



L'éthique et les valeurs au travail: code de conduite des employés de la CSDM

Adoption : Résolution 16 de la séance ordinaire du Conseil des commissaires du 22 février 2017	Modifications : Séance ordinaire du Conseil des commissaires du 22 novembre 2017
---	---

L'éthique et les valeurs au travail : code de conduite des employés de la CSDM

Mot de la Présidente et de la Direction générale	2
Présentation du code de conduite.....	3
La CSDM : un milieu de vie diversifié	3
Un code pour tous et en tout temps!.....	4
I. Code de conduite et énoncés de valeurs de la CSDM.....	6
Les valeurs communes et les comportements attendus	6
Les principes directeurs	8
Situations à risque	9
Les conflits d'intérêts et la confiance	9
Les cadeaux.....	10
Les médias sociaux : des frontières floues entre vie professionnelle et vie privée	11
L'utilisation du matériel de la CSDM (informatique et autre)	13
La protection des informations et données personnelles ou confidentielles	14
Les relations avec les autres.....	15
La tenue vestimentaire	17
II. L'éthique à la CSDM	18
Qu'est-ce que l'éthique?	18
Des balises pour agir en cas de problème	19
Des questions pour guider la réflexion – Réfléchir avant d'agir ou comment se poser les bonnes questions avant de poser une action.....	19
Le dialogue : un outil essentiel.....	19
III. Bibliographie.....	20
Politiques et lois	20
Références et documents consultés	20

Mot de la Présidente et de la Direction générale

Le code de conduite de la CSDM est le prolongement naturel de la démarche amorcée depuis 2010 ayant mené à la Déclaration de principes sur le civisme et l'éthique à la CSDM. Il lui ajoute des outils que chaque employé pourra mobiliser dans son travail, que ce soit dans les établissements ou au centre administratif. Ce code est conçu pour encourager la réflexion critique, propice au développement des valeurs morales et d'ouverture à l'autre, afin de contribuer au vivre-ensemble. Loin du livre de recettes, il incite plutôt les membres du personnel à la réflexion critique et éthique. En ce sens, le code n'offre pas de réponses toutes faites, mais propose les bases pour les construire, individuellement ou collectivement, et en fonction du contexte.

Une telle démarche implique de laisser place au doute. Comme le disait Aristote, « Le doute est le commencement de la sagesse ». Dans un milieu comme le nôtre, hétérogène et multiculturel, le dialogue est essentiel pour construire les réponses les plus adaptées, et les comportements les plus appropriés, sans toutefois jamais fournir de certitude. C'est à cette condition que la tolérance et, donc, le partage peuvent se développer.

Une chose est certaine, notre héritage humaniste et notre mission éducative renforcent notre volonté de miser sur des valeurs communes. Ces valeurs sont au cœur du code de conduite, qui seront utiles pour guider l'action, et encourager la réflexion. Tout cela passe par l'ouverture et le dialogue. Bref, l'éthique c'est l'affaire de tous. Mais c'est aussi une responsabilité partagée par tous les acteurs qui participent à l'environnement éducatif de la CSDM.

Mme Catherine Harel-Bourdon
Présidente de la CSDM

M. Robert Gendron
Directeur général de la CSDM

Présentation du code de conduite

La CSDM : un milieu de vie diversifié

Chef de file dans la gestion éducative, la Commission scolaire de Montréal (CSDM) est la plus grande commission scolaire du Québec. Elle couvre en effet un large territoire avec ses 191 établissements primaires, secondaires, de formation professionnelle et de formation aux adultes. La CSDM, c'est plus de 15 000 employés, dont près de 80 % travaillent directement auprès des élèves¹.

Tous ces employés, qu'ils travaillent dans les écoles, dans les centres de la CSDM ou au centre administratif, qu'ils soient enseignants, professionnels, cadres, employés de soutien administratif ou technique, employés de soutien manuel ou membres du personnel d'entretien, participent par leur travail et leur engagement à la réalisation de la mission de la CSDM, qui est notamment :

- d'organiser les services éducatifs;
- de promouvoir et de valoriser l'éducation publique;
- de veiller à la qualité des services éducatifs et à la réussite des élèves pour l'atteinte du plus haut niveau de scolarisation et de qualification;
- de contribuer au développement social, culturel et économique de sa région².

Pour réaliser sa mission, la CSDM et ses employés doivent faire preuve d'un comportement exemplaire, notamment dans la façon dont ils disposent des ressources éducatives et dans la gestion et l'attribution des contrats. La CSDM et ses employés doivent également faire preuve de transparence afin d'assurer la confiance du public quant à la saine gestion des fonds publics et à la qualité de ses services éducatifs.

D'autre part, les élèves qui fréquentent les établissements de la CSDM proviennent de divers milieux socio-économiques, mais on constate une forte provenance de milieux défavorisés³. Ils viennent de près de 170 pays et parlent plus de 180 langues maternelles. Plus de la moitié d'entre eux n'ont pas le français comme langue maternelle⁴. Cette diversité se retrouve également chez les membres du personnel de la CSDM, qui proviennent, eux aussi, de plusieurs communautés culturelles et linguistiques. Dans ce contexte de diversité culturelle et linguistique, aussi bien chez nos élèves et leur famille que chez nos employés, il est essentiel de favoriser le dialogue et de préserver un climat de confiance entre les employés et les divers partenaires de la CSDM, dont les parents et les différents organismes de la communauté.

Afin de maintenir la qualité d'un milieu de vie propice aux apprentissages des élèves, la CSDM a adopté une *Politique sur le civisme, l'éthique et le cybercivisme* (2014). Cette politique a été adoptée à la suite d'une vaste consultation sur les valeurs à favoriser à la CSDM afin de préserver un climat sain et de promouvoir le vivre ensemble. Tous les membres de la communauté éducative (élèves, personnel, parents, partenaires, élus) ont été invités à participer à cette consultation en 2010. Au cours de l'année 2016, de nouvelles consultations ont été menées auprès de tous les groupes d'employés (enseignants, professionnels, cadres,

¹ Données tirées du site internet de la CSDM : www.csdm.ca

² Article 207.1 tiré de la Loi sur l'instruction publique (LIP)

³ 42 % des élèves jeunes de la CSDM vivent dans un milieu à faible revenu (CSDM, *Plan stratégique de la CSDM 2012-2015*, 2012, p.7.)

⁴ Données tirées du Plan stratégique de la CSDM 2012-2015, p. 8.

employés de soutien administratif ou technique) dans le but d'élaborer le présent code de conduite. De façon générale, l'importance d'entretenir des relations saines avec les autres membres de la communauté éducative et la population en général est soulignée tant dans la politique que dans le présent code.

