



**LOI SUR LA DÉNONCIATION  
DE LA NOUVELLE-ZÉLANDE**

**David Johansen**  
Division du droit et du gouvernement

**Le 17 septembre 2001**

---

---

**PARLIAMENTARY RESEARCH BRANCH  
DIRECTION DE LA RECHERCHE PARLEMENTAIRE**

**La Direction de la recherche parlementaire de la Bibliothèque du Parlement travaille exclusivement pour le Parlement, effectuant des recherches et fournissant des informations aux parlementaires et aux comités du Sénat et de la Chambre des communes. Entre autres services non partisans, elle assure la rédaction de rapports, de documents de travail et de bulletins d'actualité. Les attachés de recherche peuvent en outre donner des consultations dans leurs domaines de compétence.**

**CE DOCUMENT EST AUSSI  
PUBLIÉ EN ANGLAIS**



CANADA

LIBRARY OF PARLIAMENT  
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

## LOI SUR LA DÉNONCIATION DE LA NOUVELLE-ZÉLANDE

Le 1<sup>er</sup> janvier 2001, la *Protected Disclosures Act 2000*<sup>(1)</sup> est entrée en vigueur en Nouvelle-Zélande. Cette loi vise à défendre l'intérêt public en facilitant la divulgation des abus graves commis au sein d'une « organisation » ou par celle-ci ainsi que la réalisation d'enquêtes à ce sujet. Elle vise également à protéger de poursuites ou de représailles les employés qui, conformément à la *Loi*, divulguent des renseignements sur ces abus graves commis dans les organisations qui les emploient ou par celles-ci<sup>(2)</sup>.

Une « organisation » a été définie de manière générale pour l'application de cette loi comme un ensemble de personnes, constitué en société ou non, du secteur public ou privé, et comprend tout groupe comptant un employeur et un ou plusieurs employés<sup>(3)</sup>. Même si la *Loi* ne contient aucune définition d'une organisation du secteur privé, elle précise que l'organisation du secteur public englobe un large éventail d'organisations dont les ministères et les organismes, agences et autorités publiques. Cette définition inclut également le bureau du greffier de la Chambre des représentants, le Service parlementaire et un service de renseignement et de sécurité<sup>(4)</sup>.

Pour l'application de cette loi, un abus grave est défini de la manière suivante :

- utilisation illégale, frauduleuse ou irrégulière de fonds ou de ressources de l'État;
- action, omission ou conduite qui présente un risque sérieux pour la santé publique, la sécurité publique, l'environnement ou l'application de la loi (notamment la prévention, l'investigation et la détection des infractions et le droit à un procès juste);

---

(1) On peut consulter cette loi à l'adresse  
<http://rang.knowledge-basket.co.nz/gpacts/public/text/2000/an/007.html>.

(2) Statutes of New Zealand, *Protected Disclosures Act 2000*, art. 5.

(3) *Ibid.*, art. 3.

(4) *Ibid.*

- action, omission ou conduite qui constitue une infraction;
- action, omission ou conduite d'un fonctionnaire qui est abusive, injustement discriminatoire, ou qui constitue une négligence sérieuse ou un cas flagrant de mauvaise gestion;

que l'abus soit survenu avant ou après l'entrée en vigueur de la *Loi*<sup>(5)</sup>. Cette définition couvre un éventail de situations dont l'utilisation à mauvais escient de l'argent versé à un entrepreneur par un organisme gouvernemental, l'élimination ou l'entreposage non sécuritaire de produits chimiques toxiques et la dissimulation d'un renseignement sur des infractions criminelles.

En vertu de cette loi, un employé d'une organisation publique ou privée peut divulguer des renseignements de la manière prévue si :

- l'information porte sur un abus grave commis dans une organisation ou par celle-ci;
- l'employé a des motifs raisonnables de croire que cette information est véridique ou probablement véridique;
- l'employé souhaite divulguer l'information de manière à ce qu'on puisse enquêter sur cet abus grave;
- l'employé souhaite que cette divulgation soit protégée<sup>(6)</sup>.

Une divulgation respectant ces critères est une « divulgation protégée » au sens de la *Loi*<sup>(7)</sup>.

