

**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 de la Rivière-du-Nord

(ci-après le « CSSRDN »)

Table des matières

Préambule	3
Cadre légal et réglementaire	4
Objectifs	4
Champ d'application	5
Définitions	5
Principes	6
Pratiques et conduites attendues	7
1. <i>Respect, civilité et bienveillance</i>	7
2. <i>Justice, équité et neutralité</i>	7
3. <i>Posture professionnelle</i>	8
<i>Distanciation</i>	8
<i>Langue</i>	8
<i>Tenue vestimentaire et apparence</i>	8
<i>Drogue et alcool</i>	9
4. <i>Sécurité, santé et bien-être</i>	9
5. <i>Discrétion, confidentialité et protection des renseignements personnels</i>	10
6. <i>Intégrité, probité et transparence</i>	11
<i>Utilisation et gestion des biens et des ressources</i>	11
<i>Conflit d'intérêts et gratifications</i>	11
7. <i>Professionalisme, compétence et engagement</i>	12
8. <i>Loyauté et devoir de réserve</i>	13
Dispositions additionnelles applicables aux gestionnaires	13
9. <i>Intégrité et éthique</i>	13
10. <i>Collégialité et professionnalisme</i>	14
11. <i>Engagement envers le CSSRDN</i>	14
Signalement	14
Manquement au code d'éthique	14
Modalités de signalement d'un manquement au code d'éthique	14
Diffusion et application	15
Sanction	15
Évaluation et mise à jour	15
Entrée en vigueur	15

Préambule

Conformément à l'article 258.0.1 de la *Loi sur l'instruction publique*, le CSSRDN doit se doter d'un code d'éthique, selon la forme prescrite par le ministre, applicable aux membres de son personnel et à toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux.

Ce code d'éthique doit notamment indiquer les pratiques et conduites attendues des personnes appelées à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux. Il doit également prévoir l'obligation de signaler sans délai au CSSRDN tout manquement aux dispositions qu'il contient et qui peut raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves. Il doit enfin être publié sur le site Internet du CSSRDN et être rendu autrement accessible à quiconque lui en fait la demande.

Ce code d'éthique s'avère un outil de référence auquel tout membre du personnel du CSSRDN et toute personne appelée à y œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux doivent adhérer. Il énonce les principes qui doivent guider l'action de ceux-ci en matière d'éthique et certaines pratiques et conduites attendues d'eux.

Ces pratiques et conduites attendues ne sont pas exhaustives, n'ont pas pour effet de limiter les droits de gérance du CSSRDN et doivent faire l'objet d'une interprétation large et libérale. Le fait qu'une pratique ou une conduite attendue ou à éviter n'y soit pas prévue ne saurait exonérer la responsabilité d'un membre du personnel ou d'une personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux à l'égard d'un comportement inapproprié ou inadéquat de sa part.

Ce code d'éthique ne se substitue pas ni ne peut avoir pour effet de limiter la portée d'une obligation liée à la conduite d'un membre du personnel ou de toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux contenue dans une loi, un règlement, une convention collective, une politique, une entente, un contrat, tout autre encadrement ou dans les règles de conduite adoptées par un conseil d'établissement. Il ne saurait également se substituer à toute autre règle de déontologie qui s'applique à un membre du personnel ou à une personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux du fait de son appartenance à un ordre ou à une association professionnelle.

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 R- 26.2.01);
- 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);
- la Loi sur le droit d'auteur (LC, 1985, chapitre C-42)
- les conventions collectives applicables;
- les règles de déontologie applicables;
- Politique relative à l'utilisation des technologies de l'information (#7113);
- Politique pour promouvoir la civilité et pour prévenir et prendre en charge des situations de harcèlement psychologique ou à caractère sexuel (#4904);
- Politique concernant l'alcool, les drogues et les médicaments en milieu de travail (#4802).

