
2nd Session, 55th Legislature
New Brunswick
53-54 Elizabeth II, 2004-2005

2^e session, 55^e législature
Nouveau-Brunswick
53-54 Elizabeth II, 2004-2005

BILL
31

CIVIL SERVICE ACCOUNTABILITY ACT

Read first time: January 20, 2005

Read second time:

Committee:

Read third time:

PROJET DE LOI
31

**LOI SUR LA DÉNONCIATION DANS
LA FONCTION PUBLIQUE**

Première lecture : le 20 janvier 2005

Deuxième lecture :

Comité :

Troisième lecture :

MR. THOMAS J. BURKE

M. THOMAS J. BURKE

2005

BILL 31

PROJET DE LOI 31

**Civil Service
Accountability Act**

**Loi sur la dénonciation dans
la fonction publique**

Her Majesty, by and with the advice and consent of the Legislative Assembly of New Brunswick, enacts as follows:

Sa Majesté, sur l'avis et du consentement de l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick décrète :

1 In this Act,

1 Dans la présente loi,

“civil service” means all positions in the public service of the Province of New Brunswick to which persons are employed; (*fonction publique*)

« employé » désigne une personne employé dans la fonction publique de la province du Nouveau-Brunswick qui peut être, ou peut ne pas être, d'une nature continue; (*employee*)

“employee” means a person employed in the public service of the Province of New Brunswick whose employment may or may not be of a continuous nature; (*employé*)

« fonction publique » désigne tous les postes dans la fonction publique du Nouveau-Brunswick auxquels des personnes sont employées; (*civil service*)

“government wrong-doing” means

« information » désigne tout renseignement ou toute information, quelque soit le mode d'enregistrement, qu'ils soient imprimés, filmés, soit par des moyens électroniques ou autrement; (*information*)

(a) the unreasonable suppression of information of which public awareness and discussion would be in the public interest,

« informations publiques » désigne tout renseignement ou toute information qui ne pourrait pas, suite à une demande, être retenue en vertu de la *Loi sur le droit à l'information*; (*public information*)

(b) the dissemination by a government official of statements which that official knows, or ought to know, are false,

« méfait du gouvernement » désigne

(c) mismanagement, a gross waste of funds, an abuse of authority, a danger to health or safety or doing grave damage to the natural environment,

a) une suppression déraisonnable de l'information dont la connaissance publique et la discussion seraient dans l'intérêt public,

(d) the misleading of the Legislative Assembly or any officer of the Legislative Assembly,

(e) a violation of a law, rule or regulation; (*méfait du gouvernement*)

“information” means information, however recorded, whether in printed form, on film, by electronic means or otherwise; (*information*)

“Minister” means a member of the Executive Council and, in the case of a board, commission, foundation, agency, association or other body of persons not reporting directly to a Minister in respect to its day-to-day operations, means the chief executive officer; (*ministre*)

“Ombudsman” means the Ombudsman appointed pursuant to the *Ombudsman Act*; (*Ombudsman*)

“public information” means any information for which could not, upon application, be withheld under the *Right to Information Act*. (*informations publiques*)

2 The purpose of this Act is

(a) to provide for the disclosure of information by employees who reasonably believe that this information evidences government wrong-doing;

(b) to expand the role of the Ombudsman to serve as a vehicle for employees to disclose government wrong-doing; and

(c) to protect from employment reprisals employees who internally disclose information that the employee reasonably believes evidences government wrong-doing.

3 No employment reprisal shall be taken against an employee because the employee, pursuant to this Act, discloses information to the Ombudsman concerning a policy or practice of the government or a governmental agency.

4 An employee who has information which the employee reasonably believes evidences government wrong-doing may, in confidence, inform the Ombudsman of the existence of said information.

b) la diffusion par un fonctionnaire des déclarations que le fonctionnaire sait, ou devrait savoir, sont fausses;

c) une mauvaise gestion, un gaspillage flagrant, un abus de pouvoir, un danger à la santé ou à la sûreté, ou des dommages graves causés à l’environnement naturel;

d) induire l’Assemblée législative en erreur ainsi que tout fonctionnaire de l’Assemblée législative;

e) la violation d’une loi, d’une règle ou d’un règlement; (*government wrong-doing*)

« ministre » désigne un membre du Conseil exécutif et, dans le cas d’un conseil, d’une commission, d’une fondation, d’un organisme, d’une association ou toute autre personne qui ne se rapporte pas directement au ministre en ce qui concerne les activités quotidiennes, désigne le président; (*Minister*)

« Ombudsman » désigne l’Ombudsman nommé en vertu de la *Loi sur l’Ombudsman*. (*Ombudsman*)

2 L’objet de la présente loi est de

a) subvenir aux besoins de la divulgation des employés qui ont des motifs raisonnables de croire que cette information témoigne d’un méfait commis par le gouvernement;

b) élargir le rôle de l’Ombudsman de sorte qu’il devienne un véhicule pour les employés qui divulguent un méfait commis par le gouvernement; et

c) protéger les employés, qui ont des motifs raisonnables de croire que l’information témoigne d’un méfait commis par le gouvernement, des représailles d’emploi.

