

C-288

First Session, Thirty-eighth Parliament,
53 Elizabeth II, 2004

HOUSE OF COMMONS OF CANADA

BILL C-288

An Act respecting the protection of employees in the public service of Canada who on reasonable belief make allegations respecting wrongdoing in the public service of Canada

First reading, November 17, 2004

C-288

Première session, trente-huitième législature,
53 Elizabeth II, 2004

CHAMBRE DES COMMUNES DU CANADA

PROJET DE LOI C-288

Loi concernant la protection des fonctionnaires qui dénoncent pour des motifs raisonnables des conduites répréhensibles dans la fonction publique

Première lecture le 17 novembre 2004

MR. GREWAL (*Newton—North Delta*)

M. GREWAL (*Newton—Delta-Nord*)

SUMMARY

The purpose of this enactment is to protect members of the public service of Canada who disclose, in good faith, reasonably well-founded allegations of wrongdoing in the public service to a supervisor or to a public body.

SOMMAIRE

Le texte a pour objet de protéger les fonctionnaires de l'administration publique fédérale qui dénoncent de bonne foi, à un superviseur ou à un organisme public, avec un fondement raisonnable, des cas d'abus dans la fonction publique.

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>

HOUSE OF COMMONS OF CANADA

CHAMBRE DES COMMUNES DU CANADA

BILL C-288

PROJET DE LOI C-288

An Act respecting the protection of employees in the public service of Canada who on reasonable belief make allegations respecting wrongdoing in the public service of Canada

Loi concernant la protection des fonctionnaires qui dénoncent pour des motifs raisonnables des conduites répréhensibles dans la fonction publique

Preamble

WHEREAS Canada is committed to promoting the dignity and rights of its public service employees by providing protection to those who report waste, wrongdoing, fraud, abuse of authority, contraventions of the law or threats to public health or safety;

AND WHEREAS Parliament recognizes that the public interest is served when employees are free to make such reports without fear of, or exposure to, retaliation or discrimination of any kind, and that the recognition of the right of employees to engage in appropriate communications with the public will reaffirm and guarantee that public offices are genuine public trusts;

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

Attendu :

que le Canada s'est engagé à promouvoir la dignité et les droits de ses fonctionnaires par la protection de ceux qui dénoncent le gaspillage, les actes fautifs, la fraude, les abus de pouvoir, les violations de la loi ou les menaces pour la santé ou la sécurité publiques;

que le Parlement reconnaît qu'il est dans l'intérêt public de faire en sorte que les fonctionnaires soient libres de signaler de telles situations sans crainte ni risque de représailles ou de discrimination et que la reconnaissance de leur droit de continuer à communiquer avec le public de manière appropriée reconfirmera et garantira que les charges publiques sont de véritables emplois de confiance dans la fonction publique,

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

Préambule

Short title

1. This Act may be cited as the *Whistle Blower Rights and Protection Act*.

1. Titre abrégé : *Loi sur les droits et la protection des dénonciateurs*.

Titre abrégé

Definitions

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

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

Définitions

“employee”
« fonctionnaire »

“employee” means a person who

« acte protégé » L'un ou l'autre des comportements suivants :

« acte protégé »
“protected behaviour”

(a) is or has been employed in — or is being considered for a position in — the public service of Canada, including

(i) those parts of the public service of Canada to which the *Public Service Staff Relations Act*, the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act*, the *National Defence Act* or the *Royal Canadian Mounted Police Act* apply, and

(ii) a Crown corporation, parent Crown corporation or departmental corporation as defined in the *Financial Administration Act*; or

(b) provides goods or services under a contract to any of the parts of the public service of Canada or corporations mentioned in paragraph (a).