Objectifs

Le code d'éthique a pour objectif :

- d'établir un guide de référence quant aux pratiques et conduites attendues de la part de tous les membres du personnel du CSSRDN et de toute personne appelée à y œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux;
- de constituer un outil de réflexion et de responsabilisation pour encourager le jugement critique aux fins de la prise de décision propice au développement de valeurs morales et d'une éthique professionnelle;

- d'établir et de cultiver le lien de confiance des élèves, des parents, de la communauté éducative et du public en général envers le CSSRDN, ses établissements et le système éducatif ;
- de favoriser une culture organisationnelle et un environnement sain, respectueux et efficace.

Champ d'application

Le code d'éthique s'applique à tout membre du personnel du CSSRDN et à toute personne appelée à y œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux.

Définitions

Avantage

Ce qui est utile ou profitable. Ceci comprend notamment tout cadeau, don, faveur, service, commission, rémunération, compensation, bénéfice, profit, prêt, escompte.

Civilité

Groupe de normes et de convenances encadrant les comportements des gens qui vivent en société, notamment le respect, la politesse, la courtoisie et le savoir-être.

Conduite

Manière d'agir, façon de se comporter par rapport aux règles d'usage socialement reconnues acceptables en société.

Conflit d'intérêts

S'entend d'un conflit d'intérêts potentiel ou réel et comprend toute situation où l'intérêt d'un membre du personnel pourrait être amené à choisir entre les intérêts du CSSRDN et ses intérêts personnels donnant l'apparence d'être en conflit avec ceux du CSSRDN.

Conflit d'intérêts potentiel

S'entend d'une situation dans laquelle un membre du personnel a des intérêts privés ou personnels qui pourraient influencer sur l'exercice de ses fonctions, à condition que cette personne n'ait pas encore exercé cette fonction ou responsabilité.

Conflit d'intérêts réel

S'entend d'une situation dans laquelle un membre du personnel a des intérêts privés ou personnels ou envers un proche suffisamment lié à l'exercice de ses fonctions et responsabilités en tant qu'intervenant pour influencer sur l'exercice de ses fonctions et responsabilités ou pour influencer sur l'exercice des fonctions d'un autre intervenant.

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 CSSRDN.

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 CSSRDN.

Gestionnaire

Ce terme désigne un membre du personnel cadre et hors cadre du CSSRDN.

Incident de confidentialité

Correspond à tout accès, utilisation ou communication non autorisés par la loi d'un renseignement personnel, de même qu'à la perte ou au vol d'un renseignement personnel ou à toute autre atteinte à sa protection.

Membre de la famille

S'entend du conjoint (dont le conjoint de fait et conjoint de même sexe), des parents, grands-parents, enfants (incluant ceux pour qui le membre du personnel agit comme famille d'accueil), petits-enfants, frères, sœurs, oncles et tantes, neveux et nièces et de toute autre personne ayant acquis un tel lien de parenté à la suite d'une alliance (mariage ou union de fait).

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 CSSRDN, 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 CSSRDN, 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.

Règles de conduite

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

Renseignements confidentiels

Renseignements qui concernent une personne physique et qui permettent de l'identifier directement ou indirectement. La divulgation de cette information peut briser le lien de confiance des personnes qui nous confient leurs renseignements personnels et peut impliquer des poursuites judiciaires.

Principes

Le code d'éthique s'appuie sur les principes suivants, qui doivent guider les actions et décisions de chacun :

- Tout élève, tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux a droit à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne, à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation ainsi qu'au respect de sa vie privée ;
- Le milieu scolaire doit protéger et promouvoir les droits et libertés fondamentaux des personnes qui y évoluent qui sont garantis par les chartes des droits et libertés en s'assurant que ceux-ci s'exercent dans le respect notamment 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 ;
- Dans le respect de l'égalité des chances, tout élève a droit à des services éducatifs de qualité favorisant son développement intégral, sa réussite et son insertion sociale et professionnelle ;
- Toute personne doit pouvoir évoluer dans un milieu de vie sain et sécuritaire, stimulant, propice aux apprentissages, aux accomplissements et à l'atteinte du plein potentiel de chacun ;