Tout un éventail de personnes liées à une organisation sont considérées comme des employés pour l'application de cette loi, notamment :

- les anciens employés;
- les personnes travaillant à domicile;
- les personnes détachées auprès de l'organisation;
- les personnes dont les services sont retenus en vertu d'un marché conclu avec l'organisation (c.-à-d. les entrepreneurs indépendants);
- les personnes participant à la gestion de l'organisation;
- les membres des forces armées de la Nouvelle-Zélande<sup>(8)</sup>.

La *Loi* exige que toutes les organisations du secteur public établissent des procédures internes appropriées pour recevoir et traiter les renseignements transmis sur des abus

---

(5) *Ibid.*

(6) *Ibid.*, par. 6(1).

(7) *Ibid.*, par. 6(2).

graves commis au sein de l'organisation ou par celle-ci<sup>(9)</sup>. La *Loi* énonce des lignes directrices précises sur ces procédures internes. En particulier, les organisations doivent :

- respecter les principes de justice naturelle;
- préciser les membres d'une organisation auxquels ces renseignements peuvent être divulgués;
- renvoyer les intéressés aux articles 8 à 10 de la *Loi* (qui énoncent une série de mesures à prendre si l'employé est incapable d'obtenir une réponse satisfaisante de la personne à laquelle l'abus a été signalé)<sup>(10)</sup>.

Mis à part ces exigences, aucune autre disposition de la *Loi* ne prescrit les procédures internes à mettre en place au sein des organisations du secteur public. De l'information sur ces procédures internes et des renseignements suffisants sur la marche à suivre doivent être largement publiés dans les organisations du secteur public et être publiés de nouveau à des intervalles réguliers<sup>(11)</sup>.

Pour ce qui est des organisations du secteur privé, la *Loi* n'exige pas de manière expresse qu'elles établissent des procédures internes pour recevoir et traiter les renseignements fournis par les employés sur les abus graves commis dans ces organisations ou par celles-ci. Néanmoins, l'établissement de telles procédures afin de garantir que l'information divulguée sera traitée efficacement réduirait probablement les chances qu'un employé doive divulguer cette information à l'extérieur de l'organisation parce que ses préoccupations n'ont pas été prises au sérieux à l'interne.

Selon la *Loi*, un employé doit habituellement divulguer des renseignements de la façon prévue par les procédures internes établies et publiées au sein de l'organisation ou du service pertinent de l'organisation en ce qui touche à la réception et au traitement des renseignements sur les abus graves<sup>(12)</sup>. Toutefois, ces renseignements peuvent être divulgués au dirigeant ou à l'administrateur général de l'organisation si :

- l'organisation n'a pas établi et publié de procédures internes pour la réception et le traitement des renseignements transmis sur des abus graves;

---

(8) *Ibid.*, art. 3.

(9) *Ibid.*, par. 11(1).

(10) *Ibid.*, par. 11(2).

(11) *Ibid.*, par. 11(3).

(12) *Ibid.*, par. 7(1).

- l'employé divulguant ces renseignements a des motifs raisonnables de croire que la personne à laquelle l'abus grave doit être signalé en vertu des procédures internes participe ou peut participer à l'abus ou n'est pas une personne à laquelle il convient de divulguer ces renseignements parce qu'elle a des liens avec une personne qui participe ou peut participer à cet abus<sup>(13)</sup>.

Un employé d'une organisation publique ou privée peut divulguer un abus grave à une autorité compétente extérieure si l'employé a des motifs raisonnables de croire :

- que le dirigeant de l'organisation participe ou peut participer au présumé abus;
- qu'il faut communiquer immédiatement cette information à une autorité compétente en raison du caractère urgent de l'affaire ou d'autres circonstances exceptionnelles;
- qu'aucune mesure n'a été prise ou recommandée concernant les renseignements divulgués à l'interne dans un délai de 20 jours ouvrables<sup>(14)</sup>.

