

MÉMOIRE

DÉPOSÉ À LA COMMISSION DES FINANCES PUBLIQUES

Le 10 février 2016

CFP - 008M
C.P. – P.L. 87
Divulgence d'actes
répréhensibles

**Projet de loi n° 87
Loi facilitant la divulgation
d'actes répréhensibles dans
les organismes publics :**

**L'illusion d'une protection des
professionnelles en soins
contre les représailles**

FÉDÉRATION
INTERPROFESSIONNELLE
DE LA SANTÉ DU QUÉBEC



Avant-propos

i

La Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec – FIQ est une organisation syndicale, au cœur de la santé, qui regroupe plus de 66 000 professionnelles en soins. Elle représente la vaste majorité des infirmières, des infirmières auxiliaires, des inhalothérapeutes et des perfusionnistes cliniques de la province. La Fédération est présente lors de tous les débats publics entourant les choix à faire dans les services de santé et elle se fait un devoir de dénoncer les abus de toutes sortes.

Les professionnelles en soins sont des témoins privilégiés du fonctionnement et des problèmes de gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux du Québec (RSSS). Elles défendent également les droits et les intérêts des patient-e-s vulnérables dans la prestation des soins. Cette responsabilité professionnelle est particulièrement difficile à assumer en raison du style de gestion qui sévit dans le RSSS. Les professionnelles en soins n'ont pas de contrôle sur les décisions de gestion centralisées qui affectent leur organisation du travail au quotidien, ni sur l'utilisation des fonds publics. Les membres de la Fédération n'entretiennent pas de relations d'affaires avec les entreprises privées, mais établissent plutôt une relation professionnelle thérapeutique avec les patient-e-s. Toutefois, elles sont interpellées par le projet de loi n° 87, compte tenu notamment de la particularité de leur double statut légal de « professionnelles salariées » qui peut rendre la divulgation d'actes répréhensibles complexe et d'autant plus dangereuse. Dans ce mémoire, la Fédération fera la démonstration aux parlementaires que la divulgation pour les professionnelles en soins, telle qu'encadrée par le projet de loi n° 87, ne semble ni facilitée, ni sécuritaire, faute de protections adéquates face à une culture de gestion normalisant les menaces et la peur.

La Fédération constate une crise majeure de la gouvernance au sein du RSSS, qui perdure depuis trop longtemps et qui éloigne les droits des patient-e-s de la sphère décisionnelle. Premièrement, elle observe une absence de volonté de la gouvernance du RSSS de réguler la prestation de soins et de services offerte à la population, en conformité avec les lois votées par l'Assemblée nationale, dans l'intérêt et la sécurité du public. Au surplus, la gouvernance du RSSS peine à favoriser le respect des règles d'éthique et de déontologie. Les reportages dénonçant les abus commis envers les personnes âgées et la négligence des gestionnaires du RSSS font souvent la une des médias, mais rien ne change. L'impunité des gestionnaires et l'absence de volonté politique de réformer les modes de gestion, de manière à intervenir et à prévenir les actes répréhensibles, sont totalement évacuées du projet de loi à l'étude.

Résumé

iii

Après une analyse sérieuse du projet de loi n° 87 et de son applicabilité aux 66 000 professionnelles en soins qui pratiquent dans le réseau de la santé et des services sociaux du Québec, la FIQ considère que celui-ci **crée l'illusion d'une protection des professionnelles contre les représailles**, lors de la divulgation d'acte répréhensible.

En effet, ce projet de loi est incomplet et comporte des failles majeures :

- ♦ **On y omet deux recommandations majeures** (n^{os} 8* et 9**), émanant du rapport de la commission Charbonneau, sur la création d'un régime de protection contre les représailles pour les lanceurs d'alerte :
 - **la protection de leur identité (anonymat)**, peu importe l'instance à laquelle ils s'adressent,
 - **une protection complète, lors de la levée du secret professionnel**, face aux poursuites possibles devant le syndicat de l'ordre ou le tribunal des professions;
- ♦ **Les entreprises privées**, qui ont des relations d'affaires avec les organismes publics, **sont protégées** par le projet de loi n° 87 qui omet volontairement de les soumettre à son application;
- ♦ Le projet de loi n'offre **aucune garantie que la gouvernance interviendra** efficacement pour mettre fin aux actes répréhensibles dès qu'ils lui seront signalés;
- ♦ **La définition des actes répréhensibles est imprécise et incomplète;**
- ♦ Il y a tout lieu de se questionner sur la **partialité du responsable du suivi** des divulgations d'actes répréhensibles à l'intérieur des organismes publics.

Le législateur doit pouvoir répondre à la crise majeure de confiance de la population québécoise à l'égard de ses institutions.

Ainsi, la Fédération soumet respectueusement aux parlementaires 13 recommandations visant à renforcer le projet de loi à l'étude. Celles-ci ont pour objectif d'établir un réel régime de protection de l'État contre les représailles, en plus d'améliorer l'identification des actes répréhensibles.

* Mieux soutenir et protéger les lanceurs d'alerte

** Bonifier l'immunité accordée aux témoins repentis

La Fédération recommande :

1. Que le projet de loi n° 87 contribue à protéger l'identité des personnes qui divulguent des actes répréhensibles dans l'organisme visé, surtout dans le mécanisme de divulgation interne;
2. Qu'on y inclut les entreprises du secteur privé ou, à tout le moins, celles qui entrent en relations d'affaires avec les organismes publics visés, ainsi que leurs sous-traitants;
3. Qu'on ajoute à la définition d'acte répréhensible le fait d'exercer des représailles ou de menacer d'exercer des représailles à l'endroit d'une personne qui divulguerait un acte répréhensible;
4. Qu'on ajoute à la définition d'acte répréhensible les actes impliquant la collusion, la corruption, la malversation, l'abus de confiance ou le trafic d'influence (art. 59.1.1 du Code des professions);
5. Qu'on précise, dans la définition d'acte répréhensible, la notion de cas grave de mauvaise gestion;
6. Qu'on rende imputables les gestionnaires agissant de manière répréhensible ou ayant ignoré les actes répréhensibles commis sous leur gouverne;
7. Que le projet de loi n° 87 édicte des obligations de promouvoir la divulgation, la formation, les moyens pris et les résultats obtenus grâce aux divulgations dans les organismes visés;
8. Que la définition d'acte répréhensible précise la notion de manquement grave aux normes éthiques et aux codes de déontologie;
9. Que la direction des ressources humaines soit spécifiquement exclue des mécanismes de suivi des divulgations à l'interne et du rôle de responsable du suivi des divulgations;
10. Que soit confié au Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP) le pouvoir d'attribuer, au nom de l'intérêt général et après consultation des autorités concernées, certains avantages aux témoins membres d'un ordre professionnel, notamment d'ordonner l'arrêt de toute procédure disciplinaire ou de toute procédure civile entreprise par l'autorité publique;
11. Que le projet de loi ajoute aux mandats du Protecteur du citoyen la mise en place d'un service d'accompagnement et d'assurance juridique pour supporter les personnes qui divulguent ou qui doivent participer à la divulgation d'un acte répréhensible;
12. Que soient précisées les mesures de suivi des recommandations émises par le Protecteur du citoyen (délais et résultats);
13. Que le Protecteur du citoyen obtienne les ressources humaines et financières nécessaires pour répondre à son mandat élargi, relativement à la divulgation d'actes répréhensibles.

Table des matières

Avant-propos.....	i
Résumé.....	iii
Introduction.....	1
Un projet de loi incomplet.....	3
Des abus de gestion impunis à l'imputabilité des gestionnaires.....	8
L'importance de briser la loi du silence dans l'intérêt public.....	12
Conclusion.....	18
Recommandations.....	20
Annexe 1 Recommandations n^{os} 8 et 9 du rapport de la commission Charbonneau (extraits).....	22
Annexe 2 Politique sur la gestion de la présence au travail, Hôpital de réadaptation Villa Medica.....	23
Annexe 3 Politique sur les conflits d'intérêts, CISSS des Laurentides.....	35

Introduction

1

La Fédération remercie la Commission des finances publiques de son invitation à participer aux consultations particulières sur le projet de loi n° 87, Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles dans les organismes publics.

Les recommandations de la commission Charbonneau

Le projet de loi n° 87 est une tentative du gouvernement du Québec de répondre aux recommandations n°s 8 et 9 de la Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction (CEIC), appelée officieusement commission Charbonneau, voulant « soutenir et protéger les lanceurs d'alerte »¹. La Loi concernant la lutte contre la corruption (LCLCC) prévoit des mécanismes légaux, pour les lanceurs d'alerte, sur un objet précis : l'octroi de contrats publics. Les commissaires le soulignent, la LCLCC ne prévoit pas de protection pour les personnes qui divulguent des « problèmes réels d'ordre plus général », qui débordent du cadre des relations contractuelles, ce que le projet de loi n° 87 devait corriger.

La Fédération analyse et critique le projet de loi n° 87 à la lumière des recommandations n°s 8 et 9 contenues dans le rapport de la commission Charbonneau. Elle considère ces recommandations comme étant un minimum requis et le point de départ souhaité du projet de loi n° 87. Les commissaires recommandaient² **d'améliorer le régime de protection des lanceurs d'alerte pour garantir :**

- ◆ La protection de l'identité des lanceurs d'alerte, peu importe l'instance à laquelle ils s'adressent;
- ◆ L'accompagnement dans leurs démarches;
- ◆ Le soutien au plan financier, au besoin.

L'appréciation du projet de loi n° 87 par la Fédération se fera, en grande partie, à la lumière de ces recommandations.

¹ Annexe 1

² Recommandation n° 8

Le budget de la santé, une cible majeure

Par l'importance de son budget, le RSSS est une cible de choix pour la collusion et la corruption³. L'exemple le plus probant est sans doute celui de l'ancien directeur du CUSM (2004-2011), le docteur Arthur Porter, qui a été accusé d'avoir accepté **22,5 millions de dollars** en pots de vin pour que le contrat de construction du nouveau CUSM, un projet de **1,3 milliard de dollars**, soit accordé à la firme d'ingénierie montréalaise SNC-Lavalin. Il a fait face à des accusations de fraude, de blanchiment d'argent et de complot dans ce qui a été qualifié, par les enquêteurs de l'Unité permanente anti-collusion (UPAC), comme étant la plus grande fraude pour corruption de l'histoire du Canada. Il faut retenir de cette affaire que c'est la plus haute autorité administrative au sein de l'organisme public concerné, le CUSM, qui était accusée : un professionnel, médecin et gestionnaire. Cette fraude historique contribue à alimenter la crise de confiance des Québécois-e-s envers leurs institutions publiques (parlementaires, administrateurs, ordres professionnels, etc.).

³ Le RSSS représente une manne, impossible à ignorer pour le secteur privé, avec un total de dépenses de **38,2 milliards de dollars** dans le budget du Québec (2014-2015) et plus de 19 576 contrats publics octroyés entre 2011 et 2015, d'une valeur totale de **8,8 milliards de dollars** (rapport de la CEIC, 2015, p. 72).