“prohibited personnel action”
« mesure administrative interdite »

“prohibited personnel action” means action that is taken because an employee has engaged in, or has evidenced an intention to engage in, a protected behaviour, and includes but is not limited to

(a) the recommended, threatened or actual discharge, suspension, constructive dismissal, involuntary transfer, assignment or deployment, reprimand or demotion of an employee;

(b) any adverse employment action taken against an employee, including the failure to promote or hire the employee or to take other favourable personnel action in respect of the employee; and

(c) any recommended, threatened or actual retaliation, discipline or discrimination of any kind against an employee.

“protected behaviour”
« acte protégé »

“protected behaviour” means

(a) disclosure by an employee, to a supervisor or public body, of information that evidences the contravention of any enactment, rule, code of practice, policy, convention, professional statement or directive that applies to, or has been adopted by, the part of the public service of Canada about which the disclosure is made;

a) la divulgation par un fonctionnaire à un superviseur ou à un organisme public de certains renseignements qui prouvent la violation d’une loi, d’un règlement, d’une règle, d’un code de pratique, d’une politique, d’une convention, d’un énoncé professionnel ou d’une directive qui s’applique au secteur de la fonction publique visé par la divulgation ou qui a été adopté par ce secteur;

b) la divulgation par un fonctionnaire à un superviseur ou à un organisme public de certains renseignements qui prouvent une mauvaise gestion — notamment l’incompétence ou la malhonnêteté —, l’inconduite, la mauvaise utilisation ou le gaspillage des ressources ou des fonds publics, la corruption, l’abus de pouvoir, un danger immédiat ou potentiel pour la santé ou la sécurité du public ou des travailleurs, y compris leur bien-être physique et mental;

c) la divulgation par un fonctionnaire à un superviseur ou à un organisme public de certains renseignements qui prouvent la présence d’un danger immédiat ou potentiel pour l’environnement, la sécurité nationale ou la souveraineté du Canada;

d) le refus d’un fonctionnaire de prendre part à une activité ou un projet en contravention avec une loi, un règlement, une règle, un code de pratique, une politique, une convention, un énoncé professionnel ou une directive qui s’applique au secteur de la fonction publique dans lequel le fonctionnaire travaille ou qui a été adopté par ce secteur;

e) le refus d’un fonctionnaire de prendre part à une activité ou un projet qui constitue de la mauvaise gestion — notamment l’incompétence ou la malhonnêteté —, l’inconduite, une mauvaise utilisation ou un gaspillage des ressources ou des fonds publics, de la corruption, de l’abus de pouvoir, un danger immédiat ou potentiel pour la santé ou la sécurité du public ou des travailleurs, y compris leur bien-être physique et mental;

(b) disclosure by an employee, to a supervisor or public body, of information that evidences mismanagement — including incompetence and dishonesty — misconduct, misuse or waste of public resources or funds, corruption, abuse of authority, or a potential or immediate danger to public or worker health and safety, including physical and mental well-being; 5

f) le refus d'un fonctionnaire de prendre part à une activité ou un projet qui constitue un danger immédiat ou potentiel pour l'environnement, la sécurité nationale ou la souveraineté du Canada; 5

(c) disclosure by an employee, to a supervisor or public body, of information that evidences a potential or immediate danger to the environment, the national security or the sovereignty of Canada; 15

g) la participation d'un fonctionnaire à une initiative ou une activité licite de liberté d'expression.

10 « fonctionnaire » Selon le cas :

« fonctionnaire »
“employee”

a) personne qui est ou a été employée — ou dont la candidature est en voie d'examen pour un poste — au sein de l'administration publique fédérale, y compris :

(d) refusal by an employee to participate in any activity or undertaking that evidences the contravention of any enactment, rule, code of practice, policy, convention, professional statement or directive that applies to, or has been adopted by, the part of the public service of Canada in which the employee works; 20

(i) les secteurs de la fonction publique auxquels s'applique la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, la *Loi sur la défense nationale* ou la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, 20

(e) refusal by an employee to participate in any activity or undertaking that constitutes mismanagement — including incompetence and dishonesty — misconduct, misuse or waste of public resources or funds, corruption, abuse of authority, or a potential or immediate danger to public or worker health and safety, including physical and mental well-being; 30

