



MANITOBA

THE PUBLIC INTEREST DISCLOSURE (WHISTLEBLOWER PROTECTION) ACT

C.C.S.M. c. P217

LOI SUR LES DIVULGATIONS FAITES DANS L'INTÉRÊT PUBLIC (PROTECTION DES DIVULGATEURS D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES)

c. P217 de la *C.P.L.M.*

As of 2017-12-13, this is the most current version available. It is current for the period set out in the footer below.

Le texte figurant ci-dessous constitue la codification la plus récente en date du 2017-12-13. Son contenu était à jour pendant la période indiquée en bas de page.

LEGISLATIVE HISTORY

The Public Interest Disclosure (Whistleblower Protection) Act, C.C.S.M. c. P217

Enacted by

SM 2006, c. 35

Amended by

SM 2008, c. 40, s. 42

SM 2010, c. 33, s. 55

Proclamation status (for provisions in force by proclamation)

whole Act except s. 37: in force on 2 Apr 2007 (Man. Gaz. 7 Apr 2007)

in force on 1 Jan 2011 (Man. Gaz.: 18 Dec 2010)

HISTORIQUE

Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles),

c. P217 de la C.P.L.M.

Édictée par

L.M. 2006, c. 35

Modifiée par

L.M. 2008, c. 40, art. 42

L.M. 2010, c. 33, art. 55

État des dispositions qui entrent en vigueur par proclamation

l'ensemble de la Loi à l'exception de l'art. 37 : en vigueur le 2 avr. 2007
(Gaz. du Man. : 7 avr. 2007)

en vigueur le 1^{er} janv. 2011 (Gaz. du Man. : 18 déc. 2010)

CHAPTER P217

THE PUBLIC INTEREST DISCLOSURE (WHISTLEBLOWER PROTECTION) ACT

TABLE OF CONTENTS

Section

PART 1 PURPOSE AND DEFINITIONS

- 1 Purpose of this Act
- 2 Definitions

PART 2 DISCLOSURES OF WRONGDOINGS

- 3 Wrongdoings to which this Act applies
- 4 Discipline for wrongdoing
- 5 Procedures to manage disclosures
- 6 Designated officer to deal with disclosures
- 7 Exception
- 8 Information about Act to be communicated
- 9 Employee may request advice
- 10 Disclosure by employee
- 11 Disclosure to Auditor General re
Ombudsman
- 12 Content of disclosure
- 13 Ombudsman to facilitate resolution
- 14 Disclosure of urgent matters of wrongdoing
- 15 Disclosure despite other Acts
- 16 Where disclosure restrictions continue to
apply
- 17 Other obligations to report not affected
- 18 Annual report about disclosures

PART 3 INVESTIGATIONS BY THE OMBUDSMAN

- 19 Purpose of investigation
- 20 Investigation by Ombudsman
- 21 When investigation not required
- 22 Conducting an investigation

CHAPITRE P217

LOI SUR LES DIVULGATIONS FAITES DANS L'INTÉRÊT PUBLIC (PROTECTION DES DIVULGATEURS D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES)

TABLE DES MATIÈRES

Article

PARTIE 1 OBJET ET DÉFINITIONS

- 1 Objet de la présente loi
- 2 Définitions

PARTIE 2 DIVULGATION D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES

- 3 Actes répréhensibles visés par la présente
loi
- 4 Sanctions disciplinaires applicables à un
acte répréhensible
- 5 Règles applicables aux divulgations
- 6 Fonctionnaire désigné
- 7 Exception
- 8 Communication de renseignements
concernant la présente loi
- 9 Demande de conseils présentée par un
employé
- 10 Divulgation faite par un employé
- 11 Divulgations relatives à l'ombudsman
- 12 Contenu des divulgations
- 13 Obligation de l'ombudsman
- 14 Divulgation de situations urgentes faite au
public
- 15 Dérogation — divulgations
- 16 Application des restrictions concernant les
divulgations
- 17 Obligation de faire rapport
- 18 Rapports annuels concernant les
divulgations

PARTIE 3 ENQUÊTES DE L'OMBUDSMAN

- 19 Objet des enquêtes
- 20 Enquêtes de l'ombudsman
- 21 Absence d'enquête
- 22 Enquêtes menées par l'ombudsman et par
ses employés

23	Investigating other wrongdoings
24	Ombudsman's report re investigation
25	Department to notify Ombudsman of proposed steps
26	Annual report

**PART 4
PROTECTION FROM REPRISAL**

27	Protection of employee from reprisal
28	Complaint to Manitoba Labour Board
29	Labour Relations Act applies

**PART 5
GENERAL PROVISIONS**

30	Disclosure of wrongdoing by others
31	Protection for private sector employee who discloses
32	Protection for persons contracting with government
33	Offences
34	Legal advice
35	Protection from liability
36	Regulations
37	Conditional amendment
38	C.C.S.M. reference
39	Coming into force

23	Enquêtes menées sur d'autres actes répréhensibles
24	Rapport d'enquête de l'ombudsman
25	Avis des mesures donné à l'ombudsman
26	Rapport annuel

**PARTIE 4
PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES**

27	Protection des employés
28	Dépôt de plaintes auprès de la Commission
29	Application de la <i>Loi sur les relations du travail</i>

**PARTIE 5
DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

30	Divulgence d'actes répréhensibles par des tiers
31	Mesures de protection à l'endroit des employés du secteur privé qui communiquent des renseignements
32	Mesures de protection à l'endroit des personnes concluant un contrat avec le gouvernement
33	Infractions
34	Services de consultation juridique
35	Immunité
36	Règlements
37	Modification conditionnelle
38	<i>Codification permanente</i>
39	Entrée en vigueur

CHAPTER P217

THE PUBLIC INTEREST DISCLOSURE (WHISTLEBLOWER PROTECTION) ACT

(Assented to December 7, 2006)

HER MAJESTY, by and with the advice and consent of the Legislative Assembly of Manitoba, enacts as follows:

PART 1

PURPOSE AND DEFINITIONS

Purpose of this Act

1 The purpose of this Act is

(a) to facilitate the disclosure and investigation of significant and serious matters in or relating to the public service, that are potentially unlawful, dangerous to the public or injurious to the public interest; and

(b) to protect persons who make those disclosures.

CHAPITRE P217

LOI SUR LES DIVULGATIONS FAITES DANS L'INTÉRÊT PUBLIC (PROTECTION DES DIVULGATEURS D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES)

(Date de sanction : 7 décembre 2006)

SA MAJESTÉ, sur l'avis et avec le consentement de l'Assemblée législative du Manitoba, édicte :

PARTIE 1

OBJET ET DÉFINITIONS

Objet de la présente loi

1 La présente loi a pour objet :

a) 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 pour le public ou préjudiciables à l'intérêt public ainsi que de favoriser la tenue d'enquêtes portant sur ces actes;

b) de protéger les personnes qui font de telles divulgations.