Un projet de loi incomplet

La divulgation d'actes répréhensibles et la protection des personnes qui les divulguent sont des enjeux relativement nouveaux dans le débat public au Québec. Le projet de loi n° 87 semble une réponse partielle aux dérives de la gouvernance qui, dans plusieurs cas, a confisqué à la société son droit de regard sur les décisions des organismes publics, sous prétexte d'efficience et d'efficacité dans la gestion. Il faut comprendre que les personnes qui divulguent des actes répréhensibles ou des actes inacceptables au niveau professionnel défendent l'intérêt public et, pour y arriver, prennent des risques personnels. Cet extrait du rapport de la commission Charbonneau le rappelle avec éloquence : « L'expérience internationale tend en effet à montrer que lorsqu'ils ne sont pas suffisamment protégés, les lanceurs d'alerte sont davantage victimes de représailles, harcèlement, menaces, stagnation professionnelle, rétrogradation, perte d'emploi, poursuites judiciaires, etc. » (CEIC, 2015, p. 109). Ils doivent donc être à l'abri des représailles émanant de l'autorité dont ils contestent les actions et les décisions.

La crédibilité d'un projet de loi, qui viserait à faciliter les divulgations et à protéger les personnes qui divulguent, repose sur l'efficacité de ses mécanismes à entraîner une évolution de la culture des organisations et sur la sécurité de ces mécanismes pour les personnes qui divulguent. En général, le processus de divulgation prend trois avenues. Il peut normalement s'effectuer auprès d'une entité externe, par voie interne ou, encore, publiquement dans certains cas d'exception qui le nécessitent. Chacun de ces mécanismes comporte des limites. La divulgation à l'externe requiert des connaissances particulières et laisse entrevoir un potentiel de résultat limité. La divulgation à l'interne peut servir à attirer, à identifier puis à neutraliser les personnes qui divulguent⁴. La divulgation publique expose les personnes qui divulguent à des représailles immédiates et à un lourd fardeau, tant émotionnel que financier.

D'abord, la **divulgation à une entité externe** est prise en charge par le Protecteur du citoyen, à qui aucune ressource supplémentaire n'est accordée pour répondre à un mandat désormais élargi. La Fédération souhaiterait voir des garanties additionnelles dans le projet de loi n° 87, pour que des mesures correctives soient appliquées dans l'organisation visée par l'enquête du Protecteur (chapitre III).

Ensuite, le mécanisme de **divulgation interne** apparaît simplement dangereux pour toute personne, en sa qualité de professionnelle ou de salariée au sein d'un organisme public (chapitre IV). La personne qui divulgue

⁴ Le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) soutient que les mécanismes internes de divulgation d'actes répréhensibles s'avèrent souvent très risqués pour les lanceurs d'alerte (mémoire du SPGQ, présenté à la CEIC, 2014).

un acte répréhensible au « responsable du suivi » des divulgations, à l'emploi de l'organisation, ne voit pas son identité protégée par le projet de loi n° 87. Ce sont seulement les renseignements reçus par la personne responsable du suivi qui sont confidentiels (art. 20, al. 1). Il s'agit d'une faille majeure au régime de protection qui accroît le risque de représailles exercées à l'interne. La personne qui divulgue ne bénéficie pas de l'anonymat comme pour la divulgation au Protecteur du citoyen (chapitre III).

La partialité du « responsable du suivi »

Par ailleurs, la nomination d'un « responsable du suivi » des divulgations, à l'intérieur des organismes publics, apparaît franchement inquiétante, vu l'ampleur de la culture de dissimulation et d'intimidation qui règne dans le RSSS. La Fédération doute de l'impartialité et de la neutralité de ce responsable, tout comme de sa capacité d'action étant donné sa relation d'emploi avec le CISSS ou le CIUSSS.

La Fédération soutient donc, d'une part, que ce projet de loi échoue à stimuler une culture de justice organisationnelle, en ne protégeant que très timidement certaines personnes qui divulguent et en offrant peu de protection contre les représailles et peu de perspectives de changements concrets. D'autre part, le projet de loi n° 87 pêche par son mutisme sur la responsabilité des gestionnaires, des autorités de l'administration gouvernementale et des entreprises privées.

Les entreprises privées à l'abri

Du reste, les entreprises privées qui ont des relations d'affaires avec les organismes publics ne sont pas visées par le projet de loi n° 87. La Fédération y voit un vice majeur. Les parlementaires doivent se souvenir que la commission Charbonneau a apporté de nombreux exemples où des actes répréhensibles avaient pour terreau les relations d'affaires entre le secteur public, le secteur privé et le monde criminel.

Une définition claire des actes répréhensibles

En ce qui concerne la définition d'acte répréhensible prévue au projet de loi, la Fédération est d'avis qu'elle est à la fois étroite et imprécise (art. 3 et 4). L'acte répréhensible doit être défini de manière claire pour s'assurer que les justiciables comprennent ce qui constitue un acte répréhensible. Afin d'assurer une meilleure chance de succès à cette démarche, la Fédération

soutient que le projet de loi devrait reconnaître les représailles et les menaces de représailles contre les personnes qui divulguent comme un acte répréhensible sujet à la divulgation. En effet, l'article 3, qui définit ce qui constitue un acte répréhensible, est silencieux sur l'exercice de représailles comme acte répréhensible. Pourtant, le chapitre VI édicte la protection contre les représailles et le chapitre VII prévoit des dispositions pénales à cet effet. Pour assurer une meilleure protection contre les représailles et envoyer un message clair quant à ce qui constitue un acte répréhensible, le législateur serait avisé de le prévoir à son article 3. Cet ajout élargirait le potentiel de changement culturel qui sous-tend la reconnaissance et la protection des personnes qui divulguent.

L'exclusion des conditions de travail

Pour la Fédération, l'exclusion des divulgations relatives aux conditions de travail (art. 4) restreint indûment la définition de l'acte répréhensible, en plus de témoigner d'une incompréhension ou d'une banalisation des réalités des professionnelles en soins du RSSS. Que dire donc des gestionnaires de l'Hôpital de réadaptation Villa Medica qui mettent en œuvre une « Politique sur la gestion de la présence au travail » pour sensibiliser les professionnelles à « l'importance de l'assiduité », de manière à « favoriser les comportements conséquents » (p. 1)⁵. Il est à penser que des comportements conséquents seront la présence au travail malgré un problème de santé⁶, amenant la problématique du présentéisme. La Fédération questionne cette politique de l'employeur et, surtout, son impact tant sur la santé et la sécurité de la professionnelle en soins que sur les patient-e-s qui seront en contact avec elle.

La liberté d'expression et l'intérêt public

De manière tout aussi préoccupante, l'article 4 restreint les divulgations « dont l'objet est de mettre en cause le bien-fondé des politiques et objectifs de programme du gouvernement ou d'un organisme public ». Que faire si l'interprétation ou l'application des politiques et des objectifs de programme ont pour effet direct de mettre en danger la santé ou la sécurité de la population? Cette restriction soulève des questions concernant la volonté du

⁵ Annexe 2

⁶ Ladite politique encourage les personnes à éviter de s'absenter pour « de légers malaises ou inconvénients mineurs » (p. 7).

6

gouvernement de se mettre à l'abri des critiques et il apparaît difficile, à première vue, de légitimer un tel obstacle à l'exercice démocratique.

Encore récemment, la Fédération a été interpellée par ses membres professionnelles en soins concernant une « Politique sur les conflits d'intérêts » au CISSS des Laurentides (p. 1)⁷. Cette politique est excessive quant à ce qui est nécessaire pour assurer le respect de la liberté d'expression. Elle établit les mêmes balises très rigides, sans égard à la fonction dans l'organisation – hors cadres, cadres supérieurs, cadres intermédiaires, personnel à l'emploi de l'établissement ou personnes qui exercent leur profession. Par exemple, la politique couvre toute manifestation publique à l'intérieur et à l'extérieur du CISSS :

« Manifestation publique :

Toute personne qui se propose à publier un texte ou se prêter à une interview ou une prestation publique portant sur des sujets reliés à l'exercice de ses fonctions ou aux activités du CISSS des Laurentides doit, préalablement, consulter à ce sujet son supérieur et obtenir l'autorisation de la direction générale.

Toute personne, à l'occasion de la publication d'un texte ou de la réalisation d'une interview ou d'une prestation publique qui ne porte pas sur les sujets reliés à l'exercice de ses fonctions ou aux activités du CISSS des Laurentides ne peut s'identifier comme un employé du CISSS des Laurentides, sauf si la personne a l'autorisation de la direction générale. »

Si cette politique peut laisser prétendre à un souci de rectitude et d'intégrité, la Fédération se pose plutôt de sérieuses questions sur le respect des chartes des droits et libertés de la personne et sur l'obsession du contrôle des communications. Il est impératif de ne pas porter atteinte indûment à la liberté d'expression, dans des limites qui sont déraisonnables, dont la justification ne pourrait pas se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique.

Par souci d'opacité, cette politique précise même que « toute personne est tenue à la discrétion sur ce dont elle a eu connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. Elle est notamment tenue, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information reçue ». La combinaison de quelques-uns des articles de la politique du CISSS des Laurentides entrerait en contradiction directe avec les articles 6 et 7 du projet de loi n° 87.

⁷ Annexe 3

L'absence des actes dérogatoires à la dignité de la profession

La commission Charbonneau a aussi clairement mis en lumière que des gestionnaires et des salarié-e-s, membres d'un ordre professionnel, ont commis des actes répréhensibles tels que la collusion, la corruption, la malversation, l'abus de confiance ou le trafic d'influence. Ces actes sont pourtant les grands absents du projet de loi n° 87 (art. 3), bien qu'ils soient spécifiquement mentionnés à l'article 59.1.1 du Code des professions, qui les considère comme étant des actes dérogatoires à la dignité de la profession. L'ensemble des organismes publics, tel que défini à l'article 2, constitue sans doute le principal secteur d'activités où pratique la vaste majorité des professionnelles soumises au Code des professions. C'est pourquoi la Fédération recommande l'ajout de l'article 59.1.1 du Code des professions à la liste des actes répréhensibles de l'article 3. La Fédération souligne qu'une modernisation du Code des professions et de ses institutions est plus que nécessaire.

Le bris de la loi du silence qui sévit dans le RSSS

La Fédération tient à mettre en évidence qu'une alerte lancée par les professionnelles en soins, dans le RSSS, vise à prémunir le réseau contre un risque à la santé, à la sécurité ou à la vie d'un-e ou de plusieurs patient-e-s. Les gestionnaires du RSSS doivent être en mesure de gérer les risques divulgués par les professionnelles en soins plutôt que les taire et les dissimuler. La FIQ souligne que le projet de loi n° 87 devrait faire en sorte que toute personne ou professionnelle en soins qui a le courage de briser le silence soit protégée et reconnue comme contribuant à l'intérêt public. En posant ce geste, cette personne devrait bénéficier d'une pleine protection de l'État.

Afin de mieux cerner les problématiques propres aux professionnelles en soins du RSSS, il faut se poser **deux questions** de départ :

1. Le projet de loi n° 87 permet-il de prévenir et de corriger les situations où des actes répréhensibles seraient posés ou sur le point de l'être? Du fait de sa compréhension des modes de gestion dans le RSSS, la Fédération est portée à répondre par la négative.
2. Le projet de loi n° 87 rend-il la divulgation d'actes répréhensibles facile et sécuritaire pour les personnes qui divulguent? La Fédération est d'avis qu'en ne tenant pas compte de certaines subtilités du statut de professionnelle salariée et en niant l'omerta qui règne sur le RSSS, la réponse serait à nouveau négative.

Des abus de gestion impunis à l'imputabilité des gestionnaires

8

Pour les professionnelles en soins, les actes répréhensibles, tels qu'énumérés au projet de loi n° 87, peuvent sembler fort éloignés de leur réalité quotidienne (art. 3). L'un de ces actes répréhensibles attire toutefois l'attention, puisque sa dénonciation serait susceptible d'apporter des bienfaits au RSSS, à savoir les « cas graves de mauvaise gestion » (art. 3, al. 4).