3 Aucune représaille d’emploi ne sera prise contre un employé si l’employé, en vertu de la présente loi, divulgue de l’information à l’Ombudsman concernant une politique ou une pratique du gouvernement ou d’un organisme gouvernemental.

4 Un employé qui a de l’information dont il croit être des motifs raisonnables témoigne d’un méfait commis par le gouvernement peut, en confiance, informer l’Ombudsman de l’existence de l’information en question.

5 The Ombudsman may refuse to investigate the existence of information where

- (a) there is no reasonable basis to believe that the information is true;
- (b) the employee is making claims which are frivolous or vexatious;
- (c) there is a no *prima facie* reason for public disclosure of the information; or
- (d) the public interest in disclosure is not more than minimal.

6(1) Where an employee discloses information to the Ombudsman pursuant to section 4, the Ombudsman shall

- (a) conduct an investigation of the information disclosed by the employee and any related matters;
- (b) not reveal, in any way, shape or form, the name of the employee who has revealed such information unless ordered by a court of competent jurisdiction, or unless the employee has consented; and
- (c) within 30 days submit a written report to the Deputy Minister of the relevant department or head of the relevant government agency, commission, committee or department, setting forth the findings of the investigation.

6(2) A report required pursuant to subsection (1) shall include

- (a) a summary of the information that initiated the investigation;
- (b) a description of the conduct of the investigation;
- (c) a summary of the evidence obtained from the investigation;
- (d) a listing of any violation or apparent violation of any law, rule or regulation, mismanagement, gross waste of funds, abuse of authority, danger to public health or safety, grave damage to the natural environment or other wrong-doing that was discovered in the course of the investigation; and

5 L'Ombudsman peut refuser d'enquêter sur l'existence de l'information lorsque :

- a) il n'existe pas de base raisonnable pour croire que l'information est vraie,
- b) l'employé fait des demandes qui sont frivoles ou vexatoires,
- c) il n'existe pas de raisons qui *prima facie* demande une divulgation publique de l'information,
- d) l'intérêt public dans la divulgation n'est pas plus que minime.

6(1) Lorsqu'un employé divulgue de l'information à l'Ombudsman en vertu de l'article 4, l'Ombudsman

- a) fait une enquête concernant l'information divulguée par les employés ou concernant toutes autres questions liées;
- b) ne divulgue jamais le nom de l'employé qui a divulgué cette information à moins qu'un tribunal de juridiction compétente l'ordonne, ou à moins que l'employé y ait consenti; et
- c) dans un délai de trente jours, remet un rapport écrit au sous-ministre du ministère approprié ou le responsable de l'organisme gouvernemental, de la commission, du comité ou du ministère approprié, qui explique les résultats de son enquête.

6(2) Un rapport requis en vertu du paragraphe (1) comprend :

- a) un résumé de l'information qui a initié l'enquête;
- b) une description de la manière dont l'enquête a été menée;
- c) un résumé de la preuve obtenue lors de l'enquête;
- d) une liste de toute violation ou violation apparente de toute loi, règle ou règlement, de mauvaise gestion, de gaspillage flagrant, d'abus de pouvoir, de danger à la santé ou à la sécurité ou des dommages graves causés à l'environnement naturel ou tout autre méfait qui a été découvert lors de l'enquête;

(e) a description of the corrective action which needs to be taken.

7(1) The Ombudsman may make available to the public files containing any information disclosed to the Ombudsman pursuant to section 4 and any report by the Ombudsman pursuant to section 6 except when

(a) in the opinion of the Ombudsman the public interest in obtaining access to the file is minimal;

(b) in the opinion of the Ombudsman there is a compelling reason in the public interest to withhold some or all of the information; or

(c) the release of the information may prejudice an innocent third party.

7(2) The Ombudsman may make any information under subsection (1) publicly available through any means deemed by the Ombudsman to be in the public interest.

