

CODE D'ÉTHIQUE APPLICABLE AUX MEMBRES DU PERSONNEL ET À TOUTE PERSONNE APPELÉE À ŒUVRER AUPRÈS D'ÉLÈVES MINEURS OU HANDICAPÉS OU À ÊTRE EN CONTACT AVEC EUX

Centre de services scolaire Marie-Victorin

Entrée en vigueur : 15/04/2025

Résolution d'adoption par le Conseil d'administration n° 52-CA-2024-2025

Service responsable : Service des ressources humaines

Date prévue de révision : Juin 2026

*Centre
de services scolaire
Marie-Victorin*

Québec 

Table des matières

TABLE DES MATIÈRES	1
PRÉAMBULE	3
CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE	4
OBJECTIFS	5
CHAMP D'APPLICATION.....	5
DÉFINITIONS	5
PRINCIPES	6
PRATIQUES ET CONDUITES ATTENDUES	7
1. RESPECT, CIVILITÉ ET BIENVEILLANCE	7
2. JUSTICE, ÉQUITÉ ET NEUTRALITÉ	7
3. POSTURE PROFESSIONNELLE.....	8
DISTANCIATION	8
LANGUE	8
TENUE VESTIMENTAIRE ET APPARENCE.....	8
DROGUE ET ALCOOL.....	9
4. SÉCURITÉ, SANTÉ et bien-être	9
5. DISCRÉTION, CONFIDENTIALITÉ ET PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS....	10
6. INTÉGRITÉ, PROBITÉ ET TRANSPARENCE.....	10
UTILISATION ET GESTION DES BIENS ET DES RESSOURCES	10
CONFLIT D'INTÉRÊTS ET GRATIFICATIONS.....	11
7. PROFESSIONNALISME, COMPÉTENCE ET ENGAGEMENT.....	11
8. LOYAUTÉ ET DEVOIR DE RÉSERVE	11
SIGNALEMENT	12
MANQUEMENT AU CODE D'ÉTHIQUE	12
MODALITÉS DE SIGNALEMENT D'UN MANQUEMENT AU CODE D'ÉTHIQUE.....	12
DIFFUSION ET APPLICATION.....	13
SANCTION	14
ÉVALUATION ET MISE À JOUR	14
ENTRÉE EN VIGUEUR	14

Préambule

Conformément à l'article 258.0.1 de la *Loi sur l'instruction publique*, le Centre de services scolaire Marie-Victorin (CSSMV) adopte ce code d'éthique pour établir les principes et les pratiques attendues de son personnel et de toute personne œuvrant auprès d'élèves mineurs ou handicapés. Ce code s'inscrit dans la vision du CSSMV de développer le plein potentiel des élèves dans un environnement inclusif et stimulant, et repose sur les valeurs de courage, d'engagement, de collaboration, d'innovation et de cohérence. Ces valeurs soutiennent non seulement notre vision éducative, mais aussi les décisions et les gestes posés au quotidien par chacun d'entre nous.

Ce code d'éthique vise à promouvoir un environnement sécuritaire, respectueux et bienveillant, en définissant les pratiques et conduites attendues. Bien que ce code soit une obligation légale en termes de comportements envers les élèves, le CSSMV juge que ces principes sont tout aussi importants en termes de relations entre membres du personnel. Il est essentiel que chaque membre du personnel et toute personne en contact avec les élèves adhèrent à ces principes pour garantir la sécurité et le bien-être des élèves. Nous encourageons une approche basée sur la compréhension mutuelle, le respect et la coopération, afin de créer un climat de confiance et de soutien.

Les pratiques et conduites décrites dans ce code d'éthique sont destinées à servir de guide général et ne couvrent pas toutes les situations possibles. Elles doivent être interprétées de manière large et libérale, et chaque membre du personnel ou toute personne œuvrant auprès d'élèves mineurs ou handicapés est responsable de maintenir des comportements appropriés et professionnels, même dans des circonstances non spécifiquement mentionnées.