Definitions

2 The following definitions apply in this Act.

"board" means The Manitoba Labour Board appointed under *The Labour Relations Act*. (« Commission »)

"chief executive" means

(a) in relation to a department, the deputy minister of that department;

(b) in relation to a government body, the chief executive officer of that body; and

(c) in relation to an office, the officer of the Legislative Assembly in charge of that office. (« administrateur général »)

"department" means a department of the government. (« ministère »)

"designated officer" means the senior official designated under section 6 to receive and deal with disclosures under this Act. (« fonctionnaire désigné »)

"disclosure" means a disclosure made in good faith by an employee in accordance with this Act. (« divulgation »)

"employee" means an employee or officer of a department, government body or office. (« employé »)

"government body" means

(a) a government agency as defined in *The Financial Administration Act*;

(b) a regional health authority established or continued under *The Regional Health Authorities Act*;

(c) a child and family services agency incorporated under *The Child and Family Services Act*;

(d) a Child and Family Services Authority established under *The Child and Family Services Authorities Act*; and

(e) any other body designated as a government body in the regulations. (« organisme gouvernemental »)

Définitions

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

« **acte répréhensible** » Acte visé à l'article 3. ("wrongdoing")

« **administrateur général** » Selon le cas :

a) le sous-ministre d'un ministère;

b) le premier dirigeant d'un organisme gouvernemental;

c) le fonctionnaire de l'Assemblée législative responsable d'un bureau. ("chief executive")

« **administration publique** » Ministères, organismes gouvernementaux et bureaux. ("public service")

« **bureau** »

a) Le Bureau du vérificateur général;

b) le Bureau du directeur général des élections;

b.1) le Bureau du registraire nommé sous le régime de la *Loi sur l'inscription des lobbyistes*;

c) le Bureau du protecteur des enfants;

c.1) le Bureau de l'arbitre en matière d'accès à l'information et de protection de la vie privée;

d) le Bureau de l'ombudsman. ("office")

« **Commission** » La Commission du travail du Manitoba prorogée sous le régime de la *Loi sur les relations du travail*. ("board")

« **divulgation** » Divulgation faite de bonne foi par un employé conformément à la présente loi. ("disclosure")

« **employé** » Employé ou cadre d'un ministère, d'un organisme gouvernemental ou d'un bureau. ("employee")

« **fonctionnaire désigné** » L'agent supérieur désigné en application de l'article 6 afin de recevoir les divulgations et d'y donner suite. ("designated officer")

« **ministère** » Ministère du gouvernement. ("department")

"office" means

- (a) the office of the Auditor General;
- (b) the office of the Chief Electoral Officer;
- (b.1) the office of the registrar appointed under *The Lobbyists Registration Act*;
- (c) the office of the Children's Advocate;
- (c.1) the office of the Information and Privacy Adjudicator; and
- (d) the office of the Ombudsman. (« bureau »)

"Ombudsman" means the Ombudsman appointed under *The Ombudsman Act*. (« ombudsman »)

"public service" means departments, government bodies and offices. (« administration publique »)

"reprisal" means any of the following measures taken against an employee because the employee has, in good faith, sought advice about making a disclosure, made a disclosure, or co-operated in an investigation under this Act:

- (a) a disciplinary measure;
- (b) a demotion;
- (c) termination of employment;
- (d) any measure that adversely affects his or her employment or working conditions;
- (e) a threat to take any of the measures referred to in clauses (a) to (d). (« représailles »)

"wrongdoing" means a wrongdoing referred to in section 3. (« acte répréhensible »)

S.M. 2008, c. 40, s. 42; S.M. 2010, c. 33, s. 55.

« **ombudsman** » L'ombudsman nommé sous le régime de la *Loi sur l'ombudsman*. ("Ombudsman")

« **organisme gouvernemental** »

- a) Organisme gouvernemental au sens de la *Loi sur la gestion des finances publiques*;
- b) office régional de la santé constitué ou prorogé sous le régime de la *Loi sur les offices régionaux de la santé*;
- c) office de services à l'enfant et à la famille constitué en corporation sous le régime de la *Loi sur les services à l'enfant et à la famille*;
- d) régie de services à l'enfant et à la famille constituée sous le régime de la *Loi sur les régies de services à l'enfant et à la famille*;
- e) toute autre entité désignée à ce titre dans les règlements. ("government body")

« **représailles** » L'une ou l'autre des mesures suivantes prises à l'égard d'un employé pour le motif qu'il a, de bonne foi, demandé des conseils sur la façon de faire une divulgation, fait une divulgation ou collaboré à une enquête menée en vertu de la présente loi :

- a) toute sanction disciplinaire;
- b) la rétrogradation de l'employé;
- c) son licenciement;
- d) toute mesure portant atteinte à son emploi ou à ses conditions de travail;
- e) toute menace à cet égard. ("reprisal")

L.M. 2008, c. 40, art. 42; L.M. 2010, c. 33, art. 55.

PART 2**DISCLOSURES OF WRONGDOING****WRONGDOINGS****Wrongdoings to which this Act applies**

3 This Act applies to the following wrongdoings in or relating to the public service:

(a) an act or omission constituting an offence under an Act of the Legislature or the Parliament of Canada, or a regulation made under an Act;

(b) an act or omission that creates a substantial and specific danger to the life, health or safety of persons, or to the environment, other than a danger that is inherent in the performance of the duties or functions of an employee;

(c) gross mismanagement, including of public funds or a public asset;

(d) knowingly directing or counselling a person to commit a wrongdoing described in clauses (a) to (c).

Discipline for wrongdoing

4 An employee who commits a wrongdoing is subject to appropriate disciplinary action, including termination of employment, in addition to and apart from any penalty provided for by law.

PROCEDURES**Procedures to manage disclosures**

5(1) Every chief executive must establish procedures to manage disclosures by employees of the department, government body or office for which the chief executive is responsible.

Content of procedures

5(2) The procedures established under subsection (1) must include procedures

(a) for receiving and reviewing disclosures, including setting time periods for action;

PARTIE 2**DIVULGATION D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES****ACTES RÉPRÉHENSIBLES****Actes répréhensibles visés par la présente loi**

3 La présente loi s'applique aux actes répréhensibles suivants commis au sein de l'administration publique ou à l'égard de celle-ci :

a) les actions ou les omissions constituant une infraction à une loi de l'Assemblée législative, à une loi fédérale ou à un règlement pris sous leur régime;

b) le fait de causer — par action ou 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 employé;

c) les cas graves de mauvaise gestion, y compris la mauvaise gestion des fonds ou des biens publics;

d) le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre l'un des actes répréhensibles visés aux alinéas a) à c).

