

**Révision de la *Loi sur la
divulgation d'actes
répréhensibles dans
l'intérêt public***
Document de consultation

Aperçu

La Commission de la fonction publique procède à une révision de la [Loi sur la divulgation d'actes répréhensibles dans l'intérêt public](#) et sollicite les commentaires des parties prenantes quant aux améliorations que l'on pourrait apporter à la Loi.

Le présent document de discussion comprend :

1. un aperçu des renseignements généraux et des progrès réalisés à ce jour dans la révision de la Loi;
2. la description des principaux enjeux stratégiques liés à la Loi, en fonction des commentaires des parties prenantes, d'un examen des lois comparables d'autres provinces/territoires du Canada, et d'autres pratiques exemplaires internationales;
3. les éléments qui doivent être pris en considération en fonction des enjeux stratégiques cernés. Vous pouvez répondre à toutes les questions ou seulement à celles qui se rapportent à votre expérience et à votre organisation.

Contexte

La Loi aide les employés d'entités publiques à se manifester s'ils ont des motifs raisonnables de croire qu'un acte répréhensible grave a été commis ou est sur le point de se produire dans leur milieu de travail. La Loi vise les actes importants et graves qui, selon un employé, pourraient être illégaux, dangereux pour le public ou préjudiciables à l'intérêt public. Elle ne vise pas les questions de fonctionnement courantes, les griefs personnels ou les conflits en milieu de travail. Ces questions sont traitées de façon plus appropriée au moyen des politiques en vigueur relatives au milieu de travail.

Comme l'énonce l'annexe de la Loi, les entités publiques auxquelles la Loi s'applique sont :

- les ministères, directions, secrétariats et autres organismes exécutifs semblables du gouvernement du Yukon;
- la Commission de la sécurité et de l'indemnisation des travailleurs, la Société de développement du Yukon, la Société de l'énergie du Yukon, la Régie des hôpitaux du Yukon, la Société d'habitation du Yukon et la Société des alcools du Yukon;
- d'autres entités publiques mentionnées, soit l'Université du Yukon, le Bureau de l'Assemblée législative du Yukon, le Bureau du défenseur de l'enfance et de la jeunesse et le Bureau du directeur général des élections.



Les employés peuvent faire une divulgation ou demander des conseils sur la divulgation d'actes répréhensibles par l'entremise du commissaire aux divulgations dans l'intérêt public (CDIP), de leur administrateur général ou de leur superviseur immédiat.

En vertu de la Loi, il est interdit à quiconque d'exercer des représailles à l'encontre d'un employé qui a, de bonne foi, demandé des conseils concernant une divulgation, fait une divulgation, collaboré dans le cadre d'une enquête sous le régime de la présente loi ou refusé de participer à un acte répréhensible.

La Loi est entrée en vigueur le 15 juin 2015. La Loi a pour objet:

- de faciliter la divulgation d'actes importants et graves qui sont commis au sein d'une entité publique ou à l'égard de celle-ci et qui selon l'employé, pourraient être illégaux, dangereux pour le public ou préjudiciables à l'intérêt public, ainsi que de favoriser la tenue d'enquêtes portant sur ces actes;
- de protéger les employés qui font de telles divulgations;
- de favoriser la confiance du public dans l'administration des entités publiques.

L'article 55 de la Loi exige qu'une révision de la Loi soit entreprise dans les cinq ans suivant son entrée en vigueur. La Commission de la fonction publique a amorcé cette révision au printemps 2020, procédant en deux étapes pour assurer une capacité suffisante et offrir de nombreuses possibilités de participation aux parties prenantes.

En avril 2022, le ministre responsable de la Commission de la fonction publique a déposé à l'Assemblée législative du Yukon son rapport périodique intitulé [Review of the Public Interest Disclosure of Wrongdoing Act Interim Progress Report](#), décrivant les conclusions de la première étape de la révision.

