



*Protection contre les représailles,  
votre droit, notre mission.*

# Une comparaison des régimes de divulgation au Canada

Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs

Octobre 2013

Ce qui suit est une comparaison des régimes existants de divulgation au Canada. Les provinces n'ayant pas adopté de régime de divulgation en date de cette analyse ne figurent pas dans ce tableau.

	MODÈLE INTEGRÉ À DEUX ÉTAPES (COMMISSAIRE QUI RÉFÈRE LES CAS AU TRIBUNAL)	MODÈLE À DEUX BRANCHES					MODÈLE INTEGRÉ EXCLUSIF AU COMMISSAIRE À L'INTÉGRITÉ	
		A) MODÈLE DE L'OMBUDSMAN ET COMMISSION DE TRAVAIL			B) MODÈLE DU COMMISSAIRE À L'INTÉGRITÉ ET COMMISSION DE TRAVAIL			
	FÉDÉRAL Loi sanctionnée le 15 avril 2007	MANITOBA Loi sanctionnée le 7 décembre 2006	NOUVEAU-BRUNSWICK Loi sanctionnée le 20 décembre 2007	NOUVELLE-ÉCOSSE Loi sanctionnée le 10 décembre 2010	ONTARIO Loi sanctionnée le 20 décembre 2006	QUÉBEC Loi sanctionnée le 13 juin 2011	SASKATCHEWAN Loi sanctionnée le 1 <sup>er</sup> septembre 2011	ALBERTA Loi sanctionnée le 10 décembre 2012
<b>GÉNÉRALITÉS</b>								
<b>Loi</b>	<i>Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles</i>	<i>Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)</i>	<i>Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public</i>	<i>Public Interest Disclosure of Wrongdoing Act</i>	<i>Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario</i>	<i>Loi concernant la lutte contre la corruption</i>	<i>Public Interest Disclosure Act</i>	<i>Public Interest Disclosure (Whistleblower Protection) Act</i>
<b>Objet de la loi sur les divulgations d'actes répréhensibles</b>	<p>Il est attendu qu'il est dans l'intérêt public de maintenir et d'accroître la confiance du public dans l'intégrité des fonctionnaires et des institutions publiques.</p> <p>La Loi crée des mécanismes de divulgation d'actes répréhensibles et de protection des fonctionnaires divulgateurs.</p> <p>Elle prévoit également l'adoption d'une charte des valeurs du service public énonçant les valeurs qui doivent guider les fonctionnaires dans leur conduite et leurs activités professionnelles (préambule).</p>	<p>La Loi a pour objet de faciliter la divulgation d'actes importants et graves qui sont commis au sein de l'administration publique ou à l'égard de celle-ci et qui pourraient être illégaux, dangereux ou préjudiciables à l'intérêt public ainsi que de favoriser la tenue d'enquête sur ces actes.</p> <p>La Loi vise également à protéger les personnes qui font de telles divulgations (art 1).</p>	<p>La Loi a pour objet de faciliter la divulgation d'actes importants et graves au sein des services publics ou à l'égard de ceux-ci ainsi que de favoriser la tenue d'enquêtes sur ces actes.</p> <p>La Loi vise également à protéger les personnes qui font de telles divulgations (art 2).</p>	<p>L'objet de la Loi est de fournir un mécanisme pour faciliter la divulgation et les enquêtes concernant des actes répréhensibles potentiels et de fournir une protection aux divulgateurs (art 2).</p>	<p>La Loi a pour objet d'établir la procédure de divulgation et d'enquête en matière d'actes répréhensibles au sein de la fonction publique de l'Ontario et à protéger des représailles les fonctionnaires qui font des divulgations (art 1(7)).</p>	<p>La Loi a pour objet de renforcer les actions de prévention et de lutte contre la corruption en matière contractuelle dans le secteur public. Elle établit également une procédure facilitant la dénonciation d'actes répréhensibles auprès du commissaire à la lutte contre la corruption (art 1).</p>	<p>Il n'y a aucune disposition concernant les objectifs dans la Loi. On trouve plutôt cette information sur le site web du Public Interest Disclosure Commissioner.</p> <p>La Loi fournit une protection pour les employés du gouvernement de la Saskatchewan contre les représailles pour avoir fait une divulgation d'actes répréhensibles en milieu de travail. (Site web, Public Interest Disclosure Commissioner, <a href="http://www.saskpidc.ca/faqs/what-is-pida.html">http://www.saskpidc.ca/faqs/what-is-pida.html</a>)</p>	<p>La Loi a pour objet de faciliter la divulgation d'actes importants et graves au sein des services publics ou à l'égard de ceux-ci ainsi que de favoriser la tenue d'enquêtes sur ces actes.</p> <p>La Loi vise également à protéger les personnes qui font de telles divulgations.</p> <p>Il est également mentionné que la Loi doit promouvoir la confiance du public à l'égard de l'administration des ministères, entités publiques et la législature.</p>
<b>Organisme chargé de se prononcer sur les représailles</b>	<p>Il est interdit d'exercer des représailles contre un fonctionnaire, ou d'en ordonner l'exercice (art 19).</p> <p>La Loi prévoit la constitution du <b>Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles</b>, chargé de décider si des représailles ont été exercées à l'égard du plaignant (art 20.4(1)).</p>	<p>Il est interdit d'exercer des représailles contre un employé ou d'en ordonner l'exercice (art 27).</p> <p>Le plaignant doit déposer sa plainte devant la Commission du travail du Manitoba qui instruit la plainte selon les dispositions de la <i>Loi sur les relations du travail</i>.</p>	<p>Il est interdit d'exercer des représailles contre un employé ou d'en ordonner l'exercice (art 31).</p> <p>Le plaignant doit déposer sa plainte devant la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick conformément à la <i>Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public</i>.</p>	<p>Aucune représailles ne doit être exercées contre un employé parce qu'il a pris, de bonne foi, des mesures en vertu de la loi (art 31).</p> <p>Le plaignant doit présenter sa plainte devant la Commission du travail de la Nouvelle-Écosse. La plainte est instruite selon les dispositions du <i>Labour Standards Code</i>.</p>	<p>Nul ne doit exercer de représailles contre un fonctionnaire (art 139 (1)).</p> <p>Selon son statut d'employé, le plaignant doit présenter sa plainte soit devant la Commission des relations de travail de l'Ontario, soit devant la Commission des griefs de la fonction publique.</p>	<p>Il est interdit d'exercer des mesures de représailles contre une personne qui fait une dénonciation ou contre celle qui collabore à une vérification ou à une enquête concernant un acte répréhensible; ou encore de menacer une personne de mesures de représailles pour qu'elle s'abstienne de faire une dénonciation ou de collaborer à une telle vérification ou à une telle enquête (art 32 et voir art 122 de la <i>Loi sur les normes du travail</i>).</p>	<p>Nul ne doit prendre ou ordonner des mesures de représailles contre un fonctionnaire ou un ancien fonctionnaire (art 36(1)).</p> <p>Le plaignant doit déposer sa plainte devant le commissaire à la divulgation faite dans l'intérêt public. Celui-ci a le pouvoir d'entendre les plaintes en matière de représailles et d'émettre des recommandations.</p>	<p>Il est interdit d'exercer des représailles contre un employé ou d'en ordonner l'exercice (art 24).</p> <p>Le plaignant doit d'abord déposer sa plainte auprès de l'officier désigné de son organisme. Par la suite et dans certaines circonstances, il peut déposer sa plainte auprès du commissaire à l'intérêt public. Celui-ci a le pouvoir d'enquêter les plaintes en matière de représailles et d'émettre des</p>

						Le plaignant doit déposer sa plainte devant la Commission des normes du travail conformément aux dispositions de la <i>Loi sur les normes du travail</i> et le <i>Code du travail</i> .		recommandations.  Si la plainte concerne le commissaire ou l'ombudsman, la plainte doit être déposée auprès du vérificateur général.
<b>Accès à des services de consultation juridique</b>	Le commissaire peut mettre des services de consultation juridique à la disposition d'un intéressé. Les frais de consultation ne peuvent dépasser 1 500 \$. Cette somme peut atteindre 3 000 \$ dans certains cas (art 25).	Certaines mesures peuvent être prises pour que des services de consultation juridique soient fournis aux employés et aux autres personnes qui participent à une procédure ou à une enquête en vertu de la Loi (art 34).	Aucune mention dans la Loi.	Aucune mention dans la Loi.	Le commissaire à l'intégrité peut prendre des arrangements en vue de fournir des services juridiques à un fonctionnaire ou à une autre personne qui participe à une enquête ou une autre procédure et il peut payer ces services (art 147).  Le montant maximal qui peut être payé est de 3000 \$ pour une divulgation et 3000 \$ pour une plainte en matière de représailles (art 2 <i>Règlement de l'Ontario 385/07</i> ).	Aucune mention dans la Loi.	Aucune mention dans la Loi.	Aucune mention dans la Loi.

