

DÉNONCIATION

Approuvée le 12 mai 2017

Date d'entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2017

Prochaine révision en 2020-2021

Page 1 de 4

1. PRÉAMBULE

Le Conseil scolaire Viamonde (le Conseil) assure une conduite éthique et professionnelle et démontre son engagement à maintenir et à accroître la confiance du public en matière d'intégrité des membres du Conseil et de son personnel.

2. OBJECTIF

L'objectif de la présente politique est de :

- 2.1 permettre aux membres du Conseil, aux membres du personnel et aux membres du public en général, y compris les parents et les élèves, de signaler leurs préoccupations relativement aux soupçons d'actes répréhensibles posés par un membre du Conseil ou un membre du personnel du Conseil dans le cadre des activités et des opérations de ses écoles, de ses bureaux et de ses installations.
- 2.2 assurer l'absence de représailles à la suite de signalements de soupçons d'actes répréhensibles.

3. DÉFINITIONS

3.1 **Actes répréhensibles :**

- violation sérieuse d'une loi et d'un règlement fédéral ou provincial par un membre du Conseil ou par un membre du personnel (p. ex. le *Code criminel du Canada*, la *Loi sur l'éducation* et les règlements applicables, etc.);
- geste ou omission grave posant un risque pour la vie, pour la santé physique ou pour la santé mentale, pour la sécurité des personnes ou pour l'environnement;
- cas graves de mauvaise gestion pratiquée de manière incohérente avec les lois, les règlements et les politiques du Conseil, notamment le gaspillage des ressources financières, les abus en matière d'autorité de gestion, la mauvaise gestion, la perte ou le vol de biens publics;
- fraude financière (p. ex. une déception, une manipulation ou une tromperie) en ce qui a trait aux finances du Conseil ou d'une école ou d'un service exploité par le Conseil;
- vol de temps (c'est-à-dire la collecte frauduleuse d'un salaire par un membre du personnel pour des heures durant lesquelles celui-ci n'a pas travaillé);
- infraction volontairement commise aux politiques et aux procédures établies par le Conseil; ou
- exigence ou conseil donné à une personne afin que celle-ci pose un acte comme ceux ci-dessus décrits.

S'inscrivent dans la définition d'actes répréhensibles également ces actes n'ayant pas encore eu lieu, mais dont les informations sont suffisantes pour démontrer qu'ils auront lieu.

- #### 3.2 **Dénonciatrice ou dénonciateur :** personne qui signale un soupçon d'actes répréhensibles.

DÉNONCIATION

Page 2 de 4

- 3.3 **Personne chargée de superviser l'enquête** : la surintendance exécutive, la direction de l'éducation, la présidence du Conseil ou la vice-présidence du Conseil qui a le pouvoir d'ouvrir une enquête sur les soupçons d'actes répréhensibles.
- 3.4 **Représailles** : mesures disciplinaires, harcèlement, intimidation ou menaces faites à une personne ayant signalé au Conseil un soupçon d'actes répréhensibles posés par un membre du Conseil ou un membre du personnel du Conseil dans le cadre des activités et des opérations de ses écoles, de ses bureaux et de ses installations.
- 3.5 **Tiers externe** : personne ou organisme désigné par le Conseil pour recevoir des signalements.

4. RESPONSABILITÉS

- 4.1 La direction de l'éducation est responsable d'établir les structures organisationnelles, les procédures, les systèmes, les pratiques et les mesures de contrôle appropriées afin d'assurer la conformité des membres du personnel du Conseil à la présente politique.
- 4.2 Le Conseil est responsable d'assurer la mise en application de la présente politique par la direction de l'éducation.

5. MODALITÉS

- 5.1 La présente politique invite toutes les personnes (notamment, les membres du Conseil, les membres du personnel, les titulaires de permis du Conseil, les bénévoles, les élèves, les parents, les organisations externes et les membres du public en général) à signaler leurs soupçons en matière d'actes répréhensibles posés par les membres du Conseil ou par les membres du personnel du Conseil.
- 5.2 Le Conseil est déterminé à assurer la sécurité de l'apprentissage et le respect des environnements de travail dans les écoles, les bureaux et les installations ainsi qu'une administration efficace de ses ressources conformément aux lois applicables.
- 5.3 Le processus de traitement et de résolution d'un signalement de soupçon d'actes répréhensibles doit être neutre, suffisamment indépendant, transparent, équitable et mis en place en temps opportun. Ceci comporte la nécessité d'informer la personne qui a effectué le signalement du suivi, et ce, tel que défini dans les directives administratives.
- 5.4 Il est attendu que tous les membres du personnel et les membres du Conseil agissent avec honnêteté et intégrité dans l'accomplissement de leurs responsabilités, et ce, conformément au code de conduite, aux politiques, aux directives administratives et aux procédures du Conseil.
- 5.5 Le Conseil doit, dans une limite raisonnable, déployer les efforts nécessaires pour décourager les actes répréhensibles, pour mettre en place et maintenir en vigueur des mesures de contrôle afin de prévenir et de détecter ceux-ci.
- 5.6 Une personne qui soupçonne raisonnablement que des actes répréhensibles, tels que définis dans la présente politique, ont été posés est encouragée à signaler ses soupçons conformément à l'article 5.12.
- 5.7 Un signalement de soupçon d'actes répréhensibles ne peut pas être fait de manière anonyme auprès du tiers externe qui reçoit les signalements de soupçons.