Pour mieux cerner la définition possible de la mauvaise gestion, rappelons-nous un épisode passé où des gestionnaires ont été critiqués pour leur incapacité à gérer les problématiques relevant de la sphère clinique ou des soins au sens large. Il s'agit là d'une limite inhérente à l'approche de gestion comptable et financière des établissements du RSSS, qui privilégie des indicateurs techniques et mesurables au détriment de préoccupations associées aux soins, telles que l'accessibilité, la continuité, la qualité et la sécurité.

La crise sanitaire des infections nosocomiales, au début des années 2000, est un exemple criant des limites intrinsèques de la gouvernance. Rappelons-nous certains passages du rapport du Comité d'examen sur la prévention et le contrôle des infections nosocomiales (rapport Aucoin)⁸, qui permettent de croire à l'importance de la voix des professionnelles pour assurer des soins sécuritaires et de qualité dans le RSSS.

Le comité soulignait alors les pressions exercées par l'Association des médecins microbiologistes et infectiologues du Québec (AMMIQ) sur le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), pendant une dizaine d'années, pour sensibiliser les décideurs aux risques réels des infections nosocomiales. L'Association n'aura jamais été en mesure de faire avaliser quelque changement que ce soit. Il importe donc de se demander si le projet de loi n° 87 aurait facilité le travail des personnes qui divulguent s'il avait été en vigueur à ce moment-là.

Il faut aussi se rappeler que le début des années 2000 a été marqué par une attention grandissante aux incidents et accidents en milieu hospitalier⁹. C'est

⁸ « D'abord, ne pas nuire... Les infections nosocomiales au Québec, un problème majeur de santé, une priorité » - Rapport du Comité d'examen sur la prévention et le contrôle des infections nosocomiales (rapport Aucoin, 2005) qui avait été commandé par le ministre de la Santé de l'époque, M. Philippe Couillard.

⁹ La déclaration des incidents et des accidents demeure importante aujourd'hui. La Fédération attire l'attention des parlementaires sur les 12 427 événements déclarés, de type abus, agression, harcèlement, intimidation, dans le RSSS en 2014-2015 (Rapport 2014-2015 des incidents et accidents survenus lors de la prestation des soins et services de santé au Québec). Qu'est-ce qui a été fait par les gestionnaires suite à ces 12 427 patient-e-s qui ont subi un incident ou un accident. Le rapport national ne donne aucune information à ce sujet.

d'ailleurs à cette époque que le projet de loi 113¹⁰ pour des soins sécuritaires a été adopté.

En dépit de ce contexte en apparence favorable, le comité soulignait que « peu d'autorités de santé publique et peu de gestionnaires d'établissements, au Québec et au Canada, accordaient priorité aux infections nosocomiales » (p. 33). Ainsi, les multiples compressions budgétaires ont mené à la réduction progressive des ressources et du personnel n'offrant pas des soins directs aux patient-e-s, une pratique courante de rationalisation des activités dans l'industrie privée. Ce ne sera que l'état de crise créé par l'écllosion du *C. difficile* au Québec qui forcera une prise en charge de la situation par le MSSS.

En 2005, le comité concluait son rapport en rappelant des dissonances préoccupantes entre les modes de gestion et les besoins sociosanitaires des populations. Pour lui, « le problème principal en [était] un de gestion à tous les niveaux » (rapport Aucoin, p. 40). Il précisait son propos en soulignant notamment :

- ◆ La « méconnaissance » et « l'indifférence » des gestionnaires à l'égard de certains aspects cliniques de la gestion des établissements de santé;
- ◆ L'absence de leadership organisationnel pour prioriser des avancements cliniques et développer les formations, outils et documents qui s'y rattachent;
- ◆ La passivité du MSSS, « sauf au plan législatif », dans la crise du *Clostridium difficile* (p. 41).

L'année suivante, en 2006, la coroner Catherine Rudel-Tessier a blâmé l'Hôpital Honoré-Mercier de Saint-Hyacinthe pour sa désinvolture dans la prévention et le contrôle des infections nosocomiales. L'Hôpital avait plutôt opté pour des coupures dans le personnel d'entretien sanitaire. À l'époque, la coroner avait été mandatée pour enquêter sur 16 décès possiblement liés à une éclosion de *C. difficile*.

Même lorsqu'on s'éloigne de la sphère clinique, les lacunes de la gouvernance s'apparentant à des « cas graves de mauvaise gestion » (art. 3, al. 4) se font sentir. Prenons le dossier de **l'informatisation de l'État québécois** à titre d'exemple plus actuel, pour laquelle les alertes fusent de toute part. Les travaux du Vérificateur général étaient déjà alarmants en 2011¹¹, alors qu'il

¹⁰ Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux concernant la prestation sécuritaire de santé et de services sociaux (2002).

¹¹ Rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2010-2011 (Tome I), « *Vigie relative au projet Dossier de santé du Québec* » (chapitre 5).

recommandait « de s'assurer d'avoir une stratégie globale, des démarches et des outils de gestion du changement complets, à jour et produits en temps opportun » pour éviter le chaos dans le projet¹². À la suite de l'arrestation de huit individus par l'UPAC (opérations Majorat le 20 juin 2014 et Mitraille le 11 mars 2015), le gouvernement du Québec a mandaté le Commissaire à la lutte contre la corruption pour se pencher sur la question de l'octroi des contrats publics en technologies de l'information (TI). L'investissement au projet d'informatisation de l'État québécois est estimé à 1,6 milliard de dollars d'ici 2021 et comprend notamment les projets Dossier Santé Québec (DSQ) et Dossier patient électronique (DPE). Le dépassement de coût est déjà estimé à près de 300 % du coût du projet initial.

L'an dernier, le commissaire recommandait que soient élargies les règles de déclaration d'intérêts à un plus grand nombre de décideurs des organismes publics¹³. Ces déclarations ont pour effet d'encourager la probité des gestionnaires. Le commissaire soulignait sans détour le rôle « décisionnel » des représentants des entreprises privées en informatique qui obtiennent d'abord les contrats qu'ils rédigent, puis qu'ils gèrent (p. 16). Au surplus, il recommandait « que les ressources internes affectées à la gestion de projet en TI détiennent minimalement les compétences égales ou supérieures aux consultants qu'ils supervisent ». Il recommandait même de « mettre en place un processus permettant de différencier clairement les employés de l'État des consultants » (p. 17). Le commissaire a constaté le « manque de connaissance et de responsabilisation de certains gestionnaires dans l'administration des ressources en TI ». Bien que les règles semblent claires, il existe un réel « fossé » entre les règles et leur application dans les organismes publics (p. 20).

Pour la Fédération, l'étude du cas du *C. difficile* amène à croire que le projet de loi n° 87, s'il avait existé il y a 15 ans, n'aurait pas permis d'enclencher des mesures susceptibles de prévenir plus efficacement cette crise. De la même manière, les lacunes de la gouvernance sont tout aussi criantes dans la gestion des contrats en TI et les perspectives offertes par le projet de loi n° 87 sont tout aussi minces. La Fédération soutient que le projet de loi n° 87 est flou quant à la notion de « mauvaise gestion » et ne contraint les gestionnaires ni à une obligation de moyens, ni à une obligation de résultat. Le Commissaire à la lutte contre la corruption révèle d'ailleurs le recours « rarissime » aux sanctions envers les gestionnaires et décrit la microgestion

¹² Les premières observations du Vérificateur général à ce propos remontent toutefois à 2007, dans son Rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale, pour l'année 2007-2008 (Tome III), « *Vigie relative aux grands projets d'immobilisations du gouvernement* » (chapitre 6).

¹³ « Recommandations du Commissaire à la lutte contre la corruption concernant l'octroi et la gestion des contrats publics en informatique » (Juin 2015).

par scandale médiatique qu'adoptent à l'occasion les ministres concernés (p. 21).

Ce bilan, dressé par la Fédération, est fort préoccupant et devrait inquiéter les parlementaires : nous faisons face à une culture de gestion qui normalise la dissimulation des risques et l'intimidation des professionnelles en soins qui, pourtant, ont à cœur les droits et les intérêts de leurs patient-e-s. Pour la Fédération, ce mode de gestion est, en soi, un « cas grave de mauvaise gestion ». Le projet de loi n° 87 doit être précisé, pour que soient inclus à la notion de « cas grave de mauvaise gestion » les éléments suivants : les conduites ou pratiques de gestion où il y a abus d'autorité, tentatives de censure ou de dissimulation de faits d'intérêt public (santé publique), la négligence grossière amenant des erreurs de gestion évitables ou, encore, les conduites, pratiques ou décisions de gestion suivant des motifs impropres, déraisonnables, injustes ou répressifs.

En outre, pour stimuler un changement de culture dans les organismes publics, les gestionnaires doivent être invités, par un projet de loi bonifié, à agir pour la **transparence de la gestion** et la **liberté d'expression des personnes**.

Dans un premier temps, le projet de loi devrait rendre imputables les gestionnaires qui sont trouvés fautifs d'avoir posé des actes répréhensibles ou, encore, de ne pas être intervenus raisonnablement à la suite de la divulgation d'un acte répréhensible. Dans le même ordre d'idées que celui du Commissaire à la lutte contre la corruption, la Fédération défend le principe d'imputabilité et de responsabilisation des gestionnaires, qui devraient agir comme « gardiens de l'intégrité du processus contractuel, de l'évaluation des besoins, du respect des clauses de l'appel d'offres et de la supervision des ressources internes et externes » (p. 21).

Dans un second temps, le projet de loi devrait inclure dans le mandat des gestionnaires l'obligation de promouvoir la divulgation d'actes répréhensibles par le biais de formations en milieu de travail et obliger la diffusion publique des mesures correctives prises à la suite de divulgations d'actes répréhensibles. Il ne s'agit pas simplement de faire connaître une procédure officielle, comme l'article 17 le propose, mais de démontrer une volonté ferme et un investissement sérieux des gestionnaires dans la démarche de divulgation.

L'importance de briser la loi du silence dans l'intérêt public

12

L'un des objectifs du projet de loi n° 87 est de faciliter la divulgation d'actes répréhensibles commis à l'encontre ou au sein d'un organisme public. Le législateur semble bien au fait qu'une personne qui divulgue un acte répréhensible encourt des risques importants de représailles et qu'elle a donc besoin de la protection de l'État.

Dans la culture et la pratique managériale, la divulgation d'un acte répréhensible représente une menace à l'autorité de l'organisation, à sa cohésion et à son image publique. Malheureusement, comme souligné précédemment, la personne qui divulgue un acte répréhensible commis au sein ou à l'encontre de l'organisation devient la cible à éliminer ou à faire taire, surtout lorsque la divulgation met en cause la responsabilité des gestionnaires, leur incurie, leur aveuglement volontaire, etc.

Selon le résultat de recherches américaines, les représailles exercées par les gestionnaires sont plus fréquentes dans les organisations de type bureaucratique, principalement parce que les gestionnaires ne veulent pas que leurs décisions soient remises en question. Les organismes publics sont généralement des organisations bureaucratiques à forte hiérarchisation¹⁴. Depuis bientôt un an, le RSSS subit une réforme draconienne de ses structures, sans plan de transition, avec l'entrée en vigueur du projet de loi n° 10, Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales. Cependant, malgré l'intitulé de cette Loi, la Fédération constate que, pour l'instant, la culture de gestion du RSSS n'a pas changé en mieux et risque de s'aggraver dans les CISSS et les CIUSSS. Les professionnelles en soins et les gestionnaires vivent en plein chaos.

