

Services correctionnels de l'Ontario

Code de conduite et de déontologie

Sommaire

Qu'est-ce que le Code de conduite et de déontologie des services correctionnels?

Les vastes principes qu'énonce le Code de conduite et de déontologie des services correctionnels (ci-après le Code) visent à guider les employés des Services correctionnels dans leurs actions et décisions, et à les aider à mieux comprendre les nombreuses politiques et normes applicables à l'ensemble de la fonction publique de l'Ontario, dans l'objectif d'assurer un niveau d'excellence uniforme dans la prestation des services aux citoyens de l'Ontario.

Le Code décrit les comportements qui sont attendus de tous les employés, quels que soient leur poste ou leur rang. Il définit des normes de comportement et des infractions selon les procédures internes ou de la fonction publique de l'Ontario ou selon des procédures, politiques et lois d'envergure provinciales. Le Code résume une partie des nombreuses lois et politiques qui régissent les employés des Services correctionnels et fournit quelques

liens, mais sans y être limité :

- Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario
- Loi sur le ministère des Services correctionnels
- Code criminel
- Code des droits de la personne (Ontario)
- Politique sur le respect en milieu de travail (la fonction publique de l'Ontario)
- Programme de changements systémiques
- Charte du Projet des droits de la personne

Le Code décrit les grandes lignes des lois, des directives gouvernementales, des politiques et des lignes directrices applicables aux employés en service et en période de repos. Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive ou d'une source d'information ou d'interprétation unique, qui s'applique à chaque situation.

Les questions concernant le Code de conduite et de déontologie des services correctionnels doivent être adressées au chef de service ou superviseur ou à COCAP@ontario.ca.

Section I : Le Code de conduite et de déontologie (en service)

Les employés des Services correctionnels ont la responsabilité professionnelle de prendre soin des personnes qui sont sous leur garde et qui purgent une peine au sein de la collectivité et d'assurer leur bien-être, ainsi que de maintenir un environnement de travail respectueux, sécuritaire et sain. Les normes énumérées ci-dessous énoncent les attentes du ministère à l'égard du comportement et de la conduite des employés dans le lieu de travail.

1. Exécutez vos fonctions avec honnêteté et intégrité.

Les fonctionnaires sont redevables devant les citoyens de l'Ontario par l'intermédiaire du ministre et de l'Assemblée législative. Les fonctionnaires sont donc tenus de se comporter d'une façon responsable et respectueuse de la loi, qui démontre le respect pour le gouvernement de l'Ontario et inspire confiance au public.

2. Exécutez vos fonctions d'une manière diligente, capable et courtoise.

Aux fins de l'exécution responsable de ses fonctions, l'employé doit :

- Agir avec honnêteté, équité, dignité, respect et impartialité dans la conduite de ses obligations professionnelles. Il est strictement interdit de proférer des menaces envers quelqu'un, d'humilier ou d'intimider quelqu'un ou de lui refuser un traitement, y compris d'agir avec haine ou de participer à des activités haineuses.
- Respecter la dignité et les droits de la personne de collègues et de clients, d'autres employés, des visiteurs, des entrepreneurs et des membres du public, d'une façon équitable et juste.
- Exécuter son travail d'une façon professionnelle, exacte, attentive et prompte.
- Présenter une image professionnelle dans son apparence, dans ses actions et dans ses paroles.
- Participer à la prise des décisions d'une manière positive, innovante et constructive.

3. Remplissez vos responsabilités envers vos collègues et clients en favorisant et maintenant des relations de travail fondées sur le respect mutuel, la dignité et la coopération.

Des comportements respectueux, positifs et collaboratifs favorisent l'individualité et la dignité des personnes et contribuent à un environnement de travail de qualité et à la prestation de services de haute qualité. Établir un équilibre entre des intérêts conflictuels et faire preuve d'impartialité, d'objectivité, d'égalité et d'équité dans les relations interpersonnelles, en tenant compte de la riche diversité de la province, contribue à

l'établissement d'un lieu de travail équitable et inclusif

4. Contribuez à maintenir un lieu de travail équitable, inclusif et à l'abri de toutes formes de discrimination et de harcèlement.

Le ministère et ses employés ont des obligations légales en vertu du **Code des droits de la personne** (Ontario) et de la Politique sur le respect en milieu de travail (la fonction publique de l'Ontario). Le ministère favorise le respect des droits de la personne, l'inclusion, l'accessibilité et la diversité. Les Services correctionnels adhèrent à ces valeurs et sont déterminés à assurer des lieux de travail et des services professionnels et respectueux des droits de la personne.

5. Promouvez des principes et pratiques visant à instaurer un lieu de travail et un environnement de travail sains et sécuritaires.