La deuxième étape de la révision a commencé à l'automne 2022. Cette deuxième étape comporte deux volets :

- un sondage auprès des employés des entités publiques visées par la Loi, qui a été mené en novembre 2022;
- une demande officielle de rétroaction des entités publiques visées par la Loi et d'autres parties prenantes.

Domaines d'intérêt aux fins de la rétroaction

Le présent document de discussion, qui fait partie de la deuxième étape de notre révision de la Loi, vise à aider votre organisation à fournir une rétroaction en ce qui concerne votre expérience de la Loi et les améliorations possibles. Ce document explore les principaux domaines d'intérêt suivants :

- 1.0 Si la portée de la Loi devrait être élargie;
- 2.0 Si le modèle de divulgation et de plainte de représailles en vertu de la Loi appuie les objectifs de la Loi;
- 3.0 La divulgation d'actes répréhensibles en ce qui concerne la sensibilisation, les connaissances, les expériences et les perceptions des employés d'entités publiques;
- 4.0 Les rôles, responsabilités et expériences des parties prenantes qui participent à la réception, au traitement, à l'enquête et à la communication des résultats des divulgations et des plaintes de représailles en vertu de la Loi, ainsi que les processus qu'utilisent les parties prenantes;
- 5.0 Si les pouvoirs conférés au CDIP pour mener des enquêtes sur les divulgations et les plaintes de représailles appuient les objectifs de la Loi.

Pour chacun des domaines susmentionnés, le présent document comprend : une brève description de la situation actuelle ou de la pratique en vertu de la Loi; la prise en considération de ce que font d'autres provinces/territoires; les commentaires des employés ou d'autres sources; et des questions à l'intention de votre organisation.

1.0 Champ d'application de la Loi

Si la portée de la Loi devrait être élargie.

1.1 Élargir la définition du terme « employé »

La Loi définit l'employé comme une « personne employée par une entité publique, y compris un employé contractuel ou une personne qui a subi des représailles et a été congédiée par l'entité publique ».

Les employés d'entités publiques peuvent faire une divulgation ou demander conseil au sujet de la divulgation d'actes répréhensibles, et être protégés contre les représailles. Un

ancien employé qui estime avoir subi des représailles sous la forme d'un congédiement pour avoir participé à des activités liées à la divulgation d'un acte répréhensible alors qu'il travaillait pour une entité publique peut également déposer une plainte de représailles au titre de la Loi.

Élargir la définition du terme « employé » pour inclure les bénévoles.

- Le Centre for Free Expression indique que la législation qui s'applique aux divulgateurs pourrait inclure des bénévoles ou même des clients¹.
- Les bénévoles qui travaillent sous la supervision d'une entité publique pourraient être inclus. Il pourrait s'agir, par exemple, de bénévoles dans les foyers de soins de longue durée et les hôpitaux; de pompiers sous la supervision du Bureau du commissaire aux incendies; et de bénévoles des services médicaux d'urgence.
- Il peut aussi s'agir de membres d'un conseil d'administration ou d'un comité supervisé par une entité publique.
- En Irlande, la *Protected Disclosures Act* s'applique aux bénévoles et aux membres d'un conseil d'administration qui signalent des préoccupations concernant des actes répréhensibles dans le cadre de leur travail².

Question de discussion :

- 1.1 La Loi devrait-elle être plus exhaustive et inclure d'autres groupes que les employés en ce qui concerne la divulgation d'actes répréhensibles ou la demande de conseils au sujet d'une divulgation? Si oui, qui pourrait-on y inclure?