## LES MÉCANISMES DE DIVULGATION

<b>Définition de divulgation</b>	Divulgation faite de bonne foi par un fonctionnaire soit en vertu de la Loi, dans le cadre d'une procédure parlementaire, sous le régime d'une autre loi fédérale ou lorsque la Loi l'y oblige (art 2).	Divulgation faite de bonne foi par un employé conformément à la Loi (art 2).	Une divulgation faite de bonne foi par un employé conformément à la Loi (art 1).	Il s'agit d'un rapport écrit, fait de bonne foi par un fonctionnaire concernant un acte répréhensible ou un acte répréhensible potentiel (art 3c).	Dépôt par un fonctionnaire auprès d'un responsable de l'éthique ou du commissaire à l'intégrité de renseignements qui pourraient établir qu'un membre de la fonction publique a commis ou est sur le point de commettre un acte répréhensible. (site web du Bureau du commissaire à l'intégrité, <a href="http://www.oico.on.ca/dow/DOWweb.nsf/vwHTML/FaqPageFr.htm#8">http://www.oico.on.ca/dow/DOWweb.nsf/vwHTML/FaqPageFr.htm#8</a> )	Toute personne peut signaler un acte qu'elle considère comme répréhensible en communiquant au commissaire tout renseignement qui peut démontrer que cet acte a été commis, que cet acte est sur le point de l'être ou qu'il lui a été demandé de commettre un tel acte (art 26).	Divulgation d'actes répréhensibles faite de bonne foi par un fonctionnaire en vertu de la Loi (art 2c)).	Sauf lorsque le contexte se prête à autre chose, une divulgation faite de bonne foi par un employé conformément à la Loi (art 1).
<b>Définition d'acte répréhensible</b>	La contravention d'une loi ou d'un règlement fédéral ou provincial.  L'usage abusif des fonds ou des biens publics.  Les cas graves de mauvaise gestion.  Le fait de causer - par action ou par omission - un risque grave et précis pour la vie, la santé, la sécurité humaine ou l'environnement.  La contravention grave d'un	Un acte ou une omission constituant une infraction à une loi ou à un règlement.  Un acte ou une omission qui cause un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité des personnes ou pour l'environnement (à l'exception du risque inhérent à l'exercice des attributions d'un employé).  Les cas graves de mauvaise gestion, y	Les actions ou les omissions constituant une infraction à une loi de l'Assemblée législative, à une loi fédérale ou à un règlement.  Le fait de causer, par action ou par omission, un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité des personnes ou pour l'environnement, à l'exception du risque inhérent à l'exercice des attributions d'un	Une contravention à une loi provinciale ou fédérale ou à un règlement si la contravention est reliée aux activités officielles de l'employeur ou à des fonds ou des biens publics.  Une mauvaise utilisation ou une mauvaise gestion des fonds ou des biens publics.  Un acte ou une omission qui pose un danger grave et précis pour la vie, la	Une contravention commise à une loi de l'Assemblée ou du Parlement du Canada ou à un de ses règlements d'application.  Un acte ou une omission qui pose un grave danger pour la vie, la santé ou la sécurité de quiconque ou un grave danger pour l'environnement.  Un cas grave de mauvaise gestion dans les activités de la fonction publique.  Le fait d'ordonner ou de conseiller la commission d'un acte répréhensible (art 108(1)).	Contravention à une loi fédérale, une loi du Québec ou à un règlement, si cette contravention implique : - de la corruption - de la malversation - de la collusion - de la fraude - du trafic d'influence.  Dans l'adjudication, l'obtention ou l'exécution des contrats octroyés dans l'exercice des fonctions d'un organisme ou d'une personne du secteur public.  Un usage abusif des fonds ou	Un acte qui contrevient aux lois provinciales ou fédérales.  Un acte qui constitue un danger grave et précis pour les personnes ou pour l'environnement.  Un cas de mauvaise gestion des fonds ou des biens publics.  Le fait de conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible ou des représailles (art 3).	Une contravention commise à une loi de l'Assemblée ou du Parlement du Canada ou à un de ses règlements d'application.  Un acte ou une omission qui cause un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité des personnes ou pour l'environnement (à l'exception du risque inhérent à l'exercice des attributions d'un employé).  Les cas graves de mauvaise gestion, y compris la mauvaise gestion des fonds ou des biens publics.

