

Politique de divulgation des actes répréhensibles

1. Préambule

La Corporation d'urgences-santé (la « Corporation ») adhère à des normes strictes d'éthique, de déontologie, de gouvernance, de transparence et de reddition de comptes à titre d'organisme public. La Corporation ne tolère aucun acte répréhensible, tant au sein de la Corporation que de la part de ses partenaires et contractants.

Conformément aux meilleures pratiques en matière de divulgation des actes répréhensibles, la Corporation est consciente que des dispositifs solides de processus internes appropriés ainsi que de redditions de comptes, sont les meilleurs moyens de favoriser la divulgation des actes répréhensibles.

La prévention et la répression de la fraude, de la malversation, de la collusion, de la corruption, du trafic d'influence et de la divulgation des actes répréhensibles, ne sont pas des fonctions isolées et doivent être intégrées à tous les aspects du fonctionnement de la Corporation. Tous les employés de la Corporation doivent participer à la prévention et à la détection en matière de fraude, de collusion et de corruption en dévoilant ceux-ci, notamment, par l'application de la présente politique.

2. Champ d'application

La présente politique s'applique à tout administrateur, dirigeant, gestionnaire, cadre, mandataire, professionnel, médecin, employé syndiqué ou non, stagiaire, membre du personnel ou consultant, incluant toute personne qui travaille pour la Corporation moyennant rémunération (ci-après collectivement les « Employés »).

La présente politique s'applique à toute pratique frauduleuse, acte répréhensible ou acte de collusion ou de corruption impliquant un employé, un partenaire ou un contractant de la Corporation.

3. Références et définitions

3.1 Références

Loi concernant la lutte contre la corruption (RLRQ, c. L-6.1)

Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics (RLRQ, c. D-11.1)

Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé (RLRQ, c. P-39.1)

Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, c. A-2.1)

Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1)

Directive concernant la gestion des contrats d'approvisionnement, de services et de travaux de construction des organismes publics (C.T. 220866)

Politique sur la gestion des conflits d'intérêts (POL-6027)

Politique visant les contrats d'approvisionnement, de services et de construction (POL-6004)

Lignes internes de conduite concernant la gestion des contrats d'approvisionnement, de services et de travaux de construction (POL-6033)

Politique sur les dons, commandites, sollicitation, objets promotionnels et avantages (POL-6026)

Politique d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels (POL-6006)

Politique de gestion des risques de corruption et de collusion en gestion contractuelle (POL-6063)

Code d'éthique de la Corporation

3.2 Définitions

Abus d'autorité : S'entend d'une décision arbitraire dans le but de nuire à une personne ou d'avantager ses intérêts personnels, incluant la mauvaise foi et le favoritisme. Acte commis par une personne qui détient une autorité, réelle ou par effet du droit, et qui outrepassé ses pouvoirs.

Actes répréhensibles : incluent, selon la *Loi concernant la lutte contre la corruption* et la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics*, les contraventions impliquant de la corruption, de la malversation, de la collusion, de la fraude ou du trafic d'influence dans, entre autres, l'adjudication, l'obtention ou l'exécution des contrats octroyés dans l'exercice des fonctions d'un organisme public. Les actes répréhensibles incluent également :

- Une contravention à une loi du Québec, à une loi fédérale applicable au Québec ou à un règlement pris en application d'une telle loi ;
- Un manquement grave aux normes d'éthique et de déontologie ;
- Un usage abusif des fonds ou des biens publics ;
- Un cas grave de mauvaise gestion, y compris un abus d'autorité ;
- Le fait, par un acte ou une omission, de porter gravement atteinte ou de risquer de porter gravement atteinte à la santé ou à la sécurité d'une personne ou à l'environnement ;
- Le fait d'ordonner ou de conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible.

Collusion : Entente illicite le plus souvent secrète entre deux ou plusieurs personnes pour nuire illégalement à un tiers. Dans le contexte de la gestion contractuelle, la collusion signifie une entente illicite entre des personnes qui s'organisent pour éliminer l'élément concurrentiel d'un processus d'adjudication, d'obtention ou d'exécution de contrats. Ceci se fait, notamment, par la fixation des prix, par le partage des ventes, des territoires, des clients ou des marchés et par le trucage des offres.

Communications d'influence : Réfèrent aux activités de lobbyisme, soit aux communications orales ou écrites avec un titulaire d'une charge publique dans le but d'influencer ou d'essayer d'influencer la prise de certaines décisions.

Corruption : Comprend un ensemble d'activités illicites qui impliquent des personnes investies de fonctions publiques ou privées qui auront violé leurs devoirs en vue d'obtenir des avantages illicites de quelque nature que ce soit, pour eux-mêmes ou pour autrui.