L'établissement, la promotion et le maintien d'un lieu de travail sain et sécuritaire sont des exigences prévues par la loi. Chaque employé partage la responsabilité de veiller à établir et maintenir un environnement de travail sain et sécuritaire pour les collègues, les clients, les visiteurs et les entrepreneurs. Chaque employé doit contribuer à améliorer la santé et la sécurité du lieu de travail.

6. Assurez la confidentialité des renseignements acquis en cours d'emploi, conformément aux lois et protocoles pertinents.

Dans le cadre de l'exécution du mandat du ministère, les employés pourraient avoir accès à des renseignements confidentiels sur d'autres membres du personnel, sur des clients, sur des personnes ou des organismes associés au ministère, ainsi que sur des programmes et opérations du ministère. Il est essentiel que les renseignements soient recueillis, utilisés, maintenus et divulgués d'une manière conforme aux principes, aux fins, aux vœux de confidentialité et aux exigences de la loi, des politiques et des pratiques du ministère, du gouvernement de l'Ontario et d'autres organismes professionnels. Les employés devraient respecter cette exigence même après la fin de leur emploi à la fonction publique.

7. Utilisez des ressources gouvernementales pour appuyer la vision du ministère consistant à instaurer un système de justice plus moderne, accessible et efficace.

Les ressources gouvernementales ne peuvent être utilisées qu'aux fins de l'exécution des affaires gouvernementales par les employés et ne doivent pas servir à des fins personnelles.

8. Veillez à ce que des affaires ou des entreprises privées ne soient pas en conflit réel

ou apparent avec vos fonctions d'employés et vos responsabilités générales de fonctionnaires.

Les employés doivent se conduire d'une façon conforme aux valeurs de la fonction publique de l'Ontario et d'une manière qui ne compromette pas la sécurité ou la sûreté opérationnelle. La fonction publique de l'Ontario reconnaît le droit des fonctionnaires à participer à des activités en tant que citoyens, mais tous les employés doivent distinguer leur rôle de citoyen privé de leurs responsabilités en tant que fonctionnaires afin d'éviter de se trouver dans une situation de conflit d'intérêts.

9. Respectez tous les professionnels au sein du système de justice criminelle et œuvrez à l'amélioration de la coopération.

En tant que participants actifs à un système dont tous les membres se partagent un intérêt commun pour la sécurité publique, l'administration de la justice et la prestation de services efficaces aux clients, il est essentiel de coopérer avec des représentants des autres segments du système de justice. Une approche collaborative au sein du ministère, entre les ministères, et avec des organismes externes, contribue à l'assurance d'un service excellent et à la satisfaction professionnelle.

Section II : Le Code de conduite et de déontologie (en période de repos)

Il est rappelé aux employés qu'un comportement inadéquat en période de repos peut avoir des conséquences dans le lieu de travail. Ils peuvent être passibles de mesures disciplinaires pour des actes commis lorsqu'ils étaient en période de repos, y compris une utilisation inappropriée des médias sociaux et des messages affichés en ligne, si ces actes :

- exécution irresponsable de ses fonctions
- infractions liées à la conduite et à l'apparence
- infractions liées aux relations avec d'autres employés
- infractions liées aux relations avec des clients
- conflits d'intérêts
- infractions liées à la protection et au partage d'information
- utilisation inadéquate de la technologie de l'information de l'employeur et de biens du ministère

Cette liste n'est pas exhaustive. Si un employé a commis une infraction, il est passible de mesures correctives ou disciplinaires, pouvant aller jusqu'au congédiement. Chaque situation est unique et l'issue dépendra de plusieurs facteurs précis.

Section III : Infractions définies

Voici une liste des types d'infractions définies que des employés peuvent commettre :

- exécution irresponsable de ses fonctions
- infractions liées à la conduite et à l'apparence
- infractions liées aux relations avec d'autres employés
- infractions liées aux relations avec des clients
- conflits d'intérêts
- infractions liées à la protection et au partage d'information
- utilisation inadéquate de la technologie de l'information de l'employeur et de biens du ministère

Cette liste n'est pas exhaustive. Si un employé a commis une infraction, il est possible de mesures correctives ou disciplinaires, pouvant aller jusqu'au congédiement. Chaque situation est unique et l'issue dépendra de plusieurs facteurs précis.

Section IV : Plaintes et mesures correctives ou disciplinaires

Il est attendu que tout le monde se conduise d'une manière conforme à la loi. Ainsi, le statut d'employé des personnes qui sont accusées d'une infraction sera remis en question en fonction des principes énoncés dans le Code. Cette règle s'applique que la conduite ait eu lieu en service ou en période de repas et si la ou les infractions présumées sont parmi les infractions suivantes :

- Toutes les infractions prévues par le Code criminel;
- Les infractions punissables par une autre loi fédérale;
- Les violations au Code des droits de la personne (Ontario);
- Les infractions punissables par la procédure sommaire qui exigent la comparution devant un tribunal.