En résumé, pour aider ses employés à réaliser sa mission, tout en valorisant leur autonomie et leur jugement critique, la CSDM juge essentiel de se doter d'un code de conduite qui se veut un outil de réflexion et d'échange utile pour s'adapter aux différents défis présents dans le milieu scolaire montréalais.

Un code pour tous et en tout temps!

Le présent code est un outil qui s'inscrit dans le cadre de la *Politique sur le civisme, l'éthique et le cybercivisme*⁵. Il s'applique à tous les employés, syndiqués ou non syndiqués, y compris aux employés occasionnels et aux gestionnaires de tous les niveaux, en toute circonstance, en tout lieu, et ce, même lorsqu'il s'agit d'un espace virtuel⁶.

Il s'applique donc :

- à toutes les catégories d'employés,
- dans les décisions qui sont prises et les actions qui sont menées au travail;
- à toutes les relations des membres du personnel de la CSDM avec leurs collègues, les partenaires, les élèves, les parents, les bénévoles, etc.;
- à tous les lieux que chacun est susceptible de fréquenter dans le cadre de ses fonctions à la CSDM, qu'il s'agisse d'un lieu physique ou d'un espace virtuel (*cyberespace*).

Ce code se veut un prolongement de la *Déclaration de principes sur le civisme et l'éthique à la Commission scolaire de Montréal*. Ce n'est pas une liste de règles à suivre, mais un outil de réflexion qui vise la responsabilisation de tous les intervenants qui sont appelés à fréquenter les établissements scolaires de la CSDM. Il ne dicte pas les comportements à adopter, mais rappelle les grandes balises et les valeurs permettant de maintenir un environnement éducatif sain et respectueux pour tous. Bien sûr, tous les employés ou intervenants participant à la vie éducative de la CSDM ne sont pas tenus aux mêmes règles et responsabilités, selon leur statut. Connaître les valeurs et les principes de la CSDM, qui sont reconnus par toute la communauté éducative, est une façon de favoriser le vivre-ensemble dans nos milieux.

⁵ « Il est nécessaire d'intégrer les résultats de la réflexion dans des outils institutionnels [...] réaffirmer l'importance de la dimension humaine et d'un climat de travail sain [...] sensibiliser la communauté éducative en ce qui concerne tout particulièrement le civisme dans l'espace virtuel, notamment dans les relations entre le personnel et les élèves [...]. La politique engage la responsabilité de tous et de toutes, individuellement : à s'autocritiquer, à se remettre en question, à revoir ses façons de faire, à ajuster ses comportements, et à prendre connaissance des principes et des valeurs [...] pour guider la prise de décision dans les divers domaines et à se les approprier. » *Politique sur le civisme, l'éthique et le cybercivisme à la CSDM (P2014-2)*

⁶ *Politique sur le civisme, l'éthique et le cybercivisme à la CSDM (P2014-2)*

Objectif du code : prendre des décisions éclairées

Le présent code de conduite s'appuie sur les valeurs et les principes présentés dans la *Politique sur le civisme, l'éthique et le cybercivisme* pour les traduire en actions concrètes et illustrer de quelle façon ils peuvent être mobilisés lors de situations présentant un enjeu éthique⁷. L'intention du code est aussi de rappeler, comme en 2010, que l'éthique, c'est l'affaire de tous et que l'élève est au cœur de toutes les actions menées à la CSDM. À ce propos, la CSDM estime que le bien-être de l'élève est assuré par la réalisation de sa mission éducative et par le respect de ses valeurs.

Les valeurs et principes de la CSDM deviennent donc des balises permettant d'orienter la conduite et de guider la réflexion lors de la prise de décision : réfléchir aux conséquences d'une action sur les valeurs et le vivre ensemble avant de passer à l'action, c'est agir de façon responsable. Ces éléments sont essentiels pour préserver un climat sain et favorable aux apprentissages, ainsi que pour faciliter le dialogue entre les différents partenaires de la CSDM, aussi bien à l'externe qu'à l'interne.

En résumé, les objectifs du code sont d'aider tous les employés à agir de façon responsable en tenant compte des conséquences de leurs actions. Comment?

- En informant les employés, les fournisseurs, les bénévoles, les parents et les partenaires des valeurs et principes généraux qui doivent guider les actions à la CSDM.
- En fournissant des balises pour guider la réflexion et la décision face à certaines situations à risque.
- En fournissant des outils pour aider à la prise de décision éthique et favoriser le dialogue.

Ce code ne vise donc pas à établir la liste de tous les comportements permis ou interdits. Il ne cherche pas à remplacer la réflexion en codifiant toutes les situations. Conformément aux attentes de la CSDM envers ses employés, il vise à permettre à chacun de réfléchir et d'agir de manière éclairée et ajustée au contexte, notamment à la lumière des valeurs organisationnelles. Il veut également faire connaître les valeurs et les principes directeurs de l'organisation aux fournisseurs ainsi qu'à ses partenaires.

⁷ Un enjeu éthique est présent lorsqu'une ou plusieurs valeurs risquent de ne pas être respectées. Ces valeurs sont « en jeu » dans une situation et sont associées à des conséquences sur soi, autrui et l'environnement. Le dilemme éthique surgit lorsqu'une ou plusieurs valeurs ne seront pas respectées à la suite d'une décision qui doit être prise.

I. Code de conduite et énoncés de valeurs de la CSDM

Les valeurs communes et les comportements attendus

Prendre une décision réfléchie sur le plan éthique, c'est bien sûr considérer les politiques et les règles en vigueur. Mais c'est aussi considérer les valeurs communes et les conséquences de l'action sur soi, sur les autres (y compris les élèves) et sur l'organisation.

En ce sens, les valeurs communes et les grands principes de la CSDM servent d'éclairage pour guider les actions de tous les employés. Ils reflètent les attentes et les aspirations de la communauté éducative de la CSDM, tout comme les attentes de la CSDM envers ses employés; ils indiquent la manière dont la CSDM souhaite réaliser sa mission éducative et atteindre ses objectifs. Ces valeurs et ces principes visent un objectif commun en mettant l'élève au cœur de toutes les actions et guident les décisions, les gestes et la conduite au travail de tous les employés.

Ces principes, et les valeurs qui les sous-tendent sont au cœur de la mission et de la culture organisationnelle : ils contribuent à donner un sens aux actions de chacun des employés. Ces valeurs sont toutes d'égale importance, et sont toutes étroitement interreliées. Elles sont partagées par toute la communauté éducative et elles fondent les principes que l'on retrouve dans la déclaration de principes de la CSDM⁸.