Employé(e) : Tout administrateur, dirigeant, gestionnaire, cadre, mandataire, professionnel, médecin, employé syndiqué ou non, stagiaire, membre du personnel ou consultant, incluant toute personne qui travaille pour la Corporation moyennant rémunération.

Fraude : Comprend toute activité malhonnête qui cause une perte financière réelle ou potentielle à une autre personne ou entité, y compris le vol d'argent ou d'autres biens. Ceci inclut également la falsification délibérée, la dissimulation, la destruction, l'utilisation ou l'intention d'utiliser des documents falsifiés dans une transaction normale ou l'utilisation inappropriée d'une information ou d'une position.

Représailles : Comprend toute mesure préjudiciable exercée contre une personne pour le motif qu'elle a, de bonne foi, fait une divulgation ou collaboré à une vérification ou à une enquête menée en raison d'une divulgation. Constituent également des représailles le fait de menacer une personne pour qu'elle s'abstienne de faire une divulgation ou de collaborer à une telle vérification ou enquête. En matière d'emploi, sont présumés être des représailles, le congédiement, la rétrogradation, la suspension ou le déplacement, ainsi que toute autre mesure disciplinaire ou portant atteinte à l'emploi ou aux conditions de travail.

Trafic d'influence : Réfère au fait de recevoir des dons en argent ou en biens dans le but de favoriser les intérêts d'une personne morale ou physique auprès des pouvoirs publics.

4. Rôles et responsabilités en matière de prévention et de lutte contre la fraude, la collusion et la corruption et autres actes répréhensibles

Les intervenants ci-après sont chargés de mettre en œuvre des processus pour faciliter la divulgation des actes répréhensibles, conformément à la présente politique.

4.1 Le conseil d'administration

Le conseil d'administration de la Corporation est chargé de l'adoption de la présente politique. Il est également responsable de superviser la mise en œuvre de la présente politique. Il doit aussi s'assurer que les processus sont existants afin de faciliter la

divulgarion dans un encadrement confidentiel et sécuritaire et ainsi, protéger de toute possibilité de représailles. Le conseil d'administration analyse également les documents fournis, suivant la reddition de comptes prévue à la présente politique.

4.2 Le président et directeur général

- 4.2.1** Le président et directeur général voit à l'application et au respect de la présente politique par les différentes directions.
- 4.2.2** Le président et directeur général désigne un responsable du suivi des divulgations chargé de recevoir les divulgations, de vérifier si un acte répréhensible a été commis ou est sur le point de l'être et, le cas échéant, de lui en faire rapport. Il doit également assurer l'application de la procédure interne prévue à la présente politique, visant à faciliter la divulgation d'actes répréhensibles au sein de l'organisme.
- 4.2.3** Le président et directeur général a la responsabilité d'assurer la bonne collaboration des membres de son personnel, aux vérifications menées par le responsable du suivi des divulgations.
- 4.2.4** Le président et directeur général a la responsabilité de s'assurer que les obligations de reddition de comptes prévues à la présente politique soient correctement rencontrées, et que le conseil d'administration en soit dûment informé en temps opportun.

4.3 Les directeurs

- 4.3.1** Tous les directeurs de la Corporation doivent s'assurer que la présente politique ainsi que les stratégies et procédures en vigueur soient comprises et respectées au sein de leur département et que les processus en place soient effectifs.
- 4.3.2** Les directeurs doivent, par conséquent, veiller à ce que, dans le domaine de compétence qui est le leur, des dispositifs soient mis en place pour :
 - a) Communiquer à tous les Employés de leur direction la présente politique et processus de divulgation ;
 - b) Expliquer ce qu'est un acte répréhensible, soit les risques de fraude, de collusion et de corruption, par des mesures appropriées ; et
 - c) Sensibiliser les Employés de la Corporation à l'importance de se conformer à la présente politique.

4.3.3 Les directeurs sont également responsables d’apporter leur concours afin que tous les actes répréhensibles fassent l’objet d’une enquête approfondie et donnent lieu aux sanctions requises à la section 5 de la présente politique.

4.3.4 Les directeurs sont, en outre, tenus d’aider la Corporation à améliorer les contrôles et mesures de prévention des actes répréhensibles, notamment par des recommandations sur les mesures à prendre pour améliorer la divulgation et ainsi, prévenir et limiter les risques de fraude, de collusion et de corruption dans leur département respectif, et de tout autre acte pouvant être jugé comme répréhensible.

4.4 Le directeur des ressources humaines

4.4.1 Le directeur des ressources humaines veille à ce qu’il y ait des dispositifs de prévention et de répression des actes répréhensibles dans les activités essentielles relevant du Service de ressources humaines, notamment :

- a) Les recrutements et processus de sélection des Employés ;
- b) Les programmes de formation des nouveaux Employés ; et
- c) Les programmes de formation continue des Employés.

