



| | |
|---|--------------------------------------|
| Politique n° : POL-PRO-DG-131 | Date d'émission : 2017-09-08 |
| Titre : Procédure facilitant la divulgation d'actes répréhensibles | Date de révision : 2026-02-10 |

Source : Direction générale

Responsables de l'application : Direction générale
Direction de la qualité, la performance, la gestion des risques et des services techniques
Gestionnaires

Destinataires : Les administrateurs, les dirigeants, les gestionnaires et les personnes qui œuvrent à la Résidence Berthiaume-Du Tremblay, au Centre de jour et aux Résidences Le 1615 et Le 1625

1. Mise en contexte

La Fondation Berthiaume-Du Tremblay, propriétaire des Résidences Le 1615 et Le 1625, a confié à la Résidence le mandat d'en assurer la gestion. Il s'agit de deux immeubles construits sur le même site que l'établissement et comportant 65 logements destinés à des aînés autonomes. Chacune des directions de l'établissement contribue, selon son secteur d'activités, à la gestion de ces résidences privées certifiées pour aînés.

2. Préambule

Un mécanisme facilitant la divulgation des actes répréhensibles est l'un des éléments fondamentaux du cadre de gestion de l'intégrité de l'administration publique du Québec, lequel est inspiré des propositions de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) en matière d'intégrité.

L'intégrité est une valeur de l'administration publique québécoise, suivant laquelle « chaque membre de l'administration publique se conduit d'une manière juste et honnête. Il évite de se mettre en situation où il se rendrait redevable à quiconque pourrait l'influencer indûment dans l'exercice de ses fonctions ».

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

Parmi les autres instruments et processus fondamentaux du cadre de gestion de l'intégrité se trouvent, notamment, les déclarations de valeurs, les codes de conduite et de déontologie, l'analyse des risques éthiques, les programmes de formation, de sensibilisation, les services-conseils sur les enjeux éthiques, ainsi que des mécanismes d'enquêtes et de sanctions.

Le 1^{er} mai 2017, nous assistons à l'entrée en vigueur de la loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics (LFDAROP) qui a pour objet de faciliter la divulgation, dans l'intérêt public, d'actes répréhensibles commis ou sur le point de l'être à l'égard des organismes publics et d'établir un régime général de protection contre les représailles.

Suivant la modification à la Loi en 2024, il est convenu que la personne détenant la plus haute autorité administrative au sein de l'organisation doit mettre en place des mesures visant à prévenir les actes répréhensibles et l'exercice ou la menace de représailles suite à une divulgation. Cette personne doit également désigner au sein de l'organisme un responsable de la gestion de l'éthique et de l'intégrité.

À la Résidence Berthiaume-Du Tremblay, la personne détenant la plus haute autorité administrative est le conseil d'administration.

Cette politique supporte l'éthique organisationnelle et la culture d'intégrité de l'établissement. Elle est un complément aux politiques et documents internes suivants :

- Code d'éthique et de déontologie applicable aux administrateurs et au directeur général ;
- Politique POL-DG-122, Éthique et déontologie;
- Code d'éthique de la Résidence Berthiaume-Du Tremblay;
- Code d'éthique des Résidences Le 1615 et Le 1625;
- Cadre conceptuel en matière d'éthique;
- Politique et procédure d'approvisionnement POL-PRO-DRFI-502.

3. Objectifs

- Contribuer à la culture d'intégrité de l'établissement;
- Respecter la Loi facilitant la divulgation des actes répréhensibles;
- Faciliter la divulgation dans l'intérêt public d'actes répréhensibles commis ou sur le point de l'être à l'égard des organismes publics;
- Établir un régime général de protection contre les représailles;

4. Définitions (LFDAROP : art. 4, 5, 13)

Afin de clarifier les différents éléments de la présente procédure, la définition de certains termes qui y seront repris.

Actes répréhensibles

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

- Une contravention à une loi ou un règlement applicable au Québec;
- Un manquement grave aux normes d'éthique et de déontologie;
- Un usage abusif des fonds ou des biens d'un organisme public, y compris de ceux qu'il gère ou détient pour autrui;
- Un cas grave de mauvaise gestion au sein d'un organisme public, y compris un abus d'autorité;
- Un acte ou une omission portant, de porter gravement atteinte ou de risque de porter gravement atteinte à la santé ou à la sécurité d'une personne ou à l'environnement;
- Le fait d'ordonner ou de conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible mentionné ci-haut.