Ces gestionnaires du réseau de la santé profitent du double statut de « professionnelles salariées » des membres de la Fédération pour mettre en place un **double verrou** qui assurera le maintien de la loi du silence.

Le devoir de loyauté, un premier verrou

Le premier verrou consiste à recourir à des pratiques disciplinaires pour travestir le devoir de loyauté de la salariée à l'endroit de son employeur en obéissance aveugle (art. 2088, al. 1 C.c.Q). En tenant compte de cette compréhension patronale assez répandue du devoir de loyauté, la diligence

¹⁴ J. P. Near et M. P. Miceli, 2008. « Wrongdoing, Whistle-Blowing, and Retaliation in the U.S. Government What Have Researchers Learned From the Merit Systems Protection Board (MSPB) Survey Results? » *Review of Public Personnel Administration*, vol. 28, n° 3, (septembre 2008), p. 263-281.

et l'intégrité que sous-entend la divulgation d'un acte répréhensible apparaissent clairement en contradiction.

Lors de la divulgation d'un acte répréhensible qui pourrait être imputable au gestionnaire, le devoir de loyauté devient la loyauté envers le gestionnaire et non envers l'organisme public. Le directeur des ressources humaines se retrouve entre deux feux : celui de la salariée et celui du gestionnaire. Une mesure disciplinaire, allant jusqu'au congédiement, pourrait être imposée par le gestionnaire et le directeur des ressources humaines. Les dommages subséquents à cette mesure disciplinaire seront d'autant plus grands que les nouveaux CISSS et CIUSSS couvrent un très vaste territoire à travers lequel la personne ne pourra plus travailler.

De plus, l'extrême lenteur des tribunaux d'arbitrage, qui pourraient faire contrepoids à l'absence de justice organisationnelle, est bien connue de tous-toutes. Du coup, la capacité réelle de réparation de l'injustice est compromise. Les obstacles et les frais judiciaires sont multiples et retardent l'intervention de l'arbitre, ce qui peut dissuader la professionnelle en soins de briser le silence. Par exemple, des employeurs utilisent la suspension administrative sans solde pour enquêter sur la salariée, pour des périodes indéfinies ou assez longues. L'article 13 de la Politique sur les conflits d'intérêts du CISSS des Laurentides illustre parfaitement le recours à une suspension sans solde pour enquête :

« Relevé provisoire :

Toute personne qui contrevient ou fait l'objet d'un manquement à l'égard de la présente politique peut être relevée provisoirement de ses fonctions, avec ou sans rémunération, par le directeur général, afin de permettre la prise d'une décision appropriée dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide ou dans un cas présumé de faute grave. »

Les frais judiciaires encourus aux dépens des professionnelles en soins qui divulguent sont payés avec les deniers publics, rendant ainsi possible la poursuite-bâillon pour faire taire et, surtout, faire peur à la professionnelle qui divulgue. Les gestionnaires ont trop souvent recours à cette menace efficace. À cet effet, la Fédération recommande la mise en place d'un service d'accompagnement et d'assurance juridique, par le Protecteur du citoyen, pour supporter les professionnelles qui divulguent ou qui doivent participer à la divulgation d'un acte répréhensible auprès d'instances diverses. Le syndicat a un devoir de représentation, principalement devant l'arbitre de grief, mais ne peut pas accompagner la personne pour tous les recours judiciaires qui pourraient résulter d'une divulgation d'acte répréhensible (par exemple, une action en responsabilité civile).

Pour illustrer les dérives autoritaires de la gouvernance, prenons l'exemple des professionnel-le-s en ressources humaines qui sont de plus en plus contraint-e-s d'exécuter des ordres contraires à leurs obligations déontologiques et, parfois même, aux lois applicables. L'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA) du Québec a dû mettre en place, en mars 2014, un fonds de défense spécifiquement dédié à la réparation des dommages subis, au nom de la déontologie, par ses professionnel-l-es. De la même manière que les professionnelles en soins, ceux-celles qui respectent les règles de leur profession en ressources humaines doivent s'opposer à leur employeur.

Cette situation préoccupante amène la Fédération à recommander une disposition qui rendrait obligatoire une séparation entre les fonctions du responsable du suivi des divulgations, prévues au chapitre IV du projet de loi n° 87, et la direction des ressources humaines.

Le privilège du secret professionnel, un deuxième verrou

Ces dérives autoritaires envers les professionnelles en soins amènent la Fédération à aborder le deuxième verrou utilisé pour les faire taire : le privilège du secret professionnel. Les gestionnaires sont en mesure de tourner le secret professionnel des professionnelles en soins à leur avantage, et non à celui des patient-e-s. Le secret professionnel sert à certains gestionnaires pour museler la professionnelle qui souhaite divulguer un acte répréhensible au préjudice du-de la patient-e, sous prétexte que toute mention des résultats des soins sur les patient-e-s, des lacunes de l'établissement ou du RSSS ou de ses conditions d'exercice correspond à une violation de la confidentialité, voire à un bris de confiance. En mai et juin 2007, on a même pu voir la présidente de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ) dénoncer l'abus de pouvoir exercé par les gestionnaires du RSSS en matière de temps supplémentaire. Certains gestionnaires menaçaient les infirmières d'une plainte au syndic de l'Ordre lorsqu'elles refusaient de faire des heures supplémentaires obligatoires, alors que leur état de fatigue extrême pouvait mettre en danger la qualité et la sécurité des soins aux patient-e-s¹⁵. Ces infirmières, vivant une extrême fatigue et une détresse éthique/déontologique traduite par la hantise de commettre des erreurs au préjudice des patient-e-s, devaient obéir à des ordres abusifs de leur employeur, sous la menace de mesures disciplinaires. Pourtant, le Code

¹⁵ Les heures supplémentaires obligatoires sont même prévues dans les horaires plusieurs semaines à l'avance.

de déontologie des infirmières leur interdit formellement de pratiquer dans un état susceptible de compromettre la qualité et la sécurité des soins¹⁶.

À l'article 7, le législateur a prévu la levée du secret professionnel et de l'obligation de loyauté pour permettre la divulgation d'un acte répréhensible. Cependant, l'article 7 et le chapitre VI (protection contre les représailles) ne prévoient pas une immunité de la professionnelle face à une plainte qui serait déposée au syndic de leur ordre pour violation du secret professionnel. Le rapport de la commission Charbonneau attire l'attention sur le fait que le Procureur général du Québec et le Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP) ne peuvent ordonner l'arrêt des poursuites intentées devant une instance disciplinaire comme les conseils de discipline des ordres professionnels (CEIC, 2015, 112 p.). La Fédération est préoccupée par cette faille majeure dans la protection des professionnelles salariées qui, par exemple, devraient révéler des informations confidentielles, visées par le secret professionnel, pour contribuer à une enquête du Protecteur du citoyen.

Les obligations professionnelles et déontologiques

Plus largement, la Fédération veut souligner aux parlementaires les difficultés qu'éprouvent les professionnelles en soins à faire valoir leurs obligations professionnelles et déontologiques, dans leur réalité quotidienne, pour améliorer la qualité et la sécurité des soins¹⁷. Il serait souhaitable de préciser la portée d'un manquement à une « norme de déontologie », tel qu'énoncé à l'article 3 (al. 2). Doit-on comprendre que le législateur fait référence aux codes de déontologie des 46 ordres professionnels du Québec? Actuellement, il est très difficile pour les professionnelles en soins de faire valoir et respecter, par leur employeur, leurs obligations déontologiques à l'égard des patient-e-s.

Pour illustrer cette relation d'emploi complexe des professionnelles salariées, prenons l'exemple du **devoir d'indépendance**, vis-à-vis un « tiers », dans

¹⁶ Article 16, Code de déontologie des infirmières et infirmiers.

¹⁷ Cet état de fait persiste bien que les codes de déontologie soient d'ordre public et, conséquemment, qu'un « employeur ne peut exiger d'un professionnel que celui-ci se comporte d'une façon contraire aux prescriptions de son code de déontologie, à celles du Code des professions lui-même ou, le cas échéant, à celles de la loi particulière et des règlements qui gouvernent son ordre et sa profession ». M. F. Bich, *Le professionnel salarié-Considérations civiles et déontologiques*, 1994; cité par André Poupart, *Le défi du droit nouveau pour les professionnels : Le Code civil du Québec et la réforme du Code des professions Les journées Maximilien-Caron*, Montréal, Les Éditions Thémis, 1994, p. 47-71.

l'exécution de ses obligations professionnelles¹⁸. Une professionnelle serait donc légalement autorisée à refuser une politique administrative qu'elle juge préjudiciable pour ses patient-e-s. L'expérience nous enseigne toutefois que cette indépendance professionnelle n'est ni acceptée, ni respectée par la gouvernance du RSSS. Récemment, l'OIIQ a ajouté une nouvelle obligation déontologique aux infirmières :

« Article 3.1 :

L'infirmière ou l'infirmier doit prendre les moyens nécessaires pour assurer le respect de la dignité, de la liberté et de l'intégrité du client¹⁹. »

À partir des observations qui précèdent, la Fédération croit que la gouvernance du réseau aura grand mal à offrir des conditions facilitantes pour cette nouvelle obligation professionnelle. Il semble exister une forte résistance de la gouvernance à reconnaître, dans la divulgation d'un acte répréhensible, une pratique de gestion du risque qui serait une composante, à part entière, de la fonction de l'administration publique. La gouvernance du réseau utilise un régime de peur et de répression à l'égard des professionnelles en soins (92 % de femmes) qui divulguent ou pensent à divulguer des actes répréhensibles, avec des représailles telles que les menaces, la mesure disciplinaire et les plaintes à l'ordre professionnel. Cette situation est loin de se limiter au Québec : « Les infirmières du Canada expriment de plus en plus souvent leurs préoccupations au sujet de la capacité du système de santé actuel de dispenser des soins en toute sécurité. [...] les infirmières sont aux prises avec un désarroi moral de plus en plus lourd en continuant à travailler dans des milieux incapables de favoriser une pratique professionnelle de qualité. » (AIIIC, 2009, p. 4). Il est en effet déconcertant de constater l'habileté avec laquelle la gouvernance arrive à détourner l'attention de ses propres fautes et à maintenir l'impunité à partir des larges pouvoirs qu'elle détient.

La Fédération salue la création d'un mécanisme externe de suivi des divulgations et d'enquête, par le Protecteur du citoyen (chapitre III), qui permettra d'assurer davantage d'impartialité dans l'examen et le suivi des divulgations d'actes répréhensibles. Il s'agit du principal bienfait du projet de loi n° 87. Puisqu'il s'agit d'un mandat additionnel d'envergure pour le Protecteur du citoyen, la Fédération plaide pour l'octroi de ressources humaines et financières supplémentaires au budget du Protecteur du citoyen. En comparaison, selon le rapport annuel de gestion 2014-2015 du

¹⁸ Article 21, Code de déontologie des infirmières et infirmiers.

¹⁹ Code de déontologie des infirmières et infirmiers.

Commissaire à la lutte contre la corruption, ce dernier dispose de 79 postes et d'un budget annuel de 5,3 millions de dollars pour assurer le mandat qui lui est confié par la Loi concernant la lutte contre la corruption, une loi similaire au projet de loi n° 87.