Cadre légal et réglementaire

Le code d'éthique s'applique en conformité avec le cadre légal et réglementaire en vigueur, notamment :

- la Charte canadienne des droits et libertés, la Loi constitutionnelle de 1982, l'annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (Royaume-Uni), 1982, c. 11;
- la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, chapitre C-12);
- la Charte de la langue française (RLRQ, chapitre C-11);
- le Code civil du Québec (RLRQ, chapitre CCQ-1991);
- la Loi sur la laïcité de l'État (RLRQ, chapitre L-0.3);
- la Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État et visant notamment à encadrer les demandes d'accommodements pour un motif religieux dans certains organismes (RLRQ, chapitre R26.2.01);
- la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3);
- la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1);
- la Loi sur les contrats des organismes publics (RLRQ, chapitre C-65.1);
- la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1);
- la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, chapitre S-2.1);
- la Loi sur la protection de la jeunesse (RLRQ, chapitre P-34.1);
- la Loi concernant la lutte contre la corruption (RLRQ, chapitre L-6.1);
- la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics (RLRQ, chapitre D-11.1);
- les conventions collectives applicables;
- les règles de déontologie applicables.

Objectifs

Le code d'éthique poursuit quatre objectifs principaux :

- Offrir un cadre de référence pour les pratiques et conduites attendues de tous les membres du personnel du CSSMV et de toute personne œuvrant auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou en contact avec eux ;
- Constituer un outil de réflexion et de responsabilisation, favorisant le jugement critique et la prise de décision éclairée, propice au développement de valeurs morales et d'une éthique professionnelle;
- Promouvoir des relations harmonieuses entre les membres du personnel, en encourageant la collaboration, le respect mutuel et la bienveillance dans toutes les interactions professionnelles;
- Établir et cultiver un lien de confiance entre les élèves, les parents, la communauté éducative et le public en général envers le CSSMV, ses établissements et le système éducatif.

Champ d'application

Le code d'éthique s'applique à tout membre du personnel du CSSMV et à toute personne appelée à y œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux. Il régit également les relations entre les membres du personnel, en veillant à ce que les interactions soient empreintes de respect, de civilité et de professionnalisme.

Définitions

Membre du personnel

Tout membre du personnel de soutien, du personnel d'encadrement, du personnel professionnel, du personnel enseignant et toute autre personne à l'emploi du CSSMV, incluant les hors-cadre.

Personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux

Toute personne qui n'est pas un membre du personnel du CSSMV, mais qui est appelée à y œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux à titre, et de façon non limitative, de stagiaire, de superviseur de stage, de bénévole (incluant un parent qui exerce ce rôle), d'entraîneur, de responsable d'activités parascolaires ou toute autre personne offrant des services en vertu d'une entente ou d'un contrat.

Élève mineur

Tout élève âgé de moins de 18 ans inscrit dans un établissement d'enseignement, dans un centre de formation professionnelle ou dans un centre d'éducation des adultes ou tout enfant du même âge qui reçoit à la maison un enseignement approprié et qui reçoit des services dispensés par le CSSMV.

Élève handicapé

Tout élève reconnu handicapé au sens de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (RLRQ, chapitre E-20.1) inscrit dans un établissement d'enseignement, dans un centre de formation professionnelle ou dans un centre d'éducation des adultes ou tout enfant reconnu au même titre qui reçoit à la maison un enseignement approprié et qui reçoit des services dispensés par le CSSMV.

Règles de conduite

Code de vie, règles de fonctionnement ou tout autre encadrement de cette nature proposé par la direction de l'établissement et approuvé par le conseil d'établissement.

Principes

Le code d'éthique repose sur les principes suivants, qui orientent les actions et décisions de chacun :

Respect des droits individuels : Chaque élève, membre du personnel, ou toute personne œuvrant auprès d'élèves mineurs ou handicapés a droit à la sûreté, à l'intégrité, à la liberté, à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation, ainsi qu'au respect de sa vie privée.