Coopération et collaboration : la coopération et la collaboration impliquent un travail collectif vers un but commun, soit le soutien à la réussite éducative des élèves. La participation active et la communication entre les personnes qui font équipe sont essentielles à l'atteinte de cet objectif. La coopération et la collaboration appellent la solidarité, la confiance et la valorisation de l'apport de chacun.

Partager de bonnes pratiques, soutenir un nouveau collègue et être à l'écoute des autres sont des façons de favoriser la coopération et la collaboration.

La courtoisie et la politesse : la courtoisie et la politesse impliquent un comportement approprié, selon les règles de civilité établies. Ces règles, qui se traduisent en actes de civilité, sont des rituels qui

régularisent la vie en société. Elles favorisent le bon fonctionnement des relations des uns avec les autres, peu importe l'âge, le sexe, la religion, l'origine culturelle ethnique, l'orientation sexuelle ou la classe sociale.

Être courtois et poli, autant avec les élèves qu'avec les collègues, c'est la base de la qualité des relations. C'est contribuer à vivre dans un climat de travail de qualité. C'est aussi reconnaître la présence de l'autre et lui démontrer du respect.

⁸ Voir à cet effet le site intranet de la CSDM : <http://civisme.csdm.qc.ca/>

L'effort : la manifestation de l'effort évoque la mobilisation de toutes les ressources disponibles pour atteindre le but visé. Qu'il soit intellectuel ou physique, l'effort est un engagement envers la réussite ou dans le soutien qu'on apporte à quelqu'un pour réussir. L'effort se manifeste également par l'énergie déployée pour être un agent de changement dans son milieu.

Le manque d'engagement au travail et envers ses collègues nuit à la motivation de tous. Cela peut contribuer à mettre en jeu la crédibilité de l'école, et même de la CSDM. Pour le personnel d'une école, cela a un impact également sur l'engagement des élèves et sur leur motivation scolaire.

L'empathie : l'empathie est la capacité de se mettre à la place de l'autre, de le comprendre intuitivement, qu'il soit un élève, un membre du personnel, un parent ou un partenaire. Cette aptitude permet de ressentir les sentiments et les émotions de l'autre afin de s'ouvrir à sa réalité.

Faire preuve d'empathie, chercher à comprendre un point de vue différent et s'abstenir de juger l'opinion ou la personne, c'est mettre en place les conditions propices à l'entraide et la coopération.

L'ouverture d'esprit : la réponse aux différents besoins de chacun dans une perspective d'inclusion, d'intégration et d'accessibilité témoigne d'une ouverture d'esprit et d'une prise en compte de l'autre. Cette ouverture d'esprit permet d'accueillir les idées nouvelles et les différents points de vue.

Accueillir des idées nouvelles, c'est favoriser l'initiative et l'innovation, et donc l'amélioration des pratiques. Faire preuve d'ouverture d'esprit, c'est être ouvert à la diversité culturelle et linguistique, autant chez les élèves que chez les adultes. C'est également éviter de poser des jugements hâtifs, par exemple sur les pratiques parentales, ou sur les pratiques de ses collègues.

Le respect : le respect est exprimé par la prise en compte de l'autre, qu'il soit un élève, un employé, un parent ou un partenaire. Le respect signifie être à l'écoute des besoins exprimés par autrui. Le respect est également exprimé envers soi-même, comme personne. Il s'exprime aussi en matière d'environnement en favorisant les gestes écologiques et responsables.

Dénigrer, ignorer ou exclure une personne, c'est nuire à la bonne collaboration et lui manquer de respect, voire causer de la détresse psychologique. C'est aussi nuire au climat de travail et d'apprentissage en instaurant de la méfiance et de l'inconfort. À terme, cela peut nuire également à la réussite des élèves.

La responsabilité : la responsabilité est le devoir d'assumer pleinement son rôle dans l'organisation avec intégrité, transparence, rigueur, objectivité, vigilance et équité. Dans l'exercice de ses fonctions, une personne responsable respecte ses engagements d'une manière professionnelle. Une personne responsable respecte les normes, les valeurs et les principes mis de l'avant par son organisation tout en répondant de ses actes.

Respecter ses engagements envers ses collègues, les élèves ou la CSDM, c'est être responsable. Se désresponsabiliser, c'est transférer une surcharge de travail à ses collègues et briser la confiance des autres.

Les principes directeurs

Prendre soin de l'autre :

Nous sommes conscients de l'importance de prendre soin de l'autre, aussi bien des élèves, des parents, des employés que de nos partenaires, pour favoriser la réalisation de notre mission.

Prendre soin de l'autre, de l'élève, du parent, de l'employé et du partenaire, est un élément dont nous voulons assurer la prééminence dans la culture de notre organisation. L'instauration d'un climat sain, empreint de courtoisie et de confiance, améliore la qualité des services rendus et donne une impulsion à l'effort de chacun dans la réalisation de son rôle au sein de la CSDM.

Prendre soin de l'autre implique des échanges empreints de civilité dans toutes les interactions sociales, y compris dans les médias sociaux.

Favoriser les bonnes relations avec les autres, aller vers eux, les soutenir dans leurs tâches, c'est faire preuve de bienveillance, ce qui permet d'améliorer le climat de travail. Au contraire, exclure les autres, les dénigrer ou les ignorer sont des comportements qui contribuent à la détérioration de la qualité du climat de travail, à l'augmentation des conflits interpersonnels et à la formation de clans.

Être engagé envers sa communauté :

Nous sommes déterminés à contribuer au développement social, culturel et économique de la communauté montréalaise et à son identité.

Faire partie d'une communauté entraîne la nécessité de se doter de balises et de normes communes. En ce sens, chacun doit adopter des lignes directrices pour guider sa conduite personnelle afin de s'autoréguler. La CSDM est un acteur important dans sa communauté, notamment par sa participation à l'intégration des nouveaux arrivants, sa valorisation de la langue française et ses choix qui visent à réduire les inégalités sociales et à favoriser la réussite du plus grand nombre.

Participer activement à la vie de l'école, collaborer avec des organismes externes pour des projets et adopter un comportement inclusif avec tous les membres de la communauté éducative (partenaires, parents, organismes, etc.) : ce sont toutes des façons de démontrer l'intérêt porté par la CSDM et ses employés à la collaboration. Cela favorise la mobilisation de plusieurs acteurs autour de l'école et de la mission de la CSDM afin de mieux soutenir les élèves dans leur réussite scolaire.

Témoigner de sa loyauté envers l'institution :

Nous sommes fiers d'organiser les services éducatifs et de veiller à leur qualité dans le but de diplômé et de qualifier le plus grand nombre d'élèves selon les principes de justice et d'équité.

