque nous avons fait des commentaires au sujet d'une politique de divulgation en 2016, l'exercice a pris un certain temps

car nous étions d'avis qu'il importait de créer un outil avec lequel évaluer toutes les politiques. Il nous permettra de réduire considérablement le temps que nous passons à ce genre de tâche.

En 2017, nous passerons en revue toutes nos procédures pour définir ce que nous croyons être des délais raisonnables.

Établir des relations

Nous devons continuer à renforcer nos liens avec les entités publiques et les employés visés par la LDARIP. Mon bureau rejoindra tous les employés des entités publiques pour assurer qu'ils comprennent comment la Loi les protègent. Nous prévoyons aussi entrer en contact avec tous les directeurs généraux pour soutenir leurs activités de communication.

Nous espérons atteindre cet objectif en partie en accroissant notre capacité à communiquer. Pour améliorer les communications au sujet de tous nos mandats, j'ai demandé dans mon budget 2017/18 des fonds pour engager une personne ressource en communications. Maintenant que mon bureau a quatre lois

qui demandent des rapports annuel, et aussi parce qu'il a la responsabilité d'informer le public et les organismes assujettis à ces lois, ce soutien devient nécessaire.

Rendre des comptes

Une fois les mesures de rendement mentionnées ci-dessus seront instaurées, nous commencerons à évaluer notre travail sur la base de ces mesures.

Nous avons acquis et mis en place un nouveau système de gestion des cas qui nous permettra, dans certains cas, d'améliorer nos procédures.

Pour en savoir sur le rôle et le mandat du Commissaire aux divulgations dans l'intérêt public et la LDARIP, visitez www.ombudsman.yk.ca/public-employees ou prenez contact avec notre bureau. Vous trouverez nos coordonnées à la fin de ce rapport.

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

► LDARIP – Suivi des objectifs

Mesures de conformité proactives

- Élaboration de lignes directrices pour le développement de politiques

Développement des compétences

- Participation à une réunion nationale

Plaintes contre la Commissaire aux divulgations dans l'intérêt public du Yukon

- Aucune

Activité du bureau

- Une divulgation reçue qui n'a pas été traitée

► Sommaire budgétaire

Le budget du Bureau de la commissaire aux divulgations dans l'intérêt public (CDIP) couvre l'exercice allant du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017.

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 biens qui durent plus d'un an et coûtent relativement chers, comme le mobilier de bureau et les ordinateurs.

Les dépenses en personnel constituent la plus grande partie de notre budget F&E. Elles comprennent les salaires, traitement et avantages sociaux. La catégorie « Autres dépenses » couvre les loyers, les services des contractants, les fournitures de bureau, les frais de déplacement et la publicité.

À des fins comptables, des dépenses d'équipement sont déclarées conjointement par les Bureaux de l'ombudsman, de la commissaire à l'information et la protection de la vie privée (CIPVP) et de la commissaire aux divulgations dans l'intérêt public (CDIP) parce que tous les employés utilisent ces biens dans l'exercice de leurs fonctions. C'est aussi le cas dans la catégorie Personnel.

Notre budget Personnel a légèrement augmenté en 2016 pour que les employés reçoivent une petite augmentation de salaire. Cette augmentation nous permet aussi de pourvoir un nouveau poste pour la charge de travail supplémentaire entraînée par la *Loi sur la protection et la gestion des renseignements médicaux* qui est entrée en vigueur en août 2016. Le nouveau poste a été comblé en mai 2016. Le budget F&E a aussi légèrement augmenté pour permettre au Bureau de l'ombudsman de financer la rencontre du Conseil canadien des ombudsmans parlementaires dont l'hôte était l'ombudsman du Yukon en juin 2016.

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

Budget 2016/17	
Personnel (dép. combinées)	841 000 \$
Équipement (dép. combinées)	5 000 \$
Autre (Bureau de l'ombudsman)	109 000 \$
Autre (Bureau de la CIPVP)	131 000 \$
Autre (Bureau de la CDIP)	18 000 \$
Total	1 104 000 \$

Activités liées à la LDARIP en 2016

Résolue à l'admission – pas de dossier ouvert

Ne relevant pas de nos compétences	49*
Dirigés vers d'autres ressources	0
Demandes de renseignements	7
Plainte traitée au travers de démarches informelles	0
Total	56
Dossiers de conseils ouverts	2
Dossiers de commentaires ouverts	1
Dossiers de divulgation ouverts	0
Dossiers de représailles ouverts	1
Totaux	4
Total des dossiers ouverts en 2016	4
Dossiers reportés des années précédentes	1
Dossiers clos en 2016	2
Dossiers reportés	3

*Ce nombre est le même pour tous les tableaux montrant non-compétence à l'admission.

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

Divulgations reçues	1 reçue in 2015 qui fait encore l'objet d'une enquête
Divulgations traitées	1
Enquêtes de divulgations entreprises	1
Nombre de recommandations formulées	0
Conformité de l'entité publique aux recommandations	Sans objet
Plaintes de représailles reçues	1 reçue en 2016. Nous avons trouvé que nous n'avions pas compétence pour enquêter parce que le plaignant avait engagé la procédure de grief en vertu d'une convention collective.
Plaintes de représailles traitées	0
Plaintes de représailles entreprises	Sans objet
Nombre de recommandations formulées	Sans objet
Conformité de l'entité publique aux recommandations	Sans objet
Nombre de plaintes de représailles renvoyées à l'arbitrage	0
Problèmes systémiques qui peuvent entraîner ou entraîneront des actes répréhensibles	0
Recommandations d'améliorations	0

Activités rapportées par les entités publiques

Toutes les entités publiques du Yukon ont signalé qu'elles n'avaient reçu aucune divulgation d'acte répréhensible ou de plainte de représailles en 2016. Voici la liste des entités publiques assujetties à la LDARIP.

- Ministère du Conseil exécutif
- Ministère du Développement économique
- Ministère de l'Éducation
- Ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources
- Ministère de l'Environnement
- Ministère des Finances
- Ministère de la Justice
- Ministère de la Santé et des Affaires sociales
- Ministère des Services aux collectivités
- Ministère du Tourisme et de la Culture
- Ministère de la Voirie et des Travaux publics
- Bureau de l'Assemblée législative du Yukon
- Bureau du défenseur de l'enfance et de la jeunesse
- Bureau du directeur général des élections
- Collège du Yukon
- Commission de la fonction publique
- Commission de la santé et de la sécurité au travail
- Direction de la condition féminine
- Direction des services en français
- Régie des hôpitaux du Yukon
- Société de développement du Yukon
- Société d'énergie du Yukon
- Société d'habitation du Yukon
- Société des alcools du Yukon

► Pour 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 211, rue Hawkins, bureau 201
Whitehorse, Yukon Y1A 1X3

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

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