4.5 Le directeur des finances

4.5.1 Le directeur des finances veille à ce qu’il y ait des dispositifs de divulgation, de prévention et de répression des actes répréhensibles dans les activités essentielles relevant du Service des finances, notamment :

- a) Dans les processus de gestion contractuelle ;
- b) Dans l’encadrement des appels d’offres ; et
- c) Dans les processus comptables et budgétaires de la Corporation.

4.6 Le responsable du suivi des divulgations

4.6.1 Les rôles confiés par la *Loi facilitant la divulgation d’actes répréhensibles à l’égard des organismes publics* au responsable du suivi des divulgations, sont les suivants :

- a) Recevoir, de la part des Employés, les divulgations d’intérêt public pouvant démontrer la commission d’un acte répréhensible à l’égard de la Corporation ;
- b) Vérifier si un acte répréhensible a été commis ou est sur le point de l’être ;
- c) Assurer l’application de la procédure interne prévue à la présente politique visant à faciliter la divulgation d’actes répréhensibles ;

- d) Veiller à consigner les informations nécessaires aux obligations de reddition de comptes de la Corporation sur l'application de la procédure interne prévue à la présente politique, visant à faciliter la divulgation d'actes répréhensibles.

4.6.2 Le responsable du suivi des divulgations doit également transmettre au Protecteur du citoyen les divulgations auxquelles ce dernier serait davantage en mesure de donner suite. Par exemple, lorsque la divulgation de l'acte répréhensible requiert une enquête approfondie ou le pouvoir de contraindre une personne par assignation à fournir des renseignements ou à produire des documents, le responsable du suivi des divulgations transfère alors le dossier au Protecteur du citoyen qui pourra exercer, le cas échéant, ses pouvoirs de commissaire enquêteur.

4.6.3 Le responsable du suivi des divulgations est tenu à la discrétion dans l'exercice de ses fonctions. Il doit assurer la confidentialité de l'identité de l'Employé qui effectue la divulgation et des renseignements qui lui sont communiqués.

4.7 Les Employés

Tous les Employés sont informés des risques d'actes répréhensibles, de fraude, de collusion et de corruption dans leur domaine d'activité, et sont tenus de déceler les indices permettant de suspecter d'éventuels actes répréhensibles et de les signaler à leur supérieur hiérarchique.

4.8 Respect des politiques et actes prohibés

4.8.1 Les Employés s'engagent à respecter et à appliquer tant à la lettre qu'à l'esprit des politiques et procédures de la Corporation, notamment, celles mentionnées au préambule de la présente politique, afin de mitiger les risques d'actes répréhensibles.

4.8.2 Il est interdit à tout Employé, directement ou indirectement, d'offrir, de promettre, d'accorder ou d'autoriser quelque avantage financier ou autre que ce soit, ni quelque autre élément de valeur à quelque autre personne ou organisation dans l'intention d'exercer une influence inappropriée sur le destinataire, d'inciter le destinataire à enfreindre les obligations liées à ses fonctions, d'obtenir un avantage inapproprié pour la Corporation ou de récompenser le destinataire de manière inappropriée pour sa conduite passée ou future.

4.8.3 De la même manière, il est interdit à tout Employé, directement ou indirectement, de demander ou d'accepter, pour lui-même ou pour autrui, quelque avantage financier ou autre que ce soit, ni quelque autre élément de valeur provenant d'une personne ou organisation dans l'intention d'exercer une influence inappropriée sur l'Employé, d'inciter l'Employé à enfreindre les obligations liées à ses fonctions, d'obtenir un avantage inapproprié au détriment de la Corporation ou de récompenser l'Employé de manière inappropriée pour sa conduite passée ou future.

5. Procédure interne visant à faciliter la divulgation d'actes répréhensibles

5.1 Contexte et champ d'application

5.1.1 Toute personne peut, en tout temps, divulguer au Protecteur du citoyen ou au Commissaire à la lutte contre la corruption, des renseignements pouvant démontrer qu'un acte répréhensible a été commis ou est sur le point de l'être à l'égard d'un organisme public.

5.1.2 La Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics est entrée en vigueur le 1^{er} mai 2017. Cette loi a pour objet de :

- Faciliter la divulgation dans l'intérêt public d'actes répréhensibles commis ou sur le point de l'être à l'égard des organismes publics ;
- Établir un régime général de protection contre les représailles.

5.1.3 Aux fins de la présente procédure interne visant à faciliter la divulgation d'actes répréhensibles, seuls les employés réguliers, les membres du personnel, les cadres, les employés occasionnels, les étudiants et les stagiaires sont régis par la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics*. Les anciens employés, les employés retraités, les administrateurs, les professionnels, les médecins et les consultants ne sont pas régis par cette loi.

