

# CADRE DE RÉFÉRENCE EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE



TOUT UN RÉSEAU !

# POURQUOI

## UN CADRE DE RÉFÉRENCE EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE ?

**L'éthique a pris une grande importance; c'est une tendance sociale prédominante. Les organismes publics n'y échappent pas.**

**« Je n'ai rien fait d'illégal ! »**

***D'un point de vue éthique, est-ce que mon geste est acceptable ? Dans le monde de l'éducation, est-il souhaitable et compatible avec notre mission ?***

**Considérant les questions éthiques qui se posent en éducation autour de la confidentialité, l'imputabilité, la gestion des fonds publics, l'accès à l'information, l'utilisation des médias sociaux, etc., on comprend alors aisément qu'une organisation comme la nôtre se doit de posséder un référentiel commun en la matière.**

# LA DÉMARCHE

**2012 :** La Direction générale désire élaborer la planification stratégique avec ses employés.

**Création du comité de la planification stratégique**

**2013-2014 :**

Formation d'un comité de travail pour la rédaction d'un cadre de référence en matière d'éthique.

Sont représentés : Direction générale, Services des ressources humaines, Secrétariat général, personnel de soutien, professionnels, enseignants et gestionnaires.

**Printemps 2014 :**

Élargissement de la représentativité. Consultation de 32 employés de tous les milieux pour établir une liste de comportements attendus et à risque.

**Avril-Mai 2014 :**

1050 personnes (tout un réseau !) répondent à un sondage pour consolider et classer les 32 comportements.

**Début 2015 :** Lancement du Cadre de référence en matière d'éthique de la CSDN.

# LES QUATRE VALEURS

**RESPONSABILITÉ**, soit la qualité d'une personne sur qui l'on peut se fier, car elle se doit d'être en contrôle des situations et de les assumer. La responsabilité est directement liée aux rôles et aux responsabilités de chacun des collaborateurs de l'organisation et à l'atteinte de résultats tangibles. Elle inclut le devoir de répondre de ses actes et d'en assumer les conséquences. La responsabilité sous-entend l'imputabilité de la part de tous.

## **Des comportements attendus dans nos établissements :**

1. Reconnaître ses points faibles et aller chercher de l'aide pour surmonter ses difficultés.
2. Présenter la réalité, parfois difficile, à un parent ou à un élève et offrir du soutien.
3. Connaître les principes directeurs, les règles, les normes et les protocoles du milieu et les respecter.
4. Informer un collègue d'un geste ou d'un comportement à risque.

## **Des comportements à risque dans nos établissements :**

1. Ne pas respecter un engagement.  
(Exemples : tâche, comité, travail, rapport.)
2. Fermer les yeux devant des comportements inacceptables.  
(Exemples : vol, utilisation personnelle des équipements, intimidation, violence.)
3. Ne pas respecter une décision par choix ou par manque d'intérêt.
4. Prendre des mesures généralisées pour des cas particuliers.

# RESPONSABILITÉ



# QUI SOUTIENNENT

**INTÉGRITÉ**, soit la qualité d'une personne qui observe les lois, les règlements, les politiques et les procédures de son activité et qui respecte scrupuleusement les devoirs reliés à sa fonction. En pratique, une personne intègre commence par respecter les législations et se comporte en conformant son action à des principes généraux de morale et de justice.

## **Des comportements attendus dans nos établissements :**

1. Agir de manière juste et équitable envers tous dans nos décisions et nos comportements.
2. Favoriser la communication et la connaissance des rôles de chacun pour clarifier les attentes.
3. Avoir une conduite en concordance avec le code de conduite des élèves. (Exemples : tenue vestimentaire, équipement de sécurité.)
4. Savoir garder une distance professionnelle à tous les niveaux. (Exemples : familiarité excessive, surnoms, contacts physiques, vie privée étalée dans les médias sociaux.)

## **Des comportements à risque dans nos établissements :**

1. Ne pas respecter les règles, les normes qui ont été adoptées et les moyens retenus. (Exemples : code de vie, règlements de l'établissement.)
2. Discuter de renseignements personnels ou confidentiels dans des lieux inappropriés.
3. Dénigrer publiquement un collègue ou un élève.

# INTÉGRITÉ

# NOTRE MISSION

**COOPÉRATION**, soit la qualité d'une personne qui collabore avec ses collègues et partenaires dans la réalisation d'un projet ou d'une action commune. Cette coopération se traduit souvent par la solidarité, la complicité, le soutien, la mobilisation et le partage d'expertises. Elle permet d'augmenter le niveau de compétence globale d'une équipe ou d'une organisation, de même qu'elle assure un meilleur rendement et une meilleure efficacité.