	code de conduite.  Le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible (art 8).	compris la mauvaise gestion des fonds ou des biens publics.  Le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre l'un des actes répréhensibles visés ci-dessus (art 3).	employé.  Les cas graves de mauvaise gestion, y compris la mauvaise gestion des fonds ou des biens publics.  Le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre l'un des actes répréhensibles mentionnés ci-haut (art 3).	santé, la sécurité des personnes ou pour l'environnement.  Ordonner ou conseiller à une personne de commettre l'un de ces actes répréhensibles (art 3j)).		des biens publics ou un cas grave de mauvaise gestion en matière contractuelle dans le secteur public  Le fait d'ordonner ou de conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible (art 2).		Le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre l'un des actes répréhensibles visés ci-dessus (art 3).
<b>Protection de la confidentialité</b>	Sauf si la communication est faite en exécution d'une obligation légale ou est autorisée par la Loi, le commissaire et les personnes agissant en son nom sont tenus au secret en ce qui concerne les renseignements dont ils prennent connaissance (art 44).  Sous réserve de toute autre loi fédérale et des principes d'équité procédurale et de justice naturelle, l'identité du divulgateur, des témoins et de l'auteur présumé de l'acte répréhensible est protégée dans la mesure du possible. ( <a href="#">Site web du Commissariat à l'intégrité du secteur public</a> ).  *La Loi n'a pas pour effet de restreindre l'application de la <i>Loi sur la preuve au Canada</i> à l'égard de la communication de renseignements que le commissaire et les personnes agissant en son nom ou sous son autorité font ou envisagent de faire (art 44.1).	L'identité de l'employé qui divulgue l'acte et des autres personnes qui participent à la divulgation sont protégés (art 5(2)c).  Tous les superviseurs, les fonctionnaires désignés et les employés sont chargés de maintenir le caractère confidentiel des renseignements obtenus (art 5(2)d)).	Sous réserve des lois en vigueur, l'Ombudsman est tenu de protéger les renseignements sur l'identité de la personne à l'origine de la divulgation et celles des autres personnes mise en cause (art 26).	L'identité du divulgateur et des autres personnes impliquées dans le processus de divulgation, ainsi que la confidentialité des renseignements recueillis sont protégées dans la plus grande mesure du possible (art 11 <i>Public Interest Disclosure of Wrongdoing Regulations</i> et art 28 <i>Labour Standards Code</i> ).	Dans ses fonctions le commissaire protège l'identité des personnes en cause dans le processus de divulgation, y compris les auteurs des divulgations, les témoins et les auteurs présumés d'actes répréhensibles, <b>sauf</b> lorsque l'identité d'une personne doit être divulguée pour des raisons d'équité (art 112).	Le commissaire et le commissaire associé doivent prendre toutes les mesures nécessaires afin de s'assurer que l'anonymat de la personne qui a effectué une dénonciation soit préservé dans la mesure du possible (art 31).	Nul ne doit divulguer de l'information telle que l'identité du fonctionnaire qui fait une divulgation, l'identité de toutes autres personnes qui fournissent de l'information concernant une divulgation, un acte répréhensible ou des représailles ou l'identité de la personne qui aurait exercé un acte répréhensible (art 8(1) <i>Public Interest Disclosure Regulations</i> ).  Toutefois, une personne peut divulguer cette information si : - l'information est requise pour administrer la Loi ou le Règlement ou pour accomplir un devoir ou exercer un pouvoir imposé ou conféré par la Loi ou le Règlement - la personne qui est concernée par les renseignements y consent (art 8(2)).	Sous réserve de toute autre loi et des principes d'équité procédurale et de justice naturelle, l'officier désigné doit établir des procédures afin de protéger l'identité du divulgateur, des témoins et de l'auteur présumé de l'acte répréhensible.  Cependant, ni la Loi ni son Règlement ne prévoit de protection de la confidentialité lorsque l'enquête est dévolue au commissaire.
<b>Mécanisme de divulgation interne et/ou externe</b>	<b>Interne :</b> Le fonctionnaire peut faire une divulgation à son superviseur ou à l'agent supérieur désigné (art 12).  <b>Externe :</b> Le fonctionnaire peut divulguer un acte répréhensible au commissaire à l'intégrité du secteur public (art 13).  <b>Publiquement :</b> Une divulgation publique peut être	<b>Interne :</b> Un employé peut faire une divulgation à son superviseur ou au fonctionnaire désigné pour recevoir les divulgations d'actes répréhensibles (art 10).  <b>Externe :</b> L'employé peut également faire une divulgation à	<b>Interne :</b> l'employé peut soulever la question de la divulgation à un supérieur immédiat ou bien au fonctionnaire désigné de l'organisation (art 11).  <b>Externe :</b> l'employé peut soumettre la question au Bureau de	<b>Interne :</b> L'employé peut divulguer soit à son supérieur immédiat, soit à l'agent désigné pour recevoir les divulgations dans son milieu de travail (art 6).  <b>Externe :</b> L'employé peut également faire une divulgation auprès de l'Ombudsman (art 6).	<b>Les fonctionnaires et anciens fonctionnaires peuvent divulguer un acte répréhensible de deux façons :</b>  <b>Interne :</b> Au responsable de l'éthique si le divulgateur est un fonctionnaire (art 115).  <b>Externe :</b> Au commissaire à l'intégrité si le divulgateur est un fonctionnaire ou un ancien	Toute personne qui souhaite faire une dénonciation communique au commissaire tout renseignement qui peut démontrer qu'un acte répréhensible a été commis ou est sur le point de l'être ou qu'il lui a été demandé de commettre un tel acte (art 26).	<b>Interne :</b> Le fonctionnaire peut faire une divulgation à l'agent désigné responsable de recevoir les divulgations en milieu de travail (art 10).  <b>Externe :</b> Le fonctionnaire peut également faire une divulgation auprès du commissaire à la divulgation fait dans l'intérêt public (art 10).	<b>Interne :</b> Le fonctionnaire doit premièrement faire une divulgation à l'agent désigné responsable de recevoir les divulgations en milieu de travail (art 9).  <b>Externe :</b> Le fonctionnaire peut également faire une divulgation auprès du commissaire à l'intérêt public (art 10).

	faite si le fonctionnaire n'a pas suffisamment de temps et s'il a des motifs raisonnables de croire que l'acte ou l'omission est une infraction grave à une loi ou qu'il y a un risque imminent, grave et précis (art 16).	l'Ombudsman du Manitoba (art 10). <b>Publiquement :</b> L'employé peut faire une divulgation publiquement s'il a des motifs raisonnables de croire qu'une situation constitue un risque imminent, grave et précis et que la situation est si urgente qu'il n'a pas suffisamment de temps pour faire une divulgation (art 14(1)).  Toutefois, le divulgateur doit d'abord divulguer l'acte à un organisme d'application de la Loi compétent et divulguer la situation à son supérieur ou au fonctionnaire désigné immédiatement après l'avoir divulgué à l'organisme d'application de la Loi (art 14(2)).	l'Ombudsman (art 11). <b>Publiquement :</b> une divulgation publique dans les médias ne sera protégée que si la situation est urgente. L'acte répréhensible en cause doit poser un risque imminent et mettre en péril une vie humaine, la santé ou la sécurité de personnes ou de l'environnement et l'employé doit estimer qu'il ne dispose pas suffisamment de temps pour faire une divulgation officielle. L'employé devrait dans un premier temps faire la divulgation auprès du service de police. L'employé doit également faire une divulgation sur cette même situation auprès de son supérieur immédiat ou du fonctionnaire désigné (art 14).	<b>Publiquement :</b> Il est possible de faire une divulgation publique dans les cas où :  - Il y a un risque imminent grave et précis pour la vie, la santé, la sécurité des personnes ou bien pour l'environnement  - Il n'y a pas assez de temps pour faire une divulgation conformément à l'article 6 de la Loi.  *Dans le cas d'une divulgation publique, l'employé doit d'abord avoir divulgué l'acte à un organisme d'application de la Loi. De plus, l'employé doit immédiatement après avoir fait la divulgation publique, aviser le sous-ministre ou l'agent désigné de sa divulgation.	fonctionnaire et que :  - Il a des motifs raisonnables de croire qu'il ne serait pas approprié de divulguer l'acte répréhensible à l'interne; ou  - Il a déjà divulgué l'acte mais il doute qu'il lui soit donné suite de façon appropriée (art 116).  Le commissaire peut, s'il est d'avis qu'il est dans l'intérêt public de le faire, déposer un rapport public concernant la divulgation d'un acte répréhensible (art 130).			
<b>Obligation d'épuiser les recours internes avant d'utiliser les recours externes ?</b>	<b>Non.</b> Il est possible de faire une divulgation par l'un ou l'autre des moyens mentionnés ci-haut (certaines restrictions peuvent s'appliquer dans le cas d'une divulgation publique).	<b>Non.</b> Il n'y a aucune obligation d'épuiser les recours à l'interne avant de faire une divulgation à l'externe. Certaines restrictions peuvent toutefois s'appliquer dans le cas d'une divulgation publique.	<b>Non.</b> Il n'y a aucune obligation d'épuiser les recours à l'interne avant de faire une divulgation à l'externe. Certaines restrictions peuvent toutefois s'appliquer dans le cas d'une divulgation publique.	<b>Non.</b> Il n'y a aucune obligation d'épuiser les recours à l'interne avant de faire une divulgation à l'externe. Certaines restrictions peuvent toutefois s'appliquer dans le cas d'une divulgation publique.	<b>Oui.</b> La divulgation d'un acte répréhensible doit se faire par les procédures de divulgation interne établies conformément à la Loi.  <b>Toutefois,</b> il est possible de faire une divulgation auprès du commissaire si le plaignant a des motifs raisonnables de croire que la divulgation à l'interne ne serait pas appropriée ou il a déjà divulgué l'acte, mais il doute qu'il lui soit donné suite.	Il n'y a aucune mention dans la Loi sur l'obligation d'épuiser les recours à l'interne avant de faire une divulgation à l'externe.	<b>Non.</b> Il n'y a pas d'obligation pour le fonctionnaire d'épuiser les recours à l'interne, puisque le commissaire n'est pas un organisme de dernier recours. Le choix appartient au fonctionnaire.	<b>Oui.</b> La divulgation d'un acte répréhensible doit se faire par les procédures de divulgation interne établies conformément à la Loi.  <b>Toutefois,</b> il est possible de faire une divulgation auprès du commissaire seulement pour les motifs énoncés à l'art 10(1) de la Loi.
<b>Pouvoir du commissaire (ou organisme chargé de recevoir les divulgations)</b>	Le commissaire dispose des pouvoirs d'enquête d'un commissaire au titre de la partie II de la <i>Loi sur les enquêtes</i> (art 29(1)).  Le commissaire a un pouvoir discrétionnaire lui permettant de refuser d'intervenir (art 24(1)) ou de rejeter la plainte (art 20.5).	L'Ombudsman a des pouvoirs d'enquête en vertu de la <i>Loi sur l'Ombudsman</i> . Il jouit également de la protection et des pouvoirs accordés à un commissaire nommé en vertu de la Partie V de la <i>Loi sur la preuve au</i>	L'Ombudsman a les mêmes pouvoirs, privilèges et immunités que ceux conférés à un commissaire en vertu de la <i>Loi sur les enquêtes</i> (art 24).  L'ombudsman est chargé d'enquêter sur	Aux fins d'enquête, l'Ombudsman possède tous les pouvoirs et les protections que lui accorde la <i>Loi sur l'ombudsman</i> (art 24).  L'ombudsman se doit d'enquêter sur les divulgations qui lui sont	Le commissaire peut, de son propre avis, décider s'il refuse de donner suite à une divulgation (art 117).  Le commissaire choisit parmi certaines personnes, celle qui à son avis, est la mieux placée pour enquêter sur la divulgation (art 118(1)) et lui demande de fournir	Le commissaire formule des recommandations au président du Conseil du trésor et au ministre des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire sur toute mesure concernant l'adjudication des contrats. Toutefois, il ne rend aucune décision quant à la divulgation	Le commissaire peut décider de prendre toutes les mesures qu'il juge appropriées pour aider à résoudre la divulgation à l'interne (art 15(1)).  Il peut référer l'affaire à l'institution gouvernementale impliquée (art 15(1)).	Le commissaire peut décider de prendre toutes les mesures qu'il juge appropriées pour aider à résoudre la divulgation à l'interne (art 17).  Le commissaire a un pouvoir discrétionnaire lui permettant de refuser d'intervenir (art. 19(1)).

