

C-206

First Session, Thirty-seventh Parliament,
49 Elizabeth II, 2001

HOUSE OF COMMONS OF CANADA

BILL C-206

An Act respecting the protection of whistle blowers and to amend the Auditor General Act, the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Public Service Staff Relations Act

First reading, February 2, 2001

C-206

Première session, trente-septième législature,
49 Elizabeth II, 2001

CHAMBRE DES COMMUNES DU CANADA

PROJET DE LOI C-206

Loi concernant la protection des dénonciateurs et modifiant la Loi sur le vérificateur général, la Loi sur les relations de travail au Parlement et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

Première lecture le 2 février 2001

MR. MARTIN (*Winnipeg Centre*)

M. MARTIN (*Winnipeg-Centre*)

SUMMARY

The purpose of this enactment is to protect members of the Public Service of Canada from retaliation for making, in good faith, allegations of wrongdoing and to provide a means for making such allegations in confidence to the Auditor General. The Auditor General may determine that the report is without substance or made in bad faith, may investigate and report on the matter to the responsible minister and shall report any substantive matter and the response of the minister to Parliament. Under the present practices of the House of Commons such a report could be referred to a committee by the House.

The employee is protected from disciplinary action provided the report is made in good faith. Mistakes made by the employee as to facts or conclusions are not in themselves evidence of bad faith.

SOMMAIRE

Ce texte a pour objet de protéger les fonctionnaires fédéraux de représailles pour avoir dénoncé, de bonne foi, certains abus et de pourvoir à un moyen de porter plainte de façon confidentielle au vérificateur général. Ce dernier peut juger la dénonciation futile ou faite de mauvaise foi. Il peut aussi faire enquête et signaler l'objet de la dénonciation au ministre dont ce sujet relève. Il doit, en outre, dans un rapport au Parlement, signaler l'objet de toute dénonciation fondée et indiquer la réponse fournie par le ministre en cause. En vertu des pratiques actuellement en vigueur à la Chambre des communes, un tel rapport pourrait être déferé à un comité des Communes.

Le fonctionnaire auteur de la dénonciation est à l'abri de sanctions s'il a agi de bonne foi. Une erreur de la part du fonctionnaire sur les faits ou les conclusions ne constitue pas, à elle seule, une preuve de mauvaise foi.

All parliamentary publications are available on the
Parliamentary Internet Parlementaire
at the following address:
<http://www.parl.gc.ca>

Toutes les publications parlementaires sont disponibles sur le
réseau électronique « Parliamentary Internet Parlementaire »
à l'adresse suivante:
<http://www.parl.gc.ca>

BILL C-206

PROJET DE LOI C-206

An Act respecting the protection of whistle blowers and to amend the Auditor General Act, the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Public Service Staff Relations Act

Loi concernant la protection des dénonciateurs et modifiant la Loi sur le vérificateur général, la Loi sur les relations de travail au Parlement et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

Her Majesty, by and with the advice and consent of the Senate and House of Commons of Canada, enacts as follows:

Sa Majesté, sur l'avis et avec le consentement du Sénat et de la Chambre des communes du Canada, édicte :

SHORT TITLE

TITRE ABRÉGÉ

Short title

1. This Act may be cited as the *Whistle Blowers Protection Act*.

1. *Loi sur la protection des dénonciateurs.*

Titre abrégé

5

PURPOSE OF ACT

OBJET

Purpose of Act

2. The purpose of this Act is to protect members of the Public Service of Canada from retaliation for making, in good faith, allegations of wrongdoing and to provide a means for making the allegations in confidence to an independent officer who will investigate them and report to Parliament any problems that are confirmed but not corrected.

2. La présente loi a pour objet de protéger les fonctionnaires de la fonction publique contre des mesures de représailles pour avoir, de bonne foi, dénoncé certains abus et de pourvoir à un moyen de dénoncer ces abus de façon confidentielle à un agent indépendant qui pourra mener des enquêtes à leur sujet et faire rapport au Parlement relativement à toute irrégularité vérifiée et non corrigée.

Objet

10

Definitions

INTERPRETATION

DÉFINITIONS

3. The definitions in this section apply in this Act.

3. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

Définitions

“Auditor General”
« vérificateur général »

“Auditor General” means the Auditor General of Canada.