Promotion des droits et libertés : Le milieu scolaire protège et promeut les droits et libertés fondamentaux garantis par les chartes des droits et libertés, en veillant à ce qu'ils s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques de la société québécoise, de l'égalité entre les hommes et les femmes, de la laïcité de l'État, et de l'importance accordée à la protection du français, langue commune.

Égalité des chances : Chaque élève a droit à des services éducatifs de qualité qui favorisent son développement intégral, sa réussite et son insertion sociale et professionnelle.

Environnement sain et sécuritaire : Toute personne doit pouvoir évoluer dans un milieu de vie sain, sécuritaire, stimulant, propice aux apprentissages, aux accomplissements et à l'atteinte du plein potentiel de chacun.

Tolérance zéro envers la violence : Aucune forme de violence, d'intimidation ou de harcèlement n'est tolérée en contexte scolaire et doit être dénoncée avec fermeté.

Modèle de conduite : Les adultes en milieu scolaire sont des modèles inspirants pour les élèves, et leur conduite doit refléter des valeurs positives et atteindre des standards d'exemplarité.

Vision de la réussite éducative : Le milieu scolaire porte une vision de la réussite éducative qui prend en compte le potentiel, les besoins, les différences et les aspirations des élèves, incarnée dans des valeurs d'égalité, d'équité et de justice sociale.

Pratiques et conduites attendues

1. RESPECT, CIVILITÉ ET BIENVEILLANCE

- 1.1 Toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux, est invitée à adopter en tout temps une attitude respectueuse, empreinte de civilité, de politesse et de courtoisie. Cela s'applique autant dans les échanges avec les élèves, les parents, les collègues que toute autre personne rencontrée dans le cadre de ses fonctions — que ce soit à l'oral ou à l'écrit. En agissant ainsi, nous contribuons à créer un environnement d'apprentissage et un climat de travail de qualité et épanouissant. Ce même esprit de respect s'applique aussi lorsqu'il s'agit d'exprimer une divergence d'opinion ou un désaccord à l'égard d'un collègue ou d'une décision du CSSMV.
- 1.2 Chacun est encouragé à faire preuve de considération, d'empathie et de bienveillance. En misant sur des relations positives, sur l'écoute et sur le dialogue pour résoudre les différends, nous favorisons un climat de collaboration harmonieux et respectueux.
- 1.3 Dans ce même esprit, chacun veille au respect des règles de conduite de l'établissement et contribue activement à en faire la promotion, en valorisant les comportements civiques et responsables.

2. JUSTICE, ÉQUITÉ ET NEUTRALITÉ

- 2.1 Toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux, est invitée à adopter une conduite juste et équitable, en tenant compte des besoins et des différences de chacun. Ce principe s'applique également dans les relations entre collègues, dans un esprit de respect mutuel et d'équité.
- 2.2 Les services offerts doivent l'être sans discrimination, exclusion ou préférence, notamment en lien avec la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge (sauf disposition prévue par la loi), la religion, les convictions politiques, la langue, la condition sociale, l'origine ethnique ou nationale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Cette approche inclusive s'étend également aux relations entre les membres du personnel.
- 2.3 Dans l'exercice de ses fonctions, chacun est tenu de respecter les principes de la laïcité de l'État, soit la séparation de l'État et des religions, la neutralité religieuse de l'État, l'égalité de tous ainsi que les libertés de conscience et de religion.

- 2.4 Par souci de neutralité et de respect de la diversité des convictions, il est attendu que chacun évite de promouvoir ses croyances personnelles, politiques ou religieuses, et aborde ces questions avec prudence et objectivité, notamment en présence d'élèves.

3. POSTURE PROFESSIONNELLE

- 3.1 Toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux, est invitée à adopter en tout temps une posture professionnelle, fondée sur le respect, la retenue et le bon jugement. En agissant ainsi, nous contribuons collectivement à un environnement sain, propice à l'apprentissage et à la collaboration
- 3.2 Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux doit s'abstenir d'occuper des fonctions ou d'exercer des activités qui sont incompatibles avec celles dont il ou elle a la charge au sein du CSSMV. Cela permet de garantir que les responsabilités professionnelles sont exercées de manière efficace et sans conflit d'intérêts.