Le sentiment d'appartenance des employés de l'ensemble des établissements et des autres unités administratives à la CSDM est étroitement lié au principe de loyauté. S'identifier à la CSDM, en être un ambassadeur et en véhiculer les valeurs communes sont des éléments essentiels à la cohérence des actions.

La loyauté implique une coopération et une collaboration de tous pour réaliser la mission de la CSDM, soit de soutenir la réussite éducative de tous les élèves par une organisation des services éducatifs centrée sur leurs besoins.

De plus, le principe de loyauté envers l'institution permet d'alimenter l'image de marque de la CSDM : une institution publique, fière de la qualité des services qu'elle offre.

Adopter publiquement une attitude dénigrante envers l'institution de la CSDM génère de la démotivation et de la démobilisation auprès des autres employés de la CSDM, ce qui mine la crédibilité de l'organisation et peut nuire à la confiance du public envers non seulement les écoles de la CSDM, mais envers l'école publique montréalaise.

Situations à risque

Pour toute organisation, mais particulièrement pour les organisations publiques, certains enjeux sont par nature plus délicats et nécessitent des précautions supplémentaires. C'est le cas des questions liées aux conflits d'intérêts, aux cadeaux, aux médias sociaux, à l'utilisation du matériel, à la confidentialité, aux relations avec les autres, y compris son employeur, et à la tenue vestimentaire.

Les conflits d'intérêts et la confiance

Si les employés favorisent leurs intérêts personnels (ou ceux d'un ami ou d'un parent) plutôt que ceux liés à leur fonction et à la mission de la CSDM, ils se placent en conflit d'intérêts. L'apparence de conflit d'intérêts survient si, d'un point de vue extérieur, le comportement d'un employé semble indûment influencé par des intérêts autres que ceux de sa fonction et de la mission de la CSDM, que cela soit le cas ou non. En ce sens, le conflit d'intérêts (ou l'apparence de conflit d'intérêts) n'est pas nécessairement illégal, mais il est toujours à éviter compte tenu de son impact négatif sur la crédibilité de la CSDM. On peut s'inspirer à cet égard de ce que la LIP prévoit pour les commissaires, soit qu'ils doivent agir «...dans l'intérêt de la commission scolaire et de la population qu'elle dessert.⁹ »

Être responsable, c'est agir avec intégrité et éviter toutes les situations de conflits d'intérêts ou d'apparence de conflit.

⁹ Loi sur l'instruction publique (LIP), article : 177.1. « Les membres du conseil des commissaires doivent agir dans les limites des fonctions et pouvoirs qui leur sont conférés, avec soin, prudence et diligence comme le ferait en pareilles circonstances une personne raisonnable, avec honnêteté, loyauté et dans l'intérêt de la commission scolaire et de la population qu'elle dessert. »

Des questions pour guider la réflexion :

- Est-ce que, par mon comportement :
 - j'assure la confiance du public envers moi et envers mon organisation?
 - j'utilise les fonds publics à bon escient, dans le respect de la mission et des valeurs de la CSDM?
 - je fais preuve de neutralité?
- Est-ce que certaines personnes pourraient penser que je tire un profit personnel d'une situation ou que j'obtiens un avantage indu?
- Est-ce que je fais le maximum pour préserver mon indépendance vis-à-vis des intérêts opposés à ma fonction et la mission de la CSDM?

Se retrouver en conflit d'intérêts (qu'il soit réel ou apparent), c'est risquer de perdre la confiance du public envers la CSDM. Pour un employé, c'est aussi risquer de perdre la confiance de son employeur, ce qui peut avoir pour conséquence de compromettre son avenir professionnel au sein de la CSDM.

Les cadeaux

Selon les fonctions occupées, il est possible de recevoir des cadeaux comme marque d'appréciation du travail accompli. Il peut s'agir, par exemple, de biens, de services, d'avantages, de rabais, de ristournes, de marques d'hospitalité sous diverses formes (repas, billets de faveur, etc.) ou de remises. L'acceptation d'un cadeau peut cependant influencer ou sembler influencer sur les décisions d'un employé, le plaçant ainsi en situation de conflit d'intérêts ou d'apparence de conflit d'intérêts. Ces situations doivent être évitées en tout temps. Les employés impliqués dans la gestion des contrats ou qui sont en lien avec des fournisseurs ou des partenaires externes doivent être particulièrement prudents avant d'accepter un cadeau.

Les questions suivantes peuvent aider à déterminer si l'acceptation d'un cadeau est appropriée dans les circonstances :

- Suis-je à l'aise de montrer le cadeau à mes collègues, à mes supérieurs ou à la conseillère en éthique?
- Est-ce que le cadeau est d'une valeur symbolique ou modeste?
- Est-ce que le fait d'accepter le cadeau me rend redevable à la personne ou au groupe qui l'offre (donc vulnérable)? Rend-il mon école, mon service ou la CSDM redevable à cette personne ou à ce groupe?
- Quelle est l'intention de la personne, du groupe ou de l'organisation qui m'offre le cadeau? Est-ce que cela va au-delà d'un remerciement ou d'une marque de reconnaissance?

Certaines fonctions sont plus critiques : pour les employés impliqués dans la gestion des contrats (personnel du Bureau des approvisionnements, du Service des ressources matérielles et du Service des technologies de l'information), il semble difficile d'accepter un cadeau sans se placer en apparence de conflit d'intérêts.

La transparence et l'intégrité sont essentielles pour préserver la confiance envers un organisme public. La marge de manœuvre concernant l'acceptation des cadeaux est donc fortement réduite et varie selon le poste occupé, le type de cadeau reçu et l'intention derrière le cadeau.

- Si j'accepte le cadeau, donnerai-je l'impression de bénéficier d'un avantage indu ou d'avoir une relation privilégiée avec la personne ou son organisation? Est-ce que mon impartialité pourrait être remise en cause par mes collègues, mes supérieurs, les élèves, les parents ou le public?
- Est-ce que le fait d'accepter un cadeau peut créer une injustice ou un sentiment d'injustice vis-à-vis de mes autres collègues ou par rapport aux autres élèves qui en sont témoins?

Refuser un cadeau qui ne respecte pas ces critères, c'est respecter la saine gestion des fonds publics. C'est aussi favoriser la confiance du public envers la CSDM et agir de façon intègre.

Il est toujours possible de dire non à un cadeau, mais il est parfois délicat de le faire et certaines personnes se sentent mal à l'aise dans ces situations. Un simple mot de remerciement, accompagné d'une explication se référant au code de conduite, est la plupart du temps suffisant et approprié.

