

Politique visant à faciliter la divulgation d'actes répréhensibles par les employés ou toute personne œuvrant au Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) de la Montérégie-Ouest

Direction responsable	Émis	2017-08-16
Direction générale		
Expéditeur	Entrée en vigueur	2017-10-25
Président-directeur général adjoint		
Destinataires	Révisé	2023-01-25
Tous les employés et toute personne œuvrant au CISSS de la Montérégie-Ouest		

1. Énoncé

Les organismes publics ont la responsabilité de développer, au sein de leur organisme, une véritable culture d'intégrité, de transparence, d'éthique et d'écoute, notamment en traitant avec célérité les questions touchant à l'intégrité et l'éthique des institutions publiques et des individus¹.

Le CISSS de la Montérégie-Ouest reconnaît l'importance d'une gouvernance empreinte d'une culture d'intégrité, de transparence et d'éthique.

La présente politique constitue une référence pour tous les employés et toute personne œuvrant au CISSS de la Montérégie-Ouest en matière de promotion d'une culture d'intégrité, de transparence et d'éthique vise à faciliter la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard du CISSS de la Montérégie-Ouest.

2. Champ d'application/Contexte légal

La *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics* (RLRQ, c. D-11-1) (ci-après nommée *Loi*) a pour objet de faciliter la divulgation, dans l'intérêt public, d'actes répréhensibles commis, ou sur le point d'être commis, à l'égard d'un organisme public et d'établir un régime général de protection contre les représailles. Les établissements publics au sens de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (RLRQ, c. S-4.2) sont assujettis à cette *Loi*.

Cette *Loi* facilite la divulgation d'actes répréhensibles pour tout employé ou toute personne œuvrant au sein du CISSS de la Montérégie-Ouest, ayant des renseignements pouvant démontrer qu'un acte répréhensible à l'égard du CISSS de la Montérégie-Ouest a été commis ou est sur le point de l'être, afin de faire une divulgation auprès d'un responsable désigné du suivi des divulgations ou auprès du Protecteur du citoyen.

À cet égard, la présente politique et procédure a pour but de faciliter aux personnes ayant un lien d'emploi avec le CISSS de la Montérégie-Ouest, la divulgation d'actes répréhensibles d'intérêt public et non d'intérêt personnel, d'en décrire la marche à suivre et de prévoir le processus de traitement de la divulgation.

Cette *Loi* stipule que les organismes publics ont notamment l'obligation:

- D'établir et diffuser une procédure pour faciliter la divulgation d'actes répréhensibles par les employés ou les personnes œuvrant au CISSS de la Montérégie-Ouest;
- De désigner une personne pour agir à titre de Responsable du suivi des divulgations effectuées par les employés ou les personnes œuvrant au CISSS de la Montérégie-Ouest.

¹ Ministère du Conseil exécutif. Attentes gouvernementales 2016-2017 à l'intention des titulaires d'un emploi supérieur
Politique

3. Personne visées

Les personnes visées par la politique sont les utilisateurs de cette politique.

Il s'agit des intervenants du CISSS de la Montérégie-Ouest (stagiaires, bénévoles, médecins, employés, cadres) ainsi que toute personne physique ou morale liée par contrat.

4. Définitions

À moins que le contexte n'indique un sens différent, les expressions ou les termes suivants signifient :

4.1 Définition

Acte répréhensible : Tout acte étant le fait, notamment, d'un membre du personnel, d'un organisme public dans l'exercice de ses fonctions, ou de toute personne, société de personnes, regroupement ou autre entité à l'occasion de la préparation ou de l'exécution d'un contrat, incluant l'octroi d'une aide financière, conclu ou sur le point de l'être avec un organisme public, et qui constitue :

- Une contravention à une loi ou un règlement applicable au Québec;
- Un manquement grave aux normes d'éthique et de déontologie;
- Un usage abusif des fonds ou des biens d'un organisme public, y compris de ceux qu'il gère ou détient pour autrui;
- Un cas grave de mauvaise gestion au sein d'un organisme public, y compris un abus d'autorité;
- Un acte ou une omission portant ou risquant 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 mentionné ci-haut.

Divulgateur : Communication de renseignements alléguant qu'un acte répréhensible a été commis ou est sur le point de l'être à l'égard d'un organisme public, qui est effectué dans l'intérêt public et non uniquement à des fins personnelles.

La divulgation ne doit pas porter uniquement sur une condition de travail de la personne qui effectue la divulgation, ni de mettre en cause le bien-fondé des politiques et objectifs de programme du gouvernement ou d'un organisme public.

