



**Externat**  
**MONT-JÉSUS-MARIE**

**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**

---

Externat Mont-Jésus-Marie

(ci-après « Organisme scolaire »)

---

**Entrée en vigueur : 27 mars 2025**

## Table des matières

<b>Préambule</b> .....	3
<b>Cadre légal et réglementaire</b> .....	4
<b>Objectifs</b> .....	4
<b>Champ d'application</b> .....	5
<b>Définitions</b> .....	5
<b>Principes</b> .....	6
<b>Pratiques et conduites attendues</b> .....	6
<b>1 Respect, civilité et bienveillance</b> .....	6
<b>2 Justice, équité et neutralité</b> .....	7
<b>3 Posture professionnelle</b> .....	7
<b>Distanciation</b> .....	7
<b>Langue</b> .....	7
<b>Tenue vestimentaire et apparence</b> .....	8
<b>Drogue et alcool</b> .....	8
<b>4 Sécurité, santé et bien-être</b> .....	9
<b>5 Discrétion, confidentialité et protection des renseignements personnels</b> .....	10
<b>6 Intégrité, probité et transparence</b> .....	10
<b>Utilisation et gestion des biens et des ressources</b> .....	10
<b>Conflit d'intérêts et gratifications</b> .....	11
<b>7 Professionnalisme, compétence et engagement</b> .....	11
<b>8 Loyauté et devoir de réserve</b> .....	12
<b>Signalement</b> .....	13
<b>Diffusion et application</b> .....	13
<b>Sanction</b> .....	16
<b>Évaluation et mise à jour</b> .....	16
<b>Entrée en vigueur</b> .....	16

## Préambule

Conformément à l'article 54.0.1 de la *Loi sur l'enseignement privé* (chapitre E-9.1) pour un établissement d'enseignement privé, l'Organisme scolaire 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 à l'Organisme scolaire 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 de l'Organisme scolaire 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 de l'Organisme scolaire 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 gestion de l'Organisme scolaire 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-1.2);
- la Charte de la langue française (RLRQ, chapitre C-1.1);
- 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);
- les conventions collectives applicables;
- les règles de déontologie applicables.

## 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 de l'Organisme scolaire 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 l'Organisme scolaire, ses établissements et le système éducatif.

## Champ d'application

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

## 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 de l'Organisme scolaire, 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 de l'Organisme scolaire, 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 l'Organisme scolaire.

### **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 l'Organisme scolaire.

### **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.

## 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.

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 de l'Organisme scolaire.

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 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.

## 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 de l'Organisme scolaire.

### 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'enseignement,<sup>1</sup> dans le respect de la *Charte de la langue française*.

---

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

- 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.

### **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 l'Organisme scolaire, 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.



## 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 élèves<sup>2</sup> doit signaler sans délai la situation au ministre.

---

<sup>2</sup> 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 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 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 de l'Organisme scolaire.

## **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 l'Organisme scolaire 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 l'Organisme scolaire 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.

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.

## 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 et vigilance.

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 l'Organisme scolaire 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 l'Organisme scolaire 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 de l'Organisme scolaire 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 de l'Organisme scolaire 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 de l'Organisme scolaire 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 de l'Organisme scolaire ou de l'un de ses établissements ou a été réalisé dans le cadre de ses fonctions.

# 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** à l'Organisme scolaire lorsque ce manquement peut raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves.

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

### FORMULATION ET TRANSMISSION DE LA PLAINTE

Sans limiter la portée de tout autre recours prévu par la loi, toute personne qui se croit victime de harcèlement ou de violence peut porter plainte dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite auprès de la direction générale de l'Organisme scolaire. Lorsque la situation concerne la direction générale de l'Organisme scolaire, la plainte devra être portée auprès du président ou de la présidente du conseil d'administration.

Le dépôt d'une plainte détaillée sous la forme écrite est nécessaire.

### ÉTUDE ET TRAITEMENT DE LA PLAINTE

La direction générale ou le président ou la présidente de conseil d'administration de l'Établissement (celui ou celle à qui le traitement de la plainte est confié étant ci-après désigné(e) comme étant le « **Responsable** ») procède ensuite à une enquête de la situation et évalue les différentes possibilités afin d'assurer le traitement de la plainte de la façon la plus appropriée, et ce, le plus promptement possible, compte tenu de l'ensemble des circonstances. Ces possibilités incluent la médiation et l'intervention d'un tiers spécialiste, s'il y a lieu.

Le Responsable peut également transmettre la plainte à un enquêteur externe, auquel cas celui-ci procède à l'enquête et émet des recommandations au Responsable, le plus rapidement possible. (Le Responsable ou l'enquêteur externe étant ci-après désigné l'« **Enquêteur** »).

Plus précisément, l'Enquêteur a pour fonction de :

- recueillir les éléments relatifs de la plainte ;
- établir les faits relatifs de la plainte en rencontrant les personnes impliquées ainsi que les témoins potentiels ;
- recueillir, lorsque nécessaire, une déclaration écrite portant sur les éléments rapportés par les personnes rencontrées dans le cadre de l'enquête ;
- rédiger un rapport concernant les éléments relatifs de la plainte ;
- émettre toute recommandation de nature administrative ou disciplinaire jugée nécessaire.

Dans le cas où la direction générale ou le président ou la présidente de conseil d'administration de l'Organisme scolaire considère qu'il existe de sérieuses raisons de croire qu'il existe une situation de harcèlement ou de violence, il ou elle peut procéder à une enquête même si aucune plainte écrite n'est déposée.