5.1.4 Les personnes qui ne sont pas des employés de la Corporation tels que définis à l'article 5.1.3, peuvent utiliser la procédure interne de divulgation d'actes répréhensibles. Toutefois, ils ne bénéficieront pas des immunités et des protections contre les représailles prévues à la loi, s'ils divulguent des renseignements au responsable du suivi des divulgations plutôt qu'au Protecteur du citoyen.

5.1.5 Si la personne qui souhaite faire une divulgation n'est pas un employé ou est un ancien employé de la Corporation tel que défini à l'article 5.1.3, le responsable du suivi des divulgations la dirigera vers le Protecteur du citoyen.

5.2 Modalités de dépôt d'une divulgation et de communication

- 5.2.1** Le responsable du suivi des divulgations doit prendre les mesures nécessaires afin de faciliter le dépôt d'une divulgation d'un acte répréhensible, tout en assurant la confidentialité des communications.
- 5.2.2** Le responsable du suivi des divulgations doit établir les modes de communication privilégiés permettant de faire une divulgation et de communiquer avec lui en toute confidentialité. À cet égard, les moyens de communication mis en place au sein de la Corporation sont un formulaire sécurisé de divulgation sur l'intranet ainsi qu'une boîte de courrier postal confidentielle.
- 5.2.3** Les Employés de la Corporation peuvent transmettre directement leur divulgation au Protecteur du citoyen. Les coordonnées pour communiquer avec la Direction des enquêtes sur les divulgations en matière d'intégrité publique du Protecteur du citoyen sont les suivantes :

**Direction des enquêtes sur les divulgations
en matière d'intégrité publique**

Protecteur du citoyen
800, place D'Youville, 18^e étage
Québec (Québec) G1R 3P4

Téléphone : 1-844-580-7993 (sans frais au Québec)
ou 1-418-692-1578 (région de Québec)

Télécopieur : 1-844-375-5758 (sans frais au Québec)
ou 1-418-692-5758 (région de Québec)

Formulaires sécurisés sur le site web :

www.divulgence.protecteurducitoyen.qc.ca

5.3 Contenu de la divulgation

- 5.3.1** Une divulgation devrait, dans la mesure du possible, contenir les informations suivantes :
- a) Coordonnées du divulgateur, sauf si anonyme ;
 - b) Pour chaque personne qui aurait commis ou participé à l'acte répréhensible allégué :
 - Nom complet ;
 - Titre professionnel ou poste occupé ;

- La direction ou l'unité administrative dans laquelle cette personne occupe cette fonction ;
 - Coordonnées permettant de joindre cette personne.
- c) Détails concernant l'acte répréhensible allégué :
- Description des faits, de l'événement ou de l'acte ;
 - La direction ou l'unité administrative visée par l'acte ;
 - Pourquoi s'agit-il d'un acte répréhensible ;
 - Quand et où cet acte répréhensible a été commis ;
 - Si d'autres personnes sont impliquées dans l'acte répréhensible ou en ont été témoin, leurs nom et prénom, titre ou fonction, et coordonnées ;
 - Tout document ou preuve relatif à l'acte répréhensible ;
 - Conséquences possibles de l'acte répréhensible sur la Corporation, sur la santé ou la sécurité de personnes ou sur l'environnement ;
 - Si l'acte répréhensible n'a pas encore été commis, mais qu'il est sur le point de l'être, les informations nécessaires pour le prévenir.
- d) Informations sur les démarches effectuées auprès d'un gestionnaire, du syndicat ou d'autres Employés de la Corporation ;
- e) Mention des craintes ou menaces de représailles.

5.3.2 Si la divulgation est faite de manière anonyme, les renseignements qu'elle contient doivent permettre de croire qu'elle provient d'un Employé de la Corporation tel que défini à l'article 5.1.3.

5.3.3 Au besoin, le responsable du suivi des divulgations effectuera les vérifications appropriées afin de compléter les informations manquantes.

5.4 Traitement de la divulgation et suivi au divulgateur

5.4.1 Selon le mode de communication choisi pour effectuer la divulgation, le responsable du suivi des divulgations tente de discuter directement avec le divulgateur par téléphone ou en personne, afin de prendre les détails de la divulgation et expliquer son traitement dans les 5 jours ouvrables de la réception de la divulgation.

5.4.2 Dans les cas où le responsable du suivi des divulgations connaît l'identité du divulgateur et a en sa possession des coordonnées permettant de communiquer avec lui de manière confidentielle, il lui transmet par écrit un accusé de réception de sa divulgation dans les 5 jours ouvrables suivant le premier contact.