Conclusion

18

En terminant, il est clair pour la Fédération que le gouvernement du Québec a résisté et longuement tardé à déposer un projet de loi visant à protéger les personnes qui divulguent des actes répréhensibles, comme l'ont pourtant fait certaines provinces canadiennes, le gouvernement fédéral canadien et plusieurs pays. La crise de confiance des citoyen-ne-s envers les responsables des institutions publiques est réelle. Si le législateur doit créer un mécanisme légal pour dénoncer les actes répréhensibles au sein des organismes publics et protéger les personnes qui divulguent contre les représailles, c'est qu'il doit répondre d'une manière appropriée à une grave crise de confiance de la population envers les gouvernants publics ou privés.

Tel qu'édicte actuellement, le projet de loi n° 87 crée **l'illusion d'une protection** pour les personnes divulguant des actes répréhensibles. Ces personnes encourent de grands risques pour faire entendre la vérité, au nom de l'intérêt public : la perte de son emploi, de sa réputation, de sa santé et la précarité financière advenant des recours en justice (poursuite-bâillon, recours pour dommages, etc.). Ces personnes courageuses deviennent la cible à faire taire ou à éliminer. Or, il y a pire : le projet de loi n° 87 protège l'entreprise privée qui commettrait des actes répréhensibles à l'encontre des organismes publics. En effet, le projet de loi ne s'applique pas aux entreprises privées, même celles qui entretiennent des relations d'affaires avec les organismes publics (article 2). Pour la Fédération, la volonté d'agir du gouvernement du Québec n'est pas satisfaisante, et ce, malgré les recommandations précises de la commission Charbonneau. Les citoyen-ne-s continueront à payer pour la corruption, la collusion et bien d'autres actes répréhensibles commis à l'encontre des organismes publics.

Pour la Fédération, le projet de loi n° 87 omet des cibles importantes, dont la culture d'impunité et d'abus de gestion au sein des organisations, tant privées que publiques. Le projet de loi ne pose pas les bases nécessaires à une culture de gestion transparente, imputable et efficace qui valoriserait ces professionnelles salariées qui ont à cœur les droits et les intérêts de leurs patient-e-s et le bon fonctionnement du RSSS.

Le diagnostic qu'établit la Fédération sur le projet de loi n° 87 quant à sa portée dans le secteur de la santé et des services sociaux est clair. Les recommandations qu'elle apporte témoignent de sa préoccupation majeure de rendre imputable la gouvernance du RSSS, qui maintient le statu quo malgré l'avis éclairé de nombreux intervenants légitimes, tels que le Protecteur du citoyen, le Vérificateur général, le Commissaire à la lutte contre la corruption, les coroners, etc. Ces derniers émettent des recommandations, année après année, sans trouver preneur. Comment les divulgations d'actes répréhensibles, définies par le projet de loi n° 87, pourront-elles changer l'état des choses si les « lanceurs d'alerte » s'exposent à des modes de gestion hermétiques et à des représailles certaines? La Fédération rappelle que le débat sur la divulgation d'acte répréhensible est une opportunité, pour l'État

québécois, de moderniser ses lois et de reconnaître la valeur économique de ses aspirations pour plus de justice et de démocratie organisationnelle et sociale.

Recommandations

20

La Fédération recommande :

1. Que le projet de loi n° 87 contribue à protéger l'identité des personnes qui divulguent des actes répréhensibles dans l'organisme visé, surtout dans le mécanisme de divulgation interne;
2. Qu'on y inclut les entreprises du secteur privé ou, à tout le moins, celles qui entrent en relations d'affaires avec les organismes publics visés, ainsi que leurs sous-traitants;
3. Qu'on ajoute à la définition d'acte répréhensible le fait d'exercer des représailles ou de menacer d'exercer des représailles à l'endroit d'une personne qui divulguerait un acte répréhensible;
4. Qu'on ajoute à la définition d'acte répréhensible les actes impliquant la collusion, la corruption, la malversation, l'abus de confiance ou le trafic d'influence (art. 59.1.1 du Code des professions);
5. Qu'on précise, dans la définition d'acte répréhensible, la notion de cas grave de mauvaise gestion;
6. Qu'on rende imputables les gestionnaires agissant de manière répréhensible ou ayant ignoré les actes répréhensibles commis sous leur gouverne;
7. Que le projet de loi n° 87 édicte des obligations de promouvoir la divulgation, la formation, les moyens pris et les résultats obtenus grâce aux divulgations dans les organismes visés;
8. Que la définition d'acte répréhensible précise la notion de manquement grave aux normes éthiques et aux codes de déontologie;
9. Que la direction des ressources humaines soit spécifiquement exclue des mécanismes de suivi des divulgations à l'interne et du rôle de responsable du suivi des divulgations;
10. Que soit confié au DPCP le pouvoir d'attribuer, au nom de l'intérêt général et après consultation des autorités concernées, certains avantages aux témoins membres d'un ordre professionnel, notamment d'ordonner l'arrêt de toute procédure disciplinaire ou de toute procédure civile entreprise par l'autorité publique;
11. Que le projet de loi ajoute aux mandats du Protecteur du citoyen la mise en place d'un service d'accompagnement et d'assurance juridique pour supporter les personnes qui divulguent ou qui doivent participer à la divulgation d'un acte répréhensible;

12. Que soient précisées les mesures de suivi des recommandations émises par le Protecteur du citoyen (délais et résultats);
13. Que le Protecteur du citoyen obtienne les ressources humaines et financières nécessaires pour répondre à son mandat élargi, relativement à la divulgation d'actes répréhensibles.

Annexe 1

Recommandations n^{os} 8 et 9 du rapport de la commission Charbonneau (extraits)

22

Les commissaires recommandent au gouvernement :

Mieux soutenir et protéger les lanceurs d'alerte

Recommandation n^o 8

D'améliorer le régime de protection des lanceurs d'alerte pour garantir :

- ◆ La protection de l'identité de tous les lanceurs d'alerte, peu importe l'instance à laquelle ils s'adressent;
- ◆ L'accompagnement des lanceurs d'alerte dans leurs démarches;
- ◆ Un soutien financier, lorsque requis.

Bonifier l'immunité accordée aux témoins repentis

Recommandation n^o 9

De confier au Directeur des poursuites criminelles et pénales le pouvoir d'attribuer, au nom de l'intérêt général et après consultation des autorités concernées, certains avantages aux témoins collaborateurs, notamment d'ordonner l'arrêt de toute procédure disciplinaire, de toute procédure civile entreprise par une autorité publique et de toute réclamation fiscale québécoise et de maintenir les communications avec les organismes fédéraux concernés.

Annexe 2
Politique sur la gestion de la présence au
travail, Hôpital de réadaptation Villa Medica



POLITIQUES ET PROCÉDURES

Titre : Politique Gestion de la présence au travail	No. :DRH-2001
---	---------------

Responsable : Direction des ressources humaines	Destinataire(s) : Tout le personnel
Approbation(s) : Comité de direction Signature <i>Beaus</i>	Révision : Mai 2015

1. PRÉAMBULE

L'Hôpital de réadaptation Villa Medica a comme mission d'offrir à sa clientèle des soins et services de qualité, ce qui ne peut être atteint sans la présence de la plus importante ressource de Villa Medica, soit son personnel choisi pour sa compétence et son talent. Une gestion efficace de la présence au travail de chacun et une gestion rigoureuse, respectueuse et équitable des différents régimes d'indemnisation dont l'assurance-salaire sont donc incontournables.

La présente politique est en cohérence avec la mission, la vision ainsi que les valeurs de l'hôpital de réadaptation Villa Medica (Villa Medica).

La présente politique est conforme aux lois applicables.

Villa Medica a investi et continue d'investir les énergies nécessaires afin d'offrir un milieu de travail et un environnement physique favorisant la prestation sécuritaire des soins et services.

Les mécanismes actuels permettent la révision rapide si requis afin d'assurer la sécurité et la quiétude pour notre clientèle ainsi qu'aux différents intervenants couvrant au sein de l'établissement.

2. OBJECTIFS

- ◆ Assurer une gestion de la présence au travail du personnel compétent en concordance avec les valeurs de l'Hôpital de réadaptation Villa Medica, soit la bienveillance, l'intégrité et la coopération ;
- ◆ Maintenir la qualité et la continuité des soins et des services;
- ◆ Encourager une approche préventive face à la gestion de la présence au travail en sensibilisant le personnel à l'importance de l'assiduité et en favorisant les comportements conséquents;



POLITIQUES ET PROCÉDURES

Titre : Politique Gestion de la présence au travail

No. :DRH-2001

- ◆ Communiquer au personnel les attentes de l'organisation en matière de présence au travail, soit que la présence au travail est la démonstration minimale tangible de l'engagement de l'employé envers l'établissement, ce faisant il honore le contrat de travail qui le lie à l'organisation ;
- ◆ Permettre une application juste et équitable des différents régimes d'assurance et de protection en cas d'invalidité ainsi que des mécanismes de réadaptation et de retour au travail;
- ◆ Clarifier les rôles de chacun des intervenants afin de favoriser la collaboration;
- ◆ Fournir des outils de gestion de la présence au travail pour l'ensemble des intervenants.

3. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel, syndiqué, syndicable non-syndiqué et des gestionnaires, et ce, sans distinction.

4. DÉFINITIONS

La gestion de la présence au travail se définit comme un ensemble d'interventions portant sur tous les facteurs significatifs en cette matière, réalisé principalement par les gestionnaires et soutenu par l'organisation.

5. PRINCIPES DIRECTEURS

Chaque employé oeuvrant au sein de Villa Medica est une personne importante qui contribue à la réalisation de sa mission. En vertu de son engagement contractuel et moral, l'employé doit être présent au travail lorsque requis et ce, afin de maintenir une continuité dans les services et de collaborer au bien-être des usagers.

Villa Medica favorise une approche préventive en matière de gestion de la présence au travail et met en œuvre les mécanismes appropriés en cette matière.

Villa Medica confie aux gestionnaires la responsabilité de gérer la présence au travail de leurs ressources humaines. Elle favorise une approche qui permet une implication des employés dans la recherche de solutions et de moyens appropriés pour maintenir de bonnes habitudes de présence au travail.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

Titre : Politique Gestion de la présence au travail

No. :DRH-2001

Enfin, Villa Medica se réserve le droit d'intervenir en tout temps auprès du personnel, pour s'assurer des motifs d'absence et pour prendre toute mesure appropriée visant la correction d'une situation problématique. Afin de rétablir la situation, des mesures de support individuel, des mesures administratives et/ou disciplinaires peuvent être appliquées pour remédier à la situation.