- Aucune forme de violence, d'intimidation ou de harcèlement ne saurait être tolérée en contexte scolaire et doit être vivement dénoncée ;
- L'adulte en milieu scolaire est un modèle inspirant et signifiant pour l'élève, une figure d'autorité dont la conduite doit projeter des valeurs positives et atteindre des standards d'exemplarité ;
- Le milieu scolaire doit porter une vision de la réussite éducative à la mesure du potentiel, des besoins, des différences et des aspirations des élèves qui s'incarne dans des valeurs d'égalité, d'équité et de justice sociale.

Pratiques et conduites attendues

1. Respect, civilité et bienveillance

- 1.1 Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux doit avoir une conduite empreinte de respect, de civilité, de politesse et de courtoisie en toute circonstance avec les élèves, les parents, les membres du personnel et les personnes avec lesquelles il ou elle est appelé à interagir dans l'exercice de ses fonctions, notamment dans ses communications verbales et écrites, afin d'assurer un environnement d'apprentissage et un climat de travail de qualité et épanouissants.

Il ou elle doit également agir avec modération dans ses propos et s'abstenir de commentaires pouvant porter atteinte à la réputation d'autrui. Son comportement, langage verbal et son vocabulaire écrit doivent être civilisés, exempts de harcèlement et de violence quelle que soit la forme.

Ce devoir s'applique notamment lorsqu'il s'agit d'exprimer à tout membre du personnel ses réserves ou son désaccord avec une opinion de ce dernier ou une orientation ou une décision du CSSRDN.

- 1.2 Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux doit faire preuve de considération, d'empathie et de bienveillance en favorisant les relations positives avec les autres, en les soutenant et en préconisant une approche fondée sur la compréhension mutuelle et sur le dialogue dans la résolution de conflits.
- 1.3 Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux doit veiller au respect des règles de conduite de l'établissement et des normes sur le civisme qu'elles comportent ainsi qu'en faire la promotion.

2. Justice, équité et neutralité

- 2.1 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 de façon juste et équitable, en tenant compte des besoins et différences de chacun.
- 2.2 Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux doit offrir des services sans distinction, exclusion ou préférence fondée notamment sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure 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.
- 2.3 Tout membre du personnel doit 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 Un membre du personnel ou une personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux doit éviter de faire la promotion de ses croyances politiques ainsi que de ses convictions personnelles ou religieuses et doit faire preuve de prudence et d'objectivité lorsqu'il ou elle aborde ces questions avec les élèves.

2.5 Le CSSRDN favorise l'inclusion autant à l'égard de ses élèves que des membres de son personnel. Il ne tolère aucune forme de discrimination telle que, et de façon non limitative, celle sur l'âge, le sexe, l'origine ethnique, la condition sociale, la religion, les handicaps ou encore l'état civil.

3. Posture professionnelle

3.1 Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux doit conserver une posture professionnelle et faire preuve de retenue et de jugement.

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 pour le compte du CSSRDN.

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, du fait de sa situation d'autorité, une distance professionnelle avec tout élève, même à l'extérieur des heures de classe et, en ce sens, notamment éviter :

- l'établissement de liens autres que professionnels avec l'élève (relation d'amitié, d'intimité ou amoureuse);
- toute situation susceptible de générer de l'ambiguïté dans ses 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 Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux doit privilégier l'utilisation du français, langue commune et d'enseignement¹, dans le respect de la Charte de la langue française.

3.5 Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux doit prendre les mesures nécessaires pour promouvoir la langue française écrite et parlée dans ses interactions avec les élèves, les parents, les membres du personnel et les personnes avec lesquelles il ou elle est appelé à interagir dans l'exercice de ses fonctions.

Tenue vestimentaire et apparence

3.6 Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux doit adopter une tenue vestimentaire appropriée au milieu de l'éducation, respectueuse des dispositions applicables des règles de conduite de l'établissement, le cas échéant, et exercer son jugement critique quant à ses choix vestimentaires et aux messages qu'ils véhiculent.