« abus » Acte ou omission ayant l'une ou l'autre des caractéristiques suivantes :

« abus »
“wrongful act”

“employee”
« fonctionnaire »

“employee” means a person who is an employee within the meaning of the *Public Service Staff Relations Act* or the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act*.

a) il constitue une infraction à une loi fédérale, à une loi provinciale ou à un texte réglementaire découlant d'une telle loi;

b) il risque d'entraîner un gaspillage considérable de fonds publics;

c) il risque de compromettre soit la santé publique, soit la sécurité, soit l'environnement;

“Public Service”
« fonction publique »

“Public Service” means the parts of the public service of Canada to which the *Public Service Staff Relations Act* or the *Parliamentary*

25

<p>“wrongful act” « abus »</p>	<p>ry <i>Employment and Staff Relations Act</i> apply. “wrongful act” means an act or omission that is</p> <p>(a) an offence against an Act of the Parliament of Canada or of the legislature of a province or any instrument issued under the authority of any such Act;</p> <p>(b) likely to cause a significant waste of public money;</p> <p>(c) likely to endanger public health or safety or the environment; or</p> <p>(d) a breach of an established public policy or directive in the written record of the Public Service.</p>	<p>d) il constitue un manquement à une politique ou à une directive publique et confirmée dans les documents de la fonction publique.</p> <p>5 « fonction publique » Secteurs de l’administration publique fédérale auxquels s’applique la <i>Loi sur les relations de travail dans la fonction publique</i> ou la <i>Loi sur les relations de travail au Parlement</i>.</p> <p>10 « fonctionnaire » Fonctionnaire au sens de ce terme dans la <i>Loi sur les relations de travail dans la fonction publique</i> ou employé au sens de ce terme dans la <i>Loi sur les relations de travail au Parlement</i>.</p> <p>15 « vérificateur général » Le vérificateur général du Canada.</p>	<p>5 « fonction publique » “Public Service”</p> <p>10 « fonctionnaire » “employee”</p> <p>15 « vérificateur général » “Auditor General”</p>
------------------------------------	--	---	---

REPORT BY EMPLOYEE

DÉNONCIATION

<p>Report by employee</p>	<p>4. (1) An employee who has reason to believe that an official in the Public Service has committed or has indicated an intention to commit a wrongful act may send a report on the matter to the Auditor General in writing, identifying the employee and stating the precise grounds on which the employee believes</p> <p>(a) the act or omission is a wrongful act; and</p> <p>(b) the act or omission has been committed or will be committed.</p>	<p>4. (1) Un fonctionnaire qui a des motifs de croire qu’une personne en autorité dans la fonction publique a commis ou s’appête à commettre un abus peut transmettre par écrit au vérificateur général une dénonciation dans laquelle il fournit son identité et indique les motifs précis qu’il a de croire qu’un acte ou une omission a été commis ou est sur le point de l’être et que cet acte ou cette omission constitue un abus.</p>	<p>Dénonciation</p>
<p>Initial review</p>	<p>(2) The Auditor General, on receiving a report under subsection (1), shall review the report, may ask the employee for further information and may make such further enquiries as are necessary in the opinion of the Auditor General.</p>	<p>(2) Sur réception d’une dénonciation transmise en conformité du paragraphe (1), le vérificateur général l’examine et peut demander des renseignements additionnels au fonctionnaire qui la lui a transmise et procéder à toute autre forme d’enquête qu’il estime nécessaire.</p>	<p>Examen de la dénonciation</p>
<p>Section 13 of the Auditor General Act</p>	<p>5. (1) Section 13 of the <i>Auditor General Act</i> applies to any inquiry made by the Auditor General under this Act.</p>	<p>5. (1) L’article 13 de la <i>Loi sur le vérificateur général</i> s’applique à toute enquête à laquelle le vérificateur général procède pour l’application de la présente loi.</p>	<p>Application de l’article 13 de la <i>Loi sur le vérificateur général</i></p>
<p>Functions</p>	<p>(2) The functions of the Auditor General under this Act are within the work of the office of the Auditor General for the purposes of the <i>Auditor General Act</i>.</p>	<p>(2) Les attributions conférées au vérificateur général par la présente loi font partie des fonctions de son bureau pour l’application de la <i>Loi sur le vérificateur général</i>.</p>	<p>Attributions</p>
<p>Report rejected</p>	<p>6. (1) If the Auditor General is of the opinion that the matter reported</p>	<p>6. (1) Le vérificateur général peut rejeter une dénonciation s’il est d’avis :</p>	<p>Rejet de la dénonciation</p>