6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

La direction générale :

- ◆ Signifie l'engagement organisationnel en matière de gestion de la présence au travail
- ◆ Précise au besoin des objectifs d'amélioration de la performance en matière de gestion de la présence au travail
- ◆ Soutenir les directions dans l'atteinte des objectifs de l'organisation en matière de gestion de la présence au travail
- ◆ Priorise les budgets et les ressources nécessaires au soutien et à l'application des politiques en matière de présence au travail
- ◆ S'assure de la réalisation des plans d'action de chacune de ses directions
- ◆ S'assure de l'amélioration du climat organisationnel et du maintien d'un bon climat de travail en favorisant l'émergence d'un environnement de travail sain et agréable
- ◆ Connait la situation des absences de l'organisation et transmet au conseil d'administration les indicateurs de gestion de la présence au travail

Le comité de direction

- ◆ Adopte le plan d'action en gestion de la présence au travail de l'organisation
- ◆ Analyse les indicateurs de gestion de la présence au travail de l'organisation

Le directeur

- ◆ Analyse les indicateurs- Ressources humaines de sa direction et élabore son plan d'action afin optimiser la présence au travail dans sa direction
- ◆ Effectue le suivi auprès de ses gestionnaires à l'égard de leur rôle et responsabilités dans la gestion de la présence au travail de leur service



POLITIQUES ET PROCÉDURES

Titre : Politique Gestion de la présence au travail

No. :DRH-2001

- ◆ Diffuse l'importance associée à la présence au travail de chaque employé qui ne peut être substituée sans effet sur la qualité des soins et services offerts
- ◆ S'assure de l'amélioration du climat organisationnel et du maintien d'un bon climat de travail en favorisant l'émergence d'un environnement de travail sain et agréable
- ◆ Considère l'impact sur la continuité des services dans chacune de ses décisions
- ◆ Soutenir les gestionnaires dans l'application de la présente politique

Le gestionnaire

- ◆ S'assure de l'amélioration du climat organisationnel et du maintien d'un bon climat de travail en favorisant l'émergence d'un environnement de travail sain et agréable
- ◆ Instaure et maintient un climat propice à la présence au travail dans son service
- ◆ Adopte un style de gestion en conformité avec la philosophie de gestion de Villa Medica en favorisant les bonnes relations dans sa gestion des ressources humaines et en clarifiant les attentes mutuelles
- ◆ Assure l'optimisation de la gestion de la présence au travail des employés sous sa responsabilité soit les employés titulaires de poste à temps complet, à temps partiel et les employés occasionnels, le cas échéant
- ◆ Diffuse l'importance associée à la présence au travail de chaque employé qui ne peut être substituée sans effet sur la qualité des soins et services offerts
- ◆ Analyse ses indicateurs de gestion des ressources humaines et élabore son plan d'action afin d'optimiser la présence au travail et diminuer les coûts dans son équipe de travail dans le but d'améliorer la qualité et la continuité des soins et services
- ◆ Crée des conditions favorisant le maintien au travail ou le prompt retour au travail de l'employé indemnisé en assurance-salaire
- ◆ Contribue à la diffusion de la politique de présence au travail
- ◆ Fait connaître à son personnel les attentes et les objectifs en terme de présence au travail et les exprime régulièrement



POLITIQUES ET PROCÉDURES

Titre : Politique Gestion de la présence au travail

No. : DRH-2001

- ◆ Rencontre son nouvel employé lors d'une embauche ou de mutation dans son service et lui exprime ses attentes en terme de présence
- ◆ S'assure que tout nouvel employé s'intègre bien dans l'équipe de travail
- ◆ Encourage les personnes salariées pour leurs efforts dans le sens de la présente politique
- ◆ Fait respecter les heures de travail et assure l'encadrement de la présence au travail du personnel et se dote d'un système ou d'une grille permettant d'évaluer la présence au travail de son personnel (absences ponctuelles, retards, départs hâtifs, prolongations de pauses)
- ◆ Évalue périodiquement le profil de présence au travail de son personnel et en effectue le suivi et l'encadrement.
- ◆ S'assure que le personnel sous sa supervision est en tout temps dans un état de santé compatible avec les exigences de leurs fonctions
- ◆ Informe le personnel de la procédure à suivre en cas d'absence
- ◆ Cible les dossiers d'employés présentant un taux d'absentéisme excessif ou problématique et détermine des actions afin de soutenir l'employé pour qu'il améliore sa présence au travail, en collaboration avec le conseiller en gestion des ressources humaines
- ◆ Dépiste les cas à risque et intervient lorsqu'une des personnes salariées, sous sa responsabilité, présente un comportement d'absence problématique et prend les moyens pour rétablir la situation en collaboration avec le conseiller en gestion des ressources humaines (rencontres, mesures, suivis de dossiers, etc.)
- ◆ En collaboration avec la direction des ressources humaines, reconnaît les employés ayant une présence au travail assidue et bénéficiant ainsi à la continuité des soins et services
- ◆ Consulte la direction des ressources humaines pour toute situation complexe de présence ou d'assiduité

La direction des ressources humaines :

- ◆ S'assure de l'engagement organisationnel en matière de présence au travail



Titre : Politique Gestion de la présence au travail

No. :DRH-2001

- ◆ Fait adopter par le comité de direction le plan d'action global en gestion de la présence au travail
- ◆ Est responsable de l'élaboration et de l'application de la présente politique
- ◆ Fait adopter par le comité de direction la politique et les procédures en matière de présence au travail
- ◆ S'assure que tous connaissent les attentes de l'organisation et possèdent les habiletés, les outils et les connaissances nécessaires
- ◆ Intervient rapidement lorsque l'organisation du travail présente des risques qui peuvent avoir une incidence sur la présence au travail
- ◆ Soutenir les directeurs dans l'élaboration du plan d'action de leur direction et dans l'amélioration du climat organisationnel
- ◆ Fournit une expertise-conseil en matière de gestion de la présence au travail en tenant compte des lois, règlements et conditions de travail en vigueur et assure une gestion cohérente et équitable
- ◆ Collabore à l'identification des employés présentant un taux d'absentéisme excessif
- ◆ Assiste le gestionnaire dans ses démarches visant le retour au travail de l'employé à son poste ou à un autre poste
- ◆ Définit des balises pour la gestion des dossiers d'absentéisme excessif
- ◆ Définit et communique les procédures spécifiques
- ◆ Développe des cadres de référence et des outils pour soutenir les gestionnaires
- ◆ Présente régulièrement un portrait de la situation en matière de gestion de la présence au travail
- ◆ S'assure d'une gestion juste, équitable et respectueuse des régimes d'indemnisation et des conventions collectives
- ◆ Discute avec les syndicats des programmes favorisant la présence au travail et des mécanismes de retour au travail, le cas échéant
- ◆ S'assure de la confidentialité des informations médicales qu'il reçoit



POLITIQUES ET PROCÉDURES

Titre : Politique Gestion de la présence au travail

No. :DRH-2001

Le personnel :

- ◆ Participe à l'amélioration du climat de travail
- ◆ Respecte ses obligations en matière de présence au travail et comprend l'importance de sa présence pour le bien-être des patients et pour ses collègues de travail
- ◆ Prend les moyens nécessaires pour conserver et préserver sa santé physique et psychologique
- ◆ Évite de s'absenter pour de légers malaises ou inconforts mineurs lorsque ces derniers ne présentent aucun danger pour la santé et la sécurité des patients ou de ses collègues et prend tous les moyens nécessaires pour respecter son horaire de travail
- ◆ Fournit sa prestation de travail et respecte l'horaire de travail prévu
- ◆ Informe son supérieur immédiat de son absence ou de son retard, le plus tôt possible avant le début du quart de travail, afin d'éviter de perturber le bon fonctionnement du service ; s'il advient qu'une personne salariée se voit dans l'incapacité d'aviser son supérieur immédiat, elle est responsable d'en faire la preuve, s'il y a lieu
- ◆ Avise le bureau de santé et la liste de rappel de toute absence de plus de trois (3) jours, prolongation d'absence ou retour au travail
- ◆ Obtient l'autorisation de son supérieur immédiat avant de quitter son poste pour quelque raison que ce soit
- ◆ Prend les moyens dont il dispose pour reprendre le travail dans les délais acceptables, en regard de son état, lors d'une absence pour invalidité ou accident du travail
- ◆ Fournit, dans les plus brefs délais à la direction des ressources humaines les pièces justificatives complètes (i.e. avec diagnostic invalidant, description des traitements ou du suivi médical et les motifs ou symptômes rendant totalement invalide ainsi que la durée de l'absence)
- ◆ Initie une demande afin de recevoir des prestations d'assurance-salaire si sa demande répond à la définition d'invalidité



POLITIQUES, ET PROCÉDURES

Titre : Politique Gestion de la présence au travail	No. : DRH-2001
--	-----------------------

- ◆ Collabore et se présente aux examens médicaux ou expertises permettant à l'employeur de vérifier un ou des aspects se rapportant au caractère même de son absence ou de sa capacité de travail

Les syndicats

- ◆ Collaborent avec l'employeur à l'amélioration de la présence au travail et du climat organisationnel
- ◆ Incitent leurs membres à respecter leurs obligations contractuelles et morales en matière de présence au travail

7. RÉVISION

Cette politique sera révisée au besoin.

9. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur le jour de son adoption par le comité de direction.



225 rue Sherbrooke Est
Montréal (Québec)
H2X 1C9
willamedica.ca

Le 08 décembre 2015

AVIS: Taux d'absentéisme du 07 décembre 2014 au 21 novembre 2015

Monsieur

Par la présente, nous tenons à vous féliciter pour votre présence au travail selon l'année de référence ci-haut mentionnée. En effet, votre dossier indique que durant cette période, vous n'avez eu aucune absence.

Votre présence est précieuse et fait la différence dans la qualité des soins que nous offrons et dans l'organisation du travail de votre équipe.

Nous vous remercions grandement pour votre contribution.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Conseillère en gestion des ressources humaines

(Chef d'unités

cc. Dossier employé #



225 rue Sherbrooke Est
Montréal (Québec)
H2X 1C9

villamedica.ca

Le 9 décembre 2015

RAPPEL: Présence au travail du 7 décembre 2014 au 21 novembre 2015

Madame,

Par la présente, nous tenons à vous sensibiliser sur le fait que vous avez actuellement un taux d'absentéisme supérieur au taux moyen de l'établissement pour la période de référence ci-haut. À cet effet, nous avons constaté que depuis la dernière année votre taux d'absentéisme est de 9.81% en y excluant vos absences en invalidité.

Par ailleurs, nous avons constaté que vous n'avez pas signé le formulaire de l'employé annexé à la politique sur la gestion de la présence au travail (DRH-2001). Soyez avisée que malgré ce fait, la politique demeure en vigueur et s'applique à l'ensemble du personnel.

Votre présence est précieuse et fait la différence dans la qualité de nos services et dans l'organisation du travail de vos collègues. Nous espérons donc que vous saurez prendre les moyens adéquats pour réduire vos absences pour la prochaine année.

Soyez assurée que nous demeurons disponibles pour vous accompagner dans votre démarche d'amélioration.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de nos salutations distinguées.

Conseillère en gestion des ressources humaines

Chef d'unité

Ce Dossier employé #



225 rue Sherbrooke Est
Montréal (Québec)
H2X 1C9

villamedica.ca

Le 14 décembre 2015

RAPPEL: Présence au travail du 7 décembre 2014 au 21 novembre 2015

Monsieur,

Par la présente, nous tenons à vous sensibiliser sur le fait que vous avez actuellement un taux d'absentéisme supérieur au taux moyen de l'établissement pour la période de référence ci-haut. À cet effet, nous avons constaté que depuis la dernière année votre taux d'absentéisme est de 14,04%.

Par ailleurs, nous avons constaté que vous n'avez pas signé le formulaire de l'employé annexé à la politique sur la gestion de la présence au travail (DRH-2001). Soyez avisé que malgré ce fait, la politique demeure en vigueur et s'applique à l'ensemble du personnel.

Votre présence est précieuse et fait la différence dans la qualité de nos services et dans l'organisation du travail de vos collègues. Nous espérons donc que vous saurez prendre les moyens adéquats pour réduire vos absences pour la prochaine année.