Ce devoir s'applique tant sur les lieux de travail qu'en formation à distance et lors d'activités extérieures.

3.7 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'assurer que l'usage de ses réseaux sociaux est cohérent avec l'image et le rôle de modèle qui lui incombe, notamment en remettant en question la pertinence de présenter certaines informations (photos, vidéos, etc.) ou en limitant l'accès à celles-ci.

¹ Sauf exceptions prévues à la *Charte de la langue française*, notamment, en contexte scolaire, les services d'enseignement en anglais, langue seconde.

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 sur son lieu de travail ou lorsqu'il ou elle exerce ses fonctions à l'extérieur de son lieu de travail une boisson alcoolisée, une drogue licite ou illicite ou toute autre substance de nature à affecter le jugement ou à nuire à l'exécution sécuritaire du travail.

Plus spécifiquement, n'est pas visée par ce qui précède la consommation d'une boisson alcoolisée exceptionnellement permise par le CSSRDN, notamment lors d'une réception.

3.9 Un membre du personnel ou une personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux ne doit pas se trouver sur son lieu de travail, exercer ses fonctions ou être en présence d'élèves alors que ses facultés sont affaiblies par l'alcool, par une drogue licite ou illicite ou par une substance susceptible d'altérer son jugement ou de nuire à l'exécution sécuritaire de son travail.

3.10 Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux doit se conformer à la Politique concernant l'alcool, les drogues et les médicaments en milieu de travail (#4802).

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 doit faire preuve de prudence et prendre les mesures nécessaires pour assurer sa propre sécurité et sa santé ainsi que celles des autres, tout particulièrement celles des élèves.

4.2 Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux se doit d'avoir des attitudes et des comportements exempts de toute forme de violence verbale ou physique. À cet effet, 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 à caractère physique à l'égard d'un élève est une intervention qui ne doit être utilisée qu'en dernier recours lorsque l'évaluation du risque conclut à une situation d'urgence requérant une action immédiate ayant pour seul objectif d'assurer la sécurité de l'élève ou d'autrui.

Lorsqu'une mesure contraignante doit être utilisée à l'endroit d'un élève et que celle-ci peut être planifiée, elle doit être balisée par un protocole en conformité avec le [Cadre de référence sur les mesures de contrôle en milieu scolaire](#) et déclarée sans délai à la direction de l'établissement.

4.4 Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux doit, lorsqu'un élève ou un membre du personnel se confie à lui ou à elle, être à l'affût des signes de détresse et le diriger au besoin vers la ressource appropriée, notamment le Directeur de la protection de la jeunesse (DPJ).

- 4.5 Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux doit collaborer à la mise en œuvre du plan de lutte contre l'intimidation et la violence et veiller à ce qu'aucun élève de l'école à laquelle il ou elle est affecté ne soit victime d'intimidation ou de violence.
- 4.6 Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux 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 élèves² 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 doit agir avec discrétion, précaution et discernement, dans le respect de la vie privée des élèves et des autres membres du personnel, concernant l'information de nature confidentielle dont il ou elle a connaissance dans l'exercice de ses fonctions, notamment des confidences qui lui sont faites.
- 5.2 Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux doit prendre connaissance et utiliser uniquement les renseignements personnels nécessaires à l'exercice de ses fonctions et effectuer toute communication de renseignements personnels conformément aux dispositions applicables en la matière.

Dans ce dernier cas, la communication doit être faite de façon appropriée, sécuritaire, respectueuse et de manière à éviter de porter indûment préjudice à la personne concernée.