1.2 Élargir l'annexe des entités publiques

Comme il est mentionné précédemment et énoncé dans l'annexe de la Loi, les entités publiques auxquelles la Loi s'applique sont :

- les ministères, directions, secrétariats et autres organismes exécutifs semblables du gouvernement du Yukon;
- la Commission de la sécurité et de l'indemnisation des travailleurs, la Société de

¹ The Centre for Free Expression. Toronto Metropolitan University. (2022). [Evaluation Criteria for Protection of Whistleblowers A guide for legislation and policy.](#)

² Gouvernement de l'Irlande. (2023). [Protected Disclosures Act: Information for Employers.](#)

développement du Yukon, la Société de l'énergie du Yukon, la Régie des hôpitaux du Yukon, la Société d'habitation du Yukon et la Société des alcools du Yukon;

- d'autres entités publiques mentionnées, soit l'Université du Yukon, le Bureau de l'Assemblée législative du Yukon, le Bureau du défenseur de l'enfance et de la jeunesse et le Bureau du directeur général des élections.

Élargir l'annexe des entités publiques pour y inclure d'autres entités, comme les organismes sans but lucratif et les municipalités.

- La Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles) du Manitoba et son règlement incluent les garderies et les garderies agréées financées par le secteur public, les organismes désignés qui reçoivent au moins 50 % de leur financement du gouvernement et les municipalités désignées par règlement³.

Question de discussion :

- 1.2 La Loi devrait-elle être élargie pour englober un plus grand nombre d'organisations visées par l'annexe des entités publiques?

2.0 Faire une divulgation ou une plainte de représailles

Le modèle de divulgation et de plainte de représailles en vertu de la Loi appuie-t-il les objectifs de la Loi?

2.1 Divulgations anonymes

La Loi ne permet pas les divulgations anonymes. La Loi prévoit une exigence générale selon laquelle le CDIP et ses employés doivent préserver la confidentialité de toute question dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions au titre de la Loi. La Loi exige également que les procédures de divulgation établies par un administrateur général comprennent des procédures de protection de l'identité des personnes qui participent au processus de divulgation.

³ Gouvernement du Manitoba. (2007). [Règlement sur les divulgations faites dans l'intérêt public \(protection des divulgateurs d'actes répréhensibles\)](#).

Permettre de faire une divulgation et de demander des conseils de façon anonyme.

- La *Public Interest Disclosure (Whistleblower Protection) Act* de l'Alberta autorise les divulgations anonymes au commissaire⁴.
- La *Public Interest Disclosure Act* de la Colombie-Britannique permet de faire une divulgation anonyme et de demander des conseils de façon anonyme⁵.

Question de discussion:

- 2.1 La Loi devrait-elle permettre de procéder de façon anonyme pour divulguer des actes répréhensibles ou demander des conseils concernant une divulgation?

2.2 Élargir les protections contre les représailles

La Loi définit les « représailles » comme étant l'une ou l'autre des mesures suivantes prises contre un employé pour avoir, de bonne foi, demandé des conseils concernant une divulgation, fait une divulgation, collaboré dans le cadre d'une enquête sous le régime de la présente loi ou refusé de participer à un acte répréhensible :

- une sanction disciplinaire;
- une rétrogradation;
- un licenciement;
- toute mesure portant atteinte à son emploi ou à ses conditions de travail;
- la menace de prendre l'une ou l'autre des mesures visées aux alinéas a) à d).

La Loi énonce également qu'il est interdit d'exercer des représailles contre un employé ou d'en ordonner l'exercice pour le motif que l'employé a, de bonne foi :

- demandé conseil concernant une divulgation à un superviseur ou un fonctionnaire désigné ou au commissaire aux divulgations dans l'intérêt public;
- fait une divulgation;
- collaboré à une enquête menée en vertu de la présente loi;
- refusé de participer à un acte répréhensible.

⁴ Gouvernement de l'Alberta. (2012). [Public Interest Disclosure \(Whistleblower Protection\) Act](#).

⁵ Gouvernement de la Colombie-Britannique 2018. [Public Interest Disclosure Act](#).