## MESURES PROVISOIRES ET CORRECTRICES

Le ou la Responsable, de concert avec les employés(e)s impliqué(e)s, voit au besoin à ce que des mesures provisoires soient prises pour faire cesser la manifestation de harcèlement ou de la violence, et ce, dès le dépôt de la plainte ou le déclenchement de l'enquête. De telles mesures peuvent notamment inclure, sans s'y limiter, une suspension pour fins d'enquête, un déplacement temporaire ou une référence à un programme d'aide aux employé(e)s.

Si le ou la Responsable juge que la plainte déposée est frivole ou que l'auteur ou l'autrice de celle-ci est de mauvaise foi, il ou elle pourra rejeter la plainte sans réaliser d'enquête et imposer des mesures disciplinaires contre l'auteur ou l'autrice de la plainte pouvant aller jusqu'au congédiement de ce dernier ou de cette dernière.

## CONFIDENTIALITÉ

La direction de l'Organisme scolaire reconnaît qu'il peut être difficile de déposer une plainte de harcèlement au travail et qu'il est dans l'intérêt des parties en cause d'en préserver le caractère confidentiel.

Afin de protéger les intérêts de la personne plaignante, ou de la personne mise en cause et de toute autre personne susceptible de signaler une conduite fautive au travail ou de participer à une enquête, le ou la Responsable et l'Enquêteur maintiendront confidentielles les informations obtenues, et ce, dans la mesure du possible. Toutefois, l'anonymat, la protection de la vie privée et la confidentialité des informations obtenues ne peuvent être garantis en tout temps. À titre d'exemple, dans le cadre du processus d'enquête, la personne qui fait l'objet d'une plainte doit être informée des circonstances de ladite plainte.

À moins de circonstances exceptionnelles, la direction de l'Organisme scolaire s'engage à préserver la confidentialité de tous les dossiers se rapportant aux plaintes de conduites fautives, notamment le contenu des réunions, entrevues, résultats d'enquête et autres documents pertinents, sauf lorsque leur divulgation est nécessaire pour enquêter ou prendre des mesures de corrections à l'égard de l'incident ou de la plainte ou encore si elle est exigée par la loi ou par un tribunal.

Dans la mesure du possible, la direction de l'Établissement fera signer une Entente de confidentialité et de non-représailles au plaignant ou à la personne plaignante, ou à la personne mise en cause et aux témoins.

L'Organisme scolaire conservera pendant une durée minimale de deux (2) ans tous les documents faits ou obtenus dans le cadre de la prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique.

## CONCLUSION DE L'ENQUÊTE

À la suite de l'enquête, l'Enquêteur rédige un rapport adressé à la direction générale de l'Organisme scolaire] ou le président ou présidente de conseil d'administration de l'Organisme scolaire contenant les faits colligés aux fins d'analyse et sa conclusion quant aux faits recueillis ainsi que les recommandations quant aux mesures correctives à apporter, le cas échéant. Le rapport d'enquête est confidentiel et ne peut être transmis tant à la personne plaignante qu'à celle visée par la plainte. À la suite du dépôt du rapport d'enquête, la direction de l'Organisme scolaire doit, dans les plus brefs délais, aviser les parties que la plainte est maintenue ou rejetée.

Si la plainte s'avère fondée, le ou la Responsable détermine les sanctions disciplinaires à imposer à la personne visée par la plainte ainsi que les mesures administratives appropriées, le cas échéant. Il détermine également les mesures administratives ou le soutien psychologique à offrir à la personne victime.

Si la plainte s'avère non fondée, le ou la Responsable détermine si la personne plaignante a formulé de fausses allégations de harcèlement de façon à adopter un comportement s'apparentant à une faute lourde. Le cas échéant, des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement de l'auteur ou l'autrice de la plainte pourront être imposées.

## DROITS ET RESPONSABILITÉS DE LA PERSONNE QUI PORTE PLAINTÉ, QUI EST VISÉE PAR LA PLAINTÉ OU QUI EST TÉMOIN DANS LE PROCESSUS DE TRAITEMENT DE LA PLAINTÉ

- Collaborer avec la personne responsable du processus de plainte et fournir les renseignements nécessaires.
- Exercer ses droits avec discrétion et réserve afin d'éviter de porter atteinte à la réputation et à la vie privée des personnes impliquées dans le processus.
- Ne discuter de la plainte qu'avec les personnes qui doivent être mises au courant.
- Pour la personne mise en cause, connaître les allégations sur lesquelles porte la plainte.
- Être accompagnée, lors des rencontres et des entrevues liées au processus de la plainte, par la responsable de la politique d'harcèlement, Mme Stéphanie Roy.

## MESURES DE REDRESSEMENT

L'Organisme scolaire prendra toute mesure disciplinaire ou administrative propre à sanctionner toute conduite jugée harcelante, violente ou contrevenant à la présente politique. Plus précisément, l'Organisme scolaire est susceptible d'imposer les mesures suivantes :

- sanction disciplinaire : avis verbal, avis écrit, réprimande, suspension ou congédiement, selon la gravité du comportement ou du manquement reproché à l'employé(e) ;
- sanction administrative : rétrogradation, mutation dans un autre poste, remise d'une lettre de mise au point ou d'une lettre d'attentes, etc.

## 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 de l'Organisme scolaire, soutenue par les directions d'établissement et de services, est responsable de l'application du présent code d'éthique.
- L'Organisme scolaire publie le présent code sur son site Internet et le rend autrement accessible à toute personne qui lui en fait la demande.

## 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 l'Organisme scolaire 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 27 mars 2025.