	<p>(a) is trivial or vexatious,</p> <p>(b) has not and is not likely to result in the commission of a wrongful act, or</p> <p>(c) was not made in good faith,</p> <p>the Auditor General shall so advise the employee and take no further action on the matter.</p>	<p>a) qu'elle est vexatoire ou que l'objet en est trivial;</p> <p>b) que son objet ne constitue pas un abus, ni ne risque de donner lieu à un abus;</p> <p>c) qu'elle n'a pas été faite de bonne foi.</p> <p>Dans chacun de ces cas, le vérificateur général avise l'employé de sa conclusion et clôt le dossier de l'affaire.</p>	
Mistake	<p>(2) A report is not made in bad faith solely on the grounds that it is based on mistaken facts.</p>	<p>(2) Une dénonciation ne procède pas de la mauvaise foi pour le seul motif qu'elle est fondée sur une erreur de fait.</p>	Erreur
False or misleading statement	<p>(3) If the report contains any statement the employee knew to be false or misleading at the time it was made, the Auditor General may determine that the report was made in bad faith.</p>	<p>(3) Si la dénonciation d'un fonctionnaire comporte des déclarations que ce dernier savait fausses ou trompeuses au moment où il les a faites, le vérificateur général peut en déduire que la dénonciation procède de la mauvaise foi.</p>	Déclaration fausse ou trompeuse
Good faith	<p>(4) An employee shall be presumed not to act in good faith where, in making a disclosure referred to in subsection (1), the employee violates any statute of the Parliament of Canada or a rule of law protecting privileged communications as between solicitor and client, unless the Auditor General determines on a balance of probabilities that the violation was prompted by reasonable concerns for public health or safety.</p>	<p>(4) Un employé est présumé ne pas agir de bonne foi si, en faisant une révélation visée au paragraphe (1), il viole une loi fédérale ou une règle de droit protégeant des communications confidentielles comme celles entre un avocat et son client, à moins que le vérificateur général n'en déduise, selon la prépondérance des probabilités, que des motifs raisonnables de préoccupation au sujet de la santé ou de la sécurité publiques ont été la cause de la violation.</p>	Bonne foi
Breach of oath	<p>(5) A report to the Auditor General by an employee in good faith pursuant to section 4 is not a breach of any oath of office or loyalty or secrecy taken by the employee.</p>	<p>(5) La transmission au vérificateur général d'une dénonciation faite par un fonctionnaire conformément à l'article 4, si la dénonciation est faite de bonne foi, ne constitue pas une violation du serment professionnel ou du serment de secret souscrit par le fonctionnaire.</p>	Violation du serment
Report accepted	<p>7. (1) If the Auditor General is of the opinion that</p> <p>(a) the matter reported is one of substance and has or is likely to result in the commission of a wrongful act, and</p> <p>(b) the report was made in good faith,</p> <p>the Auditor General shall so advise the employee, make whatever further inquiries are necessary to ascertain the details of the matter and make a report on the matter to the minister of the Crown responsible for the matter.</p>	<p>7. (1) Si le vérificateur général est d'avis que l'objet d'une dénonciation est valable, que la dénonciation a été faite de bonne foi et que cet objet donne ou donnera vraisemblablement lieu à un abus, il informe le fonctionnaire de sa conclusion, il procède à toute enquête qu'il juge nécessaire pour vérifier les détails relatifs à l'objet de la dénonciation et fait rapport au ministre de la Couronne chargé du domaine dont relève l'objet de la dénonciation.</p>	Traitement de la dénonciation