(ii) une société d'État, une société d'État mère ou un établissement public au sens de la *Loi sur la gestion des finances publiques*; 25

b) quiconque fournit des biens ou des services aux termes d'un contrat à l'un des secteurs de la fonction publique, des sociétés d'État ou des établissements publics visés à l'alinéa a). 30

(f) refusal by an employee to participate in any activity or undertaking that constitutes a potential or immediate danger to the environment, the national security or the sovereignty of Canada; or 35

« mesure administrative interdite » Mesure prise parce qu'un fonctionnaire a posé, ou a manifesté l'intention de poser, un acte protégé, notamment :

« mesure administrative interdite »
“prohibited personnel action”

a) le congédiement, la suspension, le congédiement déguisé, l'affectation ou la mutation imposée, la réprimande ou la rétrogradation d'un fonctionnaire, ou encore la recommandation ou la menace d'y avoir recours; 35

(g) participation by an employee in any lawful free speech initiative or other activity. 40

b) toute mesure défavorable prise à l'encontre d'un fonctionnaire et touchant son emploi, notamment le refus de promotion, d'embauche ou de toute autre mesure administrative favorable; 45

“public body”
« organisme public »

“public body” means

(a) either House of Parliament or any committee of either or both of them, or any member of either House;

(b) the Office of the Auditor General; 45

(c) any court constituted under an Act of Parliament or of the legislature of a province, any public or judicial commission of inquiry established under such an Act or by order of the Governor in Council, or any member of such a court or commission of inquiry;

(d) any federal, provincial or local regulatory, administrative or public agency or authority, or a creation thereunder;

(e) the Royal Canadian Mounted police or any other law enforcement agency in Canada, or a peace officer;

(f) any department or ministry of the government of Canada or a province;

(g) a parent Crown corporation or Crown corporation as defined in the *Financial Administration Act*;

(h) any division, board, bureau, office, committee, commission, agency or employee of any of the persons or bodies described in paragraphs (a) to (g); or

(i) any publishing or broadcasting entity or other form of the media, or any person representing any of them.

c) la recommandation, la menace ou l'application de mesures de représailles, disciplinaires ou discriminatoires à l'encontre d'un fonctionnaire.

5 « organisme public » Selon le cas :

a) l'une ou l'autre chambre du Parlement, un comité de l'une ou de l'autre ou un comité mixte, ou un parlementaire;

b) le bureau du vérificateur général;

c) un tribunal constitué en vertu d'une loi fédérale ou provinciale, une commission d'enquête judiciaire ou publique constituée en vertu d'une telle loi ou d'un décret du gouverneur en conseil, ou un membre de ce tribunal ou de cette commission d'enquête;

d) un organisme ou une autorité administratif, public ou de réglementation — de palier fédéral, provincial ou local — ou un organe de l'un ou l'autre;

e) la Gendarmerie royale du Canada, un autre organisme chargé de l'application de la loi au Canada ou un agent de la paix;

f) un ministère fédéral ou provincial;

g) une société d'État mère ou une société d'État au sens de la *Loi sur la gestion des finances publiques*;

h) un conseil, division, bureau, office, comité, commission, agence ou fonctionnaire d'une personne morale ou d'un organisme mentionné aux alinéas a) à g);

i) une entreprise d'édition ou de radiodiffusion ou autre entité médiatique ou son mandataire.

5 « organisme public »
"public body"

Employee protection

3. No employee shall be subjected to, or feel threatened by, any prohibited personnel action taken because the employee has engaged in, or has evidenced an intention to engage in, any protected behaviour.

3. Aucun fonctionnaire ne peut faire l'objet d'une mesure administrative interdite ou se sentir menacé d'une telle mesure du fait qu'il s'est livré ou a manifesté l'intention de se livrer à un acte protégé.

