



**Commission scolaire English-Montréal**

**English Montreal School Board**

**POLITIQUE : PROTECTION DE DIVULGATIONS D'EMPLOYÉS**

**CODE : DG-26**

**Origine :** Direction générale

**Autorité :** Résolution #12-09-05-14

**Référence(s) :**

## 1. ÉNONCÉ

La Commission scolaire English-Montréal (CSEM) croit qu'il est important d'avoir une culture de communication ouverte où les problèmes et les préoccupations peuvent être traités dès qu'ils se présentent. La CSEM s'efforce continuellement à assurer que son cadre de politique offre des conseils et des processus qui contribuent aux meilleures pratiques et à l'intégrité de notre mission d'institution éducative et de nos actes. Cette Politique appuie le cadre de politique de la CSEM en offrant au personnel une méthode additionnelle de divulgation de sérieuses préoccupations, de constatation d'actes répréhensibles en milieu de travail. La Politique s'appliquera dans des situations où il n'est pas possible d'utiliser la méthode habituelle de rapport de préoccupations au supérieur immédiat de l'employé ou par le biais d'autres procédés. La CSEM insiste prendre connaissance de telles préoccupations rapidement afin qu'elles puissent être abordées et rectifiées pour éviter des problèmes éventuels futurs à long terme.

## 2. POLITIQUE

La CSEM a pour politique que les employés devraient divulguer l'information concernant des actes répréhensibles lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de croire qu'une autre personne a commis un acte répréhensible en milieu de travail et d'assurer que les employés qui agissent dans le contexte de cette politique soient traités équitablement et protégés de toutes représailles.

## 3. APPLICATION

Cette Politique s'applique à tous les employés de la CSEM. Cependant, la CSEM encourage n'importe quelle personne à divulguer un acte répréhensible.

## 4. OBJECTIFS

- a. Offrir un processus efficace qui permette aux employés de porter des préoccupations ou des informations au sujet d'activités illégales ou d'autres actes répréhensibles, tels que définis dans cette Politique (utilisation illicite de fonds, d'actifs ou de ressources de la CSEM) à l'attention de leur supérieur immédiat ou de l'agent investigateur pour révision et résolution sans crainte de représailles.

- b. Offrir aux participants d'une investigation un traitement équitable et approprié, et;
- c. Assurer que la CSEM dispose d'un processus qui favorise la transparence et la responsabilité.

## 5. DÉFINITIONS

- a. **Divulgateur** désigne un employé qui fait une révélation conformément à cette politique. Cette personne est communément désignée comme « dénonciateur ».
- b. **Divulgarion protégée** désigne une divulgation faite de bonne foi par un employé qui a des motifs raisonnables de croire qu'une autre personne a commis, conformément à cette Politique, un acte répréhensible.
- c. **Employé** désigne une personne employée par la CSEM mais pour plus de certitude, n'inclut pas des personnes qui travaillent à leur compte ou pour des corporations externes ou fournisseurs de la CSEM.
- d. **Agent investigateur** désigne la personne nommée par le conseil des commissaires de la CSEM pour assumer la responsabilité de recevoir et de traiter les divulgations d'actes répréhensibles commis par des employés de la CSEM. L'Agent investigateur ne devra pas être un membre présent ou sortant du conseil des commissaires ou un employé de la CSEM.
- e. **Divulgarion non fondée** désigne une révélation faite de mauvaise foi, incluant mais non limitée, à donner de fausses informations, faire des révélations que le dénonciateur sait être sans fondement, ou faire des divulgations répétées concernant des questions qui ont été examinées et déterminées antérieurement par l'Agent investigateur.
- f. **Représailles** désignent n'importe quelle des mesures suivantes prises contre un employé pour la raison qu'il a, de bonne foi, fait une divulgation protégée ou, de bonne foi, collaboré à une enquête menée conformément à cette Politique :
  - i. n'importe quelle mesure disciplinaire incluant, mais non limitée, au transfert, rétrogradation ou renvoi;
  - ii. n'importe quelle mesure qui affecte, de façon préjudiciable, l'emploi ou les conditions de travail de l'employé; ou;
  - iii. la menace de prendre n'importe quelle mesure mentionnée aux paragraphes (a) ou (b).

- g. **Sujet** désigne la/les personne(s) que le divulgateur croit avoir commis ou être sur le point de commettre un acte répréhensible couvert par cette Politique.
- h. **Acte répréhensible** aux fins de cette politique, signifie tout acte ou omission qui est de nature plus que triviale, soit :
  - i. une contravention à n'importe quelle loi du Parlement ou de l'Assemblée Nationale du Québec ou de n'importe quels règlements de ladite Loi;
  - ii. un usage abusif de fonds ou de biens publics;
  - iii. un cas grave de mauvaise gestion;
  - iv. une sérieuse dérogation aux politiques, procédures, directives et règlements de la CSEM;
  - v. un acte ou omission qui pose un danger substantiel et spécifique à la vie, la santé et la sécurité de personnes ou de l'environnement, autre qu'un danger qui est inhérent à l'exercice de tâches ou de fonctions d'un employé;
  - iv. une tentative délibérée de couvrir n'importe quel acte répréhensible exposé à n'importe quel des paragraphes (a) à (e); ou
  - vii. ordonner ou conseiller sciemment à une personne de commettre un acte répréhensible exposé à n'importe quel des paragraphes (a) à (f).