- 5.3 Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux doit se trouver un endroit propice à la confidentialité lorsqu'il doit discuter de ces renseignements. Il ou elle doit tout mettre en œuvre afin de préserver la confidentialité des informations qu'il détient et doit prendre les moyens nécessaires pour y arriver, notamment :
- Il ne doit consulter, consigner ou collecter que les renseignements nécessaires à l'exercice de ses fonctions;
 - Il doit appliquer les mesures requises lorsqu'il s'agit de conserver ou détruire les documents (ex.: bac pour documents confidentiels, déchiquetage, etc.);
 - Il doit protéger les renseignements personnels qu'il détient dans le cadre de ses fonctions. (ex.: mot de passe appliqué sur des fichiers électroniques, classeurs verrouillés à clé, etc.);
 - Il doit éteindre ou verrouiller son ordinateur lorsqu'il s'absente même momentanément de son poste de travail;
 - Il ne doit transmettre que les renseignements nécessaires aux fonctions de ses collègues;
 - Il doit éviter les transmissions par courriel de documents contenant des renseignements personnels, surtout s'ils sont sensibles: il doit privilégier le dépôt dans des fichiers dont les accès sont partagés aux personnes concernées seulement;
 - Il doit communiquer immédiatement avec son supérieur immédiat et suivre les procédures établies lors d'un incident de confidentialité.

² 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*.

5.4 Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux doit respecter le droit à l'image, notamment en obtenant le consentement du parent ou du tuteur de l'élève mineur ou celui de l'élève lui-même, s'il est majeur, pour toute prise ou diffusion de photographies, d'enregistrements vidéo, de captures d'écran, etc. Il ou elle doit de plus veiller à ce que celles-ci s'inscrivent dans le cadre de la mission du CSSRDN.

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 de manière à préserver la confiance des parents et du public envers le CSSRDN 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 Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux doit faire un usage responsable, sécuritaire et fiduciaire des biens et des ressources éducatives, matérielles et technologiques mis à sa disposition par le CSSRDN ou l'un de ses établissements et éviter de les utiliser à des fins personnelles ou à celles d'un tiers, à moins d'en avoir obtenu l'autorisation.

Ce devoir implique d'agir en citoyen éthique à l'ère du numérique et d'adopter une posture critique et avisée au regard de l'utilisation du numérique.

6.4 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 prudence, soin et probité et éviter de participer, directement ou indirectement, à un vol, à une fraude, à des manœuvres de corruption ou de collusion, de falsification de documents ou d'abus de confiance ou à toute autre négligence, inconduite ou acte répréhensible de cette nature, notamment en matière contractuelle.

Conflit d'intérêts et gratifications

6.5 Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux doit éviter de se placer dans une situation où il y a ou pourrait y avoir un conflit entre son intérêt personnel et les devoirs de ses fonctions, ce qui inclut toute situation d'apparence de conflit d'intérêts.

Si une telle situation se présente, il ou elle doit divulguer par écrit à son supérieur immédiat tout conflit d'intérêts potentiel, réel ou apparent ou toute autre circonstance dont il ou elle a connaissance et qui est raisonnablement susceptible ou pourrait raisonnablement paraître susceptible d'influencer ses décisions, son jugement ou son agir professionnel.

Les exemples suivants sont considérés comme des situations de conflits d'intérêts:

- Avoir un lien d'autorité, dans le cadre de ses fonctions, sur un membre de sa famille;
- Utiliser les informations recueillies à caractère confidentiel appartenant au CSSRDN pour son bénéfice personnel ou dans l'intérêt d'un tiers;
- Utiliser les biens meubles, immeubles, les fournitures, les logiciels du CSSRDN dans l'intérêt d'un tiers (ex.: offrir ses services à une entreprise cliente ou partenaire);
- Solliciter des avantages des partenaires du CSSRDN pour lui-même ou pour une autre personne;

- Détenir directement ou indirectement un intérêt personnel dans un contrat impliquant le CSSRDN sans avoir préalablement déclaré ce lien et s'être retiré des négociations ayant mené à l'octroi du contrat;
- Utiliser, en dehors de l'exercice de ses fonctions, le titre de son emploi de façon détournée et contraire aux intérêts du CSSRDN.