<p>Le commissaire peut également recommander des mesures correctives aux administrateurs généraux, mais ne rend aucune décision quant aux actes répréhensibles (art 26(1)).</p> <p>Le commissaire peut faire rapport sur toute question découlant d'une enquête au ministre du département en cause (art 37) et il prépare un rapport annuel dans les trois mois suivant la fin de chaque exercice (art 38).</p> <p>Si, dans le cadre d'une enquête ou après avoir pris connaissance de renseignements lui ayant été communiqué par une personne autre qu'un fonctionnaire, le commissaire a des motifs de croire qu'un acte répréhensible a été commis, il peut, s'il est d'avis sur le fondement de motifs raisonnables, que l'intérêt public le commande, faire enquête sur celui-ci (art 33(1)).</p> <p>Une demande de contrôle judiciaire peut être présentée devant la Cour fédérale (art 51.2(1)).</p>	<p><i>Manitoba.</i></p> <p>L'ombudsman est chargé d'enquêter sur les divulgations qu'il reçoit en vertu de la Loi (art 20(1)) et il a le pouvoir de refuser de mener une enquête et ou d'y mettre fin dans certaines circonstances (art 21(1)).</p> <p>Une fois l'enquête complétée, l'ombudsman ne rend aucune décision, mais il établit un rapport contenant ses conclusions et ses recommandations (art 24(1)).</p> <p>Il transmet ensuite son rapport à l'employé et à l'administrateur général du ministère compétent (art 24(2)).</p> <p>L'ombudsman peut également renvoyer une divulgation au vérificateur général s'il est d'avis qu'elle serait plus avantageusement instruite et pour qu'elle soit traitée conformément à la <i>Loi sur le vérificateur général</i> (art 26(1)).</p> <p>Si elle a des motifs raisonnables de croire qu'elle a en sa possession des renseignements pouvant démontrer qu'un acte répréhensible a été commis ou est sur le point de l'être, la personne qui n'est pas employée peut les communiquer à l'ombudsman (art 30(1)).</p> <p>Aucune procédure de l'ombudsman n'est nulle</p>	<p>les divulgations qu'il reçoit (art 20(1)) et il a le pouvoir de refuser d'enquêter dans certains cas (art 21).</p> <p>Une fois l'enquête complétée, l'ombudsman ne rend aucune décision, mais il établit un rapport contenant ses conclusions ainsi que ses recommandations au sujet de la divulgation (art 27).</p> <p>Ayant reçu une allégation d'actes répréhensibles faite anonymement ou par une personne qui n'est pas un employé, l'ombudsman peut, à son appréciation, la transmettre au chef administratif de la subdivision des services publics qui fait l'objet de l'allégation (art 23).</p> <p>Aucune procédure de l'ombudsman n'est nulle en raison d'un vice de forme et aucune procédure ou décision de l'ombudsman ne peut être contestée, révisée, annulée ou remise en question devant une cour, sauf s'il y a eu défaut de compétence art 33).</p>	<p>transmises par les fonctionnaires.</p> <p>Une fois l'enquête complétée, l'ombudsman ne rend aucune décision, mais il doit préparer un rapport contenant ses conclusions et ses recommandations quant à la divulgation d'actes répréhensibles (art 26(1)).</p> <p>L'ombudsman peut également demander une réponse de la part de l'organisme gouvernemental impliqué sur les mesures qui ont été prises suite à ses recommandations (art 27).</p> <p>Un rapport annuel doit également être préparé par l'ombudsman (art 28(1)).</p> <p>Une personne qui n'est pas un employé et qui a des raisons de croire qu'elle possède des renseignements démontrant qu'un acte répréhensible a été commis ou est sur le point de l'être, peut fournir l'information à l'ombudsman (art 30(1)).</p> <p>Aucune procédure de l'ombudsman n'est nulle en raison d'un vice de forme, sauf dans les cas d'absence de compétence et aucune procédure ou décision de l'ombudsman ne peut être contestée, révisée, annulée ou remise en question devant une cour (art 22 <i>Ombudsman Act</i>).</p>	<p>un rapport suite à son enquête (art 118(2)).</p> <p>Ces personnes sont : un sous-ministre, un responsable à l'éthique, le président d'un organisme public, le secrétaire du Conseil des ministres ou un particulier que désigne le premier ministre (art 118(3)).</p> <p>Lorsqu'il reçoit le rapport, le commissaire peut demander des informations supplémentaires et faire des recommandations, mais il ne prend aucune décision quant à la divulgation (art 121(1)).</p> <p>Dans certains cas, le commissaire peut ouvrir sa propre enquête s'il n'est pas satisfait du rapport qu'il reçoit en application de l'article 118 de la Loi ou bien lorsqu'on lui renvoie la divulgation (art 122(1)).</p> <p>Il a également le pouvoir de faire un rapport public s'il est d'avis qu'il est dans l'intérêt public de le faire (art 130) et il doit préparer un rapport annuel de ses activités (art 133).</p> <p>Aucune information n'est disponible quant au droit de demander un contrôle judiciaire.</p>	<p>d'un acte répréhensible (art 9(4)).</p> <p>Il formule également des recommandations au ministre de la Sécurité publique sur toute mesure visant à favoriser la prévention et la lutte contre la corruption (art 9(5)).</p> <p>Sur réception d'une divulgation, le commissaire doit demander à un membre de son personnel de procéder à son analyse (art 28).</p> <p>À la suite de l'analyse de la dénonciation, le commissaire peut refuser d'y donner suite s'il estime qu'elle est frivole ou qu'elle ne relève pas de sa mission. S'il accepte d'y donner suite, il transmet le dossier, selon le cas, au commissaire adjoint ou aux équipes d'enquête (art 29).</p> <p>Le commissaire produit son rapport annuel de gestion au ministre, qui le dépose devant l'Assemblée nationale (art 25).</p> <p>Sauf sur une question de compétence, aucun des recours en vertu de l'article 33 du Code de procédure civile ou recours extraordinaire au sens de ce code ne peut être exercé, ni aucune injonction accordée contre le commissaire, les membres de son personnel, le commissaire associé et les membres des équipes de vérification ou d'enquête désignées par le gouvernement dans l'exercice de leurs fonctions en application de la Loi (art 21).</p>	<p>S'il l'estime nécessaire, le commissaire peut lancer une enquête sur les allégations d'actes répréhensibles (art 15(1)).</p> <p>Le commissaire a le pouvoir de décider si une enquête est justifiée et doit informer les parties de la tenue ou non de celle-ci (art 16(1)).</p> <p>Lorsque son enquête est complétée, le commissaire ne rend aucune décision sur la divulgation, mais il prépare un rapport qui contient son opinion et ses conclusions, ainsi que les recommandations qu'il considère appropriées (art 21(1)).</p> <p>Le commissaire doit soumettre un rapport annuel sur ses activités (art 23(1)).</p> <p>Aucune procédure du commissaire n'est nulle en raison d'un vice de forme, sauf dans les cas d'absence de compétence et aucune procédure ou décision du commissaire ne peut être contestée, révisée, annulée ou remise en question devant une cour (art 43).</p>	<p>S'il l'estime nécessaire, le commissaire peut lancer une enquête sur des allégations d'actes répréhensibles survenues au cours d'une enquête (art 20).</p> <p>Si le commissaire reçoit une plainte d'acte répréhensible anonymement ou par un individu qui n'est pas un employé, il peut décider de référer celle-ci à l'entité qui fait l'objet de la divulgation (art 21).</p> <p>Le commissaire a le pouvoir de décider si une enquête est justifiée et doit informer les parties de la tenue ou non de celle-ci (art 19(3)).</p> <p>Lorsque son enquête est complétée, le commissaire ne rend aucune décision sur la divulgation, mais il prépare un rapport qui contient son opinion et ses conclusions, ainsi que les recommandations qu'il considère appropriées (art 22(1)).</p> <p>Le commissaire peut demander à l'entité affectée par son rapport de rendre compte sur les étapes suivies afin de corriger la situation (art 22(2)).</p> <p>Le commissaire doit soumettre un rapport annuel sur ses activités (art 33(1)).</p> <p>Aucune procédure du commissaire n'est nulle en raison d'un vice de forme, sauf dans les cas d'absence de compétence et aucune procédure ou décision du commissaire ne peut être contestée, révisée, annulée ou remise en question devant une cour (art 52).</p>
---	---	--	---	---	---	--	---

