

ADMINISTRATION GÉNÉRALE**DÉNONCIATION**

Approuvées le 12 mai 2017
Révisées le 21 février 2025
Prochaine révision en 2028-2029

Page 1 de 3

1.0 PROCÉDURES**1.1 Signalement de soupçons d'actes répréhensibles**

- 1.1.1 Tout soupçon d'actes répréhensibles par un membre du personnel doit être signalé au tiers externe.
- 1.1.2 Les personnes doivent signaler leurs soupçons d'actes répréhensibles par l'entremise du lien à cet effet disponible au site Web du Conseil.
- 1.1.3 Le signalement doit contenir suffisamment d'informations et de renseignements détaillés pour décrire clairement la situation et permettre une évaluation.
- 1.1.4 Les personnes effectuant le signalement par écrit sont encouragées à utiliser le lien désigné au site Web du Conseil.
- 1.1.5 Selon la nature du signalement, celle-ci sera transmise à la personne chargée de superviser l'enquête.
- 1.1.6 Les signalements anonymes de soupçons d'actes répréhensibles ne seront pas acceptés et ne feront pas l'objet d'une enquête.

1.2 Enquête sur les soupçons d'actes répréhensibles

- 1.2.1 La personne chargée de superviser l'enquête ouvrira une enquête sur les signalements de soupçons d'actes répréhensibles, lorsque cela est justifié.
- 1.2.2 La personne chargée de superviser l'enquête évaluera tout signalement de soupçons d'actes répréhensibles pour déterminer si la plainte correspond à la définition d'acte répréhensible. Le cas échéant, la personne chargée de superviser l'enquête peut décider de ne pas procéder à une enquête dans les circonstances suivantes :
 - L'affaire peut être mieux traitée aux termes d'une autre politique ou procédure existante, par exemple, le harcèlement au travail (politique 5,203).
 - L'affaire est déjà traitée aux termes d'un autre processus réglementaire; par exemple, une requête déjà déposée auprès du tribunal des droits de la personne de l'Ontario ou d'un organisme d'application de la loi.
 - La plainte exprime un désaccord avec une politique ou une procédure du Conseil (le processus du signalement d'actes répréhensibles n'est pas destiné à être utilisé pour traiter les désaccords avec une décision de politique).
 - La plainte fait déjà l'objet d'un procès ou de procédures judiciaires.
 - La plainte est liée à une affaire d'emploi ou de relations du travail qui doit être traitée par une autre procédure.

ADMINISTRATION GÉNÉRALE**DÉNONCIATION**

Page 2 de 3

-
- La plainte est frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi. Ou,
 - Les renseignements sont insuffisants pour y donner suite.
- 1.2.3 La direction de l'éducation ou sa personne désignée peut avoir recours aux services de membres du personnel interne, de ressources externes, ou de service d'enquête externe indépendant, selon le besoin, pour enquêter sur les soupçons d'actes répréhensibles.
- 1.2.4 La présidence du Conseil peut avoir recours aux services d'enquêtes externes indépendants pour les plaintes impliquant la direction de l'éducation, s'il est déterminé qu'une enquête est justifiée pour le signalement en question. La firme qui offre les services d'enquêtes externes sera fournie par le Conseil, par l'entremise de la conseillère ou du conseiller juridique. La conseillère ou le conseiller juridique ne participera pas à l'enquête.
- 1.2.5 La personne faisant l'objet de la plainte aura l'occasion de répondre aux allégations formulées contre elle et recevra des renseignements sur les résultats de l'enquête.

1.3 Résultats de l'enquête

- 1.3.1 Si l'acte répréhensible est confirmé par l'enquête, des mesures disciplinaires appropriées seront prises, lesquelles pourront aller jusqu'au congédiement. Pour les membres du Conseil, les mesures à prendre, selon la nature du signalement, sont celles définies dans le *Code de conduite des membres du conseil* ou la *Loi sur l'éducation*.
- 1.3.2 Dans l'éventualité d'une conduite criminelle, la police en sera immédiatement avertie.
- 1.3.3 Sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée*, la personne chargée de superviser l'enquête informera immédiatement, par l'entremise du tiers externe, la personne qui a effectué le signalement comment la plainte a été traitée :
- refusée, puisque le signalement ne correspondait pas à la définition d'acte répréhensible;
 - acceptée, mais sans faire objet d'une enquête aux termes de la présente procédure, puisque le signalement a été défini comme acte répréhensible, mais devrait être géré aux termes d'une autre procédure; ou,
 - a fait l'objet d'une enquête et a été résolu, puisque le signalement a été défini comme acte répréhensible et a fait l'objet d'une enquête aux termes de la présente procédure.

ADMINISTRATION GÉNÉRALE

DÉNONCIATION

Page 3 de 3

1.4 Entrave dans une enquête

- 1.4.1 Une personne qui s'entrave délibérément dans une enquête sur des soupçons d'actes répréhensibles peut faire l'objet de mesures disciplinaires, lesquelles pourraient aller jusqu'au congédiement ou jusqu'à des procédures de redressement judiciaire, ou les deux.

1.5 Représailles ou vengeance

- 1.5.1 Une personne qui a des motifs raisonnables de croire qu'elle a été victime de représailles peut déposer une plainte à la personne chargée de superviser l'enquête concernée.
- 1.5.2 La personne chargée de superviser l'enquête enquêtera sur la plainte de représailles en ayant recours aux services de membres du personnel interne ou de ressources externes, ou les deux, selon le besoin.
- 1.5.3 Toute personne qui fait des représailles contre une personne ayant signalé ses soupçons d'actes répréhensibles de bonne foi sera soumise à des mesures disciplinaires, lesquelles pourront aller jusqu'au congédiement ou jusqu'à des procédures de redressement judiciaire, ou les deux.
- 1.5.4 Dans certaines circonstances, lorsqu'un membre du personnel croit qu'il ne serait pas approprié, étant donné la nature des accusations, de signaler des représailles à la surintendance exécutive, il peut soumettre ces informations directement à la direction de l'éducation.

1.6 Conservation des dossiers

- 1.6.1 Tous les dossiers électroniques et sur papier obtenus dans le cadre de l'enquête doivent être traités en toute confidentialité, et seules les personnes menant les enquêtes peuvent y accéder.
- 1.6.2 La personne chargée de superviser l'enquête conservera les dossiers relatifs aux enquêtes menées sur les soupçons d'actes répréhensibles.
- 1.6.3 Les dossiers seront conservés selon le *Programme de gestion des registres* du Conseil, à moins que les exigences prescrites par les lois ne nécessitent une période de conservation plus longue. Dans le cas où la plainte serait effectuée contre un membre du Conseil, les dossiers seront conservés par la conseillère ou le conseiller juridique.
- 1.6.4 Lorsque la période de conservation touchera à sa fin, les dossiers seront détruits selon la procédure de destruction des registres du Conseil ou de la conseillère ou du conseiller juridique.

RÉFÉRENCES

Accès à l'information municipale et la protection de la vie privée (Loi sur l'), L.R.O. 1990

[*Éducation* \(Loi sur l'\), L.R.O. 1990](#)

Code de conduite des membres du Conseil scolaire Viamonde