Élargir les mesures de protection contre les représailles afin de prévenir le harcèlement envers les personnes qui aident un employé ou qui ont une relation professionnelle ou familiale avec un employé ayant, de bonne foi, demandé conseil au sujet d'une divulgation, fait une divulgation, collaboré à une enquête au régime de la Loi ou refusé de participer à un acte répréhensible.

- Le Centre for Free Expression indique que cela pourrait comprendre :
 - la famille immédiate d'un employé, comme son conjoint et ses personnes à charge;
 - les amis et collègues perçus comme des alliés du divulgateur⁶.

Question de discussion :

2.2 La Loi devrait-elle élargir la protection contre les représailles?

2.3 Prolonger la période de protection contre les représailles

La Loi exige que l'employé qui a subi des représailles dépose une plainte dans les 90 jours suivant la date à laquelle il a eu connaissance des représailles.

Prolonger la période de protection contre les représailles.

- La *Public Interest Disclosure and Whistleblower Protection Act* de l'Île-du-Prince-Édouard prévoit une période d'un an pour les plaintes de représailles⁷.

Question de discussion :

2.3 La Loi devrait-elle prolonger la période de protection contre les représailles?

3.0 Sensibilisation, connaissances et perceptions

Les rôles, responsabilités et expériences des parties prenantes qui participent à la réception, au traitement, à l'enquête et à la communication des résultats des divulgations et des plaintes de représailles en vertu de la Loi, ainsi que les processus qu'utilisent les parties prenantes.

⁶ The Centre for Free Expression. Toronto Metropolitan University. (2022). [Evaluation Criteria for Protection of Whistleblowers A guide for legislation and policy.](#)

⁷ Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard. (2021). [Public Interest Disclosure and Whistleblower Protection Act.](#)

3.1 Élargir la communication et l'éducation

La Loi exige que les administrateurs généraux veillent à ce que les renseignements sur la Loi et les procédures de divulgation (si elles ont été établies par une entité publique) soient largement communiqués aux employés de l'entité publique. Un administrateur général est la personne responsable d'une entité publique parmi celles qui figurent à l'annexe des entités publiques. La Loi n'exige aucune formation obligatoire en la matière.

Élargir la communication et l'éducation pour exiger que les administrateurs généraux communiquent des renseignements sur la Loi sur une base annuelle ou exigent une formation obligatoire.

- La *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)* du Manitoba a été modifiée en 2018 pour exiger que les administrateurs généraux communiquent chaque année avec les employés au sujet de la Loi⁸.
- Le Centre for Free Expression indique que la formation et la sensibilisation sont importantes pour protéger et aider une personne qui fait une divulgation⁹.
- Une approche de formation obligatoire pourrait ressembler à des approches semblables qui s'appliquent au gouvernement du Yukon, comme la formation sur le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) ou la formation sur la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée (LAIPVP)*.

Question de discussion :

3.1.1 Les administrateurs généraux devraient-ils être tenus de communiquer des renseignements sur la Loi de façon annuelle?

3.1.2 Une formation obligatoire devrait-elle être requise?

⁸ Gouvernement du Manitoba. (2018). [Modifications récentes apportées à la Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public \(protection des divulgateurs d'actes répréhensibles\)](#).

⁹ The Centre for Free Expression. Toronto Metropolitan University. (2022). [Evaluation Criteria for Protection of Whistleblowers A guide for legislation and policy](#).

4.0 Rôles, responsabilités et expériences des parties prenantes

Les rôles, responsabilités et expériences des parties prenantes qui participent à la réception, au traitement, à l'enquête et à la communication des résultats des divulgations et des plaintes de représailles en vertu de la Loi, ainsi que les processus qu'utilisent les parties prenantes.