Pour l'application de la *Loi*, une autorité compétente est définie de manière suivante :

« autorité compétente », sans limiter la portée générale de cette expression,

a) désigne

- (i) le commissaire de police;
- (ii) le contrôleur et le vérificateur général;
- (iii) le directeur du bureau des fraudes graves;
- (iv) l'inspecteur général du service de renseignement et de sécurité;
- (v) un ombudsman;
- (vi) le commissaire parlementaire à l'environnement;
- (vii) le service des plaintes visant la police;
- (viii) le solliciteur général;
- (ix) le commissaire aux services de l'État;
- (x) le commissaire à la santé et aux personnes handicapées.

b) inclut le dirigeant de toute organisation publique, qu'elle soit mentionnée à l'alinéa a) ou non;

---

(13) *Ibid.*, par. 8(1).

(14) *Ibid.*, par. 9(1).

c) inclut un organisme du secteur privé qui comprend des membres d'une profession ou d'un métier particulier et qui a le pouvoir de prendre des mesures disciplinaires à l'égard de ses membres;

d) exclut

- (i) un ministre;
- (ii) un député<sup>(15)</sup>.

La *Loi* ne précise pas les mesures que doit prendre une autorité compétente lorsqu'on lui fait une divulgation protégée. Toutefois, elle précise qu'une autorité compétente peut alors renvoyer l'affaire à une autre autorité compétente après l'avoir consultée et avoir déterminé que cette autre autorité compétente serait mieux à même de mener une enquête sur les faits divulgués<sup>(16)</sup>. Dans ce cas, l'autorité compétente à laquelle l'information est renvoyée doit aviser sans tarder la personne qui a divulgué l'information que celle-ci lui a été renvoyée<sup>(17)</sup>. Les divulgations de renseignements continuent alors à être protégées<sup>(18)</sup>. La *Loi* n'empêche pas qu'un tel renvoi de renseignements protégés d'une autorité compétente à une autre se produise à plus d'une occasion<sup>(19)</sup>.

En dernier recours, un employé peut divulguer des renseignements à un ministre ou à un ombudsman<sup>(20)</sup> si l'employé divulguant l'information :

- a déjà divulgué à peu près la même information à l'interne ou à une autorité compétente;

---

(15) *Ibid.*, art. 3.

(16) *Ibid.*, par.16(1).

(17) *Ibid.*, par.16(2).

(18) *Ibid.*, par.16(3).

(19) *Ibid.*, par.16(4).

(20) Pour l'application de cette loi, un « ombudsman » désigne une personne détenant ce titre en vertu de l'*Ombudsmen Act 1975* et comprend (à l'exception de l'article 13 concernant les règles spéciales sur les procédures de certaines organisations en ce qui a trait à des questions de relations internationales, et de renseignement et de sécurité) :

a) toute personne relevant d'un ombudsman à laquelle les pouvoirs de celui-ci ont été délégués en vertu de l'article 28 de l'*Ombudsmen Act 1975*,

b) toute personne qu'un ombudsman a nommée pour s'acquitter de ses fonctions en vertu de la *Protected Disclosures Act 2000* (article 3).

Deux ombudsmans ont été nommés en vertu de l'*Ombudsman Act 1975* par le Parlement de la Nouvelle-Zélande. Ils s'occupent principalement de mener des enquêtes sur des plaintes reçues à l'égard d'organisations et d'agences des gouvernements central, régionaux ou locaux en Nouvelle-Zélande. Ils sont des fonctionnaires indépendants relevant du Parlement et non du gouvernement.

- a des motifs raisonnables de croire que la personne ou l'autorité compétente à laquelle la divulgation a été faite a décidé de ne pas mener d'enquête sur l'affaire, a décidé de mener une enquête sur l'affaire, mais n'a pas fait progresser l'enquête dans un délai raisonnable, ou encore a mené une enquête sur l'affaire, mais n'a pris ou recommandé aucune mesure;
- continue d'avoir des motifs raisonnables de croire que l'information divulguée est véridique ou probablement véridique<sup>(21)</sup>.