Divulgateur : Personne qui porte à l'attention du Responsable du suivi des divulgations, ou du Protecteur du citoyen, des informations qui permettent de croire qu'il y ait eu un acte répréhensible commis, ou sur le point d'être commis, à l'égard du CISSS de la Montérégie-Ouest.

Représailles : 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.

Employé ou personne œuvrant au CISSS de la Montérégie-Ouest : La notion d'employé ou personne œuvrant au CISSS de la Montérégie-Ouest s'adresse à tous les employés, médecins, stagiaires, étudiants, bénévoles, contractuels, du CISSS de la Montérégie-Ouest.

Responsable du suivi des divulgations : Personne désignée pour recevoir et traiter les divulgations d'intérêt public des employés de cet organisme et vérifier si un acte répréhensible a été commis ou est sur le point de l'être.

Plus haute autorité administrative : Personne qui est responsable de la gestion courante du CISSS de la Montérégie-Ouest soit, le président-directeur général.

4.2 Interprétation :

Les expressions ou termes utilisés dans la présente politique et procédure s'interprètent conformément aux dispositions des lois applicables et, notamment, à celle qui traite de la divulgation d'actes répréhensibles.

5. Objectifs

- 4.1 Prévenir les actes répréhensibles à l'égard du CISSS de la Montérégie-Ouest;
- 4.2 Faciliter, aux employés ou toute personne œuvrant au CISSS de la Montérégie-Ouest, la divulgation d'actes répréhensibles d'intérêt public et non d'intérêt personnel;
- 4.3 Désigner une personne pour agir à titre de Responsable du suivi des divulgations effectuées par les employés ou toute personne œuvrant au CISSS de la Montérégie-Ouest;
- 4.4 Établir le rôle et les responsabilités confiés au Responsable du suivi;
- 4.5 Prévoir le processus de traitement de la divulgation;
- 4.6 Assurer la diffusion de la politique et de la procédure visant à faciliter la divulgation d'actes répréhensibles;
- 4.7 Assurer la reddition de compte relative au suivi des divulgations;
- 4.8 Établir un régime général de protection contre les représailles.

6. Rôles et responsabilités

5.1 Conseil d'administration

- Promouvoir une gouvernance empreinte d'une culture d'intégrité, de transparence et d'éthique;
- Adopter la présente politique facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard du CISSS de la Montérégie-Ouest.

5.2 Président-directeur général

- S'assurer de la diffusion de la présente politique et de la procédure facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard du CISSS de la Montérégie-Ouest;
- Désigner un Responsable du suivi des divulgations et de l'application de la présente politique et de la procédure visant à faciliter la divulgation d'actes répréhensibles par les employés ou toute personne œuvrant au CISSS de la Montérégie-Ouest;
- Assurer la bonne collaboration des employés, ou personnes œuvrant au CISSS de la Montérégie-Ouest, aux vérifications menées par le Responsable du suivi des divulgations;
- Recevoir les rapports préparés par le Responsable du suivi des divulgations constatant qu'un acte répréhensible a été commis ou sur le point de l'être;
- S'assurer, s'il y a lieu, que les mesures correctrices appropriées sont apportées;
- S'assurer de donner suite aux recommandations du Protecteur du citoyen, le cas échéant;
- S'assurer que le rapport annuel inclut la reddition de compte relative au suivi des divulgations, soit :
 - 1. Le nombre de divulgations reçues par le Responsable du suivi des divulgations;
 - 2. Le nombre de divulgations auxquelles il a mis fin en application du 5^e alinéa de l'article 6.3 de la présente politique (paragraphe 3^o de l'article 22 de la *Loi*);
 - 3. Le nombre de divulgations fondées;
 - 4. Le nombre de divulgations réparti selon chacune des catégories d'actes répréhensibles visées à l'article 3 de la présente politique (article 4 de la *Loi*);

Politique

5. Le nombre de communications de renseignements au Commissaire à la lutte contre la corruption ou à tout autre organisme chargé de prévenir, de détecter ou de réprimer le crime ou les infractions aux lois, dont un corps de police et un ordre professionnel (article 23 de la *Loi*).