Dans certains cas, il peut être utile de préciser, à l'avance, que les cadeaux ne sont pas acceptés (ou à quelles conditions ils peuvent être acceptés). Cela peut être fait, par exemple, dans les premières communications échangées avec les fournisseurs et les soumissionnaires (appel d'offres, contrat, échange de courriels, etc.). Le partage équitable du cadeau pour en faire bénéficier les élèves ou la CSDM peut aussi parfois être une option à considérer.

Très répandue dans les écoles, la remise de cadeaux fait partie de la culture scolaire. C'est une marque d'appréciation et de gratitude, qui ne provoque généralement pas de conflit d'intérêts ou d'apparence de conflit d'intérêts. Par contre, l'acceptation d'un cadeau remis par un élève peut avoir des conséquences négatives. Par exemple, certains élèves qui n'ont pas les moyens d'en offrir un peuvent vivre un sentiment d'injustice. Ils peuvent se sentir obligés d'en donner un. Il serait alors préférable d'éviter d'ouvrir les cadeaux devant les autres élèves. Finalement, cela peut également influencer les rapports entre les parents et les membres de l'équipe-école en créant des attentes d'un côté comme de l'autre, voire compliquer des relations.

Les médias sociaux : des frontières floues entre vie professionnelle et vie privée

Les médias sociaux sont des outils de communication largement répandus et appréciés. Cependant, leur utilisation comporte de nombreux risques éthiques : « les interactions entre les individus et les groupes se font dans un espace virtuel public [...] où les barrières peuvent devenir floues et la frontière entre les "sphères personnelle et professionnelle" s'avère plus difficile à distinguer¹⁰. » L'atteinte d'un équilibre entre le droit à la liberté d'expression et le devoir de respecter la confidentialité de certains renseignements¹¹, d'agir avec loyauté envers la CSDM¹² et en conformité avec ses obligations déontologiques constitue un défi de taille. Une utilisation prudente des médias sociaux est donc essentielle

¹⁰ CONSEIL INTERPROFESSIONNEL DU QUÉBEC. « L'utilisation des médias sociaux : qu'en est-il de l'éthique professionnelle? » Conseil interprofessionnel du Québec, *La voix collective des 46 ordres professionnels* [en ligne], 22 juin 2015, <https://professions-quebec.org/actualites/utilisation-medias-sociaux-ethique-professionnelle/> (page consultée le 21 mars 2016).

¹¹ Par exemple, les informations et données financières de l'employeur, les renseignements personnels des employés ou des élèves.

¹² Le *Code civil du Québec* définit le contrat de travail par l'article 2085 comme : « Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur. »

pour assurer le respect des valeurs et des principes de la CSDM, de même que les différentes obligations déontologiques et légales de tous les employés. « [...] l'intégration des technologies modifie le rapport à l'autre; ainsi, porter une attention particulière aux comportements qu'on y adopte se révèle désormais nécessaire, notamment en ce qui concerne les liens entre le personnel de la CSDM et les élèves par l'intermédiaire des réseaux sociaux: dans une perspective où l'éthique représente un enjeu important en cette matière¹³. »

Les informations circulant sur vous ou les propos que vous affichez sur internet peuvent amener les parents et les autres membres de la communauté à perdre leur confiance envers vous, envers votre fonction, et envers la CSDM.

Sans le vouloir, vous pouvez offenser certaines personnes ou certains groupes par vos propos ou vos actions, ce qui peut rendre les relations de travail difficiles et avoir un impact négatif sur l'environnement scolaire.

Comme employés de la CSDM, mais encore plus pour les membres des équipes-école qui interagissent directement avec des élèves, il peut être délicat de publier certains articles ou propos sur les médias sociaux, ou permettre à des élèves d'avoir accès à vos informations personnelles.

En tout temps, lorsque vous êtes actifs dans les médias sociaux, une attitude prudente et respectueuse doit être adoptée, étant donné que :

- Ce que dit votre message pourrait porter préjudice à une personne ou à un groupe;
- Ce que vous publiez dans les médias sociaux peut être compris par autrui comme étant la position de la CSDM. Il est donc primordial que vous vous identifiiez et exprimiez de façon pertinente, respectueuse et constructive envers des personnes ou une entité. Les élèves et leurs parents, vos collègues et vos supérieurs, ainsi que les citoyens sont aussi présents dans le *cyberespace* et peuvent avoir accès, directement ou indirectement, à ce que vous y publiez. Il faut donc être vigilant dans la publication d'informations que vous ne voudriez pas, par exemple, donner volontairement à l'école, dans un lieu lié à l'école ou à la communauté;
- Comme employé de la CSDM, selon vos responsabilités et votre statut, votre obligation de loyauté nécessite une certaine retenue dans le propos tenu sur votre employeur, y compris dans le *cyberespace*. Elle est régie par l'article 2088 du *Code civil du Québec*¹⁴.

Seuls la présidence et le porte-parole de la CSDM peuvent s'exprimer au nom de la CSDM.

En milieu de travail, le courriel est un outil de communication permettant de travailler rapidement et efficacement. Par contre, il n'est pas indiqué de l'utiliser dans toutes les circonstances. Par exemple, il est fortement déconseillé pour régler des conflits ou pour émettre des opinions. De même, la fonction « répondre à tous » doit être utilisée avec modération.

(Voir à cet effet le code relatif à l'utilisation des technologies (code des TICS)

Exprimer ses opinions de manière respectueuse et appropriée, c'est contribuer à favoriser un climat de travail positif. C'est une question de respect.

¹³ Politique sur le civisme, l'éthique et le cybercivisme à la CSDM (P2014-2), p. 2.

¹⁴ Le contrat de travail de tout employé, cadre ou subalterne, syndiqué ou non, est régi par l'article 2088 du *Code civil du Québec* (C.C.Q.), qui prévoit que : « Le salarié, outre qu'il est tenu de faire son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail [...] ». Les questions concernant le contrat de travail doivent être transmises au Service de la gestion des personnes et du développement des compétences.

Avant de publier une information, d'envoyer un courriel ou d'accepter une invitation, demandez-vous :

- Est-ce que je serais à l'aise de tenir le même discours devant des collègues, des élèves, des parents, des membres de ma famille, mon employeur?
- Est-ce que mes propos pourraient porter préjudice à une personne ou à un groupe de personnes?
- Est-ce que par mon propos je respecte mon devoir de loyauté envers la CSDM, tel qu'il est stipulé par la loi (article 2088 du Code civil du Québec)?
- Suis-je un ambassadeur de la CSDM et est-ce que mon propos respecte les valeurs et les principes de la CSDM?
- Est-ce qu'accepter une demande d'amitié, par exemple de la part d'un élève ou d'un parent d'élève, pourrait nuire à mes relations professionnelles ou à ma réputation?