Le membre du personnel qui croit se trouver dans une situation de conflit d'intérêts réel ou potentiel doit immédiatement en informer par écrit son supérieur immédiat, respecter les consignes qui lui seront données et compléter le [formulaire de déclaration d'intérêt](#), le cas échéant.

- 6.6 Un membre du personnel ou une personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux doit exercer ses fonctions de manière à ne pas influencer indûment une décision ou obtenir directement ou indirectement un bénéfice pour lui-même ou elle-même ou pour un tiers.
- 6.7 Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux doit refuser toute gratification (cadeau, don, avantage, compensation, faveur, etc.), sauf s'il s'agit d'une marque de reconnaissance de valeur symbolique ou modeste qui ne peut avoir pour effet d'influencer ses décisions, son jugement ou ses agissements professionnels ou être perçue comme telle.
- 6.8 Le CSSRDN adopte une approche de prévention et de tolérance zéro pour les cadeaux de la part d'un fournisseur, d'un prestataire de service ou d'un entrepreneur (ci-après le « fournisseur »), qu'un contrat soit en vigueur ou non entre le CSSRDN et le fournisseur.

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 de travail attendue, assumer pleinement le rôle qui lui est dévolu et faire preuve d'assiduité dans l'exercice de ses fonctions.
- 7.2 Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux doit faire preuve de professionnalisme et agir de façon responsable avec rigueur, objectivité, diligence, vigilance et contribuer à un environnement sain et sécuritaire.
- 7.3 Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux doit exercer ses fonctions avec compétence et offrir des services de qualité en contribuant activement à la réussite éducative de l'élève et à son développement.

Ce devoir implique qu'il ou elle développe et tienne à jour ses connaissances, notamment par la formation continue.

- 7.4 Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux doit exercer ses fonctions avec engagement en favorisant la collaboration notamment avec ses pairs, la coopération, le soutien et le partage de bonnes pratiques.

Ce devoir de collaboration est essentiel à l'égard des personnes qui dispensent des services à un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage pour qui un plan d'intervention est établi.

- 7.5 Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux doit participer activement et positivement à la vie scolaire en contribuant au développement de sa communauté.

7.6 Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux doit connaître et comprendre les normes d'éthique ainsi que les pratiques et conduites qui sont attendues, en plus de s'engager à les respecter et à en promouvoir le respect.

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 doit agir avec loyauté envers le CSSRDN et ses établissements, en respectant leurs mission, valeurs, plan d'engagement vers la réussite et projet éducatif et en y adhérant, tant en cours d'emploi ou de mandat qu'après.

8.2 Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux doit faire preuve de réserve et de modération dans la manifestation publique de ses opinions en s'abstenant de tenir des propos qui concernent le CSSRDN ou ses établissements, ses partenaires, ses employés, ses élèves ou leurs parents et pouvant causer préjudice à leur image ou à leur réputation.

8.3 Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux doit également éviter de participer directement ou indirectement à des activités qui portent préjudice à l'image ou à la réputation du CSSRDN ou de l'un de ses établissements.

8.4 Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux doit faire preuve d'une utilisation prudente, judicieuse et professionnelle d'Internet, des médias traditionnels et des réseaux sociaux, et ce, même hors des lieux et des heures de travail, dans le respect de la mission et des valeurs du CSSRDN et de l'établissement.

8.5 Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux doit éviter de s'exprimer au nom du CSSRDN ou de l'un de ses établissements, notamment dans les médias traditionnels et les médias sociaux, ou donner l'impression qu'il le fait, à moins d'y être expressément autorisé.

8.6 Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux doit obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat pour publier un texte lorsque son contenu paraît émaner du CSSRDN ou de l'un de ses établissements ou a été réalisé dans le cadre de ses fonctions.

Dispositions additionnelles applicables aux gestionnaires

En plus des obligations qui découlent du code d'éthique, des dispositions légales, des politiques et des encadrements du CSSRDN et autres, le gestionnaire doit adhérer à des standards rigoureux et exigeants destinés à renforcer la protection des intérêts des élèves, des parents, de la population, de l'ensemble des membres du personnel ainsi que du CSSRDN lui-même. La présente section vient ainsi s'ajouter aux dispositions du code d'éthique et prévoit des dispositions spécifiques applicables aux gestionnaires.