		pour vice de forme et, sauf dans les cas d'absence de compétence, les procédures ou décisions de l'ombudsman ne peuvent être contestées, révisées, annulées ou remises en question devant un tribunal (art 39 <i>Loi sur l'ombudsman</i> ).						
<b>Étapes lors du traitement de la divulgation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Examen relatif à la recevabilité de la divulgation.</li> <li>- Décision du commissaire quant à la nécessité d'un examen approfondi ou d'une enquête.</li> <li>- Lancement d'une enquête par le commissaire est avis à l'administrateur général.</li> <li>- Si le commissaire est d'avis que les allégations sont fondées, il transmet un rapport à l'administrateur général et lui demande un avis sur les mesures prises ou envisagées.</li> <li>- Lorsqu'il a fait un rapport à un administrateur général, il doit faire un rapport sur le cas qui inclut ses conclusions et ses recommandations, dans les 60 jours de ce rapport.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Examen de la divulgation par l'ombudsman.</li> <li>- Enquête menée pour vérifier le fondement de la divulgation.</li> <li>- Rapport et recommandations aux organismes compétents sur les mesures correctives à prendre et en remet une copie à l'employé et à l'administrateur général.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le bureau de l'ombudsman procède à l'examen de la divulgation sur le plan de la recevabilité et détermine si une enquête est nécessaire.</li> <li>- L'ombudsman enquête et rédige un rapport qui contient ses observations et ses recommandations et remet une copie à l'employé et au chef administratif.</li> <li>- Lorsqu'il fait un rapport au chef administratif, il peut lui demander de fournir un avis sur les mesures prises ou les mesures envisagées.</li> <li>- S'il le chef administratif ne donne pas l'avis à l'ombudsman, ce dernier peut en faire rapport au ministre responsable ou au conseil d'administration.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Décision quant à la recevabilité de la divulgation.</li> <li>- Si l'ombudsman est d'avis qu'une enquête est justifiée, il avise les parties en cause et lance son enquête.</li> <li>- Une fois l'enquête complétée, l'ombudsman prépare un rapport contenant ses conclusions et ses recommandations et les transmet à l'administrateur général.</li> <li>- L'ombudsman peut demander un avis à l'administrateur général, sur les mesures prises ou envisagées.</li> <li>- S'il ne remet pas cet avis, l'ombudsman peut faire rapport au ministre responsable.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réception de la divulgation et décision quant à la compétence du commissaire sur celle-ci.</li> <li>- Renvoi à la personne ou l'organisme chargé d'enquêter sur le bien-fondé de la divulgation. Cette personne soumet ensuite un rapport au commissaire (voir le paragraphe 118(3) de la Loi pour une liste des personnes compétentes pour enquêter).</li> <li>- Le commissaire examine les conclusions du rapport et décide s'il a besoin d'information supplémentaire, s'il formule des recommandations, s'il demande un avis sur l'application des recommandations ou s'il lance sa propre enquête.</li> <li>- À la conclusion de l'enquête, il remet une copie du rapport au ministre responsable.</li> <li>- Si le commissaire considère qu'il est dans l'intérêt public de le faire, il peut préparer un rapport public.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sur réception d'une divulgation, le commissaire demande à un membre de son personnel que le signalement d'un acte répréhensible soit analysé afin de déterminer les suites à y donner.</li> <li>- S'il accepte de donner suite à la divulgation, le commissaire peut transmettre le dossier au commissaire associé ou aux équipes d'enquête.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Décision quant à savoir si une enquête est justifiée.</li> <li>- Enquête sur les allégations et rapport concernant les conclusions et les recommandations du commissaire.</li> <li>- Lorsqu'il fait un rapport, le commissaire peut demander au ministre concerné par la divulgation, de lui fournir un avis avec les mesures prises ou envisagées pour donner effets à ses recommandations.</li> <li>- Le commissaire doit également aviser le fonctionnaire qu'un rapport a été complété.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Examen de la divulgation par le commissaire.</li> <li>- Enquête menée pour vérifier le fondement de la divulgation.</li> <li>- Rapport et recommandations à l'entité affectée sur les mesures correctives à prendre.</li> <li>- Informe le plaignant qu'un rapport a été émis et lui remet toute information concernant ledit rapport (art 22(4)).</li> <li>- Lorsqu'il fait un rapport au chef administratif, il peut lui demander de fournir un avis sur les mesures prises ou les mesures envisagées.</li> <li>- Si le commissaire est d'avis que l'entité n'a pas suivi ses recommandations, ce dernier peut en faire rapport au ministre responsable ou au conseil d'administration (art 22(5)).</li> </ul>
<b>Sanctions disciplinaires</b>		L'employé qui commet un acte répréhensible s'expose à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement (art 4)	Un employé qui commet un acte répréhensible peut faire l'objet de mesures disciplinaires, y compris un licenciement et d'autres sanctions prévues par la Loi (art 4).					L'employé qui commet un acte répréhensible s'expose à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement (art 4).