5.4.3 Les délais de traitement pour chaque étape du processus sont les suivants :

Étapes de traitement	Objectifs de délai
Premier contact avec le divulgateur	5 jours ouvrables de la réception de la divulgation
Accusé de réception écrit	5 jours ouvrables suivant le premier contact avec le divulgateur
Décision sur la recevabilité de la divulgation	15 jours ouvrables suivant le premier contact avec le divulgateur
Vérifications et décision de mener une enquête sur la divulgation	60 jours de la décision sur la recevabilité
Fin de l'enquête	6 mois de la décision de mener une enquête

5.5 Recevabilité de la divulgation

5.5.1 La première étape du traitement d'une divulgation d'un acte répréhensible consiste à déterminer sa recevabilité et à valider la compétence du responsable du suivi des divulgations à son égard.

5.5.2 La personne qui effectue la divulgation doit être un employé ou un membre du personnel de la Corporation tel que défini à l'article 5.1.3, pour que le responsable du suivi des divulgations puisse traiter sa divulgation sous l'égide de la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics*.

5.5.3 Si la personne qui souhaite faire une divulgation n'est pas un employé ou un membre du personnel de la Corporation tel que défini à l'article 5.1.3, le responsable du suivi des divulgations la dirige vers le Protecteur du citoyen. Si la personne insiste pour procéder, conformément à la présente procédure interne visant à faciliter la divulgation d'actes répréhensibles, le responsable du suivi des divulgations l'informe qu'elle ne bénéficie pas des immunités et des protections contre les représailles prévues à la loi.

5.5.4 La divulgation doit être faite dans l'intérêt public et non motivée uniquement par des fins personnelles. Elle doit, également, concerner un acte répréhensible qui a été commis ou est sur le point de l'être à l'égard de la Corporation. Enfin, la divulgation ne doit pas être jugée frivole.

5.5.5 La divulgation doit être faite dans un délai d'un an depuis la date où l'acte répréhensible aurait été commis. Le responsable du suivi des divulgations peut, toutefois, si des motifs sérieux le justifient, considérer des actes répréhensibles antérieurs à ce délai. Dans tous les cas, il peut mettre fin à l'examen de la divulgation si l'écoulement du temps rend les vérifications ou l'enquête impossible.

5.5.6 Lorsque le responsable du suivi des divulgations met fin au traitement de la divulgation ou qu'il la considère comme non recevable, il transmet un avis motivé au divulgateur, si son identité est connue.

5.6 Transfert de la divulgation au Protecteur du citoyen

5.6.1 Le responsable du suivi des divulgations doit mentionner au divulgateur qu'il peut, s'il le préfère, adresser sa divulgation directement au Protecteur du citoyen.

5.6.2 Le responsable du suivi des divulgations doit, par ailleurs, transmettre la divulgation au Protecteur du citoyen s'il estime que ce dernier, compte tenu des circonstances, est davantage en mesure que lui d'y donner suite.

5.6.3 Si le responsable du suivi des divulgations constate ou craint que l'on entrave une vérification qu'il effectue sur un acte répréhensible, il doit transférer le dossier au Protecteur du citoyen dans les plus brefs délais.

5.6.4 Lorsque le responsable du suivi des divulgations transfère une divulgation au Protecteur du citoyen, il doit en aviser le divulgateur.

5.7 Transmission de renseignements à un organisme qui est chargé de prévenir, de détecter ou de réprimer le crime ou les infractions aux lois

5.7.1 Si le responsable du suivi des divulgations estime que des renseignements portés à sa connaissance peuvent faire l'objet d'une dénonciation en application de l'article 26 de la *Loi concernant la lutte contre la corruption*, il les transmet, dans les plus brefs délais, au Commissaire à la lutte contre la corruption.

5.7.2 Le responsable du suivi des divulgations communique également les renseignements qui sont nécessaires aux fins d'une poursuite pour une infraction à une loi à tout autre organisme chargé de prévenir, de détecter ou de réprimer le crime ou les infractions aux lois, dont un service de police ou un ordre professionnel.

5.8 Vérifications par le responsable du suivi des divulgations

5.8.1 Le responsable du suivi des divulgations a la responsabilité d'effectuer les vérifications nécessaires pour vérifier si un acte répréhensible a été commis ou est sur le point de l'être à l'égard de la Corporation.

5.8.2 Lorsqu'il effectue une vérification, le responsable du suivi est tenu à la discrétion et doit préserver la confidentialité de l'identité du divulgateur, ainsi que des renseignements qui lui sont communiqués.

5.8.3 Malgré les articles 9, 83 et 89 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, nul n'a droit d'accès ou de rectification à l'égard d'un renseignement communiqué au responsable du suivi des divulgations, le tout tel que prévu à l'article 21 de la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics*.

5.8.4 Le responsable du suivi des divulgations peut effectuer plusieurs démarches afin de vérifier si un acte répréhensible a été commis à l'égard de la Corporation. Il peut, notamment :

- a) Vérifier les informations auxquelles il peut avoir accès (registres publics, documents accessibles en ligne ou autrement) ;
- b) S'entretenir avec toute personne pouvant détenir des informations pertinentes à la vérification, dans la mesure où elle accepte de collaborer volontairement.