Sanctions disciplinaires applicables à un acte répréhensible

4 Indépendamment de toute autre peine prévue par la loi, l'employé qui commet un acte répréhensible s'expose à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

RÈGLES**Règles applicables aux divulgations**

5(1) L'administrateur général établit des règles visant la gestion des divulgations que font les employés du ministère, de l'organisme gouvernemental ou du bureau dont il est responsable.

Contenu des règles

5(2) Les règles prévoient :

a) la réception et l'examen des divulgations, y compris les délais applicables;

(b) for investigating disclosures in accordance with the principles of procedural fairness and natural justice;

(c) respecting the confidentiality of information collected in relation to disclosures and investigations;

(d) for protecting the identity of persons involved in the disclosure process, subject to any other Act and to the principles of procedural fairness and natural justice;

(e) for reporting the outcomes of investigations; and

(f) respecting any other matter specified in the regulations.

b) la tenue d'enquêtes portant sur les divulgations en conformité avec les principes d'équité procédurale et de justice naturelle;

c) des mesures concernant la protection des renseignements recueillis relativement à des divulgations et à des enquêtes;

d) la protection de l'identité des personnes mises en cause dans le cadre d'une divulgation, sous réserve de toute autre loi ainsi que des principes d'équité procédurale et de justice naturelle;

e) l'établissement de rapports d'enquête;

f) toute autre question précisée dans les règlements.

Designated officer

6 Every chief executive must designate a senior official to be the designated officer for the purposes of this Act, to receive and deal with disclosures by employees in the department, government body or office for which the chief executive is responsible.

Exception

7(1) Sections 5 and 6 do not apply to a chief executive who determines in consultation with the Ombudsman that it is not practical to apply those sections given the size of the department, government body or office for which the chief executive is responsible.

Chief executive to be designated officer

7(2) If no designation is made under section 6, the chief executive is the designated officer for the purposes of this Act.

Information about Act to be communicated

8 The chief executive must ensure that information about this Act and the disclosure procedures is widely communicated to the employees of the department, government body or office for which the chief executive is responsible.

Fonctionnaire désigné

6 L'administrateur général désigne un agent supérieur à titre de fonctionnaire désigné pour l'application de la présente loi; celui-ci est chargé de recevoir les divulgations faites par les employés du ministère, de l'organisme gouvernemental ou du bureau dont l'administrateur est responsable et d'y donner suite.

Exception

7(1) Les articles 5 et 6 ne s'appliquent pas à l'administrateur général si celui-ci, après avoir consulté l'ombudsman, détermine que le ministère, l'organisme gouvernemental ou le bureau dont il est responsable ne se prête pas, en raison de sa taille, à l'application efficace de ces articles.

Administrateur général nommé à titre de fonctionnaire désigné

7(2) En l'absence de désignation, l'administrateur général est le fonctionnaire désigné pour l'application de la présente loi.

Communication de renseignements concernant la présente loi

8 L'administrateur général fait en sorte que les renseignements concernant la présente loi et les règles applicables aux divulgations soient communiqués aux employés du ministère, de l'organisme gouvernemental ou du bureau dont il est responsable.

MAKING A DISCLOSURE

PROCÉDURE APPLICABLE
AUX DIVULGATIONS**Request for advice**

9(1) An employee who is considering making a disclosure may request advice from the designated officer or the Ombudsman.

Request may be in writing

9(2) The designated officer or Ombudsman may require the request for advice to be in writing.

Disclosure by employee

10 If an employee reasonably believes that he or she has information that could show that a wrongdoing has been committed or is about to be committed, the employee may make a disclosure to

- (a) the employee's supervisor;
- (b) the employee's designated officer; or
- (c) the Ombudsman.

Disclosure to Auditor General re Ombudsman

11 If an employee of the office of the Ombudsman is seeking advice or making a disclosure regarding that office, the advice may be sought from, or the disclosure made to, the Auditor General. If a disclosure is made, the Auditor General must carry out the responsibilities of the Ombudsman under this Act in relation to that disclosure.

Content of disclosure

12 A disclosure made under section 10 or 11 must be in writing and must include the following information, if known:

- (a) a description of the wrongdoing;
- (b) the name of the person or persons alleged to
 - (i) have committed the wrongdoing, or
 - (ii) be about to commit the wrongdoing;
- (c) the date of the wrongdoing;
- (d) whether the wrongdoing has already been disclosed and a response received.

Demande de conseils

9(1) L'employé qui envisage de faire une divulgation peut demander des conseils au fonctionnaire désigné ou à l'ombudsman.

Demande écrite

9(2) Le fonctionnaire désigné ou l'ombudsman peut exiger que la demande de conseils soit présentée par écrit.

Divulgation faite par un employé

10 Un employé peut faire une divulgation à son supérieur, à son fonctionnaire désigné ou à l'ombudsman s'il a des motifs raisonnables de croire qu'il possède des renseignements qui pourraient démontrer qu'un acte répréhensible a été commis ou est sur le point de l'être.

Divulgations relatives à l'ombudsman

11 Les employés du Bureau de l'ombudsman peuvent s'adresser au vérificateur général pour obtenir des conseils ou faire des divulgations concernant ce bureau. Si des divulgations sont faites, le vérificateur général exerce à l'égard de celles-ci les attributions conférées à l'ombudsman en vertu de la présente loi.

Contenu des divulgations

12 Les divulgations visées à l'article 10 ou 11 sont faites par écrit et contiennent les renseignements suivants, s'ils sont connus :

- a) une description des actes répréhensibles;
- b) le nom des personnes qui les auraient commis ou qui seraient sur le point de le faire;
- c) la date à laquelle ils auraient été commis;
- d) une mention indiquant s'ils ont déjà été divulgués et si une réponse a été obtenue à leur égard.

Ombudsman to facilitate resolution within department, etc.

13 When an employee makes a disclosure to the Ombudsman, the Ombudsman may take any steps he or she considers appropriate to help resolve the matter within the department, government body or office.

Obligation de l'ombudsman

13 Lorsqu'un employé lui fait une divulgation, l'ombudsman peut prendre les mesures qu'il juge indiquées afin de faciliter le règlement de la question au sein du ministère, de l'organisme gouvernemental ou du bureau.

MAKING A DISCLOSURE ABOUT AN URGENT MATTER**Public disclosure if situation is urgent**

14(1) If an employee reasonably believes that a matter constitutes an imminent risk of a substantial and specific danger to the life, health or safety of persons, or to the environment, such that there is insufficient time to make a disclosure under section 10, the employee may make a disclosure to the public

- (a) if the employee has first made the disclosure to an appropriate law enforcement agency or, in the case of a health-related matter, the chief provincial public health officer; and
- (b) subject to any direction that the agency or officer considers necessary in the public interest.