Un guide d'interprétation d'un acte répréhensible est retrouvé en annexe 1 de la présente politique.

Divulgation

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

Employé

Toutes personnes effectuant un travail rémunéré pour l'établissement ainsi que les stagiaires. Cela exclut les anciens employés, les employés retraités, les étudiants non rémunérés et les bénévoles.

Établissement

La Résidence Berthiaume-Du Tremblay, le Centre de jour et les Résidences Le 1615 et Le 1625.

Plus haute autorité administrative

À la Résidence, le conseil d'administration de l'établissement est la plus haute autorité administrative. Celui-ci délègue au directeur général de la Résidence Berthiaume-Du Tremblay le suivi de la présente procédure.

Représailles

Toute mesure préjudiciable exercée contre une personne pour le motif qu'elle ait, de bonne foi, fait une divulgation ou collaboré à une vérification ou à une enquête menée en raison d'une divulgation.

Constituent également des représailles le fait de menacer une personne pour qu'elle s'abstienne de faire une divulgation ou de collaborer à une telle vérification ou enquête.

En matière d'emploi, sont présumés être des représailles le congédiement, la rétrogradation, la suspension, ou le déplacement, ainsi que toute autre mesure disciplinaire ou portant atteinte à l'emploi ou aux conditions de travail.

5. Nomination et rôles du responsable de l'éthique et de l'intégrité

(LFDAROP : art. 18, 19, 21 et 27)

La personne responsable de l'éthique et de l'intégrité à la Résidence Berthiaume-Du Tremblay, nommée par le conseil d'administration par résolution, est la directrice de la qualité, la performance, la gestion des risques et des services techniques. Cette nomination est révisée tous les 4 ans, en même temps que la révision de la présente politique, ou au besoin.

Les rôles confiés par la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics au responsable de l'éthique et de l'intégrité sont les suivants :

- coordonner et de mettre en œuvre les mesures visant à prévenir la commission d'actes répréhensibles et l'exercice ou la menace de représailles;
- renseigner les membres du personnel de l'organisme public sur la possibilité d'effectuer une divulgation et la protection contre les représailles prévue par la Loi sur la protection contre les représailles liées à la divulgation d'actes répréhensibles (chapitre P-33.01);
- agir comme agent de liaison en cas de vérification ou d'enquête pour l'application de la présente loi et de la Loi sur la protection contre les représailles liées à la divulgation d'actes répréhensibles.
- assurer l'application de la présente procédure dans son intégrité.
- tenir informé la personne détenant la plus haute autorité administrative au sujet des informations obtenues de la part du Protecteur du citoyen concernant une divulgation d'un acte répréhensible qui concerne l'établissement, le cas échéant.

Le responsable de l'éthique et de l'intégrité ne peut être poursuivi en justice en raison des actes accomplis de bonne foi dans l'exercice de ses fonctions.

6. Modalités de dépôt d'une divulgation

(LFDAROP : art. 6, 7, 8, 9)

- Toute divulgation d'un acte répréhensible à l'égard d'un organisme public doit être faite au Protecteur du citoyen, qui est responsable d'en assurer le suivi et de communiquer les conclusions de l'enquête :

Direction des enquêtes sur les divulgations en matière d'intégrité publique

Protecteur du citoyen
800, place D'Youville, 19^e étage
Québec (Québec) G1R 3P4

Téléphone : 1-800 463-5070 (sans frais au Québec),

Télécopieur : 1-866-902-7130 (sans frais au Québec),

Courriel : protecteur@protecteurducitoyen.qc.ca

Formulaires sécurisés sur le site web :

[Formulaire - Porter plainte en ligne | Protecteur du citoyen](https://protecteurducitoyen.qc.ca/fr/porter-plainte/formulaires-de-plainte/porter-plainte-en-ligne)

<https://protecteurducitoyen.qc.ca/fr/porter-plainte/formulaires-de-plainte/porter-plainte-en-ligne>

7. Mesures pour protéger l'identité du divulgateur, des témoins et de la personne mise en cause (LFDAROP : art. 10 alinéas 4 et 5, et art. 21, 32.1)

Toute personne qui, de bonne foi, effectue une divulgation ou collabore à une vérification ou à une enquête menée en raison d'une divulgation n'encourt aucune responsabilité civile de ce fait.

