



Centrale des syndicats
du Québec

Conseil général

Échange

A1819-CG-048

Dénonciation d'actes répréhensibles (aide-mémoire pour lanceurs d'alertes)

Aide-mémoire pour lanceurs d'alertes

20, 21 et 22 mars 2019

- Sièges social
- Bureau de Québec

Centrale des syndicats du Québec
9405, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1L 6P3
320, rue St-Joseph, bureau 100, Québec (Québec) G1K 9E7
Adresse Web : <http://www.lacsq.org>

Téléphone : (514) 356-8888
Téléphone : (418) 649-8888

Télécopie : (514) 356-9999
Télécopie : (418) 649-8800

DÉNONCIATION D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES

AIDE-MÉMOIRE POUR LES
LANCEURS D'ALERTE



BRISER LA LOI DU SILENCE

Vous êtes témoin d'un système de pots-de-vin? Vous avez connaissance d'un conflit d'intérêts majeur impliquant votre direction, ou encore une décision de votre employeur met en jeu de façon importante la sécurité de vos élèves ou de vos patients?

Si vous hésitez à révéler ces informations, notamment par peur de représailles de la part de votre employeur, sachez que vous avez des recours.

L'actualité ne manque malheureusement pas d'exemples qui nous rappellent l'importance de protéger efficacement les lanceurs d'alertes. Ces personnes jouent un rôle important dans notre société en dénonçant des situations qui mettent en jeu la protection du public.

À cette fin, le Québec s'est doté, le 1er mai 2017, de la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics. Voici ce que vous devez savoir à ce sujet et les réponses aux principales questions que vous pourriez vous poser.

Les organismes visés par la loi

La loi ne vise pas tous les employeurs. Seuls sont touchés :

- ▶ Les ministères et divers organismes gouvernementaux (ex. : Hydro-Québec, Loto-Québec, la Société des alcools du Québec);
- ▶ Les commissions scolaires, les cégeps et les universités;
- ▶ Les établissements de santé, dont les établissements privés conventionnés;
- ▶ Les centres de la petite enfance, les garderies subventionnées et les bureaux coordonnateurs de la garde en milieu familial.

Qui peut effectuer une divulgation?

Toute personne, qu'elle soit salariée, bénévole, usagère ou simple citoyenne, peut divulguer de l'information ou dénoncer une situation. Cependant, seules les personnes salariées peuvent faire une divulgation auprès du responsable du suivi des divulgations de leur organisation.

Une personne...	peut divulguer auprès du...
Salariée ou cadre travaillant pour l'un des organismes visés	Protecteur du citoyen OU Responsable du suivi de son organisme
Citoyenne, bénévole, ainsi qu'un parent ou autre	Protecteur du citoyen seulement



Qu'est-ce qu'un acte répréhensible au sens de la loi?

La loi énonce les grandes catégories d'actes répréhensibles. L'article n'ayant jamais été interprété à ce jour, nous ne savons pas encore ce que ces catégories comprennent. Ce sera aux tribunaux de le préciser. Nous suivrons l'évolution de cette question.

Nature de l'acte répréhensible	Exemple
Une contravention à une loi fédérale ou provinciale	Un directeur d'école vend des informations confidentielles sur les étudiants à un commerçant.
Un manquement grave aux règles d'éthique et de déontologie	Une personne falsifie les états financiers d'un organisme public.
Un usage abusif des fonds publics	Un directeur refait son bureau à grands frais alors que celui-ci vient d'être refait.
Un cas grave de mauvaise gestion	Un directeur nomme, sans affichage, la fille de son ami à un poste stratégique.
Une atteinte grave à la santé ou à la sécurité d'une personne	Une personne en autorité autorise l'utilisation d'un médicament périmé pour une personne vulnérable.
Une atteinte grave à l'environnement	Un organisme autorise le rejet de déchets polluants sans avoir obtenu les autorisations préalables.

Vous avez des motifs de croire que l'acte est grave ou abusif?

Dénoncez-le!

La gravité réelle de la situation sera déterminée lors de l'enquête.

Qu'est-ce qui n'est pas une divulgation protégée au sens de la loi?

Nature de la divulgation	Exemple
Une divulgation faite à des fins purement personnelles	Une personne, pour se venger, fait une divulgation inexacte ou trompeuse.
Une divulgation qui porte uniquement sur les conditions de travail d'une personne	Une personne fait une divulgation dans le but de contester certaines exigences reliées à sa prestation de travail.
Une divulgation qui met en cause le bien-fondé des politiques ou des objectifs gouvernementaux, ou d'un organisme	Une personne fait une divulgation dans le but de contester le nouveau programme d'éducation sexuelle.
Une divulgation porte sur une situation qui fait l'objet d'un recours juridique ou sur la décision d'un tribunal	Une divulgation porte sur une allégation de corruption qui est déjà devant une commission d'enquête.