Disclosing to supervisor or designated officer

14(2) Immediately after a disclosure is made under subsection (1), the employee must also make a disclosure about the matter to his or her supervisor or designated officer.

S.M. 2006, c. 35, s. 37.

TYPES OF INFORMATION THAT CAN BE DISCLOSED**Disclosure despite other Acts**

15 Subject to section 16, an employee may make a disclosure under this Act, even if a provision in another Act or regulation prohibits or restricts disclosure of the information.

DIVULGATION DE SITUATIONS URGENTES**Divulgation de situations urgentes faite au public**

14(1) S'il a des motifs raisonnables de croire qu'une situation constitue un risque imminent, grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité humaines ou pour l'environnement et que ce risque ne lui laisse pas suffisamment de temps pour faire une divulgation en vertu de l'article 10, l'employé peut divulguer la situation au public :

- a) s'il a d'abord fait la divulgation à un organisme d'application de la loi compétent ou, dans le cas d'une situation touchant la santé, au médecin hygiéniste en chef;
- b) sous réserve des directives que l'organisme ou le médecin hygiéniste en chef juge nécessaires dans l'intérêt public.

Divulgation faite à un supérieur hiérarchique ou au fonctionnaire désigné

14(2) L'employé divulgue la situation à son supérieur ou à son fonctionnaire désigné immédiatement après l'avoir divulguée à l'organisme d'application de la loi compétent ou au médecin hygiéniste en chef.

RENSEIGNEMENTS POUVANT ÊTRE COMMUNIQUÉS**Dérogation — divulgations**

15 Sous réserve de l'article 16, l'employé peut faire une divulgation en vertu de la présente loi même si une disposition d'une autre loi ou d'un règlement interdit ou restreint la communication des renseignements concernés.

Where disclosure restrictions continue to apply

16(1) Nothing in this Act authorizes the disclosure of

- (a) information described in subsection 19(1) of *The Freedom of Information and Protection of Privacy Act* (Cabinet confidences), except in circumstances mentioned in subsection 19(2) of that Act;
- (b) information that is protected by solicitor-client privilege;
- (c) in the case of a disclosure to the public under subsection 14(1), information that is subject to any restriction created by or under an Act of the Legislature or the Parliament of Canada, or a regulation made under an Act.

Caution re disclosure of personal or confidential information

16(2) If the disclosure involves personal information or confidential information, the employee must take reasonable precautions to ensure that no more information is disclosed than is necessary to make the disclosure.

Other obligations to report not affected

17 Nothing in this Act relating to the making of a disclosure is to be construed as affecting an employee's obligation under any other Act or regulation to disclose, report or otherwise give notice of any matter.

ANNUAL REPORT ABOUT DISCLOSURES

Report about disclosures

18(1) Each year, a chief executive must prepare a report on any disclosures of wrongdoing that have been made to a supervisor or designated officer of the department, government body or office for which the chief executive is responsible.

Application des restrictions concernant les divulgations

16(1) La présente loi n'a pas pour effet d'autoriser la communication :

- a) des renseignements visés au paragraphe 19(1) de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*, sauf dans les cas indiqués au paragraphe 19(2) de cette loi;
- b) des renseignements protégés par le secret professionnel liant l'avocat à son client;
- c) des renseignements faisant l'objet d'une restriction de communication prévue sous le régime d'une loi provinciale ou fédérale ou d'un règlement d'application d'une loi, dans le cas de la divulgation visée au paragraphe 14(1).

Communication de renseignements personnels ou confidentiels

16(2) Si la divulgation porte sur des renseignements personnels ou confidentiels, l'employé prend toutes les mesures raisonnables afin que seuls les renseignements nécessaires à la divulgation soient communiqués.

Obligation de faire rapport

17 Les dispositions de la présente loi relatives à la divulgation d'actes répréhensibles ne portent pas atteinte aux obligations qu'ont les employés, en vertu d'une autre loi ou d'un règlement, de divulguer des actes, d'en faire rapport ou d'en donner avis autrement.

RAPPORTS ANNUELS CONCERNANT
LES DIVULGATIONS**Rapport concernant les divulgations**

18(1) L'administrateur général établit annuellement un rapport sur les divulgations d'actes répréhensibles qui ont été faites à un supérieur hiérarchique ou au fonctionnaire désigné du ministère, de l'organisme gouvernemental ou du bureau dont il est responsable.

Information to be included

18(2) The report must include the following information:

- (a) the number of disclosures received and the number acted on and not acted on;
- (b) the number of investigations commenced as a result of a disclosure;
- (c) in the case of an investigation that results in a finding of wrongdoing, a description of the wrongdoing and any recommendations or corrective actions taken in relation to the wrongdoing or the reasons why no corrective action was taken.

Public access to report

18(3) The report must be included in the annual report of the department, government body or office if an annual report is made publicly available. Otherwise, the chief executive must make the report available to the public on request.

Renseignements contenus dans le rapport

18(2) Le rapport contient les renseignements suivants :

- a) le nombre de divulgations reçues ainsi que le nombre de divulgations auxquelles il a été donné suite et auxquelles il n'a pas été donné suite;
- b) le nombre d'enquêtes ouvertes à la suite des divulgations;
- c) dans le cas où, par suite d'une enquête, il est conclu qu'un acte répréhensible a été commis, la description de l'acte en question ainsi que les recommandations faites ou les mesures correctives prises relativement à cet acte ou les motifs invoqués pour ne pas en prendre.

Rapport mis à la disposition du public

18(3) Le rapport est inclus dans le rapport annuel du ministère, de l'organisme gouvernemental ou du bureau si ce rapport annuel est public. Dans le cas contraire, l'administrateur général met le rapport à la disposition du public, sur demande.

PART 3**INVESTIGATIONS BY THE OMBUDSMAN****Purpose of investigation**

19 The purpose of an investigation into a disclosure of wrongdoing is to bring the wrongdoing to the attention of the appropriate department, government body or office, and to recommend corrective measures that should be taken.

Investigation by Ombudsman

20(1) The Ombudsman is responsible for investigating disclosures that he or she receives under this Act.

Informal investigation

20(2) An investigation is to be conducted as informally and expeditiously as possible.

Right to procedural fairness and natural justice protected

20(3) The Ombudsman must ensure that the right to procedural fairness and natural justice of all persons involved in an investigation is respected, including persons making disclosures, witnesses and persons alleged to be responsible for wrongdoings.