Protection des fonctionnaires

Remedies

4. (1) An employee who has been subjected to a contravention of this Act has, in addition to any administrative procedure that may be available to the employee under the *Public Service Staff Relations Act*, the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act*, the

4. (1) Le fonctionnaire qui est victime d'une violation de la présente loi a le droit, outre toute procédure administrative dont il peut se prévaloir en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, la *Loi sur la*

Recours

	<p><i>National Defence Act</i> or the <i>Royal Canadian Mounted Police Act</i>, the right to bring a civil action before a court of competent jurisdiction and elect trial by judge alone or by judge and jury in order to obtain relief, including reinstatement, appointment to an equivalent position, injunctive relief, retroactive payment of remuneration, recovery of lost seniority rights and other benefits, interest, compensation for any lost future promotions and related benefits, general damages, exemplary damages, punitive damages, reasonable costs and legal fees incurred by the employee, and any other award that the court deems to be fair and equitable to restore the dignity and well-being of the employee.</p>	<p><i>défense nationale</i> ou la <i>Loi sur la Gendarmerie royale du Canada</i>, d'intenter une action civile devant tout tribunal compétent et de choisir un procès devant juge avec jury ou devant un juge sans jury pour obtenir réparation, notamment la réintégration, la nomination à un poste équivalent, toute mesure injonctive, un paiement rétroactif au titre de la rémunération, des droits d'ancienneté perdus ou d'autres avantages sociaux, des intérêts, une indemnité compensatoire pour toute promotion future manquée et les avantages sociaux y afférents, les dommages-intérêts généraux, les dommages-intérêts exemplaires ou punitifs, les dépens et frais juridiques raisonnables engagés par le fonctionnaire et tout autre montant que le tribunal estime juste et équitable pour rétablir la dignité et le bien-être du fonctionnaire.</p>	
Recovery of legal fees regardless of forum	(2) An employee shall be reimbursed, when relief is granted, for legal fees incurred, whether the relief is granted by a court or results from an administrative procedure or agreement between the parties.	(2) Le fonctionnaire qui a obtenu réparation — accordée par un tribunal ou d'un accord entre les parties — a droit au remboursement des frais juridiques engagés.	Remboursement des frais juridiques
Limitation	(3) An action under subsection (1) shall be commenced within two years after the later of (a) the date on which the alleged contravention occurred or, in the case of a continuing contravention, the date on which it ceased; and (b) the date on which the employee first became aware of the contravention.	(3) L'action visée au paragraphe (1) doit être intentée dans les deux ans qui suivent le dernier en date des jours suivants : a) le jour où s'est produite la prétendue violation ou le jour où celle-ci a cessé, s'il s'agit d'une violation continue; b) le jour où le fonctionnaire a eu connaissance de la violation pour la première fois.	Délai
Suspension of time limit	(4) Where an employee is on sick leave or other paid or unpaid leave occasioned by a contravention of this Act, the time limit referred to in subsection (3) shall not run.	(4) Le délai prévu au paragraphe (3) ne court pas si le fonctionnaire est en congé — notamment de maladie —, payé ou non, par suite d'une contravention à la présente loi.	Suspension du délai
Burden of proof	(5) Once it has been established, in an action under subsection (1), that the alleged prohibited personnel action was in any way related to the employee's engagement in a protected behaviour, the burden of proof is on the defendant to provide clear and convincing evidence that the prohibited personnel action was taken for legitimate, lawful reasons and would have been taken regardless of the protected behaviour.	(5) Dans le cadre de l'action visée au paragraphe (1), une fois établi que la présumée mesure administrative interdite est liée au fait que le fonctionnaire a posé un acte protégé, il incombe au défendeur de prouver d'une manière claire et convaincante que cette mesure est fondée sur des raisons légitimes et licites et qu'elle aurait été prise indépendamment de l'acte protégé.	Fardeau de la preuve