LES MÉCANISMES DE PROTECTION								
<b>Définition de représailles</b>	Représailles sont définies comme : toute sanction disciplinaire, toute rétrogradation, tout licenciement, toute mesure portant atteinte à l'emploi ou aux conditions de travail ou toute menace à cet égard (art 2).	Toute sanction disciplinaire, rétrogradation, le licenciement, toute mesure portant atteinte à l'emploi ou aux conditions de travail ou toute menace à cet égard (art 2).	Des représailles peuvent être : une sanction disciplinaire, une rétrogradation, un licenciement, toute mesure portant atteinte à l'emploi ou aux conditions de travail ou une menace de prendre de telles mesures (art 1).	Sont définies comme étant : une mesure disciplinaire, une rétrogradation, un licenciement, toute mesure qui porte atteinte aux conditions ou aux termes d'emploi d'un employé ou menacer de prendre l'une ou l'autre de ces mesures (art 3).	Mettre fin à l'emploi ou à la nomination d'un fonctionnaire ou menacer de le faire; imposer une mesure disciplinaire à un fonctionnaire ou le suspendre ou menacer de le faire; prendre des sanctions à l'égard de l'emploi ou de la nomination d'un fonctionnaire ou menacer de le faire ou intimider ou contraindre un fonctionnaire à l'égard de son emploi ou de sa nomination (art 139(2)).	Les représailles sont définies comme : une rétrogradation, une suspension, le congédiement ou le déplacement de cette personne ou toute sanction disciplinaire ou autre mesure portant atteinte à l'emploi ou aux conditions de travail (art 33).	Représailles sont définies comme étant : un licenciement, mise à pied, suspension, rétrogradation ou transfert, interruption ou suppression d'une position, changement de lieu de travail, réduction salariale, changement dans les heures de travail ou une réprimande.  Il peut également s'agir de menacer d'exercer l'une ou l'autre de ces actions (art 2(1) j)).	Des représailles peuvent être : un licenciement, mise à pied, suspension, rétrogradation ou transfert, interruption ou suppression d'une position, changement de lieu de travail, réduction salariale, changement dans les heures de travail ou réprimande. Il peut s'agir de toute mesure nuisant les conditions de travail ou l'emploi d'un employé ou une menace de prendre de telles mesures (art 24).
<b>Recours</b>	Comme il s'agit d'un processus à deux étapes, le fonctionnaire doit d'abord présenter sa plainte de représailles au commissaire qui se chargera de mener une enquête.  Ensuite, s'il est d'avis que l'instruction de la plainte par le Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs est justifiée, il lui transmet afin de décider si des représailles ont été exercées.  D'autres recours tels que la résolution de la plainte par une entente à l'interne, la présentation d'un grief ou bien la demande pour pratiques déloyales devant les commissions de relations de travail sont disponibles.	Un fonctionnaire peut déposer sa plainte de représailles directement à la Commission du travail du Manitoba.  D'autres recours tels que la résolution de la plainte par une entente à l'interne, la présentation d'un grief ou bien la demande pour pratiques déloyales devant les commissions de relations de travail sont disponibles.	Un fonctionnaire peut déposer sa plainte de représailles directement à la Commission du travail et de l'emploi.  D'autres recours tels que la résolution de la plainte par une entente à l'interne, la présentation d'un grief ou bien la demande pour pratiques déloyales devant les commissions de relations de travail sont disponibles.	Un fonctionnaire peut déposer sa plainte de représailles directement à la Commission du travail de la Nouvelle-Écosse (Labour Board of Nova Scotia).  D'autres recours tels que la résolution de la plainte par une entente à l'interne, la présentation d'un grief ou bien la demande pour pratiques déloyales devant les commissions de relations de travail sont disponibles.	Un fonctionnaire peut déposer sa plainte auprès de l'organisme compétent selon son statut d'employé.  - <b>fonctionnaire visé par une convention collective :</b> Demande pour que la plainte soit résolue par voie de décision arbitrale conformément à la convention collective. (art 140(2)).  - <b>fonctionnaire non visé par une convention collective :</b> Dépôt de la plainte auprès de la Commission des griefs de la fonction publique (art 140(3)).  - <b>autre fonctionnaire :</b> Le fonctionnaire qui est employé par un organisme public et qui n'est pas visé par une convention collective peut déposer sa plainte auprès de la Commission des relations de travail de l'Ontario (art 140(4)).  D'autres recours tels que la résolution de la plainte par une entente à l'interne, la présentation d'un grief ou bien la demande pour pratiques déloyales devant une commission de relations de travail sont disponibles.	Un fonctionnaire peut déposer sa plainte de représailles directement à la Commission des normes du travail.  D'autres recours tels que la résolution de la plainte par une entente à l'interne, la présentation d'un grief ou bien la demande pour pratiques déloyales devant une commission de relations de travail sont disponibles.	Un fonctionnaire peut déposer sa plainte de représailles au commissaire à la divulgation faite dans l'intérêt public.  D'autres recours tels que la résolution de la plainte par une entente à l'interne, la présentation d'un grief ou bien la demande pour pratiques déloyales devant une commission de relations de travail sont disponibles.  De plus, les dispositions de la Loi complètent les dispositions de toute autre loi en vertu de laquelle des mesures de réparation sont prévues et rien dans la Loi ne limite ces mesures (art 44).	Un employé peut déposer sa plainte de représailles au commissaire à l'intérêt public (art.25 (1)).
<b>Rôle et pouvoir du</b>	La Loi donne une compétence exclusive au commissaire pour	L'ombudsman n'a aucun rôle à jouer dans le	L'ombudsman n'a aucun rôle à jouer dans le	L'ombudsman n'a aucun rôle à jouer dans le	Le commissaire à l'intégrité n'a aucun rôle à jouer dans le	Le commissaire à la lutte contre la corruption n'a aucun rôle à	Le commissaire est responsable non seulement du processus de	Le commissaire est responsable non seulement du