Dans l'exercice de ses fonctions, le responsable de l'éthique et de l'intégrité doit s'assurer de préserver la confidentialité de l'identité du divulgateur et des témoins, des renseignements qui lui sont communiqués, ainsi que les informations relatives à la personne mise en cause. À cette fin, il doit prendre les moyens appropriés pour assurer cette confidentialité.

Les mesures mises en place par l'établissement afin d'assurer la confidentialité des documents sont :

- Tenir ses dossiers dans un classeur verrouillé, non accessible au reste du personnel;
- Protéger les dossiers informatiques par des accès restreints;
- Rencontrer le divulgateur ou toute autre personne collaborant à une vérification dans des lieux protégeant leur identité et la confidentialité des échanges.

Les dossiers du responsable de l'éthique et de l'intégrité sont confidentiels. Nul n'a droit d'accès ou de rectifications à l'égard d'un renseignement qui lui est communiqué, et ce, malgré les articles 9, 83 et 89 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

8. Protection contre les représailles (LFDAROP : art. 1, 10 alinéas 6, 19, et 21)

En 2024, une nouvelle loi portant sur la protection contre les représailles liées à la divulgation d'actes répréhensibles (LPCRDAR) a été sanctionnée.

Toute mesure préjudiciable exercée contre une personne pour le motif qu'elle a, de bonne foi, fait une divulgation, collaboré à une vérification ou à une enquête menée en raison d'une divulgation, conseillé à une personne de faire une divulgation ou parce qu'elle a des liens avec une personne qui a fait une divulgation constitue une mesure de représailles (LPCRDAR, art. 3).

Constituent des représailles au sens de la Loi (LPCRDAR, art. 4) le fait de déplacer, suspendre ou congédier une personne, de mettre fin à son stage ou d'imposer tout autre type de mesure disciplinaire.

Le responsable de l'éthique et de l'intégrité doit informer les divulgateurs et toutes les personnes qui collaborent à une vérification qu'ils sont protégés dans l'éventualité de l'exercice de mesures de représailles à leur endroit. Il doit aussi leur préciser qu'ils peuvent porter plainte au Protecteur du citoyen dans les 90 jours de la connaissance de ces représailles ou de ces menaces.

Un employé qui croit avoir été victime de représailles ou de menaces de représailles de la part de son employeur suivant une divulgation d'acte répréhensible peut déposer une plainte au Tribunal administratif du travail dans un délai de 90 jours à compter du moment où il a pris connaissance de ces représailles ou 90 jours après avoir reçu l'avis du Protecteur du citoyen que la plainte ne recevrait pas de suivi (LPCRDAR, art. 14).

➤ **Infraction pénale (LPCRDAR art. 21)**

La Loi crée une infraction pour quiconque exerce des représailles contre une personne pour le motif qu'elle ait de bonne foi fait une divulgation ou collaboré à une vérification ou à une enquête menée en raison d'une divulgation. Constitue également une infraction le fait de menacer une personne de représailles pour qu'elle s'abstienne de faire une divulgation ou de collaborer à une telle vérification. Cette infraction est passible d'une amende de 5 000 \$ à 30 000 \$ dans le cas d'une personne physique ou, dans tous les autres cas, d'une amende de 15 000 \$ à 100 000 \$.

Une personne qui constate ou craint l'exercice de telles représailles à son endroit peut s'adresser au Protecteur du citoyen dans les plus brefs délais.

9. Suivi des divulgations et enquêtes par le Protecteur du citoyen (LFDAROP, art. 11, 13, 15, 16)

Lorsque le Protecteur du citoyen reçoit une divulgation ou qu'il a des motifs raisonnables de croire qu'un acte répréhensible a été commis ou est sur le point de l'être, il effectue les vérifications qu'il juge pertinentes, ou il peut mandater une personne externe à son organisme pour mener l'enquête.