When investigation not required

21(1) The Ombudsman is not required to investigate a disclosure — and the Ombudsman may cease an investigation — if he or she is of the opinion that

- (a) the subject matter of the disclosure could more appropriately be dealt with, initially or completely, according to a procedure provided for under another Act;
- (b) the disclosure is frivolous or vexatious, or has not been made in good faith or does not deal with a sufficiently serious subject matter;
- (c) so much time has elapsed between the date when the subject matter of the disclosure arose and the date when the disclosure was made that investigating it would not serve a useful purpose;
- (d) the disclosure relates to a matter that results from a balanced and informed decision-making process on a public policy or operational issue;

PARTIE 3**ENQUÊTES DE L'OMBUDSMAN****Objet des enquêtes**

19 Les enquêtes sur les divulgations ont pour objet de porter les actes répréhensibles à l'attention des ministères, des organismes gouvernementaux ou des bureaux compétents et de leur recommander des mesures correctives.

Enquêtes de l'ombudsman

20(1) L'ombudsman est chargé d'enquêter sur les divulgations qu'il reçoit en vertu de la présente loi.

Enquêtes informelles

20(2) Les enquêtes sont menées, dans la mesure du possible, sans formalisme et avec célérité.

Respect des droits en matière d'équité procédurale et de justice naturelle

20(3) L'ombudsman veille à ce que les droits, en matière d'équité procédurale et de justice naturelle, des personnes mises en cause dans le cadre des enquêtes soient respectés, notamment ceux des divulgateurs, des témoins et des auteurs présumés des actes répréhensibles.

Absence d'enquête

21(1) L'ombudsman n'est pas tenu de mener une enquête sur une divulgation — et peut mettre fin à une telle enquête — s'il estime :

- a) que la divulgation pourrait avantageusement être instruite, dans un premier temps ou à toutes les étapes, selon la procédure prévue par une autre loi;
- b) que la divulgation est frivole ou vexatoire, qu'elle n'a pas été faite de bonne foi ou que son objet n'est pas suffisamment important;
- c) que l'enquête serait inutile en raison du temps écoulé entre la date à laquelle l'acte répréhensible a été commis et celle de la divulgation;
- d) que les faits visés par la divulgation résultent de la mise en application d'un processus décisionnel équilibré et informé;

(e) the disclosure does not provide adequate particulars about the wrongdoing as required by section 12;

(f) the disclosure relates to a matter that could more appropriately be dealt with according to the procedures under a collective agreement or employment agreement;

(g) there is another valid reason for not investigating the disclosure.

Referral to Auditor General

21(2) If the Ombudsman believes that a disclosure made to the Ombudsman would be dealt with more appropriately by the Auditor General, the Ombudsman may refer the matter to the Auditor General to be dealt with in accordance with *The Auditor General Act*.

Reprisal protections apply

21(3) If a matter is referred to the Auditor General under subsection (2), the reprisal protections set out in Part 4 of this Act apply to the employee or former employee who made the disclosure to the Ombudsman.

Conducting an investigation

22 The Ombudsman and persons employed under the Ombudsman have the powers and protections provided for in *The Ombudsman Act* when conducting an investigation of a disclosure under this Act. Sections 12 to 14, 24 to 35 and 39 to 41 of that Act apply to the conduct of such an investigation, with necessary changes.

Investigating other wrongdoings

23 If, during an investigation, the Ombudsman has reason to believe that another wrongdoing has been committed, the Ombudsman may investigate that wrongdoing in accordance with this Part.

Ombudsman's report re investigation

24(1) Upon completing an investigation, the Ombudsman must prepare a report containing his or her findings and any recommendations about the disclosure and the wrongdoing.

e) que la divulgation ne contient pas suffisamment de précisions à l'égard de l'acte répréhensible, contrairement à l'article 12;

f) que la divulgation pourrait avantageusement être instruite selon la procédure prévue par une convention collective ou un contrat de travail;

g) que cela est opportun pour tout autre motif justifié.

Renvoi de la divulgation au vérificateur général

21(2) S'il est d'avis qu'une divulgation qui lui a été faite serait avantageusement instruite par le vérificateur général, l'ombudsman peut la lui renvoyer afin qu'elle soit traitée conformément à la *Loi sur le vérificateur général*.

Application des mesures de protection

21(3) Si une divulgation est renvoyée au vérificateur général en vertu du paragraphe (2), les mesures de protection contre les représailles prévues à la partie 4 de la présente loi s'appliquent à l'employé ou à l'ex-employé qui a fait la divulgation à l'ombudsman.

Enquêtes menées par l'ombudsman et par ses employés

22 Lorsqu'ils mènent des enquêtes en vertu de la présente loi, l'ombudsman et les personnes qui travaillent pour lui jouissent de la protection et des pouvoirs prévus par la *Loi sur l'ombudsman*. Les articles 12 à 14, 24 à 35 et 39 à 41 de cette loi s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à la conduite de ces enquêtes.

Enquêtes menées sur d'autres actes répréhensibles

23 Si, dans le cadre d'une enquête, l'ombudsman a des motifs de croire qu'un autre acte répréhensible a été commis, il peut faire enquête sur l'acte en question conformément à la présente partie.

Rapport d'enquête de l'ombudsman

24(1) Une fois l'enquête complétée, l'ombudsman établit un rapport contenant ses conclusions ainsi que ses recommandations au sujet de la divulgation et de l'acte répréhensible.

Copy to employee and chief executive

24(2) The Ombudsman must give a copy of the report to the employee and the chief executive of the appropriate department, government body or office.

Matter being investigated involves chief executive

24(3) When the matter being investigated involves the chief executive, the Ombudsman must also give a copy of the report,

- (a) in the case of a department, to the minister responsible;
- (b) in the case of a government body, to the board of directors and the minister responsible; or
- (c) in the case of an office, to the Speaker of the Legislative Assembly.

Department to notify Ombudsman of proposed steps

25(1) When making recommendations, the Ombudsman may request the department, government body or office to notify him or her, within a specified time, of the steps it has taken or proposes to take to give effect to the recommendations.

Report to minister or Speaker

25(2) If the Ombudsman believes that the department, government body or office has not appropriately followed up on his or her recommendations, or did not co-operate in the Ombudsman's investigation under this Act, the Ombudsman may make a report on the matter

- (a) in the case of a department, to the minister responsible;
- (b) in the case of a government body, to the board of directors and the minister responsible; or
- (c) in the case of an office, to the Speaker of the Legislative Assembly.

Annual report

26(1) The Ombudsman must make an annual report to the Legislative Assembly on the exercise and performance of his or her functions and duties under this Act, setting out

- (a) the number of general inquiries relating to this Act;

Remise d'une copie du rapport à l'employé et à l'administrateur général

24(2) L'ombudsman remet une copie du rapport à l'employé et à l'administrateur général du ministère, de l'organisme gouvernemental ou du bureau compétent.