One proceeding	<p>(6) An employee may not commence or pursue an action under subsection (1) at the same time as an administrative procedure under the <i>Public Service Staff Relations Act</i>, the <i>Parliamentary Employment and Staff Relations Act</i>, the <i>National Defence Act</i> or the <i>Royal Canadian Mounted Police Act</i> based on the same alleged cause, but may discontinue an administrative procedure at any time prior to a final decision and commence a civil action under subsection (1) based on the same alleged cause.</p>	<p>(6) Le fonctionnaire ne peut engager ou poursuivre en même temps l'action visée au paragraphe (1) et une procédure administrative, engagée en application de la <i>Loi sur les relations de travail dans la fonction publique</i>, la <i>Loi sur les relations de travail au Parlement</i>, la <i>Loi sur la défense nationale</i> ou la <i>Loi sur la Gendarmerie royale du Canada</i>, fondées sur les mêmes motifs; il peut toutefois interrompre une procédure administrative à tout moment avant le prononcé d'une décision finale et tenter, en se fondant sur les mêmes motifs, l'action visée au paragraphe (1).</p>	Procédure unique
Presumption	<p>(7) Where an employee commences an administrative procedure referred to subsection (6) and subsequently discontinues the procedure and commences a civil action under subsection (1), the civil action is deemed to have been commenced with the prescribed time limits.</p>	<p>(7) Si le fonctionnaire engage la procédure administrative visée au paragraphe (6), l'interrompt et tente l'action visée au paragraphe (1), celle-ci est réputée avoir été intentée dans le délai prescrit.</p>	Présomption
Relief	<p>(8) Where an employee prevails in a civil action at the trial level or in an administrative procedure at the first level, the equitable relief ordered shall be granted to the employee as of the date of the decision.</p>	<p>(8) Le fonctionnaire qui obtient gain de cause devant un tribunal civil de première instance ou au premier palier d'une procédure administrative reçoit l'indemnisation équitable ordonnée à compter de la date de la décision.</p>	Indemnisation
Other rights protected	<p>(9) Except as provided in subsection (6), nothing in this Act limits or abrogates any right or remedy at law otherwise available to an employee.</p>	<p>(9) Sauf dans les cas prévus au paragraphe (6), la présente loi n'a pas pour effet de porter atteinte aux droits ou voies de recours judiciaires dont un fonctionnaire peut autrement se prévaloir.</p>	Autres droits protégés
Right to express opinions	<p>5. (1) Every employee has the right, free from restrictions, to</p> <p><i>(a)</i> freely express his or her opinion on all public issues, including those related to the duties assigned to the employee, if the opinion is stated to be independent from any existing official policy; and</p> <p><i>(b)</i> freely meet with others and engage in free speech and the exchange of ideas regarding matters of personal and public interest related to public programs, resources and funds, and to notify the public and other employees of such meetings or exchanges of ideas.</p>	<p>5. (1) Tout fonctionnaire a le droit, sans restriction :</p> <p><i>a)</i> d'exprimer librement son opinion sur toutes les questions d'intérêt public, y compris celles relatives aux fonctions qui lui sont assignées, pourvu qu'il précise que cette opinion est indépendante de toute politique officielle;</p> <p><i>b)</i> de s'associer librement à d'autres personnes, de s'exprimer librement et d'échanger des idées sur des questions personnelles ou d'intérêt public relatives à des programmes, des ressources ou des fonds publics, et d'aviser le public et d'autres fonctionnaires de ces réunions et échanges d'idées.</p>	Droit d'exprimer son opinion