Le cas échéant, le Protecteur du citoyen peut, s'il l'estime pertinent, informer la personne ayant la plus haute autorité administrative au sein de l'organisme. Si les circonstances le justifient, le Protecteur du citoyen peut également informer le ministre responsable de l'organisme concerné de la tenue d'une enquête.

Au terme de la vérification ou de l'enquête, le Protecteur du citoyen fait rapport de ses conclusions à la personne ayant la plus haute autorité administrative au sein de

l'organisme public concerné ou, si les circonstances le justifient, au ministre responsable de cet organisme. Il fait les recommandations qu'il juge utiles et peut requérir d'être informé, dans le délai indiqué, des mesures correctrices prises pour donner suite à ses recommandations.

Si après avoir fait des recommandations, le Protecteur du citoyen considère qu'aucune mesure satisfaisante n'a été prise dans un délai raisonnable par l'organisme public, il doit en aviser par écrit le ministre responsable de cet organisme.

10. Diffusion de la procédure (LFDAROP : art. 19)

La procédure visant à faciliter la divulgation d'actes répréhensibles par les employés est diffusée au sein de l'établissement.

Le responsable de l'éthique et de l'intégrité est responsable de l'application et de la diffusion de cette procédure.

Divers moyens de diffusion et de communication sont intégrés aux plans de communication interne, ainsi qu'aux programmes d'accueil du personnel. La politique est également disponible sur le site Internet de l'établissement.

Un aide-mémoire de sensibilisation est remis à tous les employés (Annexe 2).

11. Autorité des marchés publics

- La Résidence a obtenu et maintient à jour son accréditation auprès de l'Autorité des marchés publics;
- Tous les administrateurs de la Résidence Berthiaume-Du Tremblay et la Fondation Berthiaume-Du Tremblay et les cadres supérieurs font l'objet d'une vérification de dossiers auprès de l'Autorité des marchés publics dès leur arrivée dans l'établissement. Ce suivi est sous la responsabilité du directeur général.

12. Références

Déclaration de valeurs de l'administration publique québécoise,
http://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/ethique_valeurs/declaration_valeurs.pdf

Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics, LQ 2016, chapitre D-11.1 (sanctionnée le 30 mai 2024)

Loi sur la protection contre les représailles liées à la divulgation d'actes répréhensibles, LQ 2024, chapitre P-33.01 (sanctionnée le 30 mai 2024)

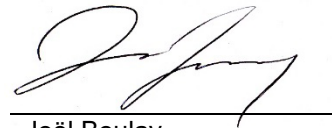
Trousse de référence à l'intention des répondantes et répondants en éthique de la fonction publique du Québec, Secrétariat du Conseil du Trésor, 2013.

Signé le

2025-11-18

Date

par

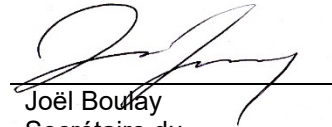


Joël Boulay
Directeur général

Adopté par le
Conseil d'administration

2026-02-10

Date



Joël Boulay
Secrétaire du
conseil d'administration

N° de résolution : CA.26.01

II. GUIDE D'INTERPRÉTATION

DÉFINITION D'UN ACTE RÉPRÉHENSIBLE

« Manquement grave aux normes d'éthique et de déontologie »

Acte, omission ou comportement qui s'écarte de manière marquée des pratiques ou normes de conduite généralement acceptées dans les organismes publics, ou encore des normes éthiques ou des obligations déontologiques applicables.

Facteurs à considérer pour apprécier la gravité de l'acte :

L'intention : La nature intentionnelle ou délibérée de l'acte, incluant la mauvaise foi, les motivations malicieuses, l'abus de pouvoir ou la volonté de gains personnels.

La gravité : Degré de gravité de la conduite ou de son écart marqué par rapport aux normes de conduite et pratiques normalement reconnues et acceptées, aux normes éthiques ou aux obligations déontologiques applicables.

La position de l'auteur : La position, la fonction ou le niveau de responsabilités confiés à l'auteur de l'acte. Un plus haut standard de probité est attendu d'une personne qui assume une position de confiance ou d'autorité dans l'établissement.