Response by minister	(2) A minister who receives a report under subsection (1) shall investigate the matter and make a response to the Auditor General advising of any action the minister has taken or will take to deal with the matter.	(2) Le ministre qui reçoit un rapport sous le régime du paragraphe (1) fait enquête sur le sujet et répond au vérificateur général, lui indiquant les mesures qu'il a prises ou entend prendre pour régler la situation.	Réponse du ministre
Report to Parliament	(3) The Auditor General shall make a report to Parliament of the substance of the report made by the employee and the response made by the minister in the manner provided by section 7 or 8 of the <i>Auditor General Act</i> .	(3) Le vérificateur général fait rapport au Parlement de la dénonciation transmise par le fonctionnaire et de la réponse fournie par le ministre selon les modalités prévues à l'article 7 ou 8 de la <i>Loi sur le vérificateur général</i> .	Rapport au Parlement
Annual report	(4) The Auditor General shall include in the annual report to Parliament made pursuant to the <i>Auditor General Act</i> a statement of activity under this Act including (a) the number of reports received pursuant to this Act; (b) the number of reports rejected pursuant to section 6; (c) the number of reports communicated to a minister; (d) the number of reports that on inquiry were found to have substance; (e) the number of reports that are still under inquiry; and (f) the number of reports that on inquiry were found to have substance and in respect of which action satisfactory to the Auditor General has not been taken.	(4) Le vérificateur général fait état, dans son rapport annuel, des activités découlant de l'application de la présente loi, en y mentionnant : a) le nombre de dénonciations qu'il a reçues en vertu de la présente loi; b) le nombre de dénonciations rejetées en vertu de l'article 6; c) le nombre de dénonciations pour lesquelles il a fait rapport à un ministre; d) le nombre de dénonciations jugées fondées après enquête; e) le nombre de dénonciations qui font encore l'objet d'une enquête; f) le nombre de dénonciations dont l'objet était sérieux et pour lesquelles le vérificateur général a jugé qu'il n'y avait pas eu de mesure de correction satisfaisante.	Rapport annuel
	PROHIBITIONS	INTERDICTIONS	
No disciplinary action	8. (1) No person shall subject an employee to any disciplinary action resulting in a demotion, suspension, dismissal, financial penalty, loss of seniority, advancement or opportunity in the Public Service on the grounds of having made a report in good faith under section 4.	8. (1) Il est interdit d'imposer à un fonctionnaire quelque punition que ce soit sous forme de mesure disciplinaire entraînant la rétrogradation, la suspension, le congédiement, une sanction pécuniaire, la perte d'ancienneté, d'avancement ou de quelque autre avantage lié à son emploi au sein de la fonction publique pour avoir transmis de bonne foi une dénonciation conformément à l'article 4.	Immunité
Presumption	(2) Where a person takes disciplinary action of a type described in subsection (1) against an employee within the year following receipt by the Auditor General of Canada of a report sent by the employee under section 4, the person shall be deemed, in the absence of a preponderance of evidence to the contrary, to have taken such disciplinary action against the	(2) Quiconque impose à un fonctionnaire une mesure disciplinaire visée au paragraphe (1) dans l'année suivant la réception par le vérificateur général du Canada d'une dénonciation faite conformément à l'article 4 est réputé, sauf preuve contraire — faite par prépondérance des probabilités —, avoir imposé cette mesure disciplinaire au fonction-	Présomption

employee solely because the employee sent the report to the Auditor General of Canada.

naire uniquement parce que le fonctionnaire a transmis une telle dénonciation au vérificateur général du Canada.

No mention in reference

(3) No member of the Public Service shall divulge to any person the existence or nature of a report made by an employee pursuant to section 4 in such a way as to identify the employee or mention it in any oral or written report, reference or other communication made or given with respect to the employee.

(3) Nul fonctionnaire ne peut divulguer à autrui le fait ou la nature d'une dénonciation transmise par un fonctionnaire conformément à l'article 4, de manière à identifier l'auteur de la dénonciation, ni en faire état dans tout rapport oral ou écrit, recommandation ou autre communication concernant cet auteur de la dénonciation.

Interdiction de divulguer

False information

(4) No employee or other person shall give false information to the Auditor General under section 4.

(4) Il est interdit à quiconque de communiquer de faux renseignements au vérificateur général sous le régime de l'article 4.

Faux renseignements

OFFENCES AND PUNISHMENT

INFRACTIONS ET PEINE

Offences and punishment

9. (1) A person who contravenes a provision of subsection 8(1), (3) or (4) of this Act is guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine not exceeding \$5000.

9. (1) Quiconque contrevient aux paragraphes 8(1), (3) ou (4) commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire une amende maximale de 5 000 \$.

Infractions

For greater certainty

(2) For greater certainty, the fact that proceedings have been brought under subsection (1) does not preclude recourse to any grievance proceedings provided for under an Act of Parliament and based on the same facts alleged in the proceedings under subsection (1).

