

Divulgence d'actes répréhensibles

Information à l'intention des cadres supérieurs et des administrateurs généraux

Le gouvernement du Nunavut (GN) encourage les employés de la fonction publique à se manifester s'ils croient qu'un acte répréhensible a été commis ou est sur le point d'être commis dans leur milieu de travail. La [Loi sur la fonction publique](#) (LFP) exige que les administrateurs généraux fassent la promotion d'un comportement éthique au sein de la fonction publique.

La LFP et le [système de signalement interne](#) décrivent le processus selon lequel les employés de la fonction publique peuvent faire une divulgation d'actes répréhensibles, soit à l'interne en parlant avec leur supérieur, un administrateur général ou le sous-ministre responsable de la LFP, soit directement auprès du responsable de l'éthique.

En tant que superviseur, vous devez bien connaître vos rôles et responsabilités :

Faites preuve de leadership pour encourager une culture éthique de bon comportement

Faites la démonstration, par votre conduite professionnelle, des valeurs, des principes et des normes de conduite de votre organisation, et intégrez-les à votre environnement de travail au quotidien. Maintenez un milieu de travail où les employés se sentent à l'aise de discuter de problèmes et de rapporter tout comportement suspect.

Pour plus d'information à propos du [Code de valeurs et d'éthique](#) de la fonction publique du Nunavut, veuillez contacter votre coordonnateur des relations avec les employés.

Informez vos employés concernant la LFP, leurs options relatives aux divulgations, la protection qu'offre la LFP et où s'adresser pour obtenir plus d'information

Les employés ont besoin de connaître trois éléments importants :

1. Qu'il existe des procédures à suivre au sein du GN pour [faire une divulgation](#) avant de s'adresser au responsable de l'éthique
2. Que la LFP les protège contre les représailles
3. Où obtenir davantage de renseignements

Assurez-vous que vos employés savent où trouver l'information afin qu'ils connaissent bien les choix qui s'offrent à eux en cas de divulgation, soit s'adresser :

- à leur supérieur
- à n'importe quel administrateur général
- au sous-ministre responsable de la LFP
- au responsable de l'éthique, si la divulgation n'a pas reçu l'attention nécessaire à l'intérieur de 30 jours

Vous êtes responsables de vous assurer que vos employés comprennent bien la définition d'actes répréhensibles selon la LFP ainsi que les mesures de protection contre les représailles et les dispositions de confidentialité contenues dans la Loi.

Recevez les divulgations d'actes répréhensibles faites par vos employés et rapportez celles-ci au responsable de l'éthique

Selon la LFP, l'expression « acte répréhensible » s'entend des agissements suivants auxquels se livre un fonctionnaire en sa qualité de fonctionnaire au sein de la fonction publique :

- a) la violation d'une loi de l'Assemblée législative, du Parlement du Canada ou d'une législature provinciale ou territoriale, ou des règlements d'application de ces lois;
- b) le défaut de se conformer aux directives applicables du ministre, du ministre responsable de la Loi sur la gestion des finances publiques ou du Conseil de gestion financière en matière de gestion de la fonction publique ou des actifs publics dont le fonctionnaire est responsable;
- c) l'usage abusif des fonds ou des biens publics;
- d) les cas graves de mauvaise gestion des ressources ou des biens publics dont le fonctionnaire est responsable, notamment toute action ou omission démontrant un mépris irresponsable ou délibéré de la saine gestion des ressources ou des biens publics;
- e) le harcèlement ou la violence verbale ou physique à l'encontre de toute personne autre qu'un fonctionnaire, ou la violation des droits de la personne ou des droits contractuels dont est titulaire une personne fournissant des services à un ministère ou à un organisme public ou recevant de celui-ci des services ou des renseignements sur des services de tout type;
- f) le fait de causer, par action ou omission, un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité humaines, pour les biens publics ou privés ou pour l'environnement, à l'exception du risque inhérent à l'exercice des attributions d'un fonctionnaire;
- g) une grave violation du [Code de valeurs et d'éthique](#);
- h) les représailles exercées contre un fonctionnaire ou une autre personne;
- i) une demande, un ordre ou un encouragement qui est adressé par un superviseur ou un cadre supérieur à un fonctionnaire, ou par un fonctionnaire à une autre personne, incitant le fonctionnaire ou la personne, selon le cas, à commettre un acte répréhensible visé aux alinéas a) à h).

Si un employé vous fournit de l'information à propos d'un acte répréhensible potentiel, vous devez vous assurer qu'il a fourni [l'information appropriée](#). Vous devrez aussi déterminer s'il s'agit bien d'une divulgation d'acte répréhensible selon la LFP ou si la situation devrait être traitée en vertu d'un autre processus, comme un grief ou par l'entremise d'un autre mécanisme. Vous devez alors orienter l'employé vers le processus qui convient le mieux.

À titre de cadre supérieur, vous pouvez traiter d'une divulgation qui ne porte pas sur un acte répréhensible, mais qui relève tout de même de votre autorité. Si vous avez des doutes, consultez la division des relations avec les employés ou de votre administrateur général. Si vous croyez que l'information fournie par l'employé concerne un cas potentiel d'acte répréhensible comme défini par la LFP, traitez-la comme étant une divulgation.

Décrivez à l'employé les étapes qui seront suivies. Avisez l'employé que vous communiquerez avec la division des relations avec les employés et lancerez une enquête immédiate concernant les préoccupations soulevées dans la divulgation. L'employé doit être informé des résultats dans les 30 jours suivants.

Protégez l'employé de possibles représailles

Assurez la confidentialité de l'employé ayant fait la divulgation et celle de toute autre personne impliquée dans la démarche de divulgation, y compris la garde des dossiers relatifs à la divulgation.

Assurez-vous que les employés ayant fait la divulgation ou participant à l'enquête sur la divulgation connaissent bien la protection contre les représailles que leur fournit la LFP, notamment que :

- toutes représailles sont formellement interdites;

- toute plainte de représailles doit être directement adressée au responsable de l'éthique.

Si un employé vous fait part de ses inquiétudes à propos de représailles potentielles, fournissez-lui un [formulaire de divulgation](#) et dirigez-le vers le responsable de l'éthique.

Pour plus d'information :

- Reportez-vous à la partie 6 de la [Loi sur la fonction publique](#)
- Consultez la directive [209 du Manuel des ressources humaines](#)
- Discutez avec votre supérieur ou le conseiller des relations avec les employés
- Contactez le responsable de l'éthique :

Jeffrey Schnoor

Responsable de l'éthique du Nunavut

1-844-ETHICS2 (1-844-384-4272)

Ethics.officer.nu@gmail.com

<http://gov.nu.ca/fr/finances/information/responsable-de-lethique>