DISTANCIATION

- 3.3 Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux doit maintenir, en raison de sa position d'autorité, une distance professionnelle avec tout élève, même à l'extérieur des heures de classe. À cet égard, il est important d'éviter :
- l'établissement de liens autres que professionnels avec l'élève (relation d'amitié, d'intimité ou amoureuse);
 - toute situation susceptible de créer de l'ambiguïté dans les rapports avec l'élève (refuser toute invitation ou participation à une activité ou à un événement à l'extérieur du cadre scolaire);
 - toute communication avec un élève par le biais des réseaux sociaux à l'extérieur du cadre scolaire.

LANGUE

- 3.4 Toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux, est invitée à utiliser le français dans ses communications professionnelles, dans le respect de la Charte de la langue française. Le français constitue notre langue commune et celle de l'enseignement.
- 3.5 Dans cet esprit, chacun est encouragé à valoriser la langue française, tant à l'oral qu'à l'écrit, dans ses échanges avec les élèves, les parents, les collègues et toutes les personnes rencontrées dans le cadre de ses fonctions.

TENUE VESTIMENTAIRE ET APPARENCE

- 3.6 Toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux, est invitée à adopter une tenue vestimentaire appropriée au contexte éducatif, en accord avec les règles de conduite de l'établissement, le cas échéant. L'apparence et les choix vestimentaires doivent faire l'objet d'un bon jugement, en tenant compte des messages qu'ils peuvent transmettre. Ce principe s'applique tant en présence, lors d'activités extérieures, qu'en formation à distance.
- 3.7 Dans un souci de cohérence avec son rôle de modèle, chacun est encouragé à faire preuve de discernement dans son utilisation des réseaux sociaux. Cela inclut une réflexion sur les

contenus partagés (photos, vidéos, commentaires, etc.) et les paramètres de confidentialité, afin de préserver une image professionnelle.

DROGUE ET ALCOOL

- 3.8 Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux, doit s'abstenir de consommer, de fournir ou de servir de l'alcool, des drogues (licites ou illicites) ou toute autre substance pouvant altérer le jugement ou compromettre la sécurité, que ce soit sur les lieux de travail ou dans l'exercice de ses fonctions à l'extérieur. Une exception peut être faite dans le cas d'événements où la consommation d'alcool est expressément autorisée par le CSSMV, comme certaines réceptions.
- 3.9 Il est attendu que personne ne soit présent sur les lieux de travail, en fonction ou en présence d'élèves, si ses facultés sont affaiblies par l'alcool, une drogue ou toute autre substance pouvant nuire à son jugement ou à l'exécution sécuritaire de son travail.

4. SÉCURITÉ, SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

- 4.1 Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux, est appelée à faire preuve de prudence et à adopter des comportements favorisant sa propre sécurité et sa santé, ainsi que celles des autres, en particulier des élèves.
- 4.2 Les comportements et attitudes exempts de toute forme de violence verbale ou physique sont essentiels à la création d'un milieu éducatif sain. Sont notamment proscrits :
 - les paroles, comportements et gestes agressifs;
 - les menaces verbales, écrites ou physiques;
 - l'utilisation d'un ton de voix agressif (crier, hurler, etc.);
 - l'utilisation d'un langage dégradant, raciste, sexiste ou inapproprié;
 - les paroles, gestes et comportements à caractère sexuel;
 - toute forme d'intimidation ou de harcèlement;
 - le fait d'ignorer de tels comportements ou de ne pas intervenir lorsqu'une situation le requiert.
- 4.3 Une intervention physique auprès d'un élève ne peut être envisagée qu'en dernier recours, dans une situation d'urgence où la sécurité immédiate de l'élève ou d'autrui est en jeu. Lorsqu'une mesure contraignante doit être utilisée et peut être planifiée, elle doit être encadrée par un protocole conforme au Cadre de référence sur les mesures de contrôle en milieu scolaire et déclarée sans délai à la direction de l'établissement.
- 4.4 Il est attendu de toute personne œuvrant auprès des élèves doit être attentif aux signes de détresse lorsqu'un élève ou un membre du personnel se confie à lui ou à elle, et le dirige au besoin vers la ressource appropriée, notamment le Directeur de la protection de la jeunesse (DPJ).
- 4.5 Chacun est invité à contribuer activement à la mise en œuvre du plan de lutte contre l'intimidation et la violence, et à veiller à ce qu'aucun élève de l'établissement ne soit victime de tels comportements.
- 4.6 Toute personne qui, dans l'exercice de ses fonctions, a un motif raisonnable de croire qu'un enseignant a commis une faute grave à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou un acte dérogatoire à l'honneur ou à la dignité de la fonction enseignante mettant en

