

# CADRE DE RÉFÉRENCE EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE



TOUT UN RÉSEAU !

# TABLE DES MATIÈRES

Pour mieux naviguer dans ce Cadre de référence en matière d'éthique

|                                                                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>AVANT DE PRENDRE LE LARGE</b> .....                                                                         | 3  |
| Contexte .....                                                                                                 | 3  |
| Qu'est-ce que l'éthique ? .....                                                                                | 3  |
| Qu'est-ce qu'un Cadre de référence en matière d'éthique ? .....                                                | 5  |
| Précisions.....                                                                                                | 5  |
| Démarche.....                                                                                                  | 5  |
| <b>BIEN ANCRÉ À NOTRE PLANIFICATION STRATÉGIQUE</b> .....                                                      | 6  |
| La mission.....                                                                                                | 6  |
| Les principes directeurs et les valeurs organisationnelles.....                                                | 6  |
| <b>LES QUATRE VALEURS PHARES QUI SOUTIENNENT NOTRE MISSION ET NOTRE VISION</b> .....                           | 7  |
| <b>DES COMPORTEMENTS ATTENDUS DE NOTRE ÉQUIPAGE ET DES COMPORTEMENTS QUI PEUVENT CAUSER DES TEMPÊTES</b> ..... | 8  |
| Intégrité .....                                                                                                | 8  |
| Responsabilité .....                                                                                           | 8  |
| Coopération.....                                                                                               | 9  |
| Respect.....                                                                                                   | 9  |
| <b>L'ÉQUIPE DE PILOTAGE</b> .....                                                                              | 10 |
| <b>REMERCIEMENTS</b> .....                                                                                     | 10 |



# AVANT DE PRENDRE LE LARGE

## Contexte

Au cours des dernières années, de nombreuses entreprises et organisations ont mis en place un code d'éthique concernant la responsabilité sociale. Ce phénomène a pris tellement d'ampleur que l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) y a consacré une étude d'envergure.

## Qu'est-ce que l'éthique ?

L'éthique, c'est d'abord une manière d'agir ou de se comporter en fonction de ce qui est bien autant individuellement que collectivement.

## Quelques définitions de l'éthique :

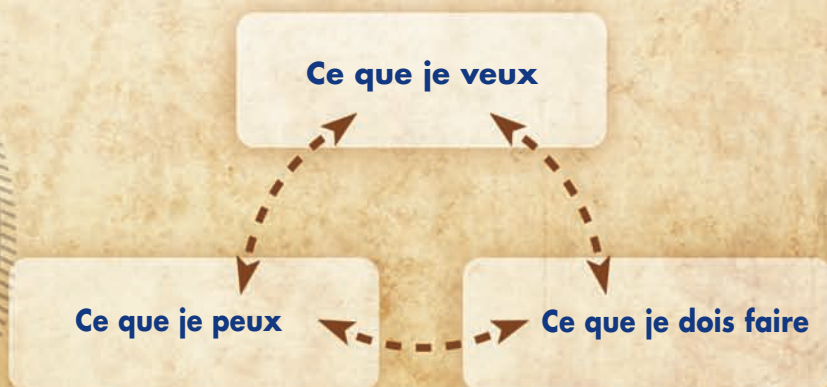
« Étymologie : du grec *ethikos*, moral, de *ethos*, mœurs. L'éthique est la science de la morale et des mœurs. C'est une discipline philosophique qui réfléchit sur les finalités, sur les valeurs de l'existence, sur les conditions d'une vie heureuse, sur la notion de " bien " ou sur des questions de mœurs ou de morale.

L'éthique peut également être définie comme une réflexion sur les comportements à adopter pour rendre le monde humainement habitable. En cela, l'éthique est une recherche d'idéal de société et de conduite de l'existence. »

(Référence : [www.toupie.org/ Dictionnaire/Ethique.htm](http://www.toupie.org/Dictionnaire/Ethique.htm))

L'éthique a pris une grande importance; c'est une tendance sociale prédominante. Les organismes publics n'y échappent pas. Le triangle de l'éthique se conçoit par « ce que je veux », « ce que je peux » et « ce que je dois faire ».