Toutefois, la *Loi* précise une autre règle, soit que la divulgation ne peut être faite à un ombudsman que si elle vise une organisation publique et qu'elle n'a pas déjà été faite à un ombudsman en tant qu'autorité compétente<sup>(22)</sup>. Bien que la *Loi* ne mentionne pas de manière précise les mesures qu'une autorité compétente peut ou doit prendre, elle précise que les pouvoirs dont les ombudsmans disposent concernant les enquêtes sur une divulgation de renseignements sont les mêmes que ceux dont ils disposent concernant une plainte présentée en vertu de l'*Ombudsmen Act 1975*, mais qu'ils ne sont pas tenus de mener une enquête sur des renseignements qui leur sont divulgués<sup>(23)</sup>.

Les ombudsmans doivent également fournir des conseils aux employés (notamment du secteur privé) en ce qui a trait à la façon de procéder à une divulgation protégée. Selon la *Loi*, lorsqu'un employé avertit le bureau des ombudsmans qu'il a divulgué de l'information en vertu de la *Loi* ou qu'il envisage de le faire, un ombudsman doit fournir de l'information et des conseils à l'employé sur les questions suivantes :

- les types de divulgations qui sont protégées par la *Loi*;
- la façon dont l'information peut être divulguée en vertu de la *Loi* et à qui elle doit l'être;
- les grandes responsabilités de chacune des « autorités compétentes » prévues par la *Loi*;
- les protections et recours offerts par la *Loi* et la *Human Rights Act 1993* si la divulgation entraîne une victimisation;
- le droit d'une autorité compétente de renvoyer l'information divulguée à une autre autorité compétente comme le permet la *Loi*<sup>(24)</sup>.

---

(21) Statutes of New Zealand, *Protected Disclosures Act 2000*, par. 10(1).

(22) *Ibid.*, par. 10(2).

(23) *Ibid.*, par. 23(2).

(24) *Ibid.*, art. 15.



En plus des exigences générales énoncées dans la *Loi* concernant la réception et le traitement des renseignements divulgués par des employés concernant des abus graves au sein des organisations qui les embauchent ou par celles-ci, la *Loi* énonce des règles spéciales de divulgation pour les services de renseignement et de sécurité, et pour certaines autres organisations en ce qui a trait à des questions de renseignement et de sécurité, et de relations internationales.

La *Loi* prévoit que les procédures internes des services de renseignement et de sécurité doivent :

- prévoir que les personnes auxquelles peut être divulguée de l'information détiennent la cote de sécurité voulue et sont autorisées à avoir accès à cette information;
- préciser que la seule autorité compétente à laquelle l'information peut être divulguée est l'inspecteur général du renseignement et de la sécurité;
- inviter tout employé qui a divulgué de l'information en vertu de la *Loi* ou qui envisage de le faire à demander des renseignements et des conseils à l'inspecteur général du renseignement et de la sécurité et non à un ombudsman;
- préciser qu'aucun renseignement ne doit être divulgué à un ombudsman ou à un ministre autre que le ministre responsable du service de renseignement et de sécurité concerné ou le premier ministre<sup>(25)</sup>.

En ce qui touche à la divulgation d'information concernant les relations internationales du gouvernement de la Nouvelle-Zélande ou des questions de renseignement et de sécurité, les procédures internes du ministère du premier ministre et du Cabinet, du ministère des Affaires étrangères et du Commerce, du ministère de la Défense et des Forces de défense de la Nouvelle-Zélande doivent :

- prévoir que les personnes auxquelles peut être divulguée de l'information détiennent la cote de sécurité voulue et sont autorisées à avoir accès à ces renseignements;
- préciser que la seule autorité compétente à laquelle l'information peut être divulguée est un ombudsman;
- inviter tout employé qui a divulgué des renseignements en vertu de la *Loi* ou qui envisage de le faire à demander des renseignements et des conseils à un ombudsman;
- préciser qu'aucun renseignement ne peut être divulgué à un ministre autre que :

---

(25) *Ibid.*, art. 12.

1. le premier ministre ou le ministre responsable des affaires étrangères et du commerce dans le cas de renseignements touchant les relations internationales du gouvernement de la Nouvelle-Zélande;
2. le premier ministre ou le ministre responsable d'un service de renseignement et de sécurité dans le cas d'une information relative à des questions de renseignement et de sécurité<sup>(26)</sup>.