Rights respecting working conditions	(2) Every employee has the right to humane, dignified and respectful working conditions that promote personal growth, health and well-being and allow the unhindered discharge of job responsibilities.	(2) Tout fonctionnaire a droit à des conditions de travail humaines, dignes et empreintes de respect qui favorisent la croissance personnelle, la santé et le bien-être et permettent l'acquittement des responsabilités professionnelles sans entraves.	Droits relatifs aux conditions de travail
Confidentiality	(3) An employee who makes a disclosure or exercises freedom of speech under this Act does not contravene any other requirement for secrecy or confidentiality on the part of the employee.	(3) Le fonctionnaire qui divulgue un renseignement ou qui exerce sa liberté d'expression sous le régime de la présente loi ne contrevient pas aux exigences relatives au secret ou à la confidentialité qui lui sont imposées.	Confidentialité
Duty to disclose	6. Every employee has a duty to disclose to a supervisor or to a public body any conduct known to the employee that evidences a contravention of this Act and that affects the employee or any other employee.	6. Il incombe à tout fonctionnaire de divulguer à son superviseur ou à un organisme public toute conduite dont il a connaissance, et qui constitue une infraction à la présente loi qui touche lui-même ou un autre fonctionnaire.	Obligation de divulguer
Posting of rights	7. The President of the Treasury Board shall ensure that a notice showing the provisions of this Act, and setting out a clear summary of the employees' rights and guarantees of protection under it, is posted in conspicuous places where employees work, and shall ensure the use of other means to inform employees about this Act, including but not limited to (a) the provision of a summary of this Act at the time that an employee is appointed; (b) the inclusion of information with annual tax returns; (c) the provision of information at public hearings held under the authority of the Government of Canada; and (d) periodic notices in the media and at educational facilities.	7. Le président du Conseil du Trésor veille à ce qu'un avis présentant les dispositions de la présente loi ainsi qu'un résumé clair des droits et garanties de protection des fonctionnaires aux termes de celle-ci soit affiché de façon bien visible sur leur lieu de travail et à ce que d'autres moyens les informant de ces dispositions soient utilisés, notamment : a) la remise d'un résumé de la présente loi au moment de l'embauche du fonctionnaire; b) l'insertion de ces renseignements dans l'envoi de la déclaration annuelle d'impôt sur le revenu; c) leur communication lors d'audiences publiques tenues sous l'autorité du gouvernement du Canada; d) la diffusion périodique d'avis dans les médias et les établissements d'enseignement.	Affichage des droits
Offence and penalty	8. (1) A supervisor, manager, or other person with authority in relation to an employee, who contravenes section 3, is guilty of an offence and liable to a fine not exceeding \$5000.	8. (1) Le superviseur ou gestionnaire d'un fonctionnaire ou toute autre personne ayant autorité sur celui-ci qui contrevient à l'article 3 commet une infraction passible d'une amende maximale de 5 000 \$.	Infraction et peine