5.8.5 Afin que tous les documents originaux en rapport avec un acte répréhensible puissent être examinés, la Corporation prend immédiatement des mesures pour en prévenir le vol, l'altération et la destruction. Il pourra s'agir, notamment, de :

- a) Retirer les documents, ordinateurs, disques durs et tous moyens de stockage de données électroniques en question de leur emplacement, pour les mettre en sécurité ailleurs ;
- b) Limiter l'accès à l'endroit où se trouvent lesdits documents, ordinateurs, disques durs et autres moyens de stockage de données électroniques ;

- c) Empêcher l'auteur présumé de l'acte répréhensible d'accéder auxdits documents, ordinateurs, disques durs et tout autre moyen de stockage de données électroniques, tant que l'enquête n'est pas terminée.

5.8.6 Une personne qui fait une divulgation ou qui collabore à une vérification menée en raison d'une divulgation, peut communiquer tout renseignement pouvant démontrer qu'un acte répréhensible a été commis ou est sur le point de l'être. Dans le cadre d'une vérification effectuée par le responsable du suivi des divulgations, une personne peut communiquer des renseignements¹ :

- a) Malgré les dispositions sur la communication de renseignements prévues par la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* et par la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, sauf son article 33² ;
- b) Malgré toute autre restriction de communication prévue par une loi et toute obligation de confidentialité ou de loyauté pouvant lier une personne, notamment, à l'égard de son employeur ou, le cas échéant, de son client. Cela implique, notamment, la possibilité de lever le secret professionnel à l'exception de celui liant l'avocat ou le notaire à son client.

5.8.7 Le responsable du suivi doit également informer les divulgateurs et les personnes qui collaborent à la vérification, qu'ils sont protégés dans l'éventualité de l'exercice de mesures de représailles à leur endroit et les informer du délai pour exercer leur recours, le cas échéant, dans la mesure où ces personnes sont des employés, tels que définis à l'article 5.1.3

5.9 Information au président et directeur général

5.9.1 Dans le cadre d'une vérification qu'il mène sur un acte répréhensible, le responsable du suivi des divulgations tient informé le président et directeur général des démarches qu'il a effectuées, sauf s'il estime que la divulgation est susceptible de le mettre en cause. Dans ce cas, il en fait rapport directement au conseil d'administration.

-
1. Le présent article reproduit le texte de l'article 8 de la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics*.
 2. L'article 33 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* prévoit principalement l'obligation de devoir respecter un délai de 25 ans avant de pouvoir communiquer différents documents liés au Conseil exécutif, ses membres, au Conseil du trésor, à un comité ministériel ou au Secrétariat du Conseil du trésor.

5.9.2 Le responsable du suivi des divulgations doit, néanmoins, tout mettre en œuvre pour protéger la confidentialité de l'identité du divulgateur et des renseignements qui lui sont communiqués. Ainsi, l'information fournie au président et directeur général devrait être restreinte à une description sommaire et sans les informations personnelles du plaignant, des actions prises dans le cadre des vérifications.

5.10 Droits de la personne mise en cause par la divulgation

5.10.1 Le responsable du suivi des divulgations doit préserver la confidentialité de l'identité du divulgateur, et ce, même à l'égard de l'auteur présumé de l'acte répréhensible.

5.10.2 Le responsable du suivi des divulgations doit protéger la confidentialité de l'identité de l'auteur présumé de l'acte répréhensible, lorsque les vérifications sont en cours et lui offrir l'occasion de donner sa version des faits. La personne mise en cause par les allégations doit, notamment, pouvoir répondre aux allégations qui lui sont reprochées. Cette démarche pourra se faire par un entretien avec la personne ou par tout autre moyen de communication. Lors de l'entretien, le cas échéant, la personne mise en cause peut être accompagnée par la personne de son choix.

5.11 Fin de la vérification

5.11.1 Au terme de ses vérifications, le responsable du suivi des divulgations avise le divulgateur que le traitement de sa divulgation est terminé. Il peut, également, s'il l'estime à propos, l'informer des suites qui ont été données à sa divulgation.

5.11.2 Lorsque le responsable du suivi des divulgations conclut, au terme de ses vérifications, qu'aucun acte répréhensible n'a été commis, il doit préserver l'entière confidentialité des informations recueillies.

5.11.3 Dans le cas où le responsable du suivi des divulgations constate qu'un acte répréhensible a été commis ou est sur le point de l'être, il en fait rapport au président et directeur général, sauf s'il estime que la divulgation est susceptible de le mettre en cause. Dans ce cas, il en fait rapport directement au conseil d'administration. Ce rapport devrait préserver l'identité du divulgateur et exposer sommairement les constats relatifs à l'acte répréhensible ayant fait l'objet de ses vérifications.