4.1 Rôles et responsabilités de l'administrateur général pour établir les procédures

La Loi permet à l'administrateur général d'une entité publique d'établir des procédures propres à cette entité publique dont il est responsable. Ces procédures doivent prévoir :

- la désignation d'un agent supérieur à titre de fonctionnaire désigné pour recevoir et traiter les divulgations faites par les employés de l'entité publique;
- une procédure d'enquêtes sur les divulgations veillant à ce que le droit à la justice naturelle et l'équité procédurale soit respecté;
- des règles en matière de protection des renseignements recueillis;
- des règles visant à protéger l'identité des personnes impliquées dans le processus de divulgation;
- une procédure d'établissement de rapports d'enquête.

Si un administrateur général élabore les procédures de l'entité publique dont il est responsable, il doit fournir une copie des procédures proposées ou des modifications proposées au CDIP aux fins de commentaires avant d'établir ou de modifier toute procédure. En comparaison, les procédures du CDIP pour les points susmentionnés découlent de la [Loi sur l'ombudsman](#) et de la *Loi sur la divulgation d'actes répréhensibles dans l'intérêt public*. Les procédures de l'entité publique peuvent ne pas être aussi robustes que celles du CDIP. Si une personne qui travaille pour une entité publique ayant établi ses propres procédures n'est pas satisfaite du résultat d'une enquête de l'entité publique, le CDIP peut faire enquête. À ce jour, la plupart des entités publiques n'ont pas établi leurs propres procédures.

En 2019, des [Lignes directrices sur la divulgation d'actes répréhensibles](#) en vertu de la Loi ont été établies pour le gouvernement du Yukon afin de s'assurer que les personnes qui occupent des postes de supervision ou d'administration générale sont au fait de leurs rôles et responsabilités respectifs quand on leur dévoile un acte répréhensible ou quand on leur

demande conseil concernant la divulgation d'un acte répréhensible. Ces lignes directrices s'appliquent à tous les employés du gouvernement du Yukon embauchés sous le régime de la *Loi sur la fonction publique* ou de la *Loi sur l'éducation*, mais ne constituent pas des procédures décrites par la Loi.

Établir, au moyen d'une loi, d'un règlement ou d'une directive, des procédures communes entre les entités publiques en ce qui concerne les points susmentionnés. Les procédures communes pourraient soit s'appliquer uniquement aux ministères du gouvernement du Yukon, soit à toutes les entités publiques.

- La Directive sur la divulgation des actes répréhensibles de l'Ontario énonce les processus internes de divulgation pour :
 - recevoir les divulgations;
 - traiter les divulgations;
 - faire rapport au divulgateur ou à l'auteur présumé de l'acte répréhensible;
 - définir les responsabilités des personnes concernées¹⁰.
- Comme pour l'Ontario, le règlement sur la divulgation d'actes répréhensibles dans l'intérêt public de la Nouvelle-Écosse énonce les procédures internes en matière de divulgation en ce qui concerne :
 - l'évaluation de la divulgation par un fonctionnaire désigné;
 - l'enquête sur la divulgation par un fonctionnaire désigné;
 - les renseignements à fournir à l'employé et à l'auteur présumé de l'acte répréhensible¹¹.

Questions de discussion :

4.1.1 Devrait-on établir un ensemble commun de procédures pour tous les ministères du gouvernement du Yukon?

4.1.2 Devrait-on établir un ensemble commun de procédures pour toutes les entités publiques?

¹⁰ Gouvernement de l'Ontario. (2015). [Directive sur la divulgation des actes répréhensibles](#).

¹¹ Gouvernement de la Nouvelle-Écosse. (2011). [Public Interest Disclosure of Wrongdoing Regulations](#).

4.2 Délais alloués à l'évaluation et à l'enquête se rapportant à une divulgation

La Loi ne précise pas les délais alloués à l'évaluation et à l'enquête se rapportant à une divulgation.

Prescrire les délais alloués à l'évaluation et à l'enquête se rapportant à une divulgation

Cela pourrait s'appliquer uniquement aux procédures internes établies par l'administrateur général, ou par le CDIP ou les deux.