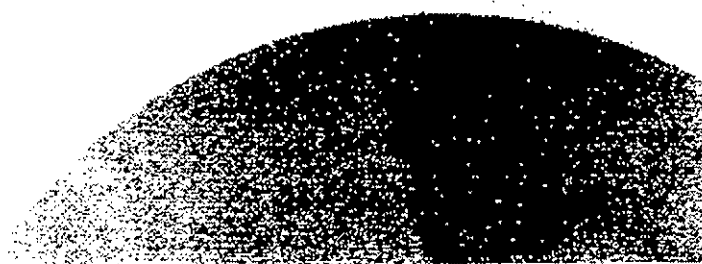
Soyez assuré que nous demeurons disponibles pour vous accompagner dans votre démarche d'amélioration.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Conseillère en gestion des ressources humaines

Chef d'unité (

Ce Dossier employé #



Annexe 3
Politique sur les conflits d'intérêts,
CISSS des Laurentides

TITRE : POLITIQUE SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

PAGE : 1

DE : 10

1. PRÉAMBULE

Eu égard aux dispositions légales, tous les acteurs du Centre intégré de Santé et de Services sociaux des Laurentides (CISSS des Laurentides) sont soumis à un encadrement juridique face au règlement de conflit d'intérêts.

Le CISSS des Laurentides est soucieux d'instaurer des normes et des critères élevés à l'égard du comportement, des attitudes et des pratiques des personnes concernées.

À cet égard, le CISSS des Laurentides considère important, à titre d'établissement de la santé, de se doter de principes relatifs aux conflits d'intérêts lesquels, par-delà les dispositions législatives et contractuelles applicables, constituent des exigences à respecter par chacun de ses membres.

À ce titre, des principes de conflits d'intérêts basés sur l'identification et l'expression des valeurs et des principes devant guider l'action responsable de chacun des membres du CISSS des Laurentides y sont introduits. Ces principes prennent en considération la mission, les valeurs organisationnelles et les principes de gouvernance du CISSS des Laurentides.

De même, des règles de conflits d'intérêts impliquant une description plus particulière de normes de comportements exprimant les devoirs et les obligations des membres du CISSS des Laurentides ainsi que la mise en place de mécanismes de gestion et de sanction de conduites problématiques et constituant comme tel des règles de droit, sont présentées dans la présente politique.

Il apparaît légitime, en égard au rôle et à la mission du CISSS des Laurentides, qu'au-delà de la conformité aux lois en vigueur, que des exigences élevées de conduite soient codifiées et respectées en vue d'assurer auprès de tous les intervenants du secteur de la santé, la crédibilité et l'intégrité du CISSS des Laurentides à tous les niveaux de son organisation.

Les principes et règles énoncés sont édictés non pas dans un esprit de contrainte, mais ils visent à susciter une sensibilisation et une conscientisation à l'égard d'un comportement intègre et responsable de la part de toute personne impliquée dans les activités du CISSS des Laurentides, de même qu'à refléter les valeurs qu'il préconise.

Le président-directeur général est chargé de l'application de la présente politique.

NORME NO : (À VENIR)

REPLACE LA NORME DE GESTION : AUCUNE

ADOPTÉ PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU CISSS DES LAURENTIDES LE 2 JUILLET 2015

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR : 2 JUILLET 2015

DATE DE RÉVISION :

TITRE : POLITIQUE SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

PAGE : 2
DE : 10

2. OBJECTIFS

- Établir les normes applicables à tout le personnel en matière de conflits d'intérêts.
- Établir les mesures afin de prévenir ou faire cesser les conflits d'intérêts, dont ceux relatifs à l'octroi de contrats entre l'établissement et une personne qu'il emploie ou qui y exerce sa profession ou l'un de ses proches, ou entre l'établissement et l'entreprise à l'égard de laquelle ces personnes ont un intérêt direct ou indirect.

NOTE : Aucune des dispositions de la présente politique, ne doit être interprétée comme ayant pour effet de restreindre la portée des dispositions législatives applicables ou de toute autre loi, ou encore comme limitant des droits conférés aux membres du personnel par toute convention collective, sentence arbitrale, accréditation syndicale ou conditions d'emploi qui leur sont applicables.

3. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'adresse à tout le personnel du CISSS des Laurentides, aux membres du conseil d'administration ainsi qu'aux personnes qui y exercent leur profession, soit : employés, stagiaires, hors-cadres, cadres supérieurs, cadres intermédiaires, médecins, sages-femmes, bénévoles, agents de sécurité et tout autre employé d'une firme externe œuvrant au CISSS des Laurentides.

4. DÉFINITIONS

Hors-cadre : une personne qui occupe un poste de président-directeur général (PDG), un poste de président-directeur général adjoint (PDGA), directeur général adjoint (DGA) ou un poste de conseiller cadre à la direction générale (chapitre 1, article 4 du *Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux hors-cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux*).

Cadre supérieur : cadre nommé par le conseil d'administration d'un employeur dont le poste est déterminé à un niveau d'encadrement supérieur en fonction des tâches prévues pour ce poste au plan d'organisation de cet employeur et dont la classe d'évaluation est conforme aux modalités de classification établies par le ministre (chapitre 1, article 3 du *Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux*).

Cadre intermédiaire : cadre dont le poste est déterminé à un niveau d'encadrement intermédiaire selon les tâches prévues pour ce poste au plan d'organisation de l'employeur et dont la classe d'évaluation est conforme aux modalités de classification établies par le ministre (chapitre 1, article 3 du *Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux*).

NORME NO : (À VENIR)

REPLACE LA NORME DE GESTION : AUCUNE

ADOPTÉ PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU CISSS DES LAURENTIDES LE 2 JUILLET 2015

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR : 2 JUILLET 2015

DATE DE RÉVISION :

TITRE : POLITIQUE SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

PAGE : 3
DE : 10

Personne à l'emploi d'un établissement : toute personne qui est partie à un contrat de travail individuel ou collectif avec l'établissement et non limitativement, tout salarié hors-cadre (à l'exception du directeur général), cadre, professionnel ou salarié syndiqué ou syndicable mais non syndiqué.

Personne qui exerce sa profession dans tout centre exploité par un établissement : toute personne, qu'elle soit salariée ou non, de l'établissement qui y exerce une profession ou qui est titulaire d'un permis délivré par un ordre professionnel et qui est inscrite au tableau de ce dernier conformément au *Code des professions* (L.R.Q. c. C-26).

Proche : désigne le conjoint légal ou de fait, l'enfant, le père, la mère, le frère et la sœur d'une personne; et pourrait également englober le conjoint et les enfants des personnes mentionnées précédemment ainsi qu'un associé.

5. CADRE LÉGAL / FONDEMENT

5.1 CONSEIL D'ADMINISTRATION

En vertu des articles 154, 174 et 235 de la *Loi sur les services de santé et services sociaux* (L.R.Q., c. S-4.2), le Conseil d'administration du CISSS des Laurentides a le devoir de prévenir ou de faire cesser tout conflit d'intérêts qui pourrait survenir dans son organisation :

154. Tout membre d'un conseil d'administration, autre qu'un directeur général, qui a un intérêt direct ou indirect dans une entreprise qui met en conflit son intérêt personnel et celui du conseil ou de l'un des établissements qu'il administre doit, sous peine de déchéance de sa charge, dénoncer par écrit son intérêt au conseil et s'abstenir d'y siéger et de participer à toute délibération ou décision lorsqu'une question portant sur l'entreprise dans laquelle il a cet intérêt est débattue.

Actionnaire minoritaire

*Le fait pour un membre du conseil d'administration d'être actionnaire minoritaire d'une personne morale qui exploite une entreprise visée dans le présent article, ne constitue pas un conflit d'intérêts si les actions de cette personne morale se transigent dans une bourse reconnue et si le membre du conseil d'administration en cause ne constitue pas un initié de cette personne morale au sens de l'article 89 de la *Loi sur les valeurs mobilières* (chapitre V-1.1).*

174. Les membres du conseil d'administration doivent agir dans les limites des pouvoirs qui leur sont conférés, avec soin, prudence, diligence et compétence comme le ferait en pareilles circonstances une personne raisonnable, avec honnêteté, loyauté et dans l'intérêt de l'établissement ou, selon le cas, de l'ensemble des établissements qu'ils administrent et de la population desservie.

NORME NO : (À VENIR)

REPLACE LA NORME DE GESTION : AUCUNE

ADOPTÉ PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU CISSS DES LAURENTIDES LE 2 JUILLET 2015

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR : 2 JUILLET 2015

DATE DE RÉVISION :

TITRE : POLITIQUE SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

PAGE : 4
DE : 10

235. Le conseil d'administration d'un établissement public doit, par règlement, établir des mesures pour prévenir ou faire cesser les conflits d'intérêts auxquels peuvent donner lieu l'octroi de contrats entre l'établissement et une personne qu'il emploie ou une personne qui exerce sa profession dans tout centre qu'il exploite ou entre l'établissement et une entreprise à l'égard de laquelle ces personnes ont un intérêt direct ou indirect.

5.2 HORS-CADRE, CADRE SUPÉRIEUR

En vertu des articles 57 et 58 de la *Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales* (L.Q.2015, c.1 (RLRQ, c. O-7.2)) :

Conflits d'intérêts

Le président-directeur général adjoint, un hors-cadre ou un cadre supérieur d'un centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) ou d'un établissement non fusionné ne peut, sous peine de sanction pouvant aller jusqu'au congédiement, avoir un intérêt direct ou indirect dans une entreprise qui met en conflit son intérêt personnel et celui de l'établissement. Toutefois, cette sanction ne s'applique pas si un tel intérêt lui échoit par succession ou donation, pourvu qu'il y renonce ou, qu'après en avoir informé le conseil d'administration, il en dispose dans les délais fixés par celui-ci (article 57, L.Q. 2015, c. 1 (RLRQ, c. O-7.2)).

Sanctions

Le président-directeur général adjoint, le hors-cadre ou le cadre supérieur congédié devient inhabile à occuper l'un ou l'autre de ces postes dans tout établissement public pour une période de trois ans.

Le conseil d'administration doit, dès qu'il constate que le président-directeur général adjoint, qu'un hors-cadre ou qu'un cadre supérieur se trouve en conflit d'intérêts, prendre les mesures nécessaires afin de le sanctionner. Il doit en outre, dans les 10 jours qui suivent, en informer par écrit le ministre en lui indiquant la nature du cas et les mesures qu'il a prises.

Le deuxième alinéa de l'article 154, de la *Loi sur les services de santé et services sociaux* (L.R.Q., c. S-4.2), s'applique au président-directeur général, adjoint, hors-cadre, cadre supérieur

154. Tout membre d'un conseil d'administration, autre qu'un directeur général, qui a un intérêt direct ou indirect dans une entreprise qui met en conflit son intérêt personnel et celui du conseil ou de l'un des établissements qu'il administre doit, sous peine de déchéance de sa charge, dénoncer par écrit son intérêt au conseil et s'abstenir d'y siéger et de participer à toute délibération ou décision lorsqu'une question portant sur l'entreprise dans laquelle il a cet intérêt est débattue.

Actionnaire minoritaire

Le fait pour un membre du conseil d'administration d'être actionnaire minoritaire d'une personne morale qui exploite une entreprise visée dans le présent article, ne constitue pas un conflit d'intérêts si les actions de cette personne morale se transigent dans une bourse

NORME NO : (À VENIR)

REPLACE LA NORME DE GESTION : AUCUNE

ADOPTÉ PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU CISSS DES LAURENTIDES LE 2 JUILLET 2015

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR : 2 JUILLET 2015

DATE DE RÉVISION :

TITRE : POLITIQUE SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

PAGE : 5
DE : 10

reconnue et si le membre du conseil d'administration en cause ne constitue pas un initié de cette personne morale au sens de l'article 89 de la Loi sur les valeurs mobilières (chapitre V-1.1).

