

OBJET

Chaque membre du personnel a la responsabilité fiduciaire de travailler dans le meilleur intérêt du FrancoSud et d'utiliser toutes les ressources disponibles dans la réalisation des objectifs du FrancoSud. À cette fin, tous les membres du personnel doivent se comporter, personnellement et professionnellement, de manière éthique. Ils doivent, de bonne foi et rapidement, signaler toute conduite illégale ou inappropriée dont ils prennent conscience, sans crainte de représailles. En permettant ceci, le FrancoSud encourage les employés à se conformer à leur code de conduite respectif.

MODALITÉS

1. Tout membre du personnel croyant qu'un autre membre du personnel a agi de manière illégale ou contraire à l'éthique a le devoir de dénoncer la situation, par écrit, directement à la direction générale, et dans le cas de la direction générale, à la présidence du Conseil. Ce rapport doit être fait dans les deux (2) ans suivant la présumée situation.
 - 1.1 Les fautes et situations suivantes sont inappropriées et devraient faire l'objet d'une dénonciation :
 - 1.1.1 La violation de toute loi provinciale ou fédérale.
 - 1.1.2 Un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité des personnes.
 - 1.1.3 Un danger grave et précis pour l'environnement.
 - 1.1.4 La mauvaise gestion des fonds publics.
 - 1.1.5 Le fait de sciemment ordonner ou conseiller à un individu de commettre un acte décrit aux points 1.1.1, 1.1.2, 1.1.3 ou 1.1.4.
 - 1.2 La dénonciation doit comprendre les renseignements suivants, s'ils sont connus :
 - 1.2.1 Une description de l'acte répréhensible.
 - 1.2.2 Le nom de l'individu ou des individus impliqué(s).
 - 1.2.3 La date de l'acte répréhensible.
 - 1.2.4 Toute information supplémentaire que l'on croit pouvoir être utile à l'enquête.
 - 1.3 Le rapport concernant une infraction commise par un employé doit être signé par la personne qui dénonce un acte répréhensible. Les communications anonymes n'initieront pas une action.
2. La direction générale mènera une enquête approfondie à propos de toute dénonciation reçue. Cette enquête devra être entamée dans les quatorze (14) jours et conclue dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la réception de la dénonciation. Dans le cas de la direction générale, la présidence du Conseil déterminera le processus d'enquête.
3. Si la direction générale ou la présidence du Conseil, selon le cas, considère que la situation dénoncée constitue un risque imminent de danger grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité des individus, ou pour l'environnement, le cas sera soumis au Commissaire à l'intérêt public dès que raisonnablement possible.
4. L'enquête doit être menée en conformité avec les principes d'équité procédurale et de justice naturelle.

5. Si la direction générale ou la présidence du Conseil, selon le cas, a des raisons de croire que d'autres actes répréhensibles ont été commis ou pourraient être commis, une période additionnelle d'enquête, de durée raisonnable, peut s'avérer nécessaire.
6. Si la direction générale ou la présidence du Conseil, selon le cas, a des raisons de croire qu'une infraction a été commise, les autorités doivent en être informées dès que raisonnablement possible.
7. L'enquête peut cesser à tout moment si la dénonciation est jugée frivole ou vexatoire, n'a pas été faite de bonne foi ou ne porte pas sur un acte répréhensible.
8. La confidentialité sera maintenue tout au long du processus. Les informations relatives à l'affaire ne seront divulguées que dans la mesure nécessaire pour enquêter sur les allégations. L'identité des personnes sera protégée, conformément aux principes d'équité procédurale et de justice naturelle.
9. La direction générale ou la présidence du Conseil, selon le cas, doit aviser la personne qui a fait la dénonciation qu'une décision a été prise, et lui fournir toute information que la direction générale ou la présidence du Conseil estime appropriée dans les circonstances.
10. Des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement peuvent être prises, en plus de sanctions spécifiques prévues par la loi.
11. La protection des dénonciateurs
 - 11.1 Aucun membre du personnel ne doit prendre des mesures de représailles envers une personne dans le but de la dissuader ou de la punir pour sa participation à ce processus. Des sanctions peuvent être imposées suivant des représailles. Une plainte pour des représailles subies peut aussi faire l'objet d'une enquête conformément au processus décrit ci-dessus.
12. Tout membre du personnel peut signaler un acte répréhensible ou de représailles, par écrit, au Commissaire à l'intérêt public.
13. C'est la responsabilité de la direction d'école et des employés du FrancoSud en position de supervision de transmettre l'information contenue dans cette directive administrative aux membres de leur personnel à chaque année, ou plus souvent si cela est jugé approprié.
14. Un employé qui envisage faire une dénonciation peut demander des informations ou des conseils à la direction générale ou à la présidence du Conseil, selon le cas.
15. Cette directive administrative n'immunise pas un employé des conséquences de ses propres actions, si ces actions ne constituent pas une divulgation raisonnable et de bonne foi dans le dépôt de sa dénonciation.

Références : *Articles 18, 20, 60, 61, 96, 113, 116, 117 de la Loi scolaire (Alberta School Act)*
Loi sur la profession enseignante (Teaching Profession Act)
Code de déontologie de l'Alberta Teachers'Association
Politiques 1.1.1 et 3 du Conseil scolaire FrancoSud