- Le Règlement sur la divulgation d'actes répréhensibles dans l'intérêt public de la Nouvelle-Écosse prescrit les délais d'évaluation et d'enquête pour les divulgations.
 - Un fonctionnaire désigné est tenu de déterminer si une divulgation atteint des seuils précis de divulgation au plus tard le 20^e jour ouvrable suivant la réception de la divulgation.
 - Un fonctionnaire désigné est tenu de terminer l'enquête au plus tard le 60^e jour ouvrable suivant le début de l'enquête, à moins que l'employé qui a fait la divulgation et le fonctionnaire désigné conviennent de reporter ce délai¹².
- À l'instar de la Nouvelle-Écosse, l'Alberta prescrit les délais à respecter dans le règlement intitulé *Public Interest Disclosure (Whistleblower Protection) Regulation*.
 - On doit accuser réception d'une divulgation d'acte répréhensible dans les 5 jours ouvrables à compter de la date de réception.
 - La décision de faire enquête ou non doit être rendue au plus tard 20 jours à compter de la date de réception de la divulgation.
 - Une enquête doit être conclue dans les 120 jours ouvrables suivant la date de réception de la divulgation.
- Un administrateur général et le commissaire aux divulgations dans l'intérêt public peuvent choisir de prolonger les délais¹³.

Question de discussion :

4.2 Faudrait-il prescrire des délais d'évaluation et d'enquête se rapportant à une divulgation?

¹² Gouvernement de la Nouvelle-Écosse. (2011). [Public Interest Disclosure of Wrongdoing Regulations](#).

¹³ Gouvernement de l'Alberta. (2013). [Public Interest Disclosure \(Whistleblower Protection\) Regulation](#).

4.3 Production de rapports, indicateurs de rendement et évaluation

La Loi exige que les administrateurs généraux et le CDIP produisent chacun un rapport annuel. Un administrateur général fait rapport sur :

- le nombre de divulgations reçues, ainsi que le nombre de celles auxquelles il a été donné suite et auxquelles il n'a pas été donné suite;
- le nombre de plaintes de représailles reçues, ainsi que le nombre de celles auxquelles il a été donné suite et auxquelles il n'a pas été donné suite;
- le nombre d'enquêtes ouvertes, et la description de tout acte répréhensible ou de toute mesure corrective, le cas échéant.

Le CDIP fait rapport sur :

- le nombre de demandes de renseignements généraux;
- le nombre de divulgations reçues, ainsi que le nombre de celles auxquelles il a été donné suite et auxquelles il n'a pas été donné suite;
- le nombre de plaintes de représailles reçues, ainsi que le nombre de celles auxquelles il a été donné suite et auxquelles il n'a pas été donné suite;
- le nombre d'enquêtes ouvertes;
- le nombre de recommandations qu'il a faites et si l'entité publique y a donné suite ou non;
- le nombre d'affaires renvoyées à l'arbitrage et leur description;
- les problèmes systémiques qui, selon lui, existent et peuvent donner lieu à des actes répréhensibles;
- les recommandations d'amélioration qu'il estime indiquées.

La Loi exige qu'une révision soit effectuée cinq ans suivant son entrée en vigueur. Cette révision après cinq ans n'est pas un examen qui se produit de façon régulière.

Établir des exigences supplémentaires en matière de rapport ou un système de mesures du rendement, ainsi que des évaluations ou des examens périodiques.

- Le Centre for Free Expression indique qu'un système de mesure du rendement pourrait mesurer l'efficacité d'un régime de divulgation en mesurant, sans s'y limiter :
 - la sensibilisation et la confiance;
 - la satisfaction des utilisateurs à l'égard des procédures ou des processus;
 - les délais de traitement des divulgations et les arriérés connexes¹⁴.
- La *Public Interest Disclosure Act* de la Colombie-Britannique exige des examens périodiques tous les cinq ans¹⁵.