La récurrence : La fréquence ou la nature récurrente de la conduite. La conduite qui s'inscrit dans une tendance ou qui a un caractère systémique est plus susceptible de correspondre à un manquement grave aux normes éthiques et déontologiques que des incidents isolés.

Les conséquences : l'acte ou l'omission pourrait avoir des conséquences importantes sur :

- la capacité de l'établissement de s'acquitter de sa mission;
- ses employés ou ceux qui bénéficient de leurs services;
- la confiance du public dans l'organisation.

Exemples :

- Un dirigeant qui se place en situation de conflit d'intérêts à maintes reprises en utilisant des biens publics pour accomplir des tâches liées à ses activités commerciales personnelles.
- La décision d'accorder des indemnités de départ excessives à des gestionnaires représente un écart appréciable par rapport aux pratiques généralement acceptées au sein de l'administration publique, compte tenu de ce à quoi la plupart des employés du secteur public auraient eu droit dans des circonstances semblables.
- La sélection et la nomination de membres du personnel faits par le dirigeant de l'établissement sans justification écrite suffisante, sans concours et sans qu'il ait été démontré que les nominations étaient fondées sur le principe du mérite ou sur des considérations d'intérêt public.
- Le fait, pour un vice-président d'établissement, d'adopter un comportement inopportun

et de poser des gestes inappropriés en milieu de travail pendant une période prolongée, de critiquer sans justification des collègues dans leurs rapports avec des personnes de l'extérieur ou de faire des divulgations non autorisées de renseignements.

- Le fait, pour un fonctionnaire, d'omettre ou de renoncer à exercer ses fonctions ou responsabilités en matière d'application de la loi et d'entretenir des liens avec des personnes connues du crime organisé.

« Usage abusif des fonds ou des biens d'un organisme »

S'entend notamment des dépenses faites sans l'autorisation nécessaire, qui sont illégales ou qui sont contraires à la loi, à la réglementation, aux politiques ou aux procédures applicables, y compris à l'égard des fonds ou des biens que l'établissement gère pour autrui.

Peut constituer un usage abusif de fonds ou de biens :

- Des dépenses, acquisitions ou utilisation de biens faits sans l'autorisation requise;
- Des dépenses ou acquisitions de biens effectuées contrairement à la loi, à la réglementation, aux politiques ou aux procédures applicables;
- Des acquisitions inutiles qui représentent du gaspillage de fonds publics ou qui ne correspondent pas aux besoins organisationnels et opérationnels de l'établissement;
- Une utilisation inappropriée de biens ou à d'autres fins que l'usage autorisé;
- Le défaut de protéger les biens de l'établissement, par négligence grossière ou insouciance.

Exemples :

- Utiliser un véhicule de l'établissement ou des bons de taxis à des fins personnelles.
- Se faire rembourser les frais d'un voyage réalisé pour des fins non autorisées ou jugées inutiles, ou durant lequel la personne s'est absentée du travail sans y être autorisée.
- Octroyer un contrat à un consultant sans passer par un appel d'offres et pour une somme représentant cinq fois le salaire annuel applicable au poste vacant.
- Utiliser des fonds réservés à une finalité particulière, à d'autres fins.
- Accorder des indemnités de départ excessives à des gestionnaires, sans justification acceptable.

« Cas grave de mauvaise gestion »

Un acte ou une omission qui, intentionnellement ou non, démontre une insouciance, une négligence ou un mépris pour la bonne gestion de ressources publiques qui sont substantielles ou significatives.

Facteurs à considérer pour apprécier la gravité de l'acte :

L'intention : La nature intentionnelle ou délibérée de l'acte, incluant la mauvaise foi, les motivations malicieuses, l'abus de pouvoir ou la volonté de gains personnels.

La gravité : La gravité de la conduite ou son écart marqué par rapport à une erreur simple, et en regard des normes de conduite et pratiques normalement reconnues et acceptées.

La position de l'auteur : La position, la fonction ou le niveau de responsabilités confiés à l'auteur de l'acte. Un plus haut standard de probité est attendu d'une personne qui assume une position de confiance ou d'autorité dans l'établissement.

