DIVULGATION INTERNE D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES

BUT

1. Cette directive décrit le processus de divulgation d'actes répréhensibles au sein de la fonction publique conformément aux dispositions de la partie 6 de la *Loi sur la fonction publique* (LFP).

DÉFINITIONS

2. Divulgation désigne la fourniture d'information par un fonctionnaire à l'autorité compétente conformément aux dispositions de la présente directive.

3. L'expression fonctionnaires comprend tous les employés du gouvernement du Nunavut (GN), y compris les employés des organismes publics figurant à l'annexe A de la LFP. (lien)

4. Un cadre supérieur est un fonctionnaire qui occupe un poste comportant la gestion d'un ensemble considérable de programmes et de ressources humaines et financières. Est également visé l'administrateur général dont relève directement un fonctionnaire. Cela désigne habituellement un cadre supérieur qui occupe un poste de niveau de directeur, ou un poste supérieur.

5. L'expression représailles s'entend notamment de l'action, de la menace ou de la tentative de la suspendre, rétrograder, renvoyer, congédier, évincer, intimider, contraindre, ou de mettre fin sans motif suffisant à un contrat auquel elle est partie, d'intenter des poursuites judiciaires contre elle, de lui imposer une peine pécuniaire ou autre, ou de faire preuve de discrimination envers elle, en raison de la divulgation par elle d'un acte répréhensible ou de sa collaboration à l'enquête relative à une divulgation faite par une autre personne.

6. L'expression acte répréhensible s'entend des agissements auxquels se livre un fonctionnaire :

    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 physiques;
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 risqué 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).

APPLICATION

7. Cette directive s'applique à tous les fonctionnaires du GN.

DISPOSITIONS

8. Les divulgations d'actes répréhensibles par des fonctionnaires du GN doivent être formulées par écrit et contenir les renseignements demandés dans l'annexe A ci-jointe. Si la personne qui fait la divulgation est incapable de remplir le formulaire de divulgation, la personne qui reçoit la divulgation doit remplir le formulaire de divulgation à l'aide des informations fournies.

9. Un fonctionnaire peut présenter un formulaire de divulgation à l'une ou l'autre des personnes suivantes :

    a. son cadre supérieur;
    b. son administrateur général;
    c. Le sous-ministre responsable de l'application de la LFP;
    d. tout autre sous-ministre qu'il estime approprié dans les circonstances.

10. Le cadre supérieur ou l'administrateur général qui reçoit la divulgation d'un acte répréhensible doit immédiatement la transmettre au directeur de la Division des relations avec les employés et de l'évaluation des postes.

11. Le directeur de la Division des relations avec les employés et de l'évaluation des postes s'assurera qu'une enquête interne est entreprise dans les deux jours ouvrables suivant la réception de la divulgation d'un acte répréhensible en procédant à la nomination d'un enquêteur.

12. Un rapport préliminaire portant sur l'enquête interne doit être présenté par le directeur de la Division des relations avec les employés et de l'évaluation des postes au sous-ministre responsable de l'application de la LFP dans un délai de 14 jours suivant la réception de la divulgation d'un acte répréhensible.

13. Dans les 30 jours suivant la réception de la divulgation d'un acte répréhensible, le sous-ministre responsable de l'application de la LFP avisera le fonctionnaire ayant présenté la divulgation d'acte répréhensible au sujet des mesures prises ou qui seront prises par le GN.

14. Un cadre supérieur doit signaler à son administrateur général la réception de toutes les divulgations d'actes répréhensibles et toutes les mesures prises afin de traiter ces divulgations.

15. Si, après un délai de 30 jours suivant une divulgation conformément à l'article 8, un fonctionnaire n'est pas convaincu que les autorités au sein de la fonction publique ont pris des mesures raisonnables pour enquêter sur l'acte répréhensible et le corriger, il peut en faire la divulgation à l'ensemble ou à certaines des personnes suivantes :
    a. Son administrateur général;
    b. le sous-ministre responsable de l'application de la LFP;
    c. tout autre sous-ministre qu'il estime approprié dans les circonstances;
    d. le responsable de l'éthique;
    e. la police ou un organisme chargé de l'application de la loi relativement à une infraction sur laquelle la police ou l'organisme a le pouvoir d'enquêter.

16. Nonobstant le processus de divulgation visé par la présente directive, un fonctionnaire peut divulguer un acte répréhensible directement au responsable de l'éthique ou à toute autre personne s'il a des motifs raisonnables de croire que la divulgation est nécessaire pour empêcher un risque imminent pour la vie, la santé ou la sécurité humaines, pour les biens ou pour l'environnement.

17. Nonobstant le processus de divulgation visé par la présente directive, le fonctionnaire qui a des raisons de croire qu'il est l'objet d'un acte de représailles peut déposer une plainte auprès du responsable de l'éthique en fournissant les renseignements requis dans l'annexe A ci-jointe

18. L'administrateur général qui reçoit la divulgation d'un acte répréhensible de la part d'un fonctionnaire doit aviser immédiatement le sous-ministre responsable de l'application de la LFP.

19. Le sous-ministre responsable de la LFP qui reçoit une divulgation d'acte répréhensible doit aviser immédiatement le responsable de l'éthique.

20. Le responsable de l'éthique peut être consulté en tout temps pour obtenir des conseils au sujet des actes répréhensibles et des représailles.

LOIS ET DOCUMENTS PERTINENTS

21. *Loi sur la fonction publique*, Partie 6

22. Manuel des ressources humaines

COOORDONNÉES

23. Directeur des relations avec les employés et de l'évaluation des postes
    Ministère des Finances
    Iqaluit (Nunavut)
    (867) 975-6211

    Lien vers le site Web du responsable de l'éthique