Mise en cause de l'administrateur général

24(3) Si la divulgation faisant l'objet de l'enquête met en cause l'administrateur général, l'ombudsman remet également une copie du rapport :

- a) au ministre responsable, dans le cas d'un ministère;
- b) au conseil d'administration et au ministre responsable, dans le cas d'un organisme gouvernemental;
- c) au président de l'Assemblée législative, dans le cas d'un bureau.

Avis des mesures donné à l'ombudsman

25(1) Lorsqu'il fait des recommandations, l'ombudsman peut demander au ministère, à l'organisme gouvernemental ou au bureau de l'aviser dans un délai précis des mesures qu'il a prises ou qu'il a l'intention de prendre afin de les mettre en œuvre.

Rapport au ministre ou au président de l'Assemblée législative

25(2) S'il est d'avis que le ministère, l'organisme gouvernemental ou le bureau n'a pas donné suite de façon satisfaisante à ses recommandations ou n'a pas collaboré à l'enquête qu'il a menée en vertu de la présente loi, l'ombudsman peut en faire rapport :

- a) au ministre responsable, dans le cas d'un ministère;
- b) au conseil d'administration et au ministre responsable, dans le cas d'un organisme gouvernemental;
- c) au président de l'Assemblée législative, dans le cas d'un bureau.

Rapport annuel

26(1) L'ombudsman présente à l'Assemblée législative un rapport annuel portant sur l'exercice de ses attributions sous le régime de la présente loi et indiquant :

- a) le nombre de demandes de renseignements généraux relatives à la présente loi;

(b) the number of disclosures received and the number acted on and not acted on;

(c) the number of investigations commenced under this Act;

(d) the number of recommendations the Ombudsman has made and whether the department, government body or office has complied with the recommendations;

(e) whether, in the opinion of the Ombudsman, there are any systemic problems that give rise to wrongdoings; and

(f) any recommendations for improvement that the Ombudsman considers appropriate.

b) le nombre de divulgations reçues ainsi que le nombre de divulgations auxquelles il a été donné suite et auxquelles il n'a pas été donné suite;

c) le nombre d'enquêtes ouvertes en vertu de la présente loi;

d) le nombre de recommandations qu'il a faites et la suite donnée aux recommandations par le ministère, l'organisme gouvernemental ou le bureau;

e) les problèmes systémiques qui, selon lui, existent et donnent lieu à des actes répréhensibles;

f) les recommandations qu'il juge indiquées en matière d'amélioration.

Report to be tabled in Assembly

26(2) The report must be given to the Speaker, who must table a copy of it in the Legislative Assembly within 15 days after receiving it if the Assembly is sitting or, if it is not, within 15 days after the next sitting begins.

Special report

26(3) Where it is in the public interest to do so, the Ombudsman may publish a special report relating to any matter within the scope of the Ombudsman's responsibilities under this Act, including a report referring to and commenting on any particular matter investigated by the Ombudsman.

Dépôt du rapport devant l'Assemblée législative

26(2) Le rapport est remis au président; celui-ci en dépose un exemplaire devant l'Assemblée législative dans les 15 premiers jours de séance suivant sa réception.

Rapport spécial

26(3) L'ombudsman peut, dans l'intérêt public, publier un rapport spécial ayant trait à une question relevant des attributions que la présente loi lui confère, y compris un rapport dans lequel il mentionne et commente une affaire sur laquelle il a mené une enquête.

PART 4**PROTECTION FROM REPRISAL****Protection of employee from reprisal**

27 No person shall take a reprisal against an employee or direct that one be taken against an employee because the employee has, in good faith,

- (a) sought advice about making a disclosure from his or her supervisor, designated officer or chief executive, or the Ombudsman;
- (b) made a disclosure; or
- (c) co-operated in an investigation under this Act.

Complaint to Manitoba Labour Board

28(1) An employee or former employee who alleges that a reprisal has been taken against him or her may file a written complaint with the board.

Procedures for dealing with the complaint

28(2) Section 30 and subsections 31(1) and (2) of *The Labour Relations Act* (procedures for dealing with unfair labour practice) apply to a complaint filed under subsection (1), with necessary changes.

Board order

28(3) If the board determines that a reprisal has been taken against the complainant contrary to section 27, the board may order one or more of the following measures to be taken:

- (a) permit the complainant to return to his or her duties;
- (b) reinstate the complainant or pay damages to the complainant, if the board considers that the trust relationship between the parties cannot be restored;
- (c) pay compensation to the complainant in an amount not greater than the remuneration that the board considers would, but for the reprisal, have been paid to the complainant;
- (d) pay an amount to the complainant equal to any expenses and any other financial losses that the complainant has incurred as a direct result of the reprisal;

PARTIE 4**PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES****Protection des employés**

27 Il est interdit d'exercer des représailles contre un employé ou d'en ordonner l'exercice pour le motif que l'employé a, de bonne foi :

- a) demandé des conseils à son supérieur, à son fonctionnaire désigné, à son administrateur général ou à l'ombudsman afin de faire une divulgation;
- b) fait une divulgation;
- c) collaboré à une enquête menée en vertu de la présente loi.

Dépôt de plaintes auprès de la Commission

28(1) L'employé ou l'ex-employé qui prétend que des représailles ont été exercées contre lui peut déposer une plainte écrite auprès de la Commission.

Traitement des plaintes

28(2) L'article 30 ainsi que les paragraphes 31(1) et (2) de la *Loi sur les relations du travail* s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux plaintes déposées en vertu du paragraphe (1).

Ordonnances de la Commission

28(3) Si elle conclut que des représailles ont été exercées contre le plaignant contrairement à l'article 27, la Commission peut ordonner que soient prises une ou plusieurs des mesures suivantes :

- a) permettre au plaignant de reprendre son travail;
- b) réintégrer le plaignant ou, si elle estime que le lien de confiance qui existait entre les parties ne peut être rétabli, verser une indemnité à celui-ci;
- c) verser au plaignant une indemnité équivalant au plus à la rémunération qui, selon elle, lui aurait été payée s'il n'y avait pas eu de représailles;
- d) accorder au plaignant le remboursement des dépenses et des pertes financières qui découlent directement des représailles;

(e) cease an activity that constitutes the reprisal;

e) cesser les représailles;

(f) rectify a situation resulting from the reprisal;

f) remédier à la situation qui résulte des représailles;

(g) do or refrain from doing anything in order to remedy any consequence of the reprisal.

g) accomplir ou ne pas accomplir un acte afin qu'il soit fait face aux conséquences des représailles.

Labour Relations Act applies

29 Sections 134, 135, 136, 140, 142 and 143 of *The Labour Relations Act* apply to any proceeding before the board under this Act, with necessary changes.