(2) Il demeure entendu que toute poursuite intentée en vertu du paragraphe (1) n'exclut pas le recours à toute procédure de griefs en vertu d'une loi fédérale et fondé sur les mêmes faits que ceux allégués dans la poursuite.

Précision

R.S., 1985, c. A-17 1995, c. 43, s. 3 1994, c. 32, ss. 1 and 2

AUDITOR GENERAL ACT

LOI SUR LE VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL

L.R., 1985, ch. A-17 1995, ch. 43, art. 3 1994, ch. 32, art. 1, 2

10. Section 7 of the Auditor General Act is amended by adding the following after subsection (2):

10. L'article 7 de la Loi sur le vérificateur général est modifié par adjonction, après le paragraphe (2), de ce qui suit :

Annual report

(2.1) In the annual report referred to in subsection (1), the Auditor General shall include an analysis of the administration and operation of the *Whistle Blowers Protection Act* with recommendations pertaining to the continuation of this Act and the changes required thereto, if any.

(2.1) Dans le rapport annuel visé au paragraphe (1), le vérificateur général fait notamment état des conséquences de l'application de la *Loi sur la protection des dénonciateurs* ainsi que de ses recommandations quant au maintien en vigueur de cette loi et des modifications à y apporter.

Rapport annuel

R.S., 1985, c. 33 (2nd supp.)

PARLIAMENTARY EMPLOYMENT AND STAFF RELATIONS ACT

LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL AU PARLEMENT

L.R., 1985, ch. 33 (2e suppl.)

11. Section 62 of the Parliamentary Employment and Staff Relations Act is amended by adding the following after subsection (1):

11. L'article 62 de la Loi sur les relations de travail au Parlement est modifié par adjonction, après le paragraphe (1), de ce qui suit :

Right of employee

(1.1) Subject to subsection (1.2) and, for greater certainty, where an employee feels aggrieved as a result of any disciplinary action against the employee resulting in a demotion, suspension, dismissal, financial penalty, loss of seniority, advancement or opportunity related to the employee's employment on the grounds of having made a report in good faith in accordance with section 4 of the *Whistle Blowers Protection Act*, the employee is entitled to present a grievance under subsection (1) at each of the levels, up to and including the final level, in the grievance process provided for by this Act.

(1.1) Sous réserve du paragraphe (1.2), il demeure entendu qu'en vertu du paragraphe (1) l'employé a le droit de présenter un grief à tous les paliers de la procédure prévue à cette fin par la présente loi, lorsqu'il s'estime lésé par l'imposition à son endroit d'une mesure disciplinaire entraînant la rétrogradation, la suspension, le congédiement, une sanction pécuniaire, ou la perte d'ancienneté, d'avancement ou de quelque autre avantage lié à son emploi pour avoir transmis de bonne foi une dénonciation conformément à l'article 4 de la *Loi sur la protection des dénonciateurs*.

Droit des employés

Presumption

(1.2) An employee who presents a grievance with respect to any disciplinary action that, in the opinion of the employee, was taken in the circumstances referred to in subsection (1.1) shall receive the benefit of the presumption set out in subsection 8(2) of the *Whistle Blowers Protection Act*.

(1.2) L'employé qui présente un grief à l'encontre d'une mesure disciplinaire qui, à son avis, lui a été imposée dans les conditions visées au paragraphe (1.1) bénéficie de la présomption visée au paragraphe 8(2) de la *Loi sur la protection des dénonciateurs*.

Présomption

12. (1) Subsection 63(1) of the Act is replaced by the following:

12. (1) Le paragraphe 63(1) de la même loi est remplacé par ce qui suit :

Reference of grievance to adjudication

63. (1) Where an employee has presented a grievance, up to and including the final level in the grievance process, with respect to

63. (1) Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, un employé peut renvoyer à l'arbitrage tout grief portant sur :

Renvoi d'un grief à l'arbitrage

(a) the interpretation or application in respect of the employee of a provision of a collective agreement or an arbitral award,

a) l'interprétation ou l'application, à son endroit, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;

(a.1) in the case of an employee who feels aggrieved as a result of any disciplinary action referred to in subsection 62(1.1) on the grounds of having made a report in good faith under section 4 of the *Whistle Blowers Protection Act*, the disciplinary action,

a.1) dans le cas d'un employé qui s'estime lésé par l'imposition à son endroit d'une mesure disciplinaire visée au paragraphe 62(1.1) pour avoir transmis de bonne foi une dénonciation conformément à l'article 4 de la *Loi sur la protection des dénonciateurs*, la mesure disciplinaire en question;

