



Approuvée : le 15 avril 2000

Révisée (Comité LDC) : le 16 octobre 2013, le 6 février 2019

Modifiée : le 2 décembre 2006, le 22 janvier 2014

Page 1 de 4

PRÉAMBULE

Le Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario (le Conseil) s'attend à ce que les membres de son personnel se comportent de façon à protéger les intérêts, la réputation et la sécurité des élèves, des membres du personnel et du Conseil, et dans l'ensemble, de façon à maintenir la relation de confiance essentielle à la relation d'emploi. Ainsi, le Conseil s'engage à traiter tous ses employés de façon juste et équitable et à créer un milieu qui favorise un processus équitable et représentatif de tous les intervenants.

Le Conseil considère important que tous les membres du personnel adoptent une conduite qui soit conforme à leurs fonctions et responsabilités ainsi qu'aux lois, aux règlements, aux lignes de conduite et aux conventions collectives en vigueur.

Des mesures disciplinaires sont justifiées si le membre du personnel ne respecte pas, entre autres, les lois, les politiques, les directives administratives ou les conventions collectives ou si son comportement donne lieu à un préjudice ou potentiel de préjudice aux élèves, au personnel ou au Conseil. Des mesures disciplinaires sont imposées dans le but de corriger un comportement inadéquat et de diminuer les possibilités de récidive. À cet effet, et sous réserve des conventions collectives, le Conseil appuie les principes établis relatifs à la gradation des sanctions, communément désignée discipline progressive. Néanmoins, le Conseil reconnaît que, dans certaines situations, y incluent celles où le lien de confiance est rompu de façon irréparable, il ne sera pas approprié de suivre la progression normale des mesures disciplinaires et le congédiement est approprié.

Objectifs

Le Conseil entend corriger et prévenir les comportements fautifs par des mesures basées sur le principe de la discipline progressive. En tenant compte de ce principe, la progression normale des mesures disciplinaires est décrite aux directives administratives jointes à la présente ligne de conduite.

Objectifs

La direction de l'éducation ou une personne déléguée peut déroger de la séquence compte tenu de la gravité et des conséquences du comportement ou imposer d'autres mesures disciplinaires telles qu'une mutation ou une rétrogradation.



Approuvée : le 15 avril 2000

Révisée (Comité LDC) : le 16 octobre 2013, le 6 février 2019

Modifiée : le 2 décembre 2006, le 22 janvier 2014

Page 2 de 4

Les étapes peuvent être répétées selon la nature, la gravité et la fréquence des faits connexes à l'incident et compte tenu de tout autre facteur.

Comportement fautif : Définition

Il y a comportement fautif lorsque la conduite d'un membre du personnel est incompatible avec les fonctions et les responsabilités inhérentes à son poste et qu'elle contrevient à une loi, à un règlement, ou encore à une ligne de conduite du Conseil, portant ainsi préjudice à ce dernier, aux élèves, aux membres du personnel ou à toute autre personne ayant un lien avec le Conseil. L'expression « comportement fautif » s'applique, sans toutefois s'y limiter, aux situations suivantes :

- non-respect des lignes de conduite et directives administratives du Conseil;
- insubordination;
- vol, possession illégitime ou enlèvement illicite de biens;
- ne pas aviser de son retard ou absence;
- absence non autorisée;
- abandon du poste de travail;
- dormir au travail;
- démontrer de façon continue et délibérée de mauvaises habitudes de travail, du travail de qualité inférieure, une production au-dessous de la moyenne;
- langage ou comportement offensant ou inapproprié;
- possession d'une arme dangereuse dans les établissements du Conseil;
- falsification de documents;
- émission de fausses déclarations;

Comportement fautif : Définition

- activités illégales lors de l'utilisation des réseaux électroniques du Conseil telles que la pornographie juvénile ou toute autre pornographie, obscénité, diffamation, piratage et autres crimes contre la sécurité informatique (accès non autorisé, introduction de virus, tentative de percer les dispositifs de sécurité, etc.), harcèlement, propagande haineuse, transmission de données non autorisée, confidentielles ou personnelles, etc.;
- utilisation des réseaux électroniques du Conseil pour envoyer des messages abusifs, racistes ou sexistes, pour des activités commerciales, personnelles ou pour des activités politiques ou syndicales qui pourraient porter atteinte à la réputation et à l'image du Conseil ou aux meilleurs intérêts du Conseil;