<b>commissaire (ou organisme chargé de recevoir les divulgations)</b>	faire enquête sur les plaintes en matière de représailles.	processus de plainte pour représailles, car il s'occupe du volet de la divulgation d'actes répréhensibles seulement.	le processus de plainte pour représailles, car il s'occupe du volet de la divulgation d'actes répréhensibles seulement.	processus de plainte pour représailles, car il s'occupe du volet de la divulgation d'actes répréhensibles seulement.	processus de plainte pour représailles, car il s'occupe du volet de la divulgation d'actes répréhensibles seulement.  Toutefois, le commissaire inclut un résumé de ce qu'il sait au sujet de la suite donnée aux constatations de représailles (art 133(1) g)).	jouer dans le processus de plainte pour représailles, car il s'occupe du volet de la divulgation d'actes répréhensibles seulement.  Le commissaire doit prendre toutes les mesures nécessaires afin de s'assurer que l'anonymat de la personne qui a effectué une dénonciation soit préservé dans la mesure du possible (art 31).	divulgation d'actes répréhensibles, mais il s'occupe également des plaintes en matière de représailles.	processus de divulgation d'actes répréhensibles, mais il s'occupe également des plaintes en matière de représailles.
<b>Rôle et pouvoirs de l'organisme chargé de se prononcer sur les représailles</b>	Le Tribunal possède tous les pouvoirs d'enquête en vertu de la <i>Loi sur les enquêtes</i> .  <b>Le Tribunal peut :</b> - Ordonner la prise de mesures de réparation à l'égard du plaignant (art 21.4(1))  - Ordonner la prise de mesures de réparation à l'égard du plaignant et la prise de sanctions disciplinaires à l'encontre des personnes qui ont exercé les représailles.  - Le Tribunal peut également adjoindre une personne ou une partie à l'affaire lorsqu'il l'estime nécessaire (art 21.4(3)).	La Commission du travail possède les pouvoirs, privilèges et droits des commissaires nommés en vertu de la Partie V de la <i>Loi sur la preuve du Manitoba</i> (art 142(2) de la <i>Loi sur les relations du travail</i> ).  Si la Commission accepte la plainte, elle peut la renvoyer devant un de ses représentants, tenir une audience ou bien refuser d'y donner suite (art 30(3) <i>Loi sur les relations du travail</i> ).	La Commission du travail et de l'emploi, a le pouvoir de refuser ou d'accepter une plainte dans certaines circonstances (art 32(2)).  Si la Commission accepte une plainte, elle la renvoie devant l'arbitre qu'elle nomme pour trancher le litige.  L'arbitre entend les parties et c'est lui qui rend la décision quant à savoir si des représailles ont été exercées.  L'arbitre peut, à la conclusion de l'audience, ordonner à l'employeur de prendre certaines mesures.  L'arbitre possède tous les pouvoirs et prérogatives qu'ont les commissaires en application de la <i>Loi sur les enquêtes</i> (art 37(2)).	La Commission du travail a pour mission d'entendre et de déterminer toute affaire qui lui est présentée.  Elle a également le pouvoir de décider si oui ou non, une partie a contrevenu à la Loi.  Après avoir entendu les parties, elle rend sa décision et rédige une ordonnance écrite (art 26(1)b) du <i>Labour Standards Code</i> .  L'arbitre peut, à la conclusion de l'audience, ordonner à l'employeur de prendre certaines mesures.  L'arbitre possède tous les pouvoirs et prérogatives qu'ont les commissaires en application de la <i>Loi sur les enquêtes</i> (art 37(2)).	Si la Commission des relations de travail ou la Commission des griefs de la fonction publique détermine que des représailles ont été exercées contrairement au paragraphe 139(1), elle peut rendre l'ordonnance qu'elle estime juste et raisonnable enjoignant au ministère ou à l'organisme public pertinent de faire ou de ne pas faire une chose en ce qui concerne la contravention (art 140(8)).  Elles peuvent également statuer sur des mesures de réparation en faveur du plaignant (art 140(9)).  Si une commission a constaté qu'il a été usé de représailles, elle en informe le commissaire (art 140(12)).	Le salarié qui croit avoir été victime d'une pratique interdite en raison d'une dénonciation d'un acte répréhensible au sens de la <i>Loi concernant la lutte contre la corruption</i> peut présenter sa plainte à la Commission des normes du travail (art 123 de la <i>Loi sur les normes du travail</i> ).  La Commission peut nommer une personne pour tenter de régler la plainte, mais si aucun règlement n'intervient, elle défère la plainte à la Commission des relations du travail (art 123.4 de la <i>Loi sur les normes du travail</i> ).  Elle possède également les pouvoirs et l'immunité des commissaires nommés en vertu de la <i>Loi sur les commissions d'enquête</i> .	Lorsqu'il entend une plainte en matière de représailles, le commissaire doit traiter la plainte de la même façon qu'il traite une divulgation d'actes répréhensibles (art 36(4)). Il doit conduire ses enquêtes en matière de représailles conformément à la division 1 de la Partie IV de la Loi.  Il doit donc préparer un rapport suite à son enquête, contenant son opinion et les raisons de celle-ci, ainsi que ses recommandations (art 21(1)).  Il doit faire part de ses recommandations à l'institution gouvernementale impliquée et lui demander de fournir des renseignements sur les mesures qu'il a pris ou qu'il prévoit prendre pour donner effet à ses recommandations (art 21(2)).  Le commissaire fournit une copie de son rapport au sous-ministre et à l'agent désigné de l'institution gouvernementale impliquée (art 21(3)).	Lorsqu'il entend une plainte en matière de représailles, le commissaire doit traiter la plainte de la même façon qu'il traite une divulgation d'actes répréhensibles (art 26).  Il doit donc préparer un rapport suite à son enquête, contenant son opinion et les raisons de celle-ci, ainsi que ses recommandations (art 22(1)).  Il doit faire part de ses recommandations à l'institution gouvernementale impliquée et lui demander de fournir des renseignements sur les mesures qu'il a pris ou qu'il prévoit prendre pour donner effet à ses recommandations (art 22(2)).
<b>Fardeau de la preuve devant le décideur</b>	Le seuil de preuve qui s'applique à la présentation d'une demande par le commissaire et la norme de preuve devant le Tribunal diffère.  <b>Seuil de preuve quant à la décision du commissaire de transmettre la demande au Tribunal :</b>	Comme il n'y a aucune mention du fardeau de preuve, celui-ci repose sur le plaignant.	Comme il n'y a aucune mention du fardeau de preuve, celui-ci repose sur le plaignant.	Lorsque le plaignant présente une plainte fondée en matière de représailles, il y a renversement du fardeau de preuve.  Dans toute procédure en vertu du <i>Labour Standards Code</i> et devant la Commission,	Lorsque le plaignant présente une plainte fondée en matière de représailles, il y a renversement du fardeau de preuve.  En vertu du paragraphe 140(13) de la Loi, il incombe à l'employeur ou à la personne qui agit en son nom de prouver que l'employeur ou cette personne n'a pas exercé de représailles	Lorsque le plaignant présente une plainte fondée en matière de représailles, il y a renversement du fardeau de preuve.  S'il est établi à la satisfaction de la Commission que le salarié exerce un droit qui lui résulte du code il y a présomption simple en sa faveur que la sanction lui a été imposée ou que la mesure a	Comme il n'y a aucune mention du fardeau de preuve, celui-ci repose sur le plaignant.	Comme il n'y a aucune mention du fardeau de preuve, celui-ci repose sur le plaignant.

	<p>- Le commissaire doit avoir des motifs raisonnables de croire que des représailles ont été exercées pour transmettre le dossier au Tribunal (20.4(3)).</p> <p>- Dans la décision <a href="#">El-Helou n° 4 (2011-TP-04)</a>, le juge Martineau dit que « le terme raisonnable renvoie à un seuil moins exigeant, lequel est manifestement différent de la prépondérance des probabilités » et « l'examen préalable mené par le commissaire n'est pas déterminant quant à la question de savoir si des représailles ont bel et bien été exercées ».</p> <p><b>Fardeau de preuve applicable devant le Tribunal :</b></p> <p>- Le fardeau de preuve relativement à une plainte de représailles est plus élevé que devant le commissaire.</p> <p>- Dans la décision <a href="#">El-Helou n° 4 (2011-TP-04)</a>, le juge Martineau affirme que « dans l'instance du Tribunal, le plaignant doit plaider sa cause lui-même et démontrer, selon la prépondérance des probabilités, que des représailles ont été exercées à son égard. »</p>			<p>le fardeau de preuve que l'employeur n'a pas contrevenu à une disposition énoncée dans la Loi incombe à l'employeur (art 30(3) <i>Labour Standards Code</i>).</p>	<p>contrairement au paragraphe 139(1) de la Loi.</p>	<p>été prise contre lui à cause de l'exercice de ce droit et il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette sanction ou mesure à l'égard du salarié pour une autre cause juste et suffisante (art 17 du <i>Code du travail</i>).</p>		
<b>Mesure de réparation</b>	<p>Le Tribunal peut, par ordonnance, enjoindre à l'employeur, à l'administrateur général ou à toutes personnes agissant en leur nom de prendre toutes les mesures nécessaires pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Permettre au plaignant de reprendre son travail</li> <li>- Le réintégrer</li> <li>- Lui verser une indemnité (si le lien de confiance entre les parties ne peut être rétabli)</li> <li>- Lui verser une indemnité équivalant à la rémunération qui lui aurait été payée s'il n'y avait</li> </ul>	<p>La Commission peut, si elle conclut que des représailles ont été commises :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Permettre au plaignant de reprendre son travail</li> <li>- Réintégrer le plaignant, ou si le lien de confiance ne peut être rétabli, lui verser une indemnité</li> <li>- Verser au plaignant une indemnité équivalant à la rémunération qui lui aurait été payée s'il n'y avait pas eu de</li> </ul>	<p>Lorsque l'arbitre parvient à la conclusion que des représailles ont été exercées, il peut ordonner à l'employeur de prendre les mesures suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cesser une activité qui constitue des représailles</li> <li>- Réparer tout dommage causé et résultant des représailles</li> <li>- Replacer le plaignant affecté par les représailles dans l'état</li> </ul>	<p>Si la Commission décide qu'une partie a contrevenu à une disposition de la Loi, elle peut ordonner à celle-ci :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- D'accomplir tout acte, qui dans l'opinion de la Commission, est conforme aux dispositions de la Loi</li> <li>- De réparer tout préjudice causé à la victime ou lui offrir une compensation pour le préjudice subit</li> <li>- De réintégrer</li> </ul>	<p>Si la Commission détermine qu'il a été usé de représailles, elle peut rendre l'ordonnance qu'elle estime juste et raisonnable, et l'ordonnance peut enjoindre à l'employeur de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cesser tout acte faisant l'objet de la plainte</li> <li>- Prendre des mesures afin de remédier au préjudice lié à la plainte</li> <li>- Réintégrer le fonctionnaire dans son emploi</li> <li>- Indemniser le fonctionnaire pour sa perte de rémunération, y compris les avantages sociaux</li> </ul>	<p>La commission peut :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges et lui verser l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé le congédiement, la suspension ou le déplacement</li> <li>- Ordonner à l'employeur d'annuler une sanction ou de cesser d'exercer des mesures discriminatoires ou de représailles à l'endroit du salarié et lui verser l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé les mesures discriminatoires ou les</li> </ul>	<p>La Loi prévoit que les fonctionnaires qui font une divulgation d'actes répréhensibles sont protégés contre les représailles, mais il n'y a pas de mesures de réparation spécifiques inscrites dans la Loi.</p> <p>La Loi ne prévoit aucun pouvoir explicite d'ordonner des mesures provisoires.</p>	<p>La Loi prévoit que les employés qui font une divulgation d'actes répréhensibles sont protégés contre les représailles, mais il n'y a pas de mesures de réparation spécifiques inscrites dans la Loi.</p> <p>La Loi ne prévoit aucun pouvoir explicite d'ordonner des mesures provisoires.</p>