- 5.11.4** La Corporation a la responsabilité d’apporter les mesures correctrices appropriées, s’il y a lieu. Dans le cas où l’acte répréhensible aurait été commis par une tierce personne dans ses relations avec la Corporation et à l’égard de celui-ci, la Corporation doit prendre les mesures appropriées relativement à cette personne, entreprise ou autre entité.
- 5.11.5** Après tout acte répréhensible avéré, le directeur concerné procédera à un examen des politiques, procédures et contrôles internes applicables dans le domaine où l’acte répréhensible a été commis, de manière à déterminer s’il convient de les remanier et, le cas échéant, de quelle manière. Le directeur fait ensuite rapport au comité de direction et formule ses recommandations, le cas échéant. Le conseil d’administration est alors avisé conformément aux obligations de reddition de comptes prévues à la présente politique.
- 5.11.6** Après tout acte répréhensible avéré, il ne sera fait aucune déclaration ni aucun commentaire en public ou aux médias, hormis par le représentant autorisé de la Corporation spécialement désigné par le conseil d’administration.

5.12 Protection contre les représailles

- 5.12.1** Le responsable du suivi des divulgations doit informer les divulgateurs et toutes les personnes qui collaborent à une vérification qu’ils sont protégés dans l’éventualité de l’exercice de mesures de représailles à leur endroit, dans la mesure où ils sont des employés tels que définis à l’article 5.1.3. Il doit aussi leur préciser le délai pour exercer leur recours en cas de représailles.
- 5.12.2** Le responsable du suivi des divulgations réfère la personne qui croit avoir été victime de représailles au Protecteur du citoyen ou à la Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) lorsque la mesure de représailles concerne l’emploi ou les conditions de travail.
- 5.12.3** Un employé ou un cadre tel que défini à l’article 5.1.3 qui croit avoir été victime d’une pratique interdite en vertu de l’article 122 de la *Loi sur les normes du travail*, doit exercer son recours auprès de la Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) dans les **45 jours** de la pratique dont il se plaint.
- 5.12.4** L’Employé syndiqué peut avoir plusieurs recours. Il peut faire une plainte à la CNESST dans les **45 jours** de la pratique dont il se plaint, mais, dans ce cas, il ne pourra pas être représenté par un avocat de la CNESST. L’Employé syndiqué a aussi la possibilité de s’adresser à son syndicat.

5.12.5 Toute personne qui craint ou qui se plaint d'avoir été victime d'une mesure de représailles, peut communiquer avec le Protecteur du citoyen, qui assurera le suivi approprié.

5.12.6 En toutes circonstances, il est interdit d'exercer des mesures de représailles contre un employé qui fait un signalement ou contre celui qui collabore à une vérification ou à une enquête concernant un acte de fraude, de collusion ou de corruption, ou encore de menacer un employé de mesures de représailles pour qu'il s'abstienne de faire une dénonciation ou de collaborer à une telle vérification ou à une telle enquête, et ce, même si l'employé n'est pas régi par la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics*, tel qu'énoncé à l'article 5.1.3 de la présente politique.

5.13 Service de consultation juridique

5.13.1 Le Protecteur du citoyen peut accorder une assistance financière pour l'obtention de services juridiques à une personne qui effectue ou souhaite effectuer une divulgation d'un acte répréhensible, qui collabore à une vérification ou une enquête menée en raison d'une divulgation, ou qui se croit victime de représailles au motif qu'elle a de bonne foi fait une divulgation ou collaboré à une telle vérification ou enquête, dans la mesure où cette personne est un employé tel que défini à l'article 5.1.3 de la présente politique.

5.13.2 Pour obtenir une assistance juridique, la personne doit en faire la demande auprès du Protecteur du citoyen qui accordera l'aide demandée selon les modalités et les conditions d'admissibilité qu'il diffuse publiquement.

5.14 Diffusion de la procédure

5.14.1 La procédure visant à faciliter la divulgation d'actes répréhensibles doit être diffusée au sein de la Corporation. Le responsable du suivi des divulgations est responsable de l'application et de la diffusion de cette procédure.

6. Redditions de comptes

6.1 Rapport annuel

La Corporation doit inclure dans son rapport annuel une reddition de comptes relative au suivi des divulgations. Cette reddition de comptes doit inclure minimalement les informations suivantes :

- a) Le nombre de divulgations reçu par le responsable du suivi des divulgations ;
- b) Le nombre de divulgations qui n'a pas donné lieu à une enquête conformément à la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics* ;

- c) Le nombre de divulgations fondées ;
- d) Le nombre de divulgations réparti selon chacune des catégories d'actes répréhensibles visées à l'article 4 de la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics* ;
- e) Le nombre de communications de renseignements effectué en application des articles 5.7.1 et 5.7.2 de la présente politique, le tout conformément au premier alinéa de l'article 23 de la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics*.