Personal liability of supervisor, etc.	(2) A supervisor, manager, or other person with authority in relation to an employee, who contravenes section 3, is subject to personal liability for any damages that may be awarded to the employee as a result of any civil action or administrative procedure.	(2) Le superviseur ou gestionnaire d'un fonctionnaire ou toute autre personne ayant autorité sur celui-ci qui contrevient à l'article 3 peut être tenu personnellement responsable des dommages-intérêts qui peuvent être accordés au fonctionnaire dans le cadre d'une poursuite civile ou d'une procédure administrative.	Responsabilité personnelle du superviseur, etc.
Discipline	(3) A supervisor, manager, or other person with authority in relation to an employee, who contravenes section 3, is subject, in addition to the provisions of subsections (1) and (2), to disciplinary action, including dismissal.	(3) Le superviseur ou gestionnaire d'un fonctionnaire ou toute autre personne ayant autorité sur celui-ci qui contrevient à l'article 3 est, outre les sanctions prévues aux paragraphes (1) et (2), passible de sanctions disciplinaires, y compris le congédiement.	Sanctions disciplinaires
Recognition of employee	9. An employee who is successful in a claim under this Act shall receive a public apology from the minister responsible for the relevant department and an <i>ex gratia</i> payment to be determined by the President of the Treasury Board taking into account the overall harm and suffering sustained by the employee and any general damages awarded in civil proceedings, but, in any event, not less than \$10,000.	9. Le fonctionnaire qui obtient gain de cause dans une revendication formée en application de la présente loi reçoit des excuses publiques de la part du ministre responsable du ministère en cause et obtient du président du Conseil du Trésor un paiement à titre gracieux d'un montant que fixe ce dernier, mais qui ne peut être inférieur à 10 000 \$, et qui tient compte de l'ensemble des dommages et préjudices qu'il a subis et de tous dommages-intérêts attribués à la suite de l'action civile.	Reconnaissance du fonctionnaire
Referral of allegations	10. (1) Every minister of the Crown shall ensure that every allegation received in writing from an employee within or involved with the part of the public service of Canada for which the minister is responsible is independently investigated forthwith, that the investigation includes consultation with the employee who made the allegation and that a report is submitted to the minister within 30 days after the allegation is received.	10. (1) Tout ministre fédéral veille à ce que les allégations écrites reçues d'un fonctionnaire qui travaille dans le secteur de la fonction publique dont il est responsable ou qui a des liens avec ce secteur fassent immédiatement l'objet d'une enquête indépendante et, notamment, donnent lieu à une rencontre avec le fonctionnaire et qu'un rapport soit présenté au ministre dans les 30 jours suivant la réception des allégations.	Notification des allégations
Copy to employee	(2) Upon receipt of a report referred to in subsection (1), the minister responsible shall provide a copy thereof to the employee who made the allegation for comment or rebuttal.	(2) Dès réception du rapport, le ministre en fournit une copie au fonctionnaire pour commentaires ou réfutation.	Copie au fonctionnaire
Remedial action	(3) Unless the report or any further comment by the employee who made the allegation satisfies the minister responsible that the allegation is groundless, the minister shall ensure that remedial action is taken promptly, whether or not the employee commences any civil action or administrative procedure related to the allegation.	(3) À moins qu'il ne soit convaincu, à la lumière du rapport ou des commentaires du fonctionnaire, que les allégations sont sans fondement, le ministre veille à ce que des mesures correctives soient prises rapidement, que le fonctionnaire ait ou non engagé une action civile ou une procédure administrative relativement aux allégations.	Mesures correctives

Public registry	<p>11. (1) The President of the Treasury Board shall create a registry in which is deposited a copy of every written allegation made under this Act and every report made by an investigator under subsection 10(1), including any employee comment made under subsection 10(2).</p>	<p>11. (1) Le président du Conseil du Trésor crée un registre auquel est versée une copie de chaque allégation écrite faite en application de la présente loi et de chaque rapport d'enquête présenté conformément au paragraphe 10(1), y compris les commentaires formulés par le fonctionnaire en application du paragraphe 10(2).</p>	Registre public
Certain matters excluded	<p>(2) A document deposited in the registry under subsection (1) shall have deleted from it any matter that</p> <p style="padding-left: 20px;">(a) reveals information about a person that is to be kept private under the <i>Privacy Act</i>; or</p> <p style="padding-left: 20px;">(b) could reasonably be expected to jeopardize national security or the public interest.</p>	<p>(2) Sont effacés des documents qui figurent au registre les éléments :</p> <p style="padding-left: 20px;">a) qui révèlent au sujet d'une personne des renseignements devant demeurer confidentiels aux termes de la <i>Loi sur la protection des renseignements personnels</i>;</p> <p style="padding-left: 20px;">b) susceptibles de compromettre la sécurité nationale ou l'intérêt public.</p>	Exclusion de certains éléments
Public access	<p>(3) The documents deposited in the registry are considered public records and the President of the Treasury Board shall ensure public access thereto and availability of copies thereof at a reasonable cost during normal business hours.</p>	<p>(3) Le registre est un document public et le président du Conseil du Trésor veille à ce que le public y ait accès et que des photocopies puissent en être faites à un coût raisonnable pendant les heures normales de bureau.</p>	Accès par le public