cause un comportement pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves¹ doit signaler sans délai la situation au ministre.

5. DISCRÉTION, CONFIDENTIALITÉ ET PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

- 5.1 Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux, est tenue de faire preuve de discréption, de prudence et de discernement dans le traitement de toute information confidentielle à laquelle elle a accès dans le cadre de ses fonctions, y compris les confidences reçues. Le respect de la vie privée des élèves, des parents et des collègues est essentiel à la création d'un climat de confiance.
- 5.2 Seuls les renseignements personnels nécessaires à l'exercice des fonctions doivent être consultés ou utilisés. Toute communication de ces renseignements doit se faire dans le respect des lois en vigueur, de manière sécuritaire, appropriée et avec égards, afin d'éviter de causer un préjudice à la personne concernée.
- 5.3 Le droit à l'image doit être respecté. Avant toute prise ou diffusion de photo, de vidéo ou de capture d'écran, le consentement du parent ou du tuteur de l'élève mineur (ou de l'élève majeur, le cas échéant) doit être obtenu. Ces usages doivent toujours s'inscrire dans le cadre de la mission éducative du CSSMV.

6. INTÉGRITÉ, PROBITÉ ET TRANSPARENCE

- 6.1 Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux doit agir avec intégrité, bonne foi et transparence, afin de préserver la confiance des parents et du public envers le CSSMV et le système éducatif.

UTILISATION ET GESTION DES BIENS ET DES RESSOURCES

- 6.2 Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux doit contribuer dans l'exercice de ses fonctions à une saine gestion des fonds publics.
- 6.3 Les ressources éducatives, matérielles et technologiques mises à disposition doivent être utilisées de manière éthique, sécuritaire et responsable. L'usage à des fins personnelles ou par un tiers devrait faire l'objet d'une autorisation préalable. Ce devoir implique d'agir en citoyen éthique à l'ère du numérique, en adoptant une posture critique, éclairée et respectueuse, en cohérence avec les valeurs du CSSMV.
- 6.4 Chacun est appelé à agir avec intégrité, prudence et honnêteté. Il est essentiel d'éviter toute forme de participation, directe ou indirecte, à des gestes répréhensibles tels que le vol, la fraude, la corruption, la falsification ou tout autre acte portant atteinte à la confiance, notamment dans les contextes contractuels.

¹ Pour une revue des critères devant servir à déterminer si un comportement est de nature à raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves, consulter le guide ministériel à l'intention des centres de services scolaires et des établissements d'enseignement privés intitulé *La vérification des antécédents judiciaires et des comportements pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves*.

CONFLIT D'INTÉRÊTS ET GRATIFICATIONS

- 6.5 Tout membre du personnel ou toute personne œuvrant auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux, doit éviter toute situation de conflit d'intérêts, réel ou apparent, entre ses intérêts personnels et ses obligations professionnelles. Si une telle situation est susceptible de survenir, elle doit en informer sans délai, par écrit, son supérieur immédiat, en précisant les circonstances pouvant affecter son jugement, ses décisions ou son comportement professionnel.
- 6.6 Il est attendu que chaque membre du personnel exerce ses fonctions avec impartialité, sans chercher à influencer indûment une décision ni à obtenir un avantage personnel ou pour autrui.
- 6.7 Tout membre du personnel doit refuser toute gratification (cadeau, don, avantage, faveur, compensation, etc.), sauf s'il s'agit d'un geste de reconnaissance de valeur symbolique ou modeste, qui ne peut en aucun cas influencer son jugement, ses décisions ou son comportement professionnel.