DÉNONCIATION

-
-
- 5.8 L'identité de la dénonciatrice ou du dénonciateur ne sera pas dévoilée à la personne chargée de superviser l'enquête, sauf lorsque requis par la loi ou lors d'une circonstance exceptionnelle le justifiant.
- 5.9 Le Conseil doit déployer tous les efforts possibles afin d'assurer la protection d'une dénonciatrice ou d'un dénonciateur qui signale de bonne foi des soupçons d'actes répréhensibles dans le cadre de la présente politique, ainsi que s'assurer de la protection de toute personne associée à ce signalement, notamment les témoins, contre le harcèlement, les représailles et toute conséquence nuisible pour leurs emplois ou leurs contrats d'emploi.
- 5.10 Toutes les parties intéressées prenant part à une enquête relativement à des soupçons d'actes répréhensibles, notamment les dénonciatrices ou les dénonciateurs ayant effectué un signalement de soupçon d'actes répréhensibles, les témoins et les personnes soupçonnées d'être responsables de ces actes répréhensibles doivent conserver en toute confidentialité les renseignements et les conclusions de l'enquête et qu'elles s'assurent de ne discuter de la question qu'avec les personnes effectuant l'enquête. Toute personne qui ne respecte pas ceci pourra faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant conduire à son congédiement ou à des poursuites judiciaires afin d'obtenir réparation.
- 5.11 Le Conseil doit déployer tous les efforts possibles afin d'assurer la confidentialité de toutes les étapes de l'enquête en ce qui a trait à toutes les personnes directement concernées par le processus, sauf dans les cas où la question exige une enquête d'organismes d'application de la loi et sauf si une divulgation est exigée en vertu d'une loi.
- 5.12 Signalement de soupçons d'actes répréhensibles :
- 5.12.1 Une personne peut soumettre des renseignements relativement à des soupçons d'actes répréhensibles posés par un membre du personnel ou un membre du Conseil à un tiers externe selon l'un des moyens définis dans les directives administratives.
- 5.12.2 Le tiers externe évaluera la nature du signalement de soupçons d'actes répréhensibles et le transmettra à la personne compétente pour examen ou enquête, au besoin, en s'appuyant sur les critères suivants :
- 5.12.2.1 Lorsqu'un membre du personnel du Conseil fait l'objet d'un signalement, le signalement sera transmis à la direction de l'éducation ou à la personne désignée comme recommandé dans les directives administratives.
- 5.12.2.2 Lorsque la direction de l'éducation fait l'objet d'un signalement, le signalement sera transmis à la présidence du Conseil.
- 5.12.2.3 Lorsqu'un membre du Conseil (autre que la présidence du Conseil) fait l'objet d'un signalement, le signalement sera transmis à la présidence du Conseil.
- 5.12.2.4 Lorsque la présidence du Conseil fait l'objet d'un signalement, le signalement sera transmis à la vice-présidence du Conseil.

DÉNONCIATION

Page 4 de 4

-
-
- 5.13 Toute dénonciatrice ou tout dénonciateur produisant sciemment et délibérément un signalement se révélant comme étant faux, frivole, malveillant ou vexatoire pourra faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant conduire à son congédiement ou à des poursuites judiciaires afin d'obtenir réparation. Le Conseil ne protégera pas une dénonciatrice ou un dénonciateur qui fait intentionnellement de faux signalements.
- 5.14 Une personne ayant des motifs raisonnables de croire qu'elle a subi des représailles pour avoir formulé un signalement relativement à des soupçons d'actes répréhensibles peut déposer une plainte conformément à la procédure prévue dans les directives administratives.
- 5.15 Un membre du personnel du Conseil exerçant des représailles à l'égard d'une dénonciatrice ou d'un dénonciateur ayant signalé de bonne foi des soupçons d'actes répréhensibles fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant conduire à son congédiement.
- 5.16 La présente politique n'a pas pour objet :
- de nuire ni de remplacer tout devoir de signalement requis ou autorisé en vertu de la loi;
 - d'affecter les droits accordés dans le cadre des conventions collectives ou en vertu de la *Loi sur l'éducation* ou de toute autre loi, du *Code des droits de la personne* de l'Ontario ou de la *Charte canadienne des droits et libertés*; ou de l'emporter sur les autres politiques et procédures du Conseil et une dénonciatrice ou un dénonciateur effectuant un signalement pourrait être invité à faire appel aux autres procédures de résolution de plainte.

6. DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

Code d'éthique des membres du Conseil
Politique 2,20 Code d'éthique pour la gestion de la chaîne d'approvisionnement
Politique 2,25 Mesures antifraudes
Politique 3,32 Stratégie pour la sécurité dans les écoles
Politique 4,07 Code d'éthique
Politique 4,19 Harcèlement et discrimination en milieu de travail et d'apprentissage
Politique 4,27 Conflits d'intérêts lors d'embauche et de dotation
Politique 4,29 Mesures disciplinaires
Politique 4,32 Violence au travail.