6.2 Lorsque la Corporation informe le Commissaire à la lutte contre la corruption qu'un doute persiste

Le président et directeur général soumet au conseil d'administration un rapport sommaire de la situation dans les cas où la Corporation informe le Commissaire à la lutte contre la corruption qu'un doute persiste quant à la présence de collusion, de corruption ou d'intimidation en matière de gestion contractuelle, en application l'article 5.7 de la présente politique.

6.3 Après tout acte répréhensible avéré

Après tout acte répréhensible avéré, le président et directeur général soumet au conseil d'administration, dans les meilleurs délais, un rapport sommaire de la situation et des mesures correctrices appropriées qui seront mises en place par la Corporation.

6.4 Rapport sommaire annuel au comité de vérification

Le président et directeur général soumet au comité de vérification pour fins de dépôt au conseil d'administration, annuellement, un rapport sommaire de la mise en œuvre de la présente politique, incluant un compte rendu des modifications apportées aux contrôles et mesures internes de prévention des actes répréhensibles et des améliorations apportées aux procédures existantes dans les différentes directions.

Responsable de cette politique : Le président et directeur général

Date d'entrée en vigueur : 22 mars 2018

Historique du document normatif :

Adoption	Résolutions
2018-03-22	US2018.03.22-6.1
Modifications	
2019-12-12	US2019.12.12-6.4

TABLE DES MATIÈRES

1. Préambule.....	1
2. Champ d’application	1
3. Références et définitions.....	1
3.1 <i>Références.....</i>	<i>1</i>
3.2 <i>Définitions</i>	<i>2</i>
4. Rôles et responsabilités en matière de prévention et de lutte contre la fraude, la collusion et la corruption et autres actes répréhensibles	3
4.1 <i>Le conseil d’administration</i>	<i>3</i>
4.2 <i>Le président et directeur général</i>	<i>4</i>
4.3 <i>Les directeurs</i>	<i>4</i>
4.4 <i>Le directeur des ressources humaines</i>	<i>5</i>
4.5 <i>Le directeur des finances.....</i>	<i>5</i>
4.6 <i>Le responsable du suivi des divulgations</i>	<i>5</i>
4.7 <i>Les Employés</i>	<i>6</i>
4.8 <i>Respect des politiques et actes prohibés</i>	<i>6</i>
5. Procédure interne visant à faciliter la divulgation d’actes répréhensibles	7
5.1 <i>Contexte et champ d’application</i>	<i>7</i>
5.2 <i>Modalités de dépôt d’une divulgation et de communication</i>	<i>8</i>
5.3 <i>Contenu de la divulgation</i>	<i>8</i>
5.4 <i>Traitement de la divulgation et suivi au divulgateur</i>	<i>9</i>
5.5 <i>Recevabilité de la divulgation</i>	<i>10</i>
5.6 <i>Transfert de la divulgation au Protecteur du citoyen</i>	<i>11</i>
5.7 <i>Transmission de renseignements à un organisme qui est chargé de prévenir, de détecter ou de réprimer le crime ou les infractions aux lois</i>	<i>11</i>
5.8 <i>Vérifications par le responsable du suivi des divulgations</i>	<i>12</i>
5.9 <i>Information au président et directeur général</i>	<i>13</i>
5.10 <i>Droits de la personne mise en cause par la divulgation</i>	<i>14</i>
5.11 <i>Fin de la vérification</i>	<i>14</i>
5.12 <i>Protection contre les représailles.....</i>	<i>15</i>

5.13 Service de consultation juridique	16
5.14 Diffusion de la procédure	16
6. Redditions de comptes.....	16
6.1 Rapport annuel	16
6.2 Lorsque la Corporation informe le Commissaire à la lutte contre la corruption qu'un doute persiste.....	17
6.3 Après tout acte répréhensible avéré.....	17
6.4 Rapport sommaire annuel au comité de vérification	17
Annexe 1	20

Annexe 1

Les coordonnées pour communiquer avec la Direction des enquêtes sur les divulgations en matière d'intégrité publique du Protecteur du citoyen sont les suivantes :

**Direction des enquêtes sur les divulgations
en matière d'intégrité publique**

Protecteur du citoyen
800, place D'Youville, 18^e étage
Québec (Québec) G1R 3P4

Téléphone : 1-844-580-7993 (sans frais au Québec)
ou 1-418-692-1578 (région de Québec)

Télécopieur : 1-844-375-5758 (sans frais au Québec)
ou 1-18-692-5758 (région de Québec)

Formulaires sécurisés sur le site web :

www.divulgation.protecteurducitoyen.qc.ca