(b) disciplinary action — other than a disciplinary action referred to in subsection 62(1.1) — against the employee resulting in suspension or a financial penalty,

b) une mesure disciplinaire — autre que celle visée au paragraphe 62(1.1) — prise contre lui entraînant la suspension ou une sanction pécuniaire;

(c) the termination of employment of the employee — other than the dismissal re-

ferred to in subsection 62(1.1) or rejection on probation in respect of an initial appointment,

(d) demotion of the employee — other than the demotion referred to in subsection 62(1.1),

(e) where the employee has been denied an appointment, the employer’s evaluation of the skill, fitness and ability of the employee with respect to the employee’s qualification for the appointment, or

(f) subject to subsection 5(3), the employer’s classification of the employee,

and the grievance has not been dealt with to the satisfaction of the employee, the employee may refer the grievance to adjudication.

(2) Section 63 of the Act is amended by adding the following after subsection (3):

(4) An employee who refers to adjudication a grievance with respect to any disciplinary action that, in the opinion of the employee, was taken in the circumstances referred to in subsection 62(1.1) shall receive the benefit of the presumption set out in subsection 8(2) of the *Whistle Blowers Protection Act*.

13. Section 66.1 of the Act is replaced by the following:

66.1 An adjudicator has, for the purposes of the adjudication of a grievance respecting a matter referred to in paragraph 63(1)(a), (a.1), (b) or (c) that is referred to adjudication, the powers that the Board has under section 15, other than paragraph 15(e) or (f), in relation to the hearing or determination of a proceeding before it.

14. Section 67 of the Act is amended by adding the following after subsection (2):

(2.1) Where an employee has referred a grievance under subsection 62(1.1) in relation to a disciplinary action to an adjudicator, the adjudicator may, if the adjudicator finds that the employee has suffered in respect of feelings or self-respect as a result of the disciplinary action, and in addition to any other order the adjudicator may make, order

c) son congédiement — autre que celui visé au paragraphe 62(1.1) —, à l’exception du renvoi à la suite d’une période de stage consécutive à une première nomination;

d) sa rétrogradation — autre que celle visée au paragraphe 62(1.1) —;

e) en cas de refus de nomination, l’évaluation de l’employeur sur son aptitude vis-à-vis des exigences du poste;

f) sous réserve du paragraphe 5(3), sa classification par l’employeur.

(2) L’article 63 de la même loi est modifié par adjonction, après le paragraphe (3), de ce qui suit :

(4) L’employé qui renvoie à l’arbitrage un grief à l’encontre d’une mesure disciplinaire dont il estime qu’elle lui a été imposée dans les conditions visées au paragraphe 62(1.1) bénéficie de la présomption visée au paragraphe 8(2) de la *Loi sur la protection des dénoncia-*

13. L’article 66.1 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

66.1 Dans le cas d’un grief qui peut être renvoyé à l’arbitrage au titre des alinéas 63(1)a), a.1), b) ou c), l’arbitre est investi des pouvoirs de la Commission prévus aux alinéas 15a) à d) pour l’audition ou le règlement de tout grief qui lui est soumis.

14. L’article 67 de la même loi est modifié par adjonction, après le paragraphe (2), de ce qui suit :

(2.1) En jugeant un grief visé au paragraphe 62(1.1), en plus de toute autre décision, l’arbitre peut ordonner à l’employeur qui a imposé à l’employé la mesure disciplinaire faisant l’objet du grief de payer à l’employé une indemnité maximale de cinq mille dollars, si l’arbitre en vient à la conclusion que l’employé en a souffert un préjudice moral.

Presumption

added, 1992, c. 1, s. 111

Powers of adjudicator

Special compensation

Présomption

ajouté, 1992, ch. 1, art. 111

Pouvoirs de l’arbitre

Indemnité spéciale

the employer who took the disciplinary action to pay such compensation to the employee, not exceeding five thousand dollars, as the adjudicator may determine.

15. Section 84 of the Act is renumbered as subsection 84(1) and is amended by adding the following after that subsection:

(2) The annual report shall include the number of grievances referred to adjudication under paragraph 63(1)(a.1).