Déclaration écrite

Tout président-directeur général adjoint, hors-cadre ou cadre supérieur doit, dans les 60 jours qui suivent sa nomination, déposer devant le conseil d'administration une déclaration écrite mentionnant l'existence des intérêts pécuniaires qu'il a dans des personnes morales, des sociétés ou des entreprises susceptibles de conclure des contrats avec tout établissement de santé et de services sociaux. Cette déclaration doit être mise à jour dans les 60 jours de l'acquisition de tels intérêts par le président-directeur général adjoint, le hors-cadre ou le cadre supérieur et, chaque année, dans les 60 jours de l'anniversaire de sa nomination.

Le président-directeur général adjoint, le hors-cadre ou le cadre supérieur doit également déposer devant le conseil d'administration une déclaration écrite mentionnant l'existence de tout contrat de services professionnels conclu avec un établissement par une personne morale, une société ou une entreprise dans laquelle il a des intérêts pécuniaires, dans les 30 jours qui suivent la conclusion de ce contrat (article 58, L.Q. 2015, c. 1 (RLRQ, c. 0-7.2)).

5.3 CADRE SUPÉRIEUR, CADRE INTERMÉDIAIRE OU TOUTE PERSONNE QUI EXERCE UNE OCCUPATION DANS L'ÉTABLISSEMENT ET QUI JOUE UN RÔLE DANS L'ATTRIBUTION DES CONTRATS DE SERVICE DE TRAVAIL OU D'APPROVISIONNEMENTS

En vertu de l'article 234 de la *Loi sur les services de santé et services sociaux* (L.R.Q., c. S-4.2) :

234. Le conseil d'administration d'un établissement public doit, par règlement, déterminer les normes applicables à un cadre supérieur ou à un cadre intermédiaire en matière de conflit d'intérêts de même que les normes applicables à un tel cadre supérieur en matière d'exclusivité de fonctions.

Un cadre supérieur ou un cadre intermédiaire ne peut, sous peine de sanction pouvant aller jusqu'au congédiement, contrevenir à l'une des normes édictées en vertu du premier alinéa.

En vertu de l'article 15 du *Règlement sur l'organisation et l'administration des établissements* :

15. Une personne qui exerce une occupation dans un établissement public ou un conseil régional et qui joue un rôle dans l'attribution des contrats de services, de travail ou d'approvisionnement doit dénoncer son intérêt au conseil d'administration. Celui-ci doit décider des mesures à adopter.

5.4 TOUTE PERSONNE ŒUVRANT AU SEIN DU CISSS DES LAURENTIDES

En vertu de l'article 89 de la *Loi sur les valeurs mobilières* (L.R.Q., c. V-1.1) :

Ne constitue pas un conflit d'intérêts le fait pour une personne d'être actionnaire minoritaire d'une personne morale qui exploite une entreprise visée par la présente, si les actions de cette personne morale se transigent dans une bourse reconnue et si la personne en cause ne constitue pas une initiée de cette morale.

NORME NO : (À VENIR)

REPLACE LA NORME DE GESTION : AUCUNE

ADOPTÉ PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU CISSS DES LAURENTIDES LE 2 JUILLET 2015

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR : 2 JUILLET 2015

DATE DE RÉVISION :

TITRE : POLITIQUE SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

PAGE : 6
DE : 10

5.5 POLITIQUES ASSOCIÉES (ÉNUMÉRATION NON EXHAUSTIVE)

- Politique en matière d'utilisation d'internet et du courrier électronique
- Politique de sécurité des actifs informationnels
- Politique sur les communications
- Politique de confidentialité
- Politique d'approvisionnement

6. VALEURS ET PRINCIPES

Toute personne assume ses fonctions en tenant compte des valeurs qui sous-tendent l'action du CISSS des Laurentides et des principes de gouvernance qui le régissent.

7. HONNÊTETÉ, LOYAUTÉ ET INTÉGRITÉ

La contribution des personnes concernées par la présente politique doit être faite dans le respect du droit et de la compétence du CISSS des Laurentides avec honnêteté, loyauté et intégrité.

8. RESPECT DES POLITIQUES

Toute personne doit respecter les politiques et directives publiées par le CISSS des Laurentides.

9. NEUTRALITÉ, POLITIQUE ET RÉSERVE

Toute personne doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toute considération politique partisane. Elle doit de plus faire preuve de réserve dans la manifestation publique de ses opinions politiques.

10. MANIFESTATION PUBLIQUE

- Toute personne qui se propose à publier un texte ou se prêter à une interview ou une prestation publique portant sur des sujets reliés à l'exercice de ses fonctions ou aux activités du CISSS des Laurentides doit, préalablement, consulter à ce sujet son supérieur et obtenir l'autorisation de la direction générale.
- Toute personne, à l'occasion de la publication d'un texte ou de la réalisation d'une interview ou d'une prestation publique qui ne porte pas sur les sujets reliés à l'exercice de ses fonctions ou aux activités du CISSS des Laurentides ne peut s'identifier comme un employé du CISSS des Laurentides, sauf si la personne a l'autorisation de la direction générale.

NORME NO : (À VENIR)

REMPLECE LA NORME DE GESTION : AUCUNE

ADOPTÉ PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU CISSS DES LAURENTIDES LE 2 JUILLET 2015

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR : 2 JUILLET 2015

DATE DE RÉVISION :

TITRE : POLITIQUE SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

PAGE : 7

DE : 10

11. CONFLITS D'INTÉRÊTS ET DISCRÉTION

- Toute personne doit éviter, en tout temps, de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel, incluant celui de l'un de ses proches, et celui de l'établissement.
- Une personne ne peut avoir un intérêt direct ou indirect dans une entreprise qui met en conflit son intérêt personnel, ou celui de l'un de ses proches, et celui de l'établissement.
- Une personne ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.
- Une personne ne peut accepter aucun cadeau en son nom personnel, marque d'hospitalité ou autres avantages. Tout cadeau ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou remis à l'établissement.
- Une personne ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage pour elle-même ou pour un tiers en échange d'une prise de position, d'une intervention ou d'un service.
- Toute personne doit s'abstenir d'utiliser ou de permettre l'utilisation, à des fins autres que celles auxquelles ils sont destinés, des ressources, biens ou services de l'établissement ou d'utiliser l'autorité de sa fonction pour son intérêt personnel ou celui d'un tiers.
- Toute personne qui a cessé d'exercer ses fonctions auprès de l'établissement doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures auprès de l'établissement ou de nuire aux intérêts de l'établissement.
- Toute personne qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle ou privilégiée qu'elle a obtenue dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions auprès de l'établissement.
- Toute personne est tenue à la discrétion sur ce dont elle a eu connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. Elle est notamment tenue, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information reçue.
- Toute personne ne peut, directement ou indirectement, utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information non disponible au public obtenue volontairement ou non dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

NORME NO : (À VENIR)

REPLACE LA NORME DE GESTION : AUCUNE

ADOPTÉ PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU CISSS DES LAURENTIDES LE 2 JUILLET 2015

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR : 2 JUILLET 2015

DATE DE RÉVISION :

TITRE : POLITIQUE SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

PAGE : 8
DE : 10

- Toute personne ne peut accepter une somme d'argent ou une autre considération monétaire pour l'exercice de ses fonctions.
- Lorsque la vie personnelle et professionnelle d'une personne fait en sorte qu'une situation compromet ou crée l'apparence ou la perception de compromettre la capacité à agir dans le meilleur intérêt du CISSS des Laurentides, la personne doit en discuter avec son supérieur immédiat. Les situations qui valent la peine d'être discutées comprennent, entre autres, les suivantes :
 - ✓ le fait d'avoir avec une personne des liens personnels intimes lorsque celle-ci relève de nous dû au fait qu'elle nous est subordonnée;
 - ✓ l'achat de biens ou de services à l'usage du CISSS des Laurentides auprès des membres de la famille ou d'un ami.

12. DÉCLARATION ET DÉNONCIATION D'INTÉRÊT

- Toute personne doit, sous peine de sanction, déclarer par écrit au directeur général ou, à défaut, à son supérieur immédiat, tout intérêt direct ou indirect dans une entreprise qui est susceptible de la placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel ou celui de l'un de ses proches et celui de l'établissement et, selon le cas, s'abstenir de siéger et de participer à toute délibération ou décision où son intérêt ou celui de l'un de ses proches est en cause.
- En cas de conflit ou d'apparence de conflit d'intérêts pendant la durée de la relation professionnelle, soit lorsque la personne a établi des liens intimes ou amoureux avec un autre membre du personnel, la direction doit alors prendre les moyens raisonnables afin qu'il n'y ait personne qui soit en situation d'autorité sur une autre personne.
L'un des moyens raisonnables peut être le déplacement de l'une ou l'autre des personnes vers un autre service, une autre direction, etc.
- Le directeur général ou, à défaut, le supérieur immédiat, prend les mesures propres à sauvegarder les intérêts de l'établissement.
- La déclaration d'intérêt est faite au moyen du formulaire spécifique à cet effet (voir l'annexe 1).

NORME NO : (À VENIR)

REMPLECE LA NORME DE GESTION : AUCUNE

ADOPTÉ PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU CISSS DES LAURENTIDES LE 2 JUILLET 2015

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR : 2 JUILLET 2015

DATE DE RÉVISION :

TITRE : POLITIQUE SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

PAGE : 9

DE : 10

13. SANCTIONS

Le respect de la présente politique est impératif, toute personne y contrevenant est susceptible de sanction conformément au régime qui lui est applicable.

Relevé provisoire : Toute personne qui contrevient ou fait l'objet d'un manquement à l'égard de la présente politique peut être relevée provisoirement de ses fonctions, avec ou sans rémunération, par le directeur général, afin de permettre la prise d'une décision appropriée dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide ou dans un cas présumé de faute grave.

Toute sanction imposée à une personne de même que la décision de la relever provisoirement de ses fonctions doivent être écrites et motivées.

NORME No : (À VENIR)

REMPLECE LA NORME DE GESTION : AUCUNE

ADOPTÉ PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU CISSS DES LAURENTIDES LE 2 JUILLET 2015

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR : 2 JUILLET 2015

DATE DE RÉVISION :

TITRE : POLITIQUE SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

PAGE : 10

DE : 10

ANNEXE 1

Note : ce formulaire est disponible sur l'Intranet ou
à la Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques

FORMULAIRE DE DÉCLARATION D'INTÉRÊTS

Par la présente, je _____ déclare ne détenir aucun intérêt,
inscrire le nom en lettres moulées
dans une entreprise, susceptible de me placer en situation de conflit entre mon intérêt personnel ou
celui de l'un de mes proches et celui de l'établissement, ou vivre un conflit d'intérêt.

En foi de quoi, j'ai signé à _____, le _____

signature

Par la présente, je _____ déclare détenir les intérêts
inscrire le nom en lettres moulées
suivants, dans une entreprise, qui sont susceptibles de me placer en situation de conflit entre mon
intérêt personnel ou celui de l'un de mes proches et celui de l'établissement, ou vivre un conflit
d'intérêt.

Décrire la situation de conflit d'intérêts :

En foi de quoi, j'ai signé à _____, le _____

signature

mise à jour : juin 2015

NORME NO : (À VENIR)

REPLACE LA NORME DE GESTION : AUCUNE

ADOPTÉ PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU CISSS DES LAURENTIDES LE 2 JUILLET 2015

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR : 2 JUILLET 2015

DATE DE RÉVISION :