## TRIANGLE DE L'ÉTHIQUE





A photograph of a sailboat on the water. The boat's mast and rigging are visible in the upper half, and the hull and a white buoy are in the lower half. The water is dark blue with white foam from the boat's wake. A semi-transparent blue rectangle is overlaid on the upper part of the image, containing text.

Quand on considère toutes les questions éthiques qui se posent autour de nous concernant l'environnement, la démocratie et, en éducation, toutes les interrogations liées à la confidentialité, à la gestion des fonds publics, à l'accès à l'information; on comprend aisément qu'une organisation comme la nôtre se doive de posséder un Cadre de référence en matière d'éthique. Ne serait-ce que par notre mission éducative, nous nous devons d'être des modèles significatifs pour les enfants, les adolescents et les adultes que nous accompagnons.

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

Un cadre de référence en matière d'éthique est un ensemble de repères communs. Il permet de guider les actions de toute personne qui travaille au sein de la Commission scolaire des Navigateurs (CSDN) et de l'aider, dans l'exercice de ses fonctions, à prendre les meilleures décisions en toutes circonstances.

Nous avons souvent à faire face à des situations délicates où nous devons nous positionner et prendre des décisions sans qu'il n'existe une règle ou un règlement sur lequel s'appuyer. C'est dans ces circonstances qu'il devient primordial d'avoir un référentiel organisationnel commun pour nous guider dans ces actions et ces prises de décisions.

## Ce qu'il n'est pas

Un cadre de référence en matière d'éthique n'est donc pas un code de déontologie. Il n'est pas non plus un outil d'évaluation ou de contrôle. Il n'appelle pas à des mesures disciplinaires. Finalement, il ne remplace, ni ne modifie, aucune disposition légale ou convention collective.

## Précisions

Ce référentiel tient compte des principes directeurs et des valeurs organisationnelles de notre commission scolaire énoncés dans la Planification stratégique 2013-2016.

### Ce Cadre de référence en matière d'éthique ne remplace pas :

- La *Loi sur l'instruction publique*;
- La *Charte des droits et libertés de la personne*;
- Le *Code civil du Québec*;
- La *Loi sur la protection de la jeunesse*;
- La *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

### Et il est complémentaire à différentes politiques internes de la CSDN notamment :

- Politique relative à l'accès aux documents des organismes publics et à la protection des renseignements personnels;
- Politique relative à l'utilisation des technologies de l'information et des communications;
- Règlement relatif au code de conduite éthique du commissaire;
- Politique de communication;
- Politique relative à la gestion des contrats d'acquisition de biens, de services et des travaux de construction.

## Démarche

Depuis quelques années, à la Commission scolaire des Navigateurs, une réflexion s'est amorcée concernant la cohérence organisationnelle et la culture éthique. Madame Lyse Langlois, spécialiste en éthique organisationnelle de l'Université Laval, nous accompagne dans la démarche.

En 2012-2013, la Direction générale de la CSDN a exprimé sa volonté d'élaborer sa planification stratégique à l'interne avec ses employés.

Au printemps 2013, un comité éthique a été formé. Sous la responsabilité des Services des ressources humaines, les représentants de différentes instances ont poursuivi la réflexion en vue de l'élaboration du Cadre de référence en matière d'éthique découlant de nos valeurs organisationnelles.

Un an plus tard, une journée d'échanges et de consultations réunissait des participants de toutes les catégories d'emplois de la CSDN. L'élargissement de la représentativité a permis de consolider une liste de comportements attendus et d'autres plus à risque. Bien sûr, la liste des gestes souhaités n'est pas limitative; de nombreux autres comportements ont beaucoup d'importance pour bien remplir notre belle et grande mission.

Au printemps 2014, près de 1050 employés de notre vaste réseau nous indiquaient, par sondage, les divers degrés d'importance qu'ils accordaient aux comportements liés à nos valeurs organisationnelles.