Annual report

15. L'article 84 de la même loi devient le paragraphe 84(1) et est modifié par adjonction de ce qui suit :

(2) Le rapport annuel contient notamment une mention du nombre de griefs ayant été renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 63(1)a.1).

Rapport annuel

R.S., 1985, c. P-35

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS ACT

LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

L.R., 1985, ch. P-35

16. Section 91 of the *Public Service Staff Relations Act* is amended by adding the following after subsection (1):

(1.1) Subject to subsection (1.2) and for greater certainty, where an employee feels aggrieved as a result of any disciplinary action against the employee resulting in a demotion, suspension, termination of employment, financial penalty, loss of seniority, advancement or opportunity related to the employee's employment on the grounds of having made a report in good faith in accordance with section 4 of the *Whistle Blowers Protection Act*, the employee is entitled to present a grievance under subsection (1) at each of the levels, up to and including the final level, in the grievance process provided for by this Act.

Right of employee

16. L'article 91 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* est modifié par adjonction, après le paragraphe (1), de ce qui suit :

(1.1) Sous réserve du paragraphe (1.2), il demeure entendu qu'en vertu du paragraphe (1) le fonctionnaire a le droit de présenter un grief à tous les paliers de la procédure prévue à cette fin par la présente loi lorsqu'il s'estime lésé par l'imposition à son endroit d'une mesure disciplinaire entraînant la rétrogradation, la suspension, le licenciement, une sanction pécuniaire, ou la perte d'ancienneté, d'avancement ou de quelque autre avantage lié à son emploi pour avoir transmis de bonne foi une dénonciation conformément à l'article 4 de la *Loi sur la protection des dénonciateurs*.

Droit du fonctionnaire

Presumption

(1.2) An employee who presents a grievance with respect to any disciplinary action that, in the opinion of the employee, was taken in the circumstances set out in subsection (1.1) shall receive the benefit of the presumption set out in subsection 8(2) of the *Whistle Blowers Protection Act*.

(1.2) Le fonctionnaire qui présente un grief à l'encontre d'une mesure disciplinaire qui, à son avis, lui a été imposée dans les conditions visées au paragraphe (1.1) bénéficie de la présomption visée au paragraphe 8(2) de la *Loi sur la protection des dénonciateurs*.

Présomption

1992, c. 54, s. 68

17. (1) Subsection 92(1) of the Act is replaced by the following:

92. (1) Where an employee has presented a grievance, up to and including the final level in the grievance process, with respect to
(a) the interpretation or application in respect of the employee of a provision of a collective agreement or an arbitral award;

Reference of grievance to adjudication

17. (1) Le paragraphe 92(1) de la même loi est remplacé par ce qui suit :

92. (1) Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, un fonctionnaire peut renvoyer à l'arbitrage tout grief portant sur :
a) l'interprétation ou l'application, à son endroit, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;

1992, ch. 54, art. 68

Renvoi d'un grief à l'arbitrage

(a.1) in the case of an employee who feels aggrieved as a result of any disciplinary action referred to in subsection 91(1.1) on the grounds of having made a report under section 4 of the *Whistle Blowers Protection Act*, the disciplinary action;

(b) in the case of an employee in a department or other portion of the public service of Canada specified in Part I of Schedule I or designated pursuant to subsection (4), any disciplinary action — other than an action described in subsection 91(1.1) — against the employee resulting in

(i) suspension or a financial penalty or a termination of employment, or

(ii) a demotion referred to in paragraph 11(2)(f) or (g) of the *Financial Administration Act*, or

(c) in any other case, disciplinary action resulting in termination of an employment, suspension or a financial penalty,

and the grievance has not been dealt with to the satisfaction of the employee, the employee may, subject to subsection (2), refer the grievance to adjudication.

(2) Section 92 of the Act is amended by adding the following after subsection (4):

(5) An employee who refers to arbitration a grievance with respect to any disciplinary action that, in the opinion of the employee, was taken in the circumstances set out in subsection 91(1.1) shall receive the benefit of the presumption set out in subsection 8(2) of the *Whistle Blowers Protection Act*.