L'utilisation du matériel de la CSDM (informatique et autre)

La nature des activités de la CSDM exige une utilisation prudente et sécuritaire du matériel mis à la disposition des employés : l'élève est au cœur de toutes actions et il est une personne vulnérable dont la CSDM est responsable. La sécurité des élèves et la confidentialité des renseignements devraient donc guider en tout temps l'utilisation du matériel³⁵ de la CSDM, notamment le matériel informatique. Pourquoi? Parce que l'intégrité et la sécurité du système informatique garantissent l'intégrité et la sécurité des renseignements personnels et la sécurité des élèves. C'est aussi une façon de limiter les coûts de maintenance du réseau informatique de la CSDM.

La CSDM est un organisme public. De ce fait, la gestion du matériel mis à la disposition des employés se fait à partir de fonds publics. L'utilisation que chaque employé fait du matériel de la CSDM devrait refléter un souci de saine gestion des fonds publics : un usage indu de ce matériel, entre autres pour un usage autre que celui prévu dans le cadre du travail, entraîne des dépenses injustifiées de fonds publics.

Par exemple, les employés qui utilisent des véhicules de la CSDM doivent redoubler de prudence et de civisme dans leur conduite pour éviter des frais supplémentaires causés par des bris et pour contribuer à la bonne réputation de la CSDM.

Faire une mauvaise utilisation des fonds publics, c'est détourner de l'argent qui pourrait servir à soutenir la réussite et la persévérance scolaires des élèves.

Utiliser du matériel de la CSDM pour son usage personnel, que ce soit du papier pour imprimante, un véhicule ou des outils, c'est faire un usage indu des fonds publics. Cela peut nuire à la confiance des parents, des élèves ou des citoyens envers la CSDM et envers vous.

L'usage des outils informatiques est régi par le code des TICS et limite certaines utilisations des outils informatiques à des fins personnelles.

³⁵ Qu'il s'agisse d'un ordinateur, de fournitures de bureau, d'un véhicule, d'un local, ou de tout autre matériel fourni par la CSDM.

De plus, en lien avec le code des TICS, l'utilisation excessive de la bande passante (pour écouter la radio, par exemple) peut causer un ralentissement général du réseau Internet, ce qui a un effet négatif pour tous les employés et qui occasionne des coûts supplémentaires. Le partage des mots de passe permettant d'accéder à certains logiciels ou applications informatiques peut également causer des brèches dans la protection des informations confidentielles et du réseau Intranet de la CSDM. (Voir à cet effet le code des TICS¹⁶)

La protection des informations et données personnelles ou confidentielles

Travailler au sein de la CSDM, c'est être en contact constant avec des informations provenant de sources variées. C'est aussi être en contact avec des professionnels venant de différents milieux de travail. Plusieurs lois et règlements encadrent la communication et la production d'informations personnelles ou de données confidentielles, y compris les photos des élèves¹⁷. Dans ces conditions, il faut porter une attention particulière aux informations concernant, par exemple, le dossier particulier d'un élève ou aux informations privilégiées accessibles dans le cadre de ses fonctions.

En ce sens, certains membres du personnel de la CSDM, comme les psychoéducateurs, les psychologues, les avocats, et les autres membres d'un ordre professionnel, sont tenus de respecter certaines règles strictes en matière de confidentialité et de secret professionnel¹⁸. Mais la protection de ces informations concerne tous les employés, même ceux ne faisant pas partie d'un ordre professionnel. En effet, au-delà de ces obligations déontologiques, la protection des informations confidentielles auxquelles les employés ont accès dans le cadre de leur travail est régie par la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Les articles 59 et 62 stipulent que seules les personnes pour qui cela est nécessaire à l'exercice de leurs fonctions peuvent avoir accès aux renseignements personnels, et sauf exception, ces renseignements personnels ne peuvent pas être communiqués à des tiers sans le consentement de la personne concernée.¹⁹

Il incombe donc à tous les employés de respecter la confidentialité des renseignements personnels et des données confidentielles, et de faire preuve de retenue autant en ce qui concerne certains dossiers d'élèves qu'en ce qui a trait à d'autres employés, par exemple en évitant de rapporter des propos les concernant

Ne pas respecter le caractère confidentiel de certains dossiers ou propos peut porter préjudice à des élèves, à des collègues ou à des membres du personnel de la CSDM. Cela peut aussi nuire aux relations de travail.

Partager des informations confidentielles, volontairement ou non, c'est influencer l'opinion que les autres se font de la personne concernée.

La manière de partager de l'information et l'endroit où cela se fait comptent. Un exemple courant : les « discussions de couloir » peuvent être entendues par plusieurs personnes. Aimerez-vous que l'on parle de vous ou, par exemple, de votre enfant de cette façon alors que d'autres personnes peuvent entendre?

¹⁶ <http://sri.csdm.qc.ca/Politiquereg/Pol/P2014-1.pdf>

¹⁷ Par exemple, l'article 39 de la *Loi sur la protection de la jeunesse* prévoit que les professionnels ou toute personne qui « [...] a un motif raisonnable de croire que la sécurité ou le développement d'un enfant est considéré comme compromis [...] » doit le signaler.

¹⁸ Selon leur code de déontologie, les employés faisant partie d'un ordre professionnel ne peuvent pas divulguer les renseignements ou informations personnelles et confidentielles. Ils ne peuvent donc pas communiquer ces informations, et ce, même si cela pourrait être utile au travail d'autres intervenants.

¹⁹ Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, c. A-2.1)

(que ce soit en privé, en public ou dans le cyberspace). Ces pratiques sont à éviter, puisqu'elles peuvent porter inutilement préjudice à ces personnes et avoir un effet négatif sur le climat de travail.

Certains propos doivent donc être tenus secrets, des dossiers doivent être gardés sous clé et les commentaires sur les difficultés ou tout autre renseignement personnel d'un élève ou d'un collègue de travail doivent être divulgués et communiqués à d'autres uniquement si cela est nécessaire dans l'exercice de votre fonction. Dans ce cas, cela doit se faire à l'endroit et au moment appropriés, et ce, toujours de façon respectueuse.

Utiliser des informations confidentielles pour son bénéfice personnel, ou celui d'un ami, c'est se placer en conflit d'intérêts.

Afin d'assurer une protection maximale des renseignements personnels et confidentiels, vous pouvez répondre aux questions suivantes :

- Est-ce que l'information que je communique ou la façon dont je la communique :
 - o Peut en compromettre la confidentialité?
 - o Peut compromettre la sécurité des élèves, des membres du personnel ou du réseau informatique?
 - o Peut porter inutilement préjudice aux personnes concernées, à mon école ou à la CSDM (devoir de loyauté)?
 - o Est conforme aux obligations énoncées dans mon code de déontologie?
 - o Est conforme aux meilleures pratiques pour assurer la confidentialité?
 - o Est autorisée par la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*?