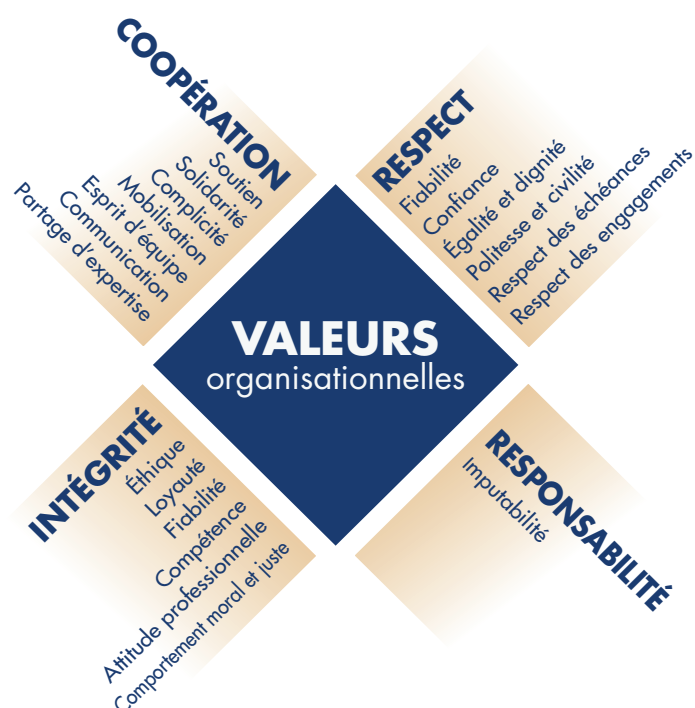
# BIEN ANCRÉ À NOTRE PLANIFICATION STRATÉGIQUE

## La mission

La commission scolaire a pour mission d'organiser, au bénéfice des personnes relevant de sa compétence, les services éducatifs prévus par la présente loi et par les régimes pédagogiques établis par le gouvernement.

La commission scolaire a également pour mission de promouvoir et valoriser l'éducation publique sur son territoire, de veiller à la qualité des services éducatifs et à la réussite des élèves en vue de l'atteinte d'un plus haut niveau de scolarisation et de qualification de la population et de contribuer, dans la mesure prévue par la loi, au développement social, culturel et économique de sa région.

## LES PRINCIPES DIRECTEURS ET LES VALEURS ORGANISATIONNELLES QUI SOUTIENNENT NOTRE MISSION ET NOTRE VISION



# LES QUATRE VALEURS PHARES QUI SOUTIENNENT NOTRE MISSION ET NOTRE VISION

Les comportements attendus dans le présent Cadre de référence en matière d'éthique se fondent sur quatre valeurs. L'ordre de présentation ne signifie pas qu'une valeur est plus importante que l'autre.

**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.

**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.

**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.

**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 DE NOTRE ÉQUIPAGE ET DES COMPORTEMENTS QUI PEUVENT CAUSER DES TEMPÊTES

## INTÉGRITÉ

### **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.
4. Savoir garder une distance professionnelle à tous les niveaux (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.
2. Discuter de renseignements personnels ou confidentiels dans des lieux inappropriés.
3. Dénigrer publiquement un collègue ou un élève.

## RESPONSABILITÉ

### **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.
2. Fermer les yeux devant des comportements inacceptables.
3. Ne pas respecter une décision par choix ou par manque d'intérêt.
4. Prendre des mesures généralisées pour des cas particuliers.



## COOPÉRATION

### **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.

## RESPECT

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

1. Respecter les normes et les règles de conduite.
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.
4. Profiter des points faibles des autres.

## **L'ÉQUIPE DE PILOTAGE**

- M<sup>me</sup> Esther Lemieux, directrice générale
- M. Denis Bourbeau, directeur des Services des ressources humaines et des communications et responsable du comité éthique
- M<sup>me</sup> Guylaine Giguère, secrétaire générale
- M. Jacques Faguy, membre du comité de la planification stratégique
- M. Stéphan Lacasse, président, Syndicat soutien scolaire
- M. Marc Bernier, président, Syndicat du Personnel Professionnel de l'Éducation Chaudière-Appalaches
- M. Éric Couture, secrétaire-trésorier, Syndicat de l'enseignement des Deux Rives
- M. André Paradis, représentant, AQCS, section locale des Navigateurs
- M. Éric Pouliot, représentant, AQPDE, section locale des Navigateurs
- M<sup>me</sup> Sonia Falardeau, membre du comité de la planification stratégique et rédactrice
- M. Marc Lepage, rédacteur

## **REMERCIEMENTS**

Aux personnes qui ont contribué à la rédaction des comportements attendus et à risque.

Aux personnes qui ont répondu au sondage nous permettant de prioriser ces comportements.







[csdn.qc.ca](http://csdn.qc.ca)