18. Section 96 of the Act is amended by adding the following after subsection (2):

(2.1) Where an employee has referred a grievance under subsection 91(1.1) in relation to a disciplinary action to an adjudicator, the adjudicator may, if the adjudicator finds that the employee has suffered in respect of feelings or self-respect as a result of the disciplinary action, and in addition to any other order the adjudicator may make, order

a.1) dans le cas d'un fonctionnaire qui s'estime lésé par l'imposition à son endroit d'une mesure disciplinaire visée au paragraphe 91(1.1) pour avoir transmis de bonne foi une dénonciation conformément à l'article 4 de la *Loi sur la protection des dénonciateurs*, la mesure disciplinaire en question;

b) dans le cas d'un fonctionnaire d'un ministère ou secteur de l'administration publique fédérale spécifié à la partie I de l'annexe I ou désigné par décret pris au titre du paragraphe (4), soit une mesure disciplinaire — autre que celle visée au paragraphe 91(1.1) — entraînant la suspension ou une sanction pécuniaire, soit un licenciement ou une rétrogradation visé aux alinéas 11(2)f) ou g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*;

c) dans les autres cas, une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la suspension ou une sanction pécuniaire.

(2) L'article 92 de la même loi est modifié par adjonction, après le paragraphe (4), de ce qui suit :

(5) Le fonctionnaire qui renvoie à l'arbitrage un grief à l'encontre d'une mesure disciplinaire dont il estime qu'elle lui a été imposée dans les conditions visées au paragraphe 91(1.1) bénéficie de la présomption visée au paragraphe 8(2) de la *Loi sur la protection des dénonciateurs*.

18. L'article 96 de la même loi est modifié par adjonction, après le paragraphe (2), de ce qui suit :

(2.1) En jugeant un grief visé au paragraphe 91(1.1), en plus de toute autre décision, l'arbitre peut ordonner à l'employeur qui a imposé à l'endroit du fonctionnaire la mesure disciplinaire faisant l'objet du grief de payer au fonctionnaire une indemnité maximale de cinq mille dollars, si l'arbitre en vient à la conclusion que le fonctionnaire en a souffert un préjudice moral.

Presumption

Présomption

Special compensation

Indemnité spéciale

the employer who took the disciplinary action to pay such compensation to the employee, not exceeding five thousand dollars, as the adjudicator may determine.

19. Section 114 of the Act is amended by adding the following after subsection (1):

Annual report

(1.1) The annual report shall include the number of grievances presented at each level in the grievance process under paragraph 92(1)(a.1).

19. L'article 114 de la même loi est modifié par adjonction, après le paragraphe (1), de ce qui suit :

(1.1) Le rapport annuel contient notamment une mention du nombre de griefs ayant été présentés à tous les paliers de la procédure en vertu de l'alinéa 92(1)a.1).

Rapport annuel

REVIEW

Review after four years

20. (1) On the expiration of four years after the coming into force of this Act, it shall be referred to such committee of the House of Commons as may be designated or established to review its provisions.

EXAMEN

20. (1) À l'expiration d'un délai de quatre ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi, ses dispositions sont déferées pour examen au comité de la Chambre des communes constitué ou désigné à cette fin.

Examen après quatre ans

Report to the House of Commons

(2) The committee designated or established by the House of Commons for the purposes of subsection (1) shall, as soon as possible, undertake a comprehensive review of the administration and operation of this Act and shall, within six months after the review is undertaken or within such further time as the House of Commons may authorize, submit a report to the House of Commons thereon including such recommendations pertaining to the continuation of those provisions and the changes required therein as the committee may wish to make.

(2) Le comité désigné ou constitué par la Chambre des communes aux fins du paragraphe (1) procède, dès que cela est matériellement possible, à l'analyse exhaustive de la présente loi et des conséquences de son application. Il dispose de six mois, ou du délai supérieur autorisé par la Chambre des communes, pour exécuter son mandat et présenter à la Chambre des communes son rapport, en l'assortissant éventuellement de ses recommandations quant au maintien en vigueur de ces dispositions et aux modifications à y apporter.

Rapport à la Chambre des communes

TRANSITIONAL PROVISION

Transitional provision

21. Where grievance proceedings under the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act* or the *Public Service Staff Relations Act* are pending on the coming into force of this Act, the proceedings shall be dealt with and disposed of in accordance with those Acts as if those Acts had not been amended by this Act.

DISPOSITION TRANSITOIRE

21. Les griefs présentés au titre de la *Loi sur les relations de travail au Parlement* ou de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et en instance à la date d'entrée en vigueur de la présente loi sont entendus et tranchés en conformité avec ces lois comme si celles-ci n'avaient pas été modifiées par la présente loi.

Disposition transitoire