La récurrence : La fréquence ou la nature récurrente de la conduite. La conduite qui s'inscrit dans une tendance ou qui a un caractère systémique est plus susceptible de correspondre à une mauvaise gestion que des incidents isolés.

Les conséquences : l'acte ou l'omission de gestion ou de direction pourrait avoir des conséquences importantes sur :

- la capacité de l'établissement de s'acquitter de sa mission;
- ses employés ou ceux qui bénéficient de leurs services;
- la confiance du public dans l'organisation.

Exemples :

- Tolérer, en connaissance de cause, que des personnes falsifient des documents afin de faire des achats avec du financement de fin d'année, et ce, afin de contourner une politique du Secrétariat du Conseil du Trésor.
- Utiliser des fonds réservés à une finalité particulière, à d'autres fins.
- Comportement inapproprié et agressif d'un dirigeant de l'établissement à l'égard de plusieurs employés, son refus systématique de tenir compte des conseils de son équipe et ses remarques désobligeantes répétées en milieu de travail.
- Le caractère répété et constant de l'utilisation par le dirigeant des biens et du personnel de l'établissement pendant les heures de travail pour accomplir des activités commerciales personnelles.

« Abus d'autorité »

Décision arbitraire dans le but de nuire à une personne ou d'avantager ses intérêts personnels, incluant la mauvaise foi et le favoritisme. Acte commis par une personne qui détient une autorité, réelle ou par effet du droit, et qui outrepassé ses pouvoirs, comme, notamment, dans les situations suivantes :

- Exercer sa discrétion dans un but impropre, à une fin non autorisée par la loi, par mauvaise foi ou en raison de considérations non pertinentes;
- Exercer sa discrétion en se basant sur des faits non pertinents ou en se fondant sur une preuve insuffisante ou inexistante;
- L'exercice d'un pouvoir discrétionnaire qui a des conséquences déraisonnables, discriminatoires ou qui a une portée rétroactive non autorisée par la loi;
- L'exercice de la discrétion est fondé sur une erreur de droit, qui résulte en un excès de compétence du décideur;

Exemples :

- Abuser de son influence ou de son autorité auprès de son personnel pour embaucher un membre de sa famille ou des amis.
- Refuser d'octroyer un permis à une entreprise sur des motifs qui ne sont pas prévus à la Loi et qui relèvent de considérations personnelles inopportunes dans l'application de la Loi.

PRÉAMBULE

Le 1^{er} mai 2017, nous assistons à l'entrée en vigueur de la loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics qui a pour objet de faciliter la divulgation, dans l'intérêt public, d'actes répréhensibles commis ou sur le point de l'être à l'égard des organismes publics et d'établir un régime général de protection contre les représailles.

L'article 18 de cette loi prévoit que chaque organisme public assujéti doit établir une procédure pour faciliter la divulgation d'actes répréhensibles par les employés et désigner un responsable chargé de son application. Cette procédure doit être diffusée au sein de l'établissement.

UN ACTE RÉPRÉHENSIBLE, C'EST QUOI ?

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

- › Une contravention à une loi ou un règlement applicable au Québec;
- › Un manquement grave aux normes d'éthique et de déontologie;
- › Un usage abusif des fonds ou des biens d'un organisme public, y compris de ceux qu'il gère ou détient pour autrui;
- › Un cas grave de mauvaise gestion au sein d'un organisme public, y compris un abus d'autorité;
- › Un acte ou une omission portant ou risquant de porter gravement atteinte à la santé ou à la sécurité d'une personne ou à l'environnement;
- › Le fait d'ordonner ou de conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible mentionné ci-haut.



Toutes
personnes
effectuant un
travail rémunéré
pour
l'établissement
ainsi que les
stagiaires et les
bénévoles



Un employé désirant
faire une divulgation
pourra le faire en
contactant directement
le Protecteur du citoyen
en composant le
1-800-463-5070

EN SAVOIR PLUS ?

Pour en connaître davantage, vous référer à la POL-PRO-DG-131

« Procédure facilitant la divulgation d'actes répréhensibles » en vigueur dans l'établissement ;

Ou sur le site Internet du Protecteur du citoyen : <https://protecteurducitoyen.qc.ca>