



Politique n° 2018-CA-23 :	Politique régissant la divulgation d'actes répréhensibles	
Adoption :	Résolution n°	CC-180228-CA-0080
Mise à jour :	Résolution n°	
Origine :	Conseil des commissaires	

NOTE : Dans le présent document, le masculin est utilisé sans aucune discrimination et dans le seul but d'alléger le texte.

1.0 PRÉAMBULE

La Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier (CSSWL) valorise une culture de communication ouverte qui permet d'aborder les préoccupations et les problèmes au fur et à mesure qu'ils se présentent. Lorsqu'il s'agit de préserver l'intégrité d'un organisme public, la divulgation d'actes répréhensibles joue un rôle fondamental.

La présente politique fournit aux membres du personnel un cadre pour la divulgation d'actes répréhensibles commis au travail par l'application de la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics* (ci-après appelée « la Loi »). La politique s'applique dans des situations où il s'avère impossible pour un employé d'utiliser la méthode habituelle pour faire part de ses préoccupations à son supérieur immédiat ou de recourir à d'autres processus. La CSSWL préfère avant tout être informée de telles préoccupations aussitôt que possible afin qu'elle puisse en prendre connaissance et trouver une solution pour prévenir l'apparition d'autres problèmes à long terme.

Par conséquent, l'objectif de la présente politique est de s'assurer que tout employé ayant des motifs raisonnables de croire qu'une personne a commis un acte répréhensible au travail puisse divulguer cette information avec l'assurance qu'il sera traité de façon juste et sera à l'abri de représailles.

2.0 OBJECTIFS

- a) Fournir un cadre et des procédures permettant aux employés de signaler leurs inquiétudes et de fournir de l'information à propos d'activités illégales ou d'autres actes répréhensibles selon la définition contenue dans la présente politique (y compris l'usage inapproprié de fonds, de biens ou de ressources de la CSSWL) à leur supérieur immédiat ou au responsable du suivi des divulgations sans crainte de représailles, afin que la situation dénoncée puisse être étudiée et réglée;
- b) Veiller à ce que les personnes collaborant à une enquête soient traitées de façon juste et appropriée; et
- c) S'assurer que la CSSWL dispose d'un processus et d'une procédure favorisant la transparence et l'obligation de rendre compte.

3.0 PORTÉE

La présente politique vise à faciliter la divulgation de tout acte répréhensible commis ou sur le point d'être commis par une personne au sein de la CSSWL. Alors que cette politique s'adresse aux employés de la commission scolaire, cette dernière encourage toute personne à dénoncer un acte qu'elle juge répréhensible.

4.0 RÉFÉRENCES

- *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics* (RLRQ, ch. D-11.1)
- *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (RLRQ, ch. A-2.1)

5.0 DÉFINITIONS

- Divulgateur** : un employé qui fait une divulgation en vertu de la présente politique. Cette personne est communément appelée « dénonciateur ».
- Divulgation protégée** : une divulgation faite de bonne foi par un employé qui a des motifs raisonnables de croire qu'une autre personne a commis un acte répréhensible au sens de la présente politique.
- Employé** : une personne travaillant pour la CSSWL. Sont exclus les travailleurs autonomes ou les personnes travaillant pour des entreprises ou des organismes faisant affaire avec la CSSWL ou pour des fournisseurs de la CSSWL.
- Responsable du suivi des divulgations** : une personne nommée par le conseil des commissaires de la CSSWL et chargée de la réception et du traitement des divulgations d'actes répréhensibles faites par un employé de la CSSWL. Le responsable du suivi des divulgations ne doit pas être un membre, ou avoir été un membre, du conseil des commissaires ni un employé de la CSSWL.
- Divulgation malhonnête** : une divulgation faite de mauvaise foi, ce qui comprend, sans s'y limiter, la transmission de fausses informations, des divulgations que le divulgateur sait sont sans fondement, ou des divulgations répétées au sujet de questions ayant déjà été étudiées et réglées par la personne responsable de mener l'enquête.
- Représailles** : l'une ou l'autre des mesures suivantes prises contre un employé qui, de bonne foi, a fait une divulgation protégée ou collaboré à une enquête menée en vertu de la présente politique :
 - une mesure disciplinaire, y compris, sans s'y limiter, le déplacement, la rétrogradation ou le congédiement;
 - toute mesure ayant une incidence négative sur l'emploi ou les conditions de travail de l'employée; ou
 - la menace d'imposer l'une ou l'autre des sanctions décrites aux paragraphes i) ou ii).
- Personne(s) mise(s) en cause** : la ou les personnes soupçonnées par le dénonciateur d'avoir commis, ou d'être sur le point de commettre, un acte répréhensible visé par la présente politique.

h. Acte répréhensible : au sens de la présente politique, est considéré comme répréhensible tout acte ou toute omission qui n'est pas sans gravité, soit:

- i. une contravention à une loi fédérale ou provinciale ou à un règlement pris en application d'une telle loi;
- ii. un usage abusif de fonds ou de biens publics;
- iii. un cas grave de mauvaise gestion;
- iv. une violation grave des politiques, des procédures, des lignes directrices ou des règlements de la CSSWL;
- v. une omission portant ou risquant de porter gravement atteinte à la vie, à la santé ou à la sécurité d'une personne ou à l'environnement, autre qu'un danger inhérent à l'exécution des tâches ou responsabilités d'un employé;
- vi. une tentative délibérée de dissimuler tout acte répréhensible visé aux paragraphes i) à v); ou
- vii. le fait de sciemment ordonner ou inciter une personne à commettre un acte répréhensible visé aux paragraphes i) à vi).