Les relations avec les autres

Les employés de la CSDM sont quotidiennement en interaction avec des élèves, des parents, d'autres employés de l'interne ou des personnes de l'extérieur de l'organisation. Afin de permettre un climat éducatif motivant aux élèves, de même que pour préserver de bonnes relations et un climat de travail harmonieux, ces échanges quotidiens ainsi que le langage utilisé doivent être empreints de civisme et de respect (voir à cet effet la *Politique sur le civisme, le cybercivisme et l'éthique*²⁰). Les pratiques de civilité et de civisme sont des comportements attendus de tous les employés²¹, autant entre eux qu'envers les élèves. Mais au-delà de cette obligation, il importe de souligner les conséquences que des relations de travail difficiles peuvent avoir sur les personnes, l'organisation et le climat de travail.

Agir avec respect et faire preuve d'ouverture d'esprit, c'est être un exemple pour les élèves et contribuer à la qualité de vie au travail.

²⁰ Politique sur le civisme, l'éthique et le cybercivisme à la CSDM (P2014-2)

²¹ « Les obligations de la personne salariée de respecter l'autorité patronale et d'agir avec civilité [...] ne font pas l'objet d'une disposition expresse de la loi, mais elles ont été développées par la doctrine et la jurisprudence. En vertu de son obligation de civilité, la personne salariée se doit de faire preuve d'une politesse appropriée au milieu de travail, de s'abstenir de susciter des conflits interpersonnels et de s'efforcer de maintenir des relations harmonieuses au travail. » *Prévention pour contrer le harcèlement et la violence au travail*, CSN (FEESP), octobre 2010, p.3.8.

D'une part, la qualité des relations qu'entretiennent les employés avec les autres projette une image de la CSDM : les employés représentent la CSDM et, en ce sens, ils se doivent d'adopter des comportements exemplaires dans leur relation avec les autres (membres du personnel, parents, entrepreneurs, membres d'organismes communautaires, etc.). Il s'agit de préserver l'image et la réputation de la CSDM.

D'autre part, faire preuve de politesse et de respect, c'est favoriser la collaboration avec les autres membres du personnel et de bonnes relations au travail. Le climat de travail dépend de cette collaboration et est en ce sens la responsabilité de tous. À l'inverse, avoir une attitude de fermeture, se tenir systématiquement en retrait de ses collègues, et médire sont des comportements qui contribuent à la détérioration du climat de travail (notamment en créant des clivages ou de l'exclusion entre les employés). Ces comportements peuvent provoquer une perte de motivation, un désengagement et, à terme, de la souffrance psychologique, voire de la détresse psychologique.

Il va de soi que toute forme de violence verbale ou physique est inacceptable : les paroles, comportements ou gestes agressifs sont proscrits en tout temps à la CSDM. Le harcèlement au travail²² et toute autre forme de violence sont également inacceptables, et ce, en tout temps et en tout lieu.

Si vous croyez être victime de violence ou de harcèlement, n'hésitez pas à communiquer avec votre supérieur immédiat, avec le Service de la gestion des personnes et du développement des compétences ou avec votre syndicat.

La CSDM est engagée envers la promotion d'un milieu de travail sain et sécuritaire.

Favoriser de bonnes relations, c'est aussi favoriser la saine gestion des fonds publics. En effet, travailler en collaboration et en coopération, c'est éviter le dédoublement, c'est faire circuler l'information pertinente, aussi bien à l'externe qu'à l'interne. Cela permet de connaître et de faire connaître autant les meilleures pratiques de gestion que les meilleures pratiques éducatives. Maintenir de bonnes relations, autant avec le personnel cadre qu'avec les professionnels, les enseignants, les employés de soutien administratif ou technique, de soutien manuel et les membres du personnel d'entretien permet également de préserver un bon climat de travail et de maintenir la confiance de tous à notre égard. En somme, il s'agit de favoriser la qualité de vie au travail pour tous. La pluralité culturelle et linguistique qui caractérise les milieux de travail à la CSDM permet d'enrichir les relations à condition que le dialogue interculturel soit ouvert et possible. Certaines pratiques favorisent ce dialogue, alors que d'autres le rendent difficile.

Faire preuve de coopération et de collaboration, c'est vivre et travailler ensemble. C'est être capable de réduire les tensions qui peuvent naître dans un contexte de diversité linguistique et religieuse, par la pratique du dialogue. Cela favorise un climat de travail sain et motivant.

De la même façon, dans un contexte pluriethnique, l'usage d'une langue commune, en l'occurrence le français, est essentiel pour favoriser la confiance, la collaboration et le dialogue. Parler une langue différente en présence d'autres personnes qui ne la comprennent pas peut générer un malaise et un sentiment d'exclusion. Sans interdire ou exclure cette pratique, il faut cependant être vigilant quant à ses répercussions sur les autres. C'est une question de respect.

²²«Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique», art. 81.19 de la *Loi sur les normes du travail* (voir à cet effet les articles 81.18 à 81.20 sur le harcèlement psychologique).

La tenue vestimentaire

La tenue vestimentaire est souvent perçue comme une façon d'exprimer sa créativité et sa liberté d'expression. C'est aussi un symbole et un véhicule de communication. Par contre, dans un milieu de travail, les vêtements peuvent être associés à l'image professionnelle que l'individu projette et, de ce fait, à l'image de la CSDM. La CSDM ne souhaite pas établir de balises précises en lien avec le code vestimentaire, mais il est de la responsabilité de chaque employé d'exercer son jugement critique quant à ses choix vestimentaires et aux messages qu'il transmet.

Voici des exemples de questions qui peuvent vous aider à porter un jugement sur votre tenue vestimentaire : est-ce que mon choix vestimentaire :

- est porteur d'un message haineux?
- me permet d'effectuer mon travail de façon sécuritaire (par exemple, le port de sandales non fermées peut empêcher de se déplacer rapidement)?
- pourrait sembler inapproprié à des personnes provenant de l'extérieur de l'école?
- projette une image professionnelle (propreté, décence, etc.) et permet de garder la confiance des autres envers moi et envers mon organisation?
- montre l'exemple aux élèves et respecte leur code vestimentaire, tel qu'il est spécifié dans le code de vie de l'école?

Il est à noter que le présent code ne remplace aucune des règles, politiques, conventions collectives et lois, ni aucun des codes de déontologie qui régissent les comportements et attitudes des employés de la CSDM. Les manquements aux règles, politiques, conventions et lois ainsi que les sanctions qui s'appliquent relèvent du droit de gestion de l'institution.