Application de la *Loi sur les relations du travail*

29 Les articles 134, 135, 136, 140, 142 et 143 de la *Loi sur les relations du travail* s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à toute procédure engagée devant la Commission en vertu de la présente loi.

PART 5**GENERAL PROVISIONS****INFORMATION ABOUT WRONGDOING
PROVIDED BY PERSONS OUTSIDE THE
PUBLIC SERVICE****Disclosure of wrongdoing by others**

30(1) If a person who is not an employee reasonably believes that he or she has information that could show that a wrongdoing has been committed or is about to be committed, the person may provide that information to the Ombudsman.

Information to be provided

30(2) Information provided to the Ombudsman under subsection (1) must be in writing and must include the following information, if known:

- (a) a description of the wrongdoing;
- (b) the name of the person or persons alleged to
 - (i) have committed the wrongdoing, or
 - (ii) be about to commit the wrongdoing;
- (c) the date of the wrongdoing;
- (d) whether the information has already been provided to the department, government body or office concerned and a response received.

Ombudsman may investigate

30(3) Upon receiving information under this section, the Ombudsman may investigate the wrongdoing. In that event, Part 3 applies, other than subsection 21(3) (protection from reprisal).

PARTIE 5**DISPOSITIONS GÉNÉRALES****RENSEIGNEMENTS PORTANT SUR DES
ACTES RÉPRÉHENSIBLES ET
COMMUNIQUÉS PAR DES PERSONNES
NE FAISANT PAS PARTIE
DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE****Divulgence d'actes répréhensibles par des tiers**

30(1) 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.

Renseignements devant être communiqués

30(2) Les renseignements communiqués à l'ombudsman sont écrits et contiennent les éléments suivants, s'ils sont connus :

- a) une description de l'acte répréhensible;
- b) le nom des personnes qui l'auraient commis ou qui seraient sur le point de le faire;
- c) la date à laquelle il a aurait été commis;
- d) une mention indiquant si les renseignements ont déjà été communiqués au ministère, à l'organisme gouvernemental ou au bureau concerné et si une réponse a été reçue.

Enquête menée par l'ombudsman

30(3) Lorsqu'il reçoit des renseignements en vertu du présent article, l'ombudsman peut enquêter sur l'acte répréhensible. Dans ce cas, la partie 3 s'applique, à l'exception du paragraphe 21(3).

Report

30(4) The Ombudsman must give a copy of the report of an investigation under this section to the person who provided the information about the wrongdoing.

Protection for private sector employee who provides information

31(1) No employer of a private sector employee shall take any of the measures listed in subsection (2) against an employee by reason only that

- (a) the employee has, in good faith, provided information to the Ombudsman about an alleged wrongdoing; or
- (b) the employer believes that the employee will do so.

Prohibited measures

31(2) The measures prohibited by subsection (1) are

- (a) a disciplinary measure;
- (b) a demotion;
- (c) termination of employment;
- (d) any measure that adversely affects the employee's employment or working conditions; and
- (e) a threat to take any of the measures referred to in clauses (a) to (d).

Other rights not affected

31(3) Nothing in this section affects any right of a private sector employee either at law or under a collective agreement or employment contract.

Meaning of "private sector employee"

31(4) In this section, "private sector employee" means an employee or officer other than an employee or officer of a department, government body or office.

Rapport

30(4) L'ombudsman remet une copie du rapport d'enquête à la personne qui a communiqué les renseignements concernant l'acte répréhensible.

Mesures de protection à l'endroit des employés du secteur privé qui communiquent des renseignements

31(1) Il est interdit à tout employeur d'un employé du secteur privé de prendre l'une ou l'autre des mesures indiquées au paragraphe (2) à l'encontre de l'employé du seul fait que celui-ci a communiqué de bonne foi à l'ombudsman des renseignements concernant un acte répréhensible censé avoir été commis. Il est également interdit à l'employeur de prendre de telles mesures s'il croit que l'employé communiquera des renseignements.

Mesures interdites

31(2) Les mesures interdites sont les suivantes :

- a) toute sanction disciplinaire;
- b) la rétrogradation;
- c) le licenciement;
- d) toute mesure portant atteinte à l'emploi ou aux conditions de travail de la personne;
- e) toute menace à l'égard de la personne.

Protection des droits

31(3) Le présent article n'a pas pour effet de porter atteinte aux droits qu'un employé du secteur privé a en général ou dans le cadre d'une convention collective ou d'un contrat de travail.

Sens de « employé du secteur privé »

31(4) Pour l'application du présent article, « employé du secteur privé » s'entend d'un employé ou d'un cadre qui ne fait pas partie d'un ministère, d'un organisme gouvernemental ni d'un bureau.

Protection for person contracting with government
32

No person acting or purporting to act on behalf of the government, a government body or an office shall

- (a) terminate a contract;
- (b) withhold a payment that is due and payable under a contract; or
- (c) refuse to enter into a subsequent contract;

by reason only that a party to the contract or a person employed by a party to the contract has, in good faith, provided information to the Ombudsman about an alleged wrongdoing in or relating to the public service.

Mesures de protection à l'endroit des personnes concluant un contrat avec le gouvernement
32

Il est interdit à toute personne qui agit ou est censée agir au nom du gouvernement, d'un organisme gouvernemental ou d'un bureau de résilier un contrat, de retenir le paiement d'une somme exigible au titre d'un contrat ou de refuser de conclure un contrat subséquent du seul fait qu'une partie au contrat ou qu'une personne employée par elle a communiqué de bonne foi à l'ombudsman des renseignements concernant un acte répréhensible censé avoir été commis au sein de l'administration publique ou à l'égard de celle-ci.

GENERAL OFFENCES

False or misleading statement

33(1) No person shall — in seeking advice about making a disclosure, in making a disclosure, or during an investigation — knowingly make a false or misleading statement, orally or in writing, to a supervisor, designated officer or chief executive, or the Ombudsman, or to a person acting on behalf of or under the direction of any of them.

Obstruction in performance of duties

33(2) No person shall willfully obstruct a supervisor, designated officer or chief executive, or the Ombudsman, or any person acting on behalf of or under the direction of any of them, in the performance of a duty under this Act.

Destruction, falsification or concealment of documents or things

33(3) No person shall, knowing that a document or thing is likely to be relevant to an investigation under this Act,

- (a) destroy, mutilate or alter the document or thing;
- (b) falsify the document or make a false document;

INFRACTIONS GÉNÉRALES

Déclarations fausses ou trompeuses

33(1) Il est interdit, dans le cadre d'une demande de conseils relative à une divulgation, d'une divulgation ou d'une enquête, de faire sciemment une déclaration fausse ou trompeuse, oralement ou par écrit, à un supérieur hiérarchique, à un fonctionnaire désigné, à un administrateur général ou à l'ombudsman, ou aux personnes agissant en leur nom ou sous leur autorité.

