CSMLS SCSLM

Canadian Society for Medical Laboratory Science
Société canadienne de science de laboratoire médical

Prise de position

Divulgation d'actes répréhensibles

La Société canadienne de science de laboratoire médical (SCSLM) est déterminée à atteindre les normes les plus élevées possibles d'ouverture, de transparence, d'intégrité et de responsabilisation dans l'intérêt du public et de la profession qu'elle représente. Les professionnels de laboratoire médical[1] (PLM) devraient soutenir le Code de conduite professionnelle, le Code de déontologie et tout autre document pertinent stipulant qu'une personne ne devrait pas participer à la fraude, à la mauvaise conduite ou aux actes répréhensibles, et/ou qu'elle devrait en faire rapport. Pour aider des individus et des organisations à combler ces attentes, la SCSLM autorise l'élaboration, l'exécution et l'utilisation soutenue d'une politique de divulgation d'actes répréhensibles pour les PLM par des organismes de réglementation et employeurs[2], et pour les étudiants en science de laboratoire médical[3] par des établissements universitaires.

La divulgation d'actes répréhensibles est la révélation de renseignements dans l'intérêt du public concernant des pratiques non sécuritaires, non éthiques ou illégales. La divulgation peut être associée à, mais non exclusivement :

- des questions relatives à la qualité de service ou à la faute professionnelle;
- des processus financiers ou de vérification douteux;
- des situations liées à l'environnement;
- des violations de politiques ou de lois en matière de ressources humaines; ou
- une rupture de contrat et la négligence.

Des griefs personnels ou collectifs (par ex., l'intimidation, le harcèlement, la discrimination) ne sont généralement pas couverts sous l'égide de la dénonciation à moins qu'un cas en particulier ne soit dans l'intérêt du public. De tels griefs peuvent être considérés comme « exprimer des préoccupations » et sont rectifiés à l'aide de structures internes de responsabilisation. La politique de divulgation offre une autre structure de communication interne ou externe qu'on peut utiliser quand des méthodes normales ne réussissent pas à examiner un problème, ou lorsqu'une personne choisit de suivre cette voie spécifiquement pour des raisons prédéterminées (par ex., la personne en question fait partie d'une structure interne de responsabilisation ou elle craint la réprimande pour avoir signalé le problème).

---

[1] Adjoints/Techniciens de laboratoire médical et Technologistes de laboratoire médical (toutes les catégories de certification)
[2] Le terme « employeur » ne se limite pas au laboratoire, mais inclut tous les types d'employeurs comme les installations de recherche, les établissements universitaires et l'industrie des entreprises.
[3] Concerne tous les programmes PLM au Canada.

Approuvée : mars 2016
Révisée : mai 2019

La SCSLM continuera de travailler avec les intervenants appropriés en vue d'encourager des environnements proactifs permettant de faire rapport de violations. La SCSLM s'engage à appuyer des individus et des organisations pour assurer que leurs préoccupations sont entièrement examinées et qu'une source indépendante peut offrir la clarté juridique sans préjudice de l'employeur. Bien qu'il ne soit pas dans le cadre du mandat de la SCSLM de s'impliquer directement dans des cas individuels de divulgation d'actes répréhensibles, la SCSLM préconise des lignes directrices générales relativement aux politiques de divulgation.

Une politique de divulgation d'actes répréhensibles doit :

- s'appliquer à toute personne dans une organisation, sans égard à son titre, à son ancienneté, à sa profession ou à un autre indicateur descriptif;
- présenter des objectifs clairs et concis ainsi que des voies de communication et des étapes documentées pour le rapport de préoccupations;
- inculquer un sens de confiance que les plaintes seront prises au sérieux et entièrement examinées en utilisant des mesures rigoureuses; et
- permettre à une personne de contourner l'individu faisant l'objet de la plainte, y compris l'organisation, à l'aide d'une structure de communication externe.

Le dénonciateur doit :

- être responsable d'exprimer ses préoccupations, en toute confiance, dès que possible aux autorités pertinentes; et
- ne pas faire d'allégation fallacieuse sans ou avec une intention malveillante.

L'organisation doit :

- s'occuper de la préoccupation en temps opportun à l'aide de toutes les ressources disponibles selon le cas;
- ne pas soumettre une personne à des mesures disciplinaires réelles ou menacées (physiques ou psychologiques) pour communiquer une préoccupation en toute confiance;
- soumettre une personne qui fait une allégation fallacieuse à des mesures disciplinaires qui peuvent inclure le renvoi et/ou la mise en disponibilité;
- soumettre une personne qui se venge contre une autre personne pour avoir communiqué en toute confiance un acte répréhensible à des mesures disciplinaires qui peuvent inclure le renvoi et/ou la mise en disponibilité;
- conserver la confidentialité en tant que critère primordial dans la mesure du possible et conformément aux responsabilités organisationnelles, légales et éthiques.

Références :

Mannion R, & Davies HT (2015). Cultures of silence and cultures of voice: The role of whistleblowing in healthcare organisations. International Journal of Health Policy and Administration, 4(8), 503-5.

Pope KS (2015). Steps to strengthen ethics in organizations: Research findings, ethics placebos, and what works. Journal of Trauma & Dissociation, 16(2), 139–152.

Saint-Cyr Y (2013). The state of whistle-blowing in Canada. Slaw. Dernière consultation le 13 avril 2016 du site http://www.slaw.ca/2013/06/06/the-state-of-whistleblowing-in-canada/