8 Where any government official refuses to disclose relevant information to the Ombudsman, the Ombudsman shall forthwith make an application to a court of competent jurisdiction for an order that the information be disclosed to the Ombudsman.

9(1) The office of the Ombudsman shall arrange legal counsel for an employee who

(a) seeks advice relating to the rights and obligations of employees who disclose information to the Ombudsman or to any other person referred to in this Act;

(b) discloses information referred to in this Act to the Ombudsman.

9(2) Except on a trial for perjury committed by an employee who has disclosed information, evidence given by any employee disclosing information under this Act before the Ombudsman is not admissible against the employee in any court or in any proceedings of a judicial nature, unless ordered by a court of competent jurisdiction.

9(3) No action for discovery lies against the Ombudsman.

e) une description de l'action corrective qui doit être prise.

7(1) L'Ombudsman peut rendre publique les dossiers qui contiennent toute information qui lui a été divulguée en vertu de l'article 4 et tout rapport fait par l'Ombudsman en vertu de l'article 6, sauf lorsque

a) l'Ombudsman est d'avis que l'intérêt public concernant l'accès au dossier est minime; ou

b) l'Ombudsman est d'avis qu'il existe une raison irrésistible quant à l'intérêt public de retenir une partie de, ou toute, l'information; ou

c) l'information pourrait, si rendue publique, nuire à une tierce partie innocente.

7(2) L'Ombudsman peut rendre toute information en vertu du paragraphe (1) disponible au public par des moyens qui, selon l'Ombudsman, sont dans l'intérêt du public.

8 Lorsqu'un fonctionnaire refuse de divulguer de l'information pertinente à l'Ombudsman, l'Ombudsman fait immédiatement une demande à une cours d'une juridiction compétente pour une ordonnance qui exige que l'information soit divulguée à l'Ombudsman.

9(1) Le Bureau de l'Ombudsman prend des dispositions pour qu'un employé ait accès à un conseiller juridique si l'employé

a) cherche des conseils concernant les droits et les obligations des employés qui divulguent de l'information à l'Ombudsman ou à toute autre personne à laquelle la présente loi fait référence;

b) divulgue de l'information à laquelle la *Loi sur l'Ombudsman* fait référence.

9(2) Sauf dans le cas d'un procès pour parjure commis par l'employé qui a divulgué l'information, la preuve apportée par tout employé en vertu de la présente loi devant l'Ombudsman n'est pas admissible à contre cet employé devant un tribunal ou dans des procédures de nature judiciaire, à moins qu'un tribunal de juridiction compétente l'ordonne.

9(3) Aucune action de découverte ne peut être intentée contre l'Ombudsman.

10(1) Where an employee alleges that a Minister or a head of a department or an agency has taken an employment reprisal as a result of the employee disclosing information pursuant to this Act, the employee may grieve the matter in accordance with the grievance procedures provided in the collective agreement or, if the employee is not represented, may bring a complaint before the Labour and Employment Board.

10(2) If an employee who may bring a complaint under this Act before the Labour and Employment Board brings such a complaint, the Board may

- (a) determine if there has been employment reprisal against the employee in violation of this Act; and
- (b) order such remedies as the Board may see fit.

11 The Ombudsman shall, within such time as is reasonably practicable after the end of each year, prepare and submit to the Legislative Assembly, a report concerning the activities of the Ombudsman relating to this Act in the preceding year, which shall include a summary of all investigations conducted pursuant to subsection 6(1).

12 *This Act or any provision of it comes into force on a day or days to fixed by proclamation.*

10(1) Lorsque l'employé allègue qu'un ministre ou un responsable d'un ministère ou d'un organisme a pris des représailles d'emploi en raison de la divulgation de l'employé en vertu de la présente loi, l'employé peut porter plainte conformément à la procédure de la convention collective ou, si l'employé n'est pas représenté, peut porter plainte à la Commission du travail et de l'emploi.

10(2) Si un employé qui peut faire une plainte à la Commission du travail et de l'emploi en vertu de la présente loi en fait une, la Commission peut

- a) déterminer s'il y a eu des représailles d'emploi prises contre l'employé en violation de la présente loi;
- b) faire des ordonnances qui, selon la Commission, sont appropriées.

11 Dans les meilleurs délais après la fin de chaque année, l'Ombudsman présente à l'Assemblée législative, un rapport des activités de l'Ombudsman relié à la présente loi pour l'année précédente, qui comprend un résumé de toutes les enquêtes menées conformément au paragraphe 6(1).

12 *La présente loi ou l'une quelconque de ses dispositions entre en vigueur à la date ou aux dates fixées par proclamation.*