7. PROFESSIONNALISME, COMPÉTENCE ET ENGAGEMENT

- 7.1 Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux doit fournir la prestation attendue avec assiduité et assumer pleinement le rôle qui lui est dévolu.
- 7.2 Dans l'exercice de ses fonctions, il est attendu que chaque membre du personnel fasse preuve de professionnalisme, en agissant avec rigueur, objectivité, diligence et vigilance. Les interactions avec les collègues doivent être empreintes de respect et favoriser la coopération.
- 7.3 Chacun doit exercer ses fonctions avec compétence, offrir des services de qualité et contribuer activement à la réussite et au développement des élèves. Cela inclut le maintien et le développement des compétences professionnelles, notamment par la formation continue.
- 7.4 L'engagement est essentiel : chaque membre du personnel est invité à favoriser la collaboration, le soutien et le partage des bonnes pratiques, en particulier dans le cadre des services offerts aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage pour qui un plan d'intervention est établi.
- 7.5 La participation active à la vie scolaire est encouragée : chaque membre du personnel doit contribuer positivement au développement de la communauté éducative.
- 7.6 Chaque personne doit connaître et comprendre les normes éthiques, les pratiques attendues et s'engager à les respecter, en les promouvant auprès des élèves et des collègues.

8. LOYAUTÉ ET DEVOIR DE RÉSERVE

- 8.1 Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux est invitée à faire preuve de loyauté envers le CSSMV. Cela suppose d'adhérer à sa mission, de soutenir ses valeurs, son plan d'engagement vers la réussite ainsi que le projet éducatif de l'établissement, pendant toute la durée de son engagement et même après celui-ci.
- 8.2 Une attitude empreinte de réserve et de discernement est attendue dans les prises de parole publiques. Il convient d'éviter toute déclaration qui pourrait porter atteinte à la

réputation du Centre de services scolaire, de ses établissements, de ses employés, partenaires, élèves ou leurs parents.

- 8.3 Il est attendu que chaque membre du personnel s'abstienne de participer, directement ou indirectement, à toute activité susceptible de nuire à l'image ou à la réputation du CSSMV ou de l'un de ses établissements.
- 8.4 L'utilisation d'Internet, des médias traditionnels et des réseaux sociaux doit être effectuée de manière prudente et responsable, y compris en dehors des lieux et des heures de travail. Cette utilisation doit refléter en tout temps les valeurs du CSSMV.
- 8.5 Toute personne œuvrant auprès des élèves ne doit pas s'exprimer au nom du CSSMV ou de l'un de ses établissements, que ce soit dans les médias traditionnels ou sur les réseaux sociaux, sauf si elle y a été expressément autorisée. Elle doit également éviter de laisser croire qu'elle le fait.
- 8.6 La publication d'un texte pouvant être perçu comme émanant du CSSMV ou de l'un de ses établissements, ou produit dans le cadre de ses fonctions, doit faire l'objet d'une autorisation préalable de la part du supérieur immédiat.

Signalement

MANQUEMENT AU CODE D'ÉTHIQUE

Tous les manquements au code d'éthique ne présentent pas nécessairement un risque pour la sécurité physique ou psychologique des élèves. Toutefois, lorsqu'un membre du personnel ou toute personne œuvrant auprès d'élèves mineurs ou handicapés est témoin ou informé d'un manquement susceptible de faire raisonnablement craindre pour la sécurité des élèves, il ou elle a le devoir de le signaler sans délai.