Si l'acte répréhensible concerne la corruption, un méfait, la collusion, la fraude ou le trafic d'influence pour octroyer, obtenir ou exécuter des contrats accordés, dans l'exercice de ses fonctions, par un organisme ou une personne appartenant au secteur public ou une mauvaise gestion grave de contrats du secteur public, la divulgation protégée sera faite au bureau du Commissaire à la lutte contre la corruption, établi par la Loi concernant la lutte contre la corruption L.R.Q., chapitre L-6.1. L'Agent investigateur aidera l'employé qui demande de l'aide pour faire sa divulgation protégée, conformément à ladite Loi.

Les actes qui résultent d'un processus de décision équilibrée et informée ne sont pas considérés comme actes répréhensibles dans le cadre de cette Politique.

## 6. CONFIDENTIALITÉ ET RAPPORT D'ACTE RÉPRÉHENSIBLE

Tous les employés de la CSEM qui participent ou sont impliqués de n'importe quelle façon à n'importe quel processus de cette Politique seront responsables de :

- a. garder strictement confidentielle l'information relative à n'importe quel processus de cette Politique;
- b. s'abstenir de discuter de toute divulgation protégée ou du fait de leur implication, à l'exception du degré requis aux fins de n'importe quelle enquête et résolution.

Les divulgateurs et les sujets ont le droit d'être accompagnés par une autre personne de leur choix. Cependant, la personne agira à titre de témoin et ne peut pas représenter l'employé.

L'identité des employés impliqués au processus de divulgation, incluant les employés qui font des divulgations, les témoins et les employés présumés être responsables d'actes répréhensibles, sera confidentielle et protégée conformément à la Loi. Les employés qui font des divulgations sont encouragés à s'identifier parce que, au cas d'une préoccupation communiquée anonymement, il ne sera pas possible de communiquer avec l'employé, que ce soit pour explications ou pour l'informer des résultats de l'enquête.

Les employés qui prennent conscience d'un acte répréhensible devraient d'abord déterminer si il est possible d'utiliser la méthode régulière de signalement de préoccupations à son supérieur immédiat ou par le biais d'un autre processus de politique pour résoudre la situation. Si cette option n'est pas possible, l'employé doit soulever la question avec l'Agent investigateur.

## **7. NOMINATION DE L'AGENT INVESTIGATEUR**

Le conseil des commissaires de la CSEM nommera l'Agent investigateur, qui est une personne externe indépendante, responsable de la réception et du traitement des divulgations d'actes répréhensibles faites par des employés de la CSEM.

## **8. ENQUÊTE SUR L'ACTE RÉPRÉHENSIBLE**

Conformément à cette Politique, toutes les allégations d'actes répréhensibles seront rapidement prises en considération à condition que l'employé se soit identifié. Néanmoins, des mesures seront prises aussitôt que possible. L'Agent investigateur révisera l'information reçue et, s'il y a suffisamment de motifs pour des mesures supplémentaires, aura recours aux ressources au sein de la CSEM (ex : Service de vérification, Services juridiques, Ressources humaines, Sécurité, etc.) pour entreprendre une enquête. L'Agent investigateur s'adressera aussi à des ressources externes pour son enquête.

Dès que l'enquête sera complétée, l'Agent investigateur soumettra un rapport de recommandations au directeur général ou, au cas où le sujet est le directeur général, le rapport sera transmis à la présidence de la CSEM.

Si l'employé qui a soulevé la préoccupation au sujet de l'acte répréhensible est connu, les résultats de l'enquête seront aussi partagés avec lui.

Si les conclusions de l'enquête établissent qu'un employé a commis un acte répréhensible selon cette Politique, des mesures disciplinaires appropriées pourraient être prises. Toute mesure sera prise conformément aux ententes collectives applicables, aux politiques locales de gestion et aux règlements respectant les conditions d'emploi du personnel de direction ou exécutif de la Commission.

## **9. PLAINTE DE REPRÉSAILLES**

Tout employé qui a des motifs raisonnables de croire que des représailles ont été prises contre lui peut s'adresser à l'Agent investigateur pour obtenir son aide et/ou peut contacter son syndicat ou association pour conseil et pourrait déposer un grief.

## **10. DIVULGATION NON FONDÉE**

Une divulgation non fondée sera considérée comme inconduite de la part de l'employé et fera l'objet de mesure disciplinaire appropriée, allant jusqu'au congédiement pour cause, le cas échéant.

## **11. ENTRÉE EN VIGUEUR ET PROCESSUS DE RÉVISION**

Cette Politique entre en vigueur à la date de son adoption par le conseil des commissaires de la CSEM et sera révisée tous les 5 ans ou selon les besoins.

## **12. AVIS AUX EMPLOYÉS**

Pas plus tard que soixante jours après son adoption par le conseil des commissaires, tous les employés seront avisés, électroniquement et/ou par circulaire générale du directeur général, de l'existence de cette politique et de son placement au site Web de la Commission. En outre, une copie de la politique devra être affichée dans chaque école, centre et service de la Commission.

## **13. RAPPORT DE L'AGENT INVESTIGATEUR**

Le 15 septembre, au plus tard, l'Agent investigateur doit envoyer au directeur général et au conseil des commissaires un rapport spécifiant le nombre de plaintes reçues et leur nature, les mesures recommandées et toute mesure prise. Il est entendu qu'aucun nom de personnes et d'écoles/centres ou d'incidents qui pourraient identifier une personne ou une école/centre ne sera rapporté publiquement.