5.3 Responsable du suivi des divulgations

- Recevoir les divulgations d'intérêt public de la part des employés ou personne œuvrant au sein du CISSS de la Montérégie-Ouest;
- Faire preuve de discrétion;
- Prendre les mesures nécessaires afin d'assurer la confidentialité des renseignements qui lui sont communiqués;
- Prendre les mesures nécessaires afin d'assurer la confidentialité de l'identité du divulgateur, des personnes qui collaborent à la vérification et de la personne mise en cause par la divulgation lorsque des vérifications sont en cours;
- Vérifier la recevabilité de la divulgation et si un acte répréhensible a été commis ou est sur le point de l'être. Dans le cas où cette dernière n'est pas recevable, diriger le divulgateur vers le forum approprié, le cas échéant;
- Transmettre au Protecteur du citoyen les divulgations auxquelles ce dernier, compte tenu des circonstances, est davantage en mesure d'y donner suite, et en aviser le divulgateur;
- Mettre fin au traitement de la divulgation ou à son examen si :
 - L'acte répréhensible allégué fait l'objet d'un recours devant un tribunal ou porte sur une décision rendue par un tribunal;
 - L'objet de la divulgation ne relève pas de son mandat;
 - L'objet de la divulgation est effectué à des fins personnelles et non d'intérêt public;
 - L'objet de la divulgation met en cause le bien-fondé d'une politique ou d'un objectif de programme du gouvernement ou du CISSS de la Montérégie-Ouest;
 - La divulgation est frivole.
- Lorsqu'il estime que des renseignements portés à sa connaissance peuvent faire l'objet d'une dénonciation, et ce, conformément à l'article 26 de la *Loi concernant la lutte contre la corruption* (RLRQ, c. L-6.1) transmettre ces renseignements dans les plus brefs délais au Commissaire à la lutte contre la corruption. Transmettre les renseignements qui sont nécessaires aux fins d'une poursuite pour une infraction à une loi à tout autre organisme qui est chargé de prévenir, de détecter ou de réprimer le crime ou les infractions aux lois. Dans le cas où il l'estime à propos, aviser l'employé ou la personne œuvrant au CISSS de la Montérégie-Ouest ayant effectué la divulgation du transfert des renseignements.
- Tenir informé le président-directeur général des démarches effectuées, sauf s'il estime que la divulgation est susceptible de mettre en cause les personnes concernées;
- Faire rapport au président-directeur général si un acte répréhensible a été commis ou est sur le point de l'être;
- Produire et transmettre, au président-directeur général, le rapport annuel tel que spécifié à l'article 6.2 de la présente politique;
- S'assurer que le divulgateur de bonne foi ou le collaborateur à une enquête de divulgation ne soient pas victimes de représailles et les informer de cette protection.

5.4 Protecteur du citoyen

- Recevoir les divulgations reçues directement par un employé ou une personne œuvrant au CISSS de la Montérégie-Ouest ou transmises par le Responsable du suivi des divulgations parce que le Protecteur du citoyen serait davantage en mesure de donner suite;
- Assurer le suivi des divulgations selon ses procédures et tel que prévu à la *Loi*.

7. Annexe(s)

Procédure visant à faciliter la divulgation d'actes répréhensibles par les employés ou toute personne œuvrant au CISSS de la Montérégie-Ouest.

8. Cadre de référence

Les principales assises juridiques de la présente politique sont :

- *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics* (RLRQ, c. D-11.1)
- *Loi concernant la lutte contre la corruption* (RLRQ, c. L-6.1)
- *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)
- *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (RLRQ, c. S-4.2)

9. Documents consultés

Les documents suivants ont été consultés pour l'élaboration de la politique et de la procédure visant à faciliter la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics :

- CENTRE HOSPITALIER DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL, *Procédure visant à faciliter la divulgation d'actes répréhensibles par les membres du personnel du CHUM, Direction des ressources humaines et des affaires juridiques, Montréal, 2017*
- PROTECTEUR DU CITOYEN, Document de référence à l'intention des responsables du suivi des divulgations concernant la procédure visant à faciliter la divulgation d'actes répréhensibles, Assemblée nationale du Québec, 2017

Processus d'élaboration/Révision		
Rédigé par	Directrice générale adjointe aux programmes soutien, administration et performance	2017-08-16
Révisé par	Conseillère cadre au bureau du président-directeur général – Volet soutien au conseil d'administration	2017-08-16
	Directrice générale adjointe aux programmes soutien, administration et performance	2022-03-09
	Président-directeur général adjoint	2023-01-09
Personnes consultées	Avocate du service des affaires juridiques Direction des ressources humaines, du développement organisationnel et des affaires juridiques	2017-08-17
	Comité de direction	2017-09-04
	Comité de gouvernance et d'éthique du conseil d'administration	2017-10-04

Historique du document		
Approuvé par	Conseil d'administration	2017-10-25 2022-03-23 2023-01-25
Commentaires	Modification mineures 2024-02-01	