Même lorsqu'un manquement ne comporte pas de risque pour la sécurité, il demeure souhaitable de le signaler, dans une perspective de prévention et de maintien d'un environnement professionnel et éthique.

MODALITÉS DE SIGNALLEMENT D'UN MANQUEMENT AU CODE D'ÉTHIQUE

- **Dans le cas d'un manquement pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité des élèves (physique ou psychologique) :**

Le signalement doit être adressé à la direction de l'établissement ou au supérieur immédiat. La personne effectuant le signalement est invitée à identifier clairement le manquement observé, en précisant les faits et les circonstances entourant l'incident. Pour faciliter ce processus, nous encourageons l'utilisation du formulaire prévu à cet effet.

Le signalement sera traité de manière confidentielle, en respectant la vie privée des personnes impliquées. Les informations fournies seront utilisées uniquement pour enquêter sur le manquement et prendre les mesures appropriées.

La direction de l'établissement ou le supérieur immédiat doit accuser réception du signalement. L'enquête sera menée avec diligence et pourra inclure la participation d'un représentant du service des ressources humaines ou de la direction générale. En fonction des résultats de l'enquête, des mesures appropriées sont déterminées pour

remédier à la situation. Ces mesures peuvent inclure des recommandations pour améliorer les pratiques professionnelles ou des actions disciplinaires, si nécessaire.

- **Dans le cas où le manquement ne présente pas de risque pour la sécurité des élèves**

Le signalement doit être adressé à la direction de l'établissement ou au supérieur immédiat.

Avant de procéder au signalement, il est souhaitable que la personne témoin du manquement engage un dialogue avec la personne concernée. Cette démarche favorise la clarification des faits et peut permettre de résoudre la situation de manière informelle. Si cette discussion n'aboutit pas à une résolution satisfaisante, un résumé de l'échange peut être joint au signalement. L'utilisation du formulaire prévu à cet effet est encouragée afin de structurer adéquatement la démarche.

La direction de l'établissement ou le supérieur immédiat effectuera d'abord une évaluation préliminaire afin de confirmer que le manquement ne présente aucun risque pour la sécurité des élèves.

Le signalement sera traité avec confidentialité, dans le respect de la vie privée de toutes les personnes impliquées. Les renseignements recueillis seront utilisés exclusivement pour l'analyse du dossier et la prise de mesures appropriées.

L'enquête sera menée avec diligence et pourra inclure la participation d'un représentant du service des ressources humaines ou de la direction générale. Selon les conclusions, des mesures pourront être mises en place afin de remédier à la situation. Celles-ci peuvent comprendre des recommandations pour soutenir l'amélioration des pratiques professionnelles ou, au besoin, des mesures disciplinaires.

Diffusion et application

- Le Service des ressources humaines soutient et accompagne les gestionnaires dans l'application du présent code d'éthique. Il participe à son application dans toutes les unités administratives du Centre de services scolaire.
- La direction générale, ainsi que les directions d'établissement et de service, sont responsables de la diffusion et de la promotion du présent code d'éthique auprès des membres du personnel et de toute personne œuvrant auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou en contact avec eux. Cela inclut les personnes évoluant dans leur établissement ou leur unité administrative, afin d'en assurer l'application.
- Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux reçoit un exemplaire du présent code d'éthique.
- La direction générale du CSSMV, soutenue par les directions d'établissement et de services, est responsable de l'application du présent code d'éthique.
- Le CSSMV publie le présent code sur son site Internet et le rend autrement accessible à toute personne qui lui en fait la demande.

Sanction

En cas de manquement au présent code d'éthique, l'autorité hiérarchique compétente pourra, dans le respect des conventions collectives, des contrats de travail et des ententes ou contrats de service, appliquer des mesures appropriées en fonction de la nature et de la gravité du manquement.

Évaluation et mise à jour

Le CSSMV procédera à une évaluation annuelle du présent code d'éthique à la fin de chaque année scolaire, afin de déterminer les mises à jour nécessaires.

Entrée en vigueur

Le présent code d'éthique entre en vigueur en date 15 avril 2025.