	<p>pas eu de représailles</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Annuler toute sanction disciplinaire prise à son endroit et lui payer une indemnité équivalente à la sanction pécuniaire qui lui a été imposée</li> <li>- Lui accorder le remboursement des dépenses et des pertes financières qui découlent directement des représailles</li> <li>- L'indemniser jusqu'à concurrence de 10 000 \$ pour souffrances et douleurs (art 21.7(1))</li> </ul> <p>La Loi ne prévoit aucun pouvoir explicite d'ordonner des mesures provisoires.</p>	<p>représailles</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accorder au plaignant le remboursement des dépenses et des pertes financières qui découlent directement des représailles</li> <li>- Cesser les représailles</li> <li>- Remédier à la situation qui résulte des représailles</li> <li>- Accomplir ou ne pas accomplir un acte afin qu'il soit fait face aux conséquences des représailles (Art. 28(3) <i>Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public</i>)</li> </ul> <p>La Commission peut rendre des ordonnances provisoires et les assortir de modalités qu'elle estime appropriées, jusqu'à ce qu'elle ait pris une décision définitive quant à la plainte (art 31 (2) <i>Loi sur les relations du travail</i>).</p>	<p>où il se serait trouvé n'eut été des représailles</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réintégrer le plaignant</li> <li>- Indemniser le plaignant qui en raison des représailles a encouru des dépenses, une perte pécuniaire ou une perte de profit</li> <li>- Poser ou de cesser de poser un acte afin de remédier aux conséquences des représailles (art 39(1))</li> </ul> <p>La Loi ne prévoit aucun pouvoir explicite d'ordonner des mesures provisoires.</p>	<p>l'employé dans son emploi (art 26 <i>Labour Standards Code</i>)</p> <p>La Loi ne prévoit aucun pouvoir explicite d'ordonner des mesures provisoires.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si la relation d'emploi est brisée, la commission peut demander de mettre fin à l'emploi du fonctionnaire et de lui donner une indemnité tenant lieu de préavis raisonnable (art 140(8), (9), (10))</li> </ul> <p>La Loi ne prévoit aucun pouvoir explicite d'ordonner des mesures provisoires.</p>	<p>représailles (art 15 <i>Code du travail</i>)</p> <p>La Commission des relations du travail a certains pouvoirs tels que rejeter une plainte, rendre toute ordonnance, y compris une ordonnance provisoire propre à sauvegarder les droits des parties et rendre toute décision qu'elle juge appropriée (art 118 <i>Code du travail</i>).</p>		
<b>Sanctions</b>	<p>Le Tribunal peut enjoindre à l'employeur ou à l'administrateur général de prendre toutes les mesures nécessaires à la prise des sanctions disciplinaires allant du licenciement à la révocation, contre toute personne qui a exercé les représailles (art 21.8(1)).</p>	<p>Quiconque commet des représailles commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de 10 000 \$. (art 33(4) <i>Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public</i>)</p>	<p>Aucune sanction n'est prévue pour un fonctionnaire qui a exercé des représailles à l'encontre d'un fonctionnaire qui aurait fait une divulgation. Cependant, l'employeur doit prendre toute mesure que lui impose une décision de l'arbitre (art 39(3)).</p>	<p>Une personne qui exerce des représailles peut être passible d'une amende pouvant aller jusqu'à 10 000 \$ (art 35).</p>	<p>La personne qui contrevient au paragraphe 139(1) de la Loi s'expose à des mesures disciplinaires imposées par l'employeur, y compris la suspension ou le congédiement (art 143).</p>	<p>Quiconque exerce des mesures de représailles à l'endroit d'une personne qui signale un acte répréhensible est passible d'une amende entre 2 000 \$ et 10 000 \$ pour une personne physique et de 10 000 \$ à 250 000 \$ pour une personne morale. En cas de récidive le montant double (art 34).</p>	<p>Toute personne qui contrevient à la Loi et exerce des représailles est passible d'une amende pouvant aller jusqu'à 10 000 \$ (art 40).</p> <p>Celui qui commet un acte répréhensible pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi (art 4).</p>	<p>Une personne qui exerce des représailles peut être passible d'une amende pouvant aller jusqu'à 25 000 \$ pour une première offense et jusqu'à plus 100 000 \$ pour une récidive (art 49).</p>
<b>Moyens alternatifs de résolution de conflits</b>	<p><b>Bureau du commissaire</b> : La Loi prévoit un mécanisme de conciliation pour le règlement d'une plainte (art 20(2)).</p> <p><b>Tribunal</b> : La Loi n'y fait pas référence expressément.</p>	<p>Sur demande des parties, la Commission peut nommer un médiateur afin de les amener à s'entendre (art 95(1) <i>Loi sur les relations du travail</i>).</p>	<p>La Loi n'y fait pas référence expressément.</p>	<p>La Loi n'y fait pas référence expressément.</p>	<p>La Loi n'y fait pas référence expressément.</p>	<p>La commission peut, avec l'accord des parties, nommer une personne qui tente de régler la plainte à la satisfaction des parties (art 123.3 de la <i>Loi sur les normes du travail</i>).</p>	<p>La Loi n'y fait pas référence expressément.</p>	<p>Lorsqu'une plainte est déposée au commissaire, celui-ci peut prendre toute mesure qu'il juge appropriée afin de résoudre le litige à l'interne (art 17).</p>

<b>Contrôle judiciaire de la décision</b>	Une demande de contrôle judiciaire peut être présentée devant la Cour fédérale (51.2 (1)).	Il est possible de présenter une demande de contrôle judiciaire devant la Cour du Banc de la Reine (art 143 (6) de la <i>Loi sur les relations du travail</i> ).	Oui, il est possible de présenter une demande de contrôle judiciaire devant la Cour du Banc de la Reine.	Oui, il est possible de présenter une demande de contrôle judiciaire devant la Cour suprême de la Nouvelle-Écosse.	Oui, il est possible de présenter une demande de contrôle judiciaire devant la Cour divisionnaire de l'Ontario.	Oui, il est possible de présenter une demande de contrôle judiciaire devant la Cour supérieure du Québec.	Oui, il est possible de présenter une demande de contrôle judiciaire devant la Cour du Banc de la Reine de la Saskatchewan.	Mise à part sur une question de compétence, aucune procédure ou décision du commissaire ne peut être contestée, révisée, annulée ou remise en question devant aucune cours (art 52).
<b>Pouvoir d'adjuger les dépens</b>	Il n'y a aucune disposition explicite concernant le pouvoir d'adjuger les dépens.	Il n'y a aucune disposition explicite concernant le pouvoir d'adjuger les dépens.	Il n'y a aucune disposition explicite concernant le pouvoir d'adjuger les dépens.  Toutefois, l'employeur et le plaignant paient chacun la moitié de la rémunération et des frais de l'arbitre. Dans les cas où la Commission juge que des circonstances spéciales existent, celle-ci peut payer en tout ou en partie ces frais (art 40(1) et (2))	Il n'y a aucune disposition explicite concernant le pouvoir d'adjuger les dépens.	En vertu du paragraphe 140 (11) de la Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario, une commission ne peut pas rendre une ordonnance qui imposerait des dommages-intérêts punitifs ou adjugerait des dépens.	Il n'y a aucune disposition explicite concernant le pouvoir d'adjuger les dépens.	Il n'y a aucune disposition explicite concernant le pouvoir d'adjuger les dépens.	Il n'y a aucune disposition explicite concernant le pouvoir d'adjuger les dépens.