Question de discussion :

4.3.1 La Loi devrait-elle exiger la production de rapports supplémentaires?

4.3.2 La Loi devrait-elle exiger une évaluation et des examens périodiques?

5.0 Pouvoirs conférés au CDIP

Si les pouvoirs conférés au CDIP pour mener des enquêtes sur les divulgations et les plaintes de représailles appuient les objectifs de la Loi.

5.1 Examiner et approuver les procédures internes

Comme il a déjà été mentionné, si un administrateur général élabore les procédures de l'entité publique dont il est responsable, il doit fournir une copie des procédures proposées ou des modifications proposées au CDIP aux fins de commentaires avant d'établir ou de modifier toute procédure. Cela pourrait ne pas être nécessaire si des procédures communes entre les entités publiques sont établies et utilisées.

¹⁴ The Centre for Free Expression. Toronto Metropolitan University. (2022). [Evaluation Criteria for Protection of Whistleblowers A guide for legislation and policy.](#)

¹⁵ Gouvernement de la Colombie-Britannique 2018. [Public Interest Disclosure Act.](#)

Élargir le pouvoir du CDIP pour inclure la capacité d'examiner et d'approuver les procédures internes établies par une entité publique.

- La *Public Interest Disclosure (Whistleblower Protection) Act* de l'Alberta permet au commissaire d'examiner et d'approuver toute procédure établie par un administrateur général qui ne satisfait pas aux exigences minimales obligatoires en matière de traitement et d'enquête concernant les divulgations¹⁶.

Question de discussion :

5.1 Le CDIP devrait-il être en mesure d'examiner et d'approuver les procédures internes des entités publiques?

5.2 Pouvoirs conférés en matière d'enquête

Des préoccupations ont été soulevées en ce qui concerne les pouvoirs du CDIP dans la conduite d'enquêtes sur les divulgations et les plaintes de représailles. Ces pouvoirs peuvent ou non permettre d'atteindre les objectifs de la Loi.

Les pouvoirs du CDIP découlent de plusieurs dispositions de la [Loi sur l'ombudsman](#). Il s'agit des dispositions suivantes :

- l'article 10 (confidentialité);
- l'alinéa 12(1)b) et le paragraphe 12(3) (compétence de l'ombudsman);
- l'article 16 (pouvoir d'obtenir des renseignements);
- l'article 18 (procédure du conseil exécutif);
- le paragraphe 19(1) (application d'autres règles de droit concernant la divulgation);
- l'article 20 (immunité);
- l'article 21 (honoraires);
- l'article 27 (aucune audience de plein droit);
- l'article 28 (l'ombudsman ne peut faire l'objet d'une révision);
- l'article 29 (immunité);
- l'article 30 (délégations de pouvoirs).

¹⁶ Gouvernement de l'Alberta. (2012). [Public Interest Disclosure \(WhistleblowerProtection\) Act](#).

Établir des pouvoirs distincts pour les enquêtes sur les actes répréhensibles et sur les représailles. Ces pouvoirs seraient adaptés pour appuyer l'objet de la Loi en tant que régime distinct qui diffère de la *Loi sur l'ombudsman*.

- De nombreuses administrations au Canada s'appuient sur la législation de l'ombudsman pour exercer leurs pouvoirs d'enquête.

Question de discussion :

- 5.2.1 La Loi devrait-elle énoncer des pouvoirs distincts pour le CDIP?
- 5.2.2 À quoi pourraient ressembler ces pouvoirs distincts?

Conclusion

La Commission de la fonction publique apprécie le temps que vous et votre organisation avez pris pour examiner le présent document de discussion et fournir de précieux commentaires quant aux améliorations que l'on pourrait apporter à la Loi. Les renseignements et les commentaires recueillis dans le cadre de ce processus serviront à formuler des recommandations visant à améliorer la Loi. Si vous avez des commentaires sur d'autres éléments de la Loi qui ne sont pas mentionnés dans le présent document, n'hésitez pas à l'indiquer dans votre réponse.