Ni l'inspecteur général du renseignement et de la sécurité ni un ombudsman ne peuvent divulguer une information touchant des questions de renseignements et de sécurité ou les relations internationales qui a été reçue dans le contexte susmentionné, sauf s'ils le font en vertu des dispositions de l'*Inspector-General of Intelligence and Security Act 1996* ou de l'*Ombudsmen Act 1975*, selon le cas<sup>(27)</sup>.

La *Loi* assure la protection des employés qui procèdent à une divulgation protégée des abus graves commis au sein des organisations qui les embauchent ou par celles-ci. Si l'employé fait l'objet de mesures de représailles de la part de son employeur après avoir procédé à une divulgation protégée, il peut soumettre un grief en vertu de l'*Employment Contracts Act 1991*<sup>(28)</sup>. L'employé est également protégé en vertu de la *Human Rights Act 1993* contre tout traitement défavorable qu'il pourrait subir en raison de la divulgation d'information<sup>(29)</sup>.

Aucun employé procédant à une divulgation protégée de renseignements ou renvoyant une divulgation protégée à une autorité compétente pour enquête ne peut faire l'objet d'une procédure civile, pénale ou disciplinaire pour cette raison<sup>(30)</sup>. Selon la *Loi*, cette immunité à l'égard des procédures civiles et pénales s'applique malgré toute interdiction ou restriction relative à la divulgation de renseignements prévue par une loi, une règle de droit, un contrat, un serment ou une méthode<sup>(31)</sup>. En d'autres mots, cette immunité s'applique nonobstant toute règle de confidentialité déjà convenue ou imposée par la loi.

Les protections prévues par la *Protected Disclosures Act 2000* et par l'article 66 de la *Human Rights Act 1993* (concernant la victimisation) ne s'appliquent pas lorsque la personne

---

(26) *Ibid.*, art. 13.

(27) *Ibid.*, art. 14.

(28) *Ibid.*, art. 17.

(29) *Ibid.*, art. 25.

(30) *Ibid.*, par. 18(1).

(31) *Ibid.*, par. 18(2).

divulguant l'information fait une allégation qu'elle sait être fausse ou encore agit de mauvaise foi<sup>(32)</sup>.

La *Loi* ne limite pas les autres mesures de protection, privilèges, immunités ou défenses relatives à la divulgation de renseignements<sup>(33)</sup>.

La *Loi* prévoit que l'identité de l'employé qui procède à une divulgation protégée doit habituellement être gardée confidentielle par toute personne à laquelle cette divulgation est faite ou renvoyée. Une exception est prévue si :

- l'employé consent par écrit à la divulgation de cette information;
- la personne informée de la divulgation protégée a de bonnes raisons de croire que la divulgation de l'identité du dénonciateur est essentielle pour mener une enquête efficace sur les allégations, pour prévenir des risques sérieux relatifs à la santé publique, à la sécurité publique ou à l'environnement, ou pour respecter les principes de justice naturelle<sup>(34)</sup>.

Enfin, la *Loi* exige qu'au plus tôt deux ans après son entrée en vigueur (elle est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2001), le ministre des Services de l'État demande la préparation d'un rapport sur l'application de la *Loi* depuis son entrée en vigueur, rapport précisant si des modifications à la *Loi* sont nécessaires ou souhaitables, notamment pour exiger qu'un plus grand nombre de rapports périodiques soient transmis à la Chambre des représentants sur l'application de la *Loi*<sup>(35)</sup>. Le ministre des Services de l'État doit s'assurer que l'ombudsman en chef est consulté pour les éléments à inclure dans ce rapport<sup>(36)</sup>. Ce ministre doit en outre transmettre copie du rapport à la Chambre des représentants au plus tard trois ans après l'entrée en vigueur de la *Loi*<sup>(37)</sup>.

---

(32) *Ibid.*, art. 20.

(33) *Ibid.*, art. 21.

(34) *Ibid.*, art. 19.

(35) *Ibid.*, par. 24(1).

(36) *Ibid.*, par. 24(2).

(37) *Ibid.*, par. 24(3).