Comment divulguer un acte répréhensible?

Auprès du Protecteur du citoyen

Communication	La divulgation peut être faite par téléphone, par courriel, par télécopie, par courrier ou en personne.
Anonyme ou non	Vous pouvez révéler votre identité ou demeurer anonyme.
Délais	Toutes situations qui remontent à moins d'un an peuvent être dénoncées. Certaines situations antérieures peuvent l'être exceptionnellement.
Éléments à inclure	La divulgation doit comprendre vos coordonnées, les détails de l'acte répréhensible allégué (quoi, qui, quand, où, comment, témoins, etc.), vos motifs de croire qu'il s'agit d'un acte répréhensible, les conséquences prévisibles, etc.
Craintes de représailles	S'il y a lieu, indiquez que vous craignez d'être victime de représailles et pourquoi.
Suivi	Un accusé de réception est émis dans les cinq jours suivant le dépôt de la dénonciation, et sa recevabilité est analysée dans les vingt jours. L'enquête doit généralement se faire à l'intérieur d'un délai de six mois.
Rapport	On vous avisera de la fin de l'enquête et on pourrait vous informer des suites qui ont été données à votre plainte.

OU

Auprès du responsable du suivi des divulgations de l'organisme

Particularités	Chaque organisme doit impérativement établir sa propre politique et la mettre en place. Référez-vous-y pour connaître les procédures à suivre et les modalités prévues.
-----------------------	---

Est-ce possible de faire une divulgation publique?

Dans des circonstances extrêmement limitées, il est possible de faire dénoncer une situation ou divulguer de l'information sur la place publique, par l'entremise des médias, par exemple.

Tous ces critères devraient toutefois être respectés :

- ▶ Vous devez avoir des motifs de croire qu'un acte présentant un risque grave pour la santé ou la sécurité d'une personne, ou pour l'environnement sera commis.
- ▶ Votre démarche ne doit pas nuire aux mesures prises pour contrer le risque.
- ▶ La situation est urgente : l'acte est sur le point d'être commis. Vous n'avez pas le temps de faire une divulgation selon la procédure habituelle.
- ▶ Vous avez d'abord communiqué avec la police ou le Commissaire à la lutte contre la corruption, selon ce qui vous semble le plus approprié. Si vous ne savez pas vers qui vous tourner, contactez l'un d'entre eux. Ils vous indiqueront à qui vous adresser.



Comment se protéger contre les représailles?

La loi protège les personnes salariées, qu'elles soient syndiquées ou non. Une personne syndiquée a un recours en vertu de sa convention collective, et une personne non syndiquée, en vertu de la Loi sur les normes du travail.

La condition essentielle pour vous protéger des représailles : vous devez avoir agi de bonne foi.

Si votre employeur vous impose :

- des mesures disciplinaires, ou qui portent atteinte à votre emploi ou à vos conditions de travail, incluant la rétrogradation, la suspension, le congédiement ou le déplacement;
- des mesures qui visent à vous priver (si vous êtes parent) de droits reliés à un service de garde ou qui risquent d'exclure votre enfant d'un service de garde;

vous devez agir!

- Si vous êtes une personne syndiquée, déposez un grief dans les délais prescrits à votre convention collective.
- Si vous n'êtes pas une personne syndiquée, déposez alors une plainte auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Dès que vous aurez démontré avoir fait l'objet d'une mesure de représailles, ce sera à votre employeur de prouver qu'il avait un autre motif valable pour agir ainsi.

Ce que la loi ne vise pas

Cette loi n'est pas une loi passe-partout et ne remplace pas les recours traditionnels trouvés dans les autres lois. Pour les difficultés suivantes, voici les recours à utiliser :

Problème	Recours
Vous croyez que votre convention collective n'a pas été respectée.	Contactez votre syndicat pour déposer un grief.
Vous êtes victime d'un accident de travail ou vous vous trouvez dans une situation présentant un risque.	Déposez une réclamation ou une plainte à la CNESST.
Vous êtes témoin d'un acte criminel.	Portez plainte à la police.
Vous êtes victime de discrimination ou de harcèlement.	Déposez un grief ou une plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Vous avez des questions ou vous avez besoin d'aide?

**N'hésitez pas à contacter votre syndicat local.
C'est avec plaisir qu'il répondra à vos questions
ou vous soutiendra dans vos démarches.**



**Centrale des syndicats
du Québec**

lacsq.org

ANNEXE

Étapes franchies et documents importants

- 40^e Congrès – résolution: élaborer une proposition au gouvernement sur ce sujet;
- Document d'analyse présenté au CG de mars 2014: no A1314-CG-045;
- Projet de loi no 87- déposé en décembre 2015;
- Présentation du mémoire CSQ en commission parlementaire et rapport au CG: A1516-CG-033;
- Adoption de la Loi : 9 décembre 2016.