9. Intégrité et éthique

Le gestionnaire doit agir avec équité envers les membres du personnel. Il doit assurer un climat favorisant la confiance et les bonnes relations interpersonnelles dans sa prestation de travail.

10. Collégialité et professionnalisme

Le gestionnaire ne doit pas abuser de son autorité ni de son pouvoir d'influence et de décision pour obtenir un traitement de faveur ou obtenir directement ou indirectement un bénéfice.

Le gestionnaire doit également garder une distance professionnelle avec les membres du personnel. Il doit éviter d'établir des liens d'amitié susceptibles de compromettre son objectivité et son impartialité vis-à-vis de ceux-ci.

11. Engagement envers le CSSRDN

11.1 Loyauté

Non seulement le gestionnaire doit agir de façon à ne pas nuire au CSSRDN, mais il doit en défendre les intérêts en les plaçant au-dessus des siens. Le gestionnaire a un devoir de représentation. Il est l'image du CSSRDN. Dans ce contexte, sa liberté d'expression à l'extérieur de ses fonctions peut être restreinte du fait qu'il doit agir dans le meilleur intérêt du CSSRDN.

Signalement

Manquement au code d'éthique

Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux qui est témoin ou informé d'un manquement à une disposition du présent code d'éthique doit le signaler **sans délai** au CSSRDN lorsque ce manquement peut raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves.

Tout membre du personnel qui a connaissance d'un fait qui peut constituer un manquement au présent code a l'obligation et la responsabilité de le dénoncer à son supérieur immédiat.

Un manquement au code d'éthique sera traité avec sérieux et les dénonciations seront traitées de façon confidentielle. Aucune mesure de représailles ne peut être prise contre un membre du personnel qui, de bonne foi, a fait une dénonciation.

Modalités de signalement d'un manquement au code d'éthique

- Dans le cas d'un signalement pour un manquement qui peut raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves, le signalement se fait **sans délai** au supérieur immédiat. Le supérieur immédiat a l'obligation et la responsabilité d'informer **sans délai** la direction du Service des ressources humaines conformément au processus mis en place par ce service qui est disponible dans l'Intranet.
- Dans le cas d'un signalement pour tout manquement au code d'éthique, le signalement se fait au supérieur immédiat. Le supérieur immédiat a l'obligation et la responsabilité d'informer le Service des ressources humaines conformément au processus mis en place par ce service.
- Dans le cas d'un signalement pour tout manquement au code d'éthique dont la personne visée est un gestionnaire, le signalement se fait à la direction du Service des ressources humaines conformément au processus mis en place par ce service.

Diffusion et application

- 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 appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux qui évoluent dans leur établissement ou leur unité administrative pour 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 CSSRDN, soutenue par les directions d'établissement et de services, est responsable de l'application du présent code d'éthique.
- Le CSSRDN publie le présent code sur son site Internet et le rend autrement accessible à toute personne qui lui en fait la demande.
- Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux doit en connaître le contenu et s'y conformer. Il ou elle demeure soumis aux règles et normes énoncées au présent code d'éthique même s'il change d'affectation ou s'il ou elle cesse ses fonctions au sein du CSSRDN.

Sanction

Un manquement au présent code d'éthique peut entraîner, sur décision de l'autorité hiérarchique compétente et dans le respect des conventions collectives, de tout contrat de travail et de toute entente ou contrat de service, l'application de toute sanction appropriée à la nature et à la gravité du manquement.

Évaluation et mise à jour

Une évaluation du présent code d'éthique est effectuée par le CSSRDN au terme de chaque année scolaire en vue d'en prévoir une actualisation lorsque requis.

Entrée en vigueur

Le présent code d'éthique entre en vigueur en date du 18 mars 2025.