S'il s'agit de corruption, d'une faute de commission, de collusion, de fraude, de trafic d'influence dans l'octroi ou l'obtention de contrats ou dans l'exécution de contrats obtenus, commis par un organisme ou une personne provenant du secteur public ou une mauvaise gestion de contrats au sein du secteur public, la divulgation protégée doit être faite par le Commissaire à la lutte contre la corruption établi par la *Loi concernant la lutte contre la corruption* (RLRQ, ch. L-6.1). Le responsable du suivi des divulgations doit assister l'employé ayant besoin d'aide pour faire une divulgation protégée en vertu de ladite loi.

Les actes posés dans le contexte d'un processus décisionnel équilibré et éclairé ne sont pas considérés des actes répréhensibles au sens de la présente politique.

6.0 CONFIDENTIALITÉ ET SIGNALEMENT D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES

Tout employé de la CSSWL qui participe d'une façon ou d'une autre dans un processus établi par la présente politique est tenu de :

- a) garder strictement confidentielle toute information concernant un processus faisant partie de la présente politique;
- b) s'abstenir de discuter de toute divulgation protégée ou de sa participation à une divulgation, sauf pour les besoins de l'enquête et de la résolution du problème.

Les divulgateurs et les personnes mises en cause ont le droit d'être accompagnés par une personne de leur choix. Cette personne, toutefois, doit agir comme témoin seulement et ne peut représenter les employés.

L'identité des employés participant à la procédure de divulgation, y compris les employés ayant fait des divulgations, les témoins et les employés présumés responsables des actes répréhensibles, doit demeurer confidentielle et protégée conformément à la loi. L'employé effectuant une divulgation est encouragé à s'identifier. S'il fait part de ses préoccupations de façon anonyme, la commission scolaire ne pourra pas communiquer avec lui si elle requiert des éclaircissements ou souhaite l'informer des résultats de l'enquête.

L'employé qui a connaissance d'un acte répréhensible doit tout d'abord déterminer la meilleure façon de signaler ses préoccupations, soit en utilisant la méthode habituelle, qui consiste à transmettre ses préoccupations à son supérieur immédiat, ou en ayant recours à un autre processus. S'il n'est pas possible d'utiliser l'une ou l'autre de ces méthodes, l'employé doit soulever la question auprès du responsable du suivi des divulgations conformément à la procédure de la CSSWL pour faciliter la divulgation d'actes répréhensibles.

7.0 DÉSIGNATION DU RESPONSABLE DU SUIVI DES DIVULGATIONS

Conformément à l'article 13 de la Loi, le conseil des commissaires peut déléguer au directeur général les fonctions devant être exercées par la personne ayant la plus haute autorité administrative au sein de la commission scolaire.

Le directeur général ou le conseil des commissaires doit désigner un responsable du suivi des divulgations faites par les employés de la CSSWL ainsi qu'un responsable substitut.

Avec l'autorisation du directeur général ou du conseil des commissaires, le responsable du suivi des divulgations peut demander l'assistance de personnes-ressources (ci-après appelées « collaborateurs ») pour traiter les divulgations. Le responsable du suivi des divulgations ou ses collaborateurs ne peuvent être poursuivis en raison d'actes accomplis de bonne foi dans l'exercice de leurs fonctions. Ces personnes sont tenues à la discrétion dans l'exercice de leurs fonctions et elles doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer la confidentialité des renseignements qui leur sont communiqués, y compris l'identité de la personne qui effectue la divulgation, des personnes qui ont collaboré à l'enquête et de la personne faisant l'objet de la divulgation.

Le responsable du suivi des divulgations doit s'assurer de l'application de la procédure au sein de la Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier.

8.0 PROCÉDURE D'ENQUÊTE

En vertu de la présente politique et de la procédure afférente, la commission scolaire prendra acte de toute allégation d'acte répréhensible dans les plus brefs délais, à condition que l'employé se soit identifié. Néanmoins, le processus sera engagé dès que possible. Le responsable du suivi des divulgations étudiera l'information fournie et, s'il estime avoir des raisons suffisantes pour aller de l'avant, aura recours aux ressources nécessaires au sein de la commission scolaire (par ex., ressources de vérification, juridiques, financières, humaines, de sécurité, etc.) pour mener l'enquête.

Une fois l'enquête terminée, le responsable du suivi doit fournir un rapport contenant ses recommandations au directeur général. Si la personne faisant l'objet de la divulgation est le directeur général lui-même, le rapport sera transmis au président de la CSSWL.

Si la commission scolaire connaît l'identité de l'employé ayant fait part de ses préoccupations concernant un acte répréhensible, les résultats de l'enquête lui seront également transmis.

Adoption : 2018-02-28