II. L'éthique à la CSDM

Qu'est-ce que l'éthique?

L'éthique consiste en une réflexion critique sur les comportements, les valeurs et les normes que se donnent les membres d'une société ou d'un groupe pour guider et réguler leurs actions²³. Comme le souligne le programme de formation *Éthique et culture religieuse*, cette réflexion éthique est indispensable pour faire des choix judicieux. Tout en exprimant l'autonomie de l'individu et sa capacité d'exercer un jugement critique, ces choix sont susceptibles de contribuer au maintien d'un vivre-ensemble harmonieux, particulièrement dans une société pluraliste comme la nôtre. En cela, elle repose sur une pratique efficace du dialogue, en limitant les obstacles qui pourraient l'entraver.

En pratique, la réflexion vise à prendre des décisions dans le plus grand respect possible des différents acteurs et parties impliqués. Elle porte ainsi sur des actions et décisions concrètes, dans un contexte parfois difficile et complexe, en tenant compte des valeurs, des normes et des conséquences. Le présent code vise à favoriser ce questionnement et l'actualisation des valeurs et principes de la CSDM. Pour ce faire, des outils et des balises pour soutenir la réflexion éthique sont proposés. Devant des préoccupations, enjeux ou dilemmes éthiques, la CSDM estime que chacun doit savoir se poser les bonnes questions afin de déterminer la meilleure conduite à tenir dans les circonstances.

Une **préoccupation éthique**, c'est une situation qui provoque un inconfort, un malaise, une incertitude quant aux conséquences et aux valeurs liées à notre action ou à notre décision. Elle indique souvent la présence d'un enjeu ou d'un dilemme éthique.

Un **enjeu éthique**, c'est une situation où une ou plusieurs valeurs *risquent* de ne pas être respectées.

Le **dilemme éthique** surgit lorsqu'une ou plusieurs valeurs ne *seront pas* respectées à la suite d'une décision qui doit être prise.

Dans ces situations, les membres du personnel sont invités à en parler ouvertement avec leur supérieur immédiat afin de trouver des pistes de solutions ou à en parler directement avec les personnes concernées.

²³ Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. « Éthique et culture religieuse », *Programme de formation de l'école québécoise*, 2012.

Des balises pour agir en cas de problème

À la CSDM, comme dans la plupart des organisations, il existe des règles, des politiques et des lois qui indiquent clairement la conduite à adopter pour un grand éventail de situations. Par contre, il est impossible de normaliser et de prévoir toutes les situations. De plus, certaines règles peuvent avoir perdu leur sens avec le temps ou peuvent être particulièrement difficiles à appliquer. En somme, l'éthique est utile lorsque :

- Il n'y a pas de règles, de politiques, de lois ou de balises claires applicables à la situation;
- La règle de même que les lois et directives associées existent, mais elles n'indiquent rien sur la conduite à tenir.
- La règle de même que les lois et directives associées existent, mais elles entrent en conflit les unes avec les autres, ou encore leur application stricte causerait des préjudices inutiles ou inacceptables compte tenu de la mission de la CSDM.
- Il s'agit d'une zone grise ou d'une situation nouvelle où aucun comportement n'est prescrit.

Des questions pour guider la réflexion – Réfléchir avant d'agir ou comment se poser les bonnes questions avant de poser une action

Dans de telles situations qui sont source de préoccupations, d'enjeux ou de dilemmes éthiques, chaque employé doit être en mesure d'effectuer une analyse juste de la situation et d'agir selon son jugement, à la lumière des valeurs de la CSDM. Les questions suivantes peuvent soutenir une décision éclairée, adaptée à la situation et au contexte :

- Est-ce que je serais à l'aise de présenter ma décision et les **motifs** de mon action devant une classe d'élèves? Devant un comité de révision? Devant mes collègues et mon supérieur? Devant les citoyens?
- Est-ce que ma décision pourrait être perçue comme **favorisant** une personne au détriment d'une autre? Est-ce que ma décision me place en conflit d'intérêts ou en apparence de **conflit d'intérêts**?
- Est-ce que ma décision peut porter inutilement **préjudice** à certaines personnes de mon organisation ou à des groupes concernés? Est-ce que ma décision semblerait juste devant un jury impartial?
- Est-ce que ma décision permet de maintenir la **confiance** des employés, du public, des élèves, des parents ou des citoyens à mon endroit et à celui de la CSDM?
- Est-ce que ma décision met en péril une ou plusieurs **valeurs** de la CSDM?
Est-ce que ma décision respecte les exigences imposées aux **élèves** dans leur code de vie ?

Le dialogue : un outil essentiel

Pratiquer le dialogue à l'aide de ces questions permet d'élaborer un point de vue étayé et de favoriser des décisions partagées et partageables. C'est en ce sens que le code de conduite constitue un outil de choix pour réfléchir collectivement à des situations délicates. Des réponses telles que « tout le monde le fait, pourquoi pas moi? », ou encore « on l'a toujours fait de cette manière, pourquoi changerait-on maintenant? » sont souvent le signe qu'une réflexion plus approfondie est nécessaire avant d'agir. Lorsqu'une telle réflexion semble nécessaire, une grille d'aide à la décision éthique peut être fournie par la conseillère en éthique et en déontologie.

III. Bibliographie

Politiques et lois

Code civil du Québec, RLRQ c. CCQ-1991.

Loi sur l'instruction publique, RLRQ c. I-13.3.

Le code des TICS <http://sri.csdm.qc.ca/Politiqueregl/Pol/P2014-1.pdf>

Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, RLRQ c. A-2.1.

Loi sur la protection de la jeunesse, RLRQ c P-34.1.

Loi sur les normes du travail, RLRQ c. N-1.1.

Références et documents consultés

Conseil interprofessionnel du Québec. « L'utilisation des médias sociaux : qu'en est-il de l'éthique professionnelle? » La voix collective des 46 ordres professionnels [en ligne], 22 juin 2015.

Commission scolaire de Montréal. *Plan stratégique de la CSDM 2012-2015*, 2012.

CSN (FEESP). *Prévention pour contrer le harcèlement et la violence au travail*, octobre 2010.

Hydro-Québec. *Code de conduite. L'éthique au cœur de nos décisions*, 2012.

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. « Éthique et culture religieuse », *Programme de formation de l'école québécoise*, 2012.

Site internet de la CSDM : csdm.ca, civisme.csdm.qc.ca

Société des alcools du Québec. *Code d'éthique et de conduite des employés*, 2013.

Société des transports de Montréal. *Code d'éthique STM*, mai 2011.

Ville de Montréal. *Code de conduite des employés de la ville de Montréal*, 2012.