

## Énoncé de principes sur les lanceurs d’alerte et les alertes professionnelles

Une alerte professionnelle est déclenchée lorsqu’un employé dénonce ce qu’il considère comme un acte répréhensible commis par l’organisation ou par un autre employé. Elle est motivée par le désir de la part du lanceur d’alerte de corriger le tort perçu. Il arrive trop souvent, cependant, que les lanceurs d’alerte deviennent victimes de représailles ou qu’ils se retrouvent eux-mêmes accusés de harcèlement.

Chaque établissement postsecondaire devrait négocier une politique et des procédures qui mettent en place des mécanismes de protection contre les représailles des dénonciateurs qui passent à l’action. La liberté académique devrait être un enjeu central de toute politique d’alerte professionnelle, et celle-ci devrait reconnaître expressément l’importance de garantir aux membres du personnel académique le droit – comme le précise la politique de l’ACPPU – « d’exprimer des opinions sur l’établissement d’enseignement auquel la personne est associée, son administration ou son milieu de travail [...] sans craindre de représailles ni de répression de la part de l’établissement, de l’État ou d’une autre source. » La politique devrait établir la procédure à suivre pour porter plainte et pour assurer la célérité des enquêtes, de même qu’elle devrait prévoir le droit de contester par voie de grief et d’arbitrer les décisions. Les lanceurs d’alerte devraient recevoir l’assurance que leurs plaintes seront traitées de façon confidentielle, qu’ils seront tenus informés du processus et des décisions prises et qu’ils ne feront l’objet d’aucune mesure de représailles. Les associations de personnel académique devraient être associées à toutes les étapes du processus de traitement des plaintes.

La politique devrait garantir aux lanceurs d’alerte les mesures de protection suivantes :

- a. La tenue d’une enquête juste, prompte et confidentielle sur les allégations faites par les lanceurs d’alerte. Cette enquête doit être conduite sous l’égide d’un comité qui, composé de membres du personnel académique et de représentants de l’employeur, fonctionne indépendamment de la structure administrative habituelle de l’employeur.
- b. Le principe de la liberté académique, qui recouvre le droit de critiquer les pratiques administratives et institutionnelles, devrait être expressément protégé.
- c. Les membres du personnel académique qui déclenchent la procédure d’alerte professionnelle doivent être informés de leur droit de consulter leur association de personnel académique. Indépendamment de cette exigence, l’association devrait être informée de toute allégation et enquête ainsi que des résultats d’enquête.
- d. Bien que les enquêtes doivent être menées dans le strict respect de la confidentialité, les lanceurs d’alerte devraient recevoir en temps opportun des comptes rendus sur toutes les procédures en cours et leurs résultats.
- e. Tous les résultats atteints devraient pouvoir faire l’objet d’un grief et être soumis à l’arbitrage.
- f. Toute présomption de représailles, sous quelque forme que ce soit, quel que soit le moment et par qui que ce soit, à l’endroit d’un lanceur d’alerte devrait être immédiatement signalée à une autorité extérieure, s’il en existe une, ou à la plus haute instance de l’établissement.
- g. Les lanceurs d’alerte devraient avoir le droit d’en appeler de la décision d’un comité ou d’un organisme interne auprès d’une autorité extérieure, d’un protecteur du citoyen, de la commission des relations du travail, d’un parlementaire ou d’autres parties. Les

lanceurs d'alerte qui font appel ne devraient faire l'objet d'aucune entrave ni d'aucune mesure de représailles.

- h. La politique devrait prendre en considération le potentiel de vulnérabilité supplémentaire auquel sont exposés les Autochtones et les groupes en quête d'équité.
- i. Il faut établir des distinctions nettes entre le harcèlement et les alertes professionnelles.
- j. Lorsqu'une enquête détermine qu'une plainte a été déposée de mauvaise foi, l'établissement devrait prendre toutes les mesures nécessaires pour remédier aux conséquences de l'allégation.

**Nouveau projet d'énoncé approuvé par le Comité de la liberté académique  
et de la permanence de l'emploi en août 2017.  
Nouveau projet d'énoncé approuvé par le Comité de direction  
en septembre 2017.**

PROJET