

**CODE D'ÉTHIQUE**

**Approuvée le 12 mai 2017**  
**Prochaine révision en 2020-2021**

Page 1 de 2

---

**A. PRÉAMBULE**

Le Conseil scolaire Viamonde (le Conseil) établit, dans les grandes lignes, les valeurs et les comportements que doit adopter son personnel dans toutes les activités liées à l'exercice de ses fonctions professionnelles. En adoptant ces valeurs et en se comportant selon les attentes, le personnel renforce la culture éthique du Conseil et contribue à maintenir la confiance du public et l'intégrité. La présente politique ne s'applique pas aux membres du Conseil, car ceux-ci doivent suivre le Code d'éthique des membres du Conseil.

**B. PRINCIPES DIRECTEURS**

Les principes suivants guident le personnel dans toutes ses activités. Ils ne peuvent être pris isolément, car elles se recoupent souvent.

1. Respect de la personne  
Les relations doivent être empreintes de respect, de dignité et d'équité, de valeurs qui contribuent à un milieu de travail sûr et sain, propice à l'engagement, à l'ouverture et à la transparence. L'esprit d'innovation procède de la diversité au Conseil et des idées qui en émanent.
2. Intégrité  
L'intégrité est la pierre angulaire de la bonne gouvernance et de la démocratie. Forts des normes d'éthique les plus rigoureuses, le personnel maintient et renforce la confiance de sa communauté scolaire en l'honnêteté, l'équité et l'impartialité.
3. L'intendance  
La responsabilité est confiée au personnel d'utiliser et de gérer judicieusement les ressources du Conseil, tant à court qu'à long terme.

**C. COMPORTEMENT ATTENDU**

1. Respect des