Entrave

33(2) Il est interdit d'entraver délibérément l'action d'un supérieur hiérarchique, d'un fonctionnaire désigné, d'un administrateur général ou de l'ombudsman — ou des personnes qui agissent en leur nom ou sous leur autorité — dans l'exercice des attributions que leur confère la présente loi.

Destruction, falsification ou dissimulation de documents ou de choses

33(3) Il est interdit à quiconque sait qu'un document ou une chose sera vraisemblablement utile dans le cadre d'une enquête visée par la présente loi :

- a) de détruire, de mutiler ou de modifier le document ou la chose;
- b) de falsifier le document ou de faire un faux document;

(c) conceal the document or thing; or

(d) direct, counsel or cause, in any manner, a person to do anything mentioned in clauses (a) to (c).

Offence and penalty

33(4) A person who contravenes this section or section 27, 31 or 32 is guilty of an offence and is liable on summary conviction to a fine of not more than \$10,000.

Commencement of prosecution

33(5) A prosecution under this Act may not be commenced later than two years after the day the alleged offence was committed.

LEGAL ADVICE

Arranging legal advice

34 If the designated officer or Ombudsman is of the opinion that it is necessary to further the purposes of this Act, he or she may, subject to the regulations, arrange for legal advice to be provided to employees and others involved in any process or proceeding under this Act.

LIABILITY PROTECTION

Protection from liability

35 No action or proceeding may be brought against a supervisor, designated officer or chief executive, or the Ombudsman, or a person acting on behalf of or under the direction of any of them, for anything done or not done, or for any neglect,

(a) in the performance or intended performance of a duty under this Act; or

(b) in the exercise or intended exercise of a power under this Act;

unless the person was acting in bad faith.

c) de cacher le document ou la chose;

d) d'ordonner ou de conseiller à une personne de commettre un acte visé aux alinéas a) à c), ou de l'amener de n'importe quelle façon à le faire.

Infraction et peine

33(4) Quiconque contrevient au présent article ou à l'article 27, 31 ou 32 commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de 10 000 \$.

Prescription

33(5) Les poursuites que vise la présente loi se prescrivent par deux ans à compter de la date de la perpétration de la présumée infraction.

SERVICES DE CONSULTATION JURIDIQUE

Services de consultation juridique

34 S'il l'estime nécessaire pour la réalisation de l'objet de la présente loi, le fonctionnaire désigné ou l'ombudsman peut, sous réserve des règlements, prendre des mesures pour que des services de consultation juridique soient fournis aux employés et aux autres personnes qui participent à une procédure ou à une instance visée par la présente loi.

IMMUNITÉ

Immunité

35 Les supérieurs hiérarchiques, les fonctionnaires désignés, les administrateurs généraux et l'ombudsman ainsi que les personnes qui agissent en leur nom ou sous leur autorité bénéficient de l'immunité pour les actes accomplis ou les omissions ou manquements commis de bonne foi dans l'exercice effectif ou censé tel des attributions que leur confère la présente loi.

REGULATIONS

Regulations

36 The Lieutenant Governor in Council may make regulations

- (a) designating a public sector body as a government body for the purposes of this Act;
- (b) designating an entity that receives all or a substantial part of its operating funding from the government as a government body for the purposes of this Act;
- (c) for the purpose of section 5, respecting the procedures to be followed in managing and investigating disclosures and reporting the outcome of investigations, including setting time periods for action;
- (d) exempting Acts or regulations from the application of section 15 where the exemption is in the public interest;
- (e) respecting the provision of legal advice under section 34, including determining the circumstances under which legal advice may be provided and the amounts that may be paid;
- (f) defining any word or phrase used but not defined in this Act;
- (g) respecting any other matter that the Lieutenant Governor in Council considers necessary or advisable to carry out the purposes of this Act.

RÈGLEMENTS

Règlements

36 Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement :

- a) désigner des entités du secteur public à titre d'organismes gouvernementaux pour l'application de la présente loi;
- b) désigner à titre d'organismes gouvernementaux pour l'application de la présente loi des entités qui reçoivent du gouvernement la totalité ou la majeure partie de leur financement;
- c) pour l'application de l'article 5, prendre des mesures concernant les règles qui doivent être suivies dans le cadre de la gestion des divulgations, de la tenue d'enquêtes à leur égard ainsi que de l'établissement de rapports d'enquête et, notamment, prévoir les délais applicables;
- d) soustraire des lois ou des règlements à l'application de l'article 15 lorsque l'intérêt public le justifie;
- e) prendre des mesures concernant la fourniture des services de consultation juridique visés à l'article 34, y compris déterminer les circonstances dans lesquelles ils peuvent être fournis et fixer les montants qui peuvent être payés;
- f) définir les termes et les expressions qui sont utilisés dans la présente loi mais qui n'y sont pas définis;
- g) prendre toute autre mesure nécessaire ou utile à l'application de la présente loi.

MISCELLANEOUS PROVISIONS

37 NOTE: This section contained an amendment to section 14 of this Act, which is now consolidated in that section.

DISPOSITIONS DIVERSES

37 NOTE : L'article 37 constituait une modification conditionnelle et a été intégrée à l'article 14.

C.C.S.M. reference

38 This Act may be referred to as chapter P217 of the *Continuing Consolidation of the Statutes of Manitoba*.

Coming into force

39(1) Subject to subsection (2), this Act comes into force on a day to be fixed by proclamation.

Coming into force: section 37

39(2) Section 37 comes into force

(a) when section 10 of Bill 21, introduced in the Fourth Session of the 38th Legislature, entitled *The Public Health Act*, comes into force; or

(b) on the day that subsection 14(1) of this Act comes into force;

whichever is later.

NOTE: S.M. 2006, c. 35, except section 37, was proclaimed in force April 2, 2007.

NOTE: Section 37 came into force April 1, 2009.

Codification permanente

38 La présente loi constitue le chapitre P217 de la *Codification permanente des lois du Manitoba*.

Entrée en vigueur

39(1) Sous réserve du paragraphe (2), la présente loi entre en vigueur à la date fixée par proclamation.

Entrée en vigueur de l'article 37

39(2) L'article 37 entre en vigueur en même temps que l'article 10 du projet de loi 21, déposé au cours de la quatrième session de la 38^e législature et intitulé *Loi sur la santé publique* ou, si elle est postérieure, à la date à laquelle le paragraphe 14(1) de la présente loi prend effet.

NOTE : Le chapitre 35 des L.M. 2006, à l'exception de l'article 37, est entré en vigueur par proclamation le 2 avril 2007.

NOTE : L'article 37 est entré en vigueur le 1^{er} avril 2009.