## **Des comportements attendus dans nos établissements :**

1. Fournir de l'information pertinente, de façon transparente, afin d'établir un lien de confiance.
2. Démontrer de l'empathie afin de favoriser une bonne communication.
3. Se montrer ouvert à l'innovation et savoir se rallier aux décisions.
4. Se mobiliser à la suite des décisions prises afin de maintenir le consensus.
5. Représenter et considérer toutes les classes d'emploi concernées lors de la prise de décision.

## **Des comportements à risque dans nos établissements :**

1. Ne pas tenir compte des opinions et des interventions des autres.
2. Refuser de s'engager et ne pas assumer ses responsabilités envers l'équipe.
3. S'engager seulement pour des intérêts personnels, se placer en situation de conflit d'intérêts.
4. Favoriser la compétition au lieu de la collaboration.

# COOPÉRATION

# ET NOTRE VISION

**RESPECT**, soit la qualité d'une personne ou d'une organisation qui fait preuve de civilité, de politesse et qui reconnaît l'égalité de l'autre personne et sa dignité (notamment par le droit à la présomption d'innocence, à l'information et à la confidentialité). Le respect dans l'accomplissement des engagements renvoie à l'importance de la qualité, de la confiance mutuelle dont font preuve les équipiers et le sérieux accordé aux échéances reliées aux rôles, aux fonctions et aux tâches de tous les collaborateurs.

## **Des comportements attendus dans nos établissements :**

1. Respecter les normes et les règles de conduite.  
(Exemples : ponctualité, droit de parole.)
2. Favoriser les relations harmonieuses.
3. Communiquer ses opinions et commentaires aux personnes concernées.
4. Exercer son engagement professionnel.

## **Des comportements à risque dans nos établissements :**

1. Être excessivement rigide dans l'application des règles et des normes au détriment de solutions justes et équitables.
2. Exercer une influence négative dans le but de contrer une décision, une orientation.
3. Manquer d'effort et de rigueur dans son travail.  
(Exemple : remettre des documents en retard.)
4. Profiter des points faibles des autres.

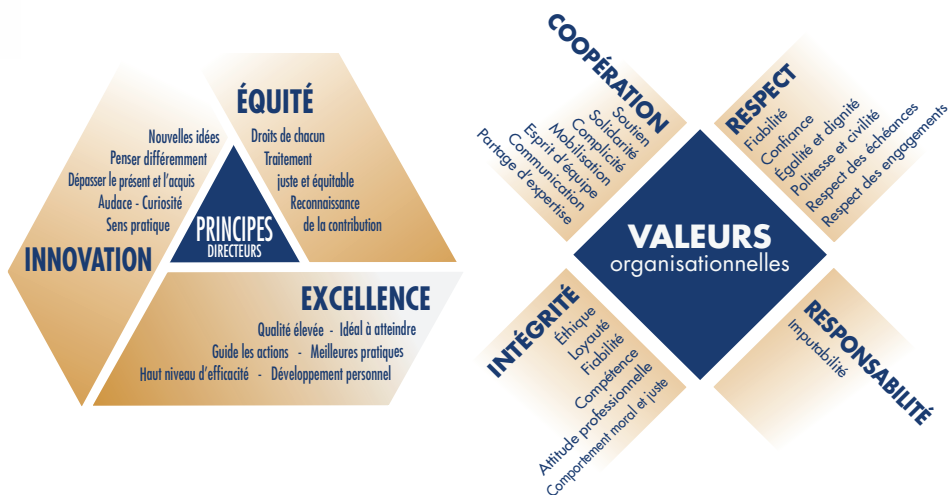
# RESPECT

# QU'EST-CE QU'UN CADRE DE RÉFÉRENCE EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE ?

- Un instrument de navigation pour actualiser et concrétiser nos valeurs organisationnelles.
- Des balises pour mieux réfléchir et éclairer notre jugement.
- Une boussole pour nous aider à prendre des décisions et à poser des gestes qui orientent notre travail dans une bonne direction.
- Un phare pour mettre en lumière des comportements attendus et à risque.

**Ne remplace pas les lois, règlements et conventions en vigueur.  
Est complémentaire aux politiques de la commission scolaire.  
Ce cadre de référence n'a pas été conçu pour sanctionner.**

## LES PRINCIPES DIRECTEURS ET LES VALEURS ORGANISATIONNELLES



Vous pouvez consulter la version complète du Cadre de référence en matière d'éthique au [web.csdn.qc.ca/ethique](http://web.csdn.qc.ca/ethique)