Approuvée : le 15 avril 2000

Révisée (Comité LDC) : le 16 octobre 2013, le 6 février 2019

Modifiée : le 2 décembre 2006, le 22 janvier 2014

Page 3 de 4

- consommation d'alcool ou être en état d'ébriété pendant les heures de travail ou lors d'activités parrainées par le Conseil;
- consommation de stupéfiants ou être sous l'effet de stupéfiants pendant les heures de travail ou lors d'activités parrainées par le Conseil;
- consommation du cannabis aux fins récréatives sous toutes ses formes, sur les terrains ou les locaux du Conseil, pendant et après les heures de travail;
- possession, distribution, vente ou cession de boissons alcoolisées ou de stupéfiants sur les lieux de travail;
- action de proférer des menaces ou de commettre des actes de violence sur les propriétés du Conseil;
- comportement fautif à l'extérieur du lieu de travail portant préjudice à la renommée du Conseil ou aux membres de son personnel;
- position de conflit d'intérêts au sens des lois et règlements ou des lignes de conduite du Conseil;
- acte de négligence causant des dommages aux biens du Conseil;
- manquement aux règles établies en matière de santé et de sécurité au travail;
- usage du tabac sur les terrains ou dans les locaux du Conseil;
- absentéisme injustifié ou exhaustif;
- fraude;
- divulgation non autorisée de renseignements confidentiels;
- harcèlement ou intimidation;
- comportement inacceptable à l'endroit des autres membres du personnel ou des élèves.

Sont exclus de la présente ligne de conduite les mesures administratives, y inclus les mises à fin d'emploi telles que : suite à l'échec de la période probatoire, lorsque la relation d'emploi est devenue inexécutable et lors d'une insuffisance de rendement par la suite d'un processus d'évaluation.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

1. Direction de l'éducation

- 1.1 Assurer la mise en œuvre de la présente ligne de conduite, sous réserve des conventions collectives et des conditions d'emploi et conformément aux lignes de conduite et directives administratives en annexe.
- 1.2 Assurer un processus régissant les mesures disciplinaires pour comportement fautif des membres du personnel conforme à la présente ligne de conduite.



Approuvée : le 15 avril 2000

Révisée (Comité LDC) : le 16 octobre 2013, le 6 février 2019

Modifiée : le 2 décembre 2006, le 22 janvier 2014

Page 4 de 4

- 1.3 Présenter aux membres du Conseil pour approbation, lorsqu'il y a motif valable en raison d'un comportement fautif, la recommandation de congédiement d'un membre du personnel.
- 1.4 Lorsqu'il est jugé nécessaire de recommander un congédiement pour comportement fautif, la direction de l'éducation peut suspendre, avec ou sans rémunération (avec ou sans avantages sociaux) le membre du personnel jusqu'à ce que le Conseil se prononce sur la recommandation. Une telle suspension est de nature administrative et non de suspension disciplinaire.
- 1.5 Si le Conseil n'accepte pas la recommandation de congédiement, la direction de l'éducation peut imposer une autre mesure disciplinaire.

2. Conseil

- 2.1 Recevoir pour décision de la direction de l'éducation, la recommandation de congédiement d'un membre du personnel.
- 2.2 Recevoir, lors d'une réunion du Conseil, une présentation par un membre du personnel pour qui le Conseil reçoit la recommandation de congédiement, si le membre du personnel visé a choisi de se présenter au Conseil, ou par une représentation. Pendant cette présentation, le membre du personnel ou sa représentation présente sa version des faits ainsi que ses représentations quant à la recommandation de congédiement, avant que les membres du Conseil prennent une décision sur la recommandation de congédiement.
- 2.3 Traiter de toute situation de comportement fautif concernant la direction de l'éducation.

DIRECTIVES ADMINISTRATIVES

Il incombe à la direction de l'éducation d'élaborer les directives administratives visant la mise en oeuvre de la présente ligne de conduite.

RÉVISION

Cette ligne de conduite fera l'objet d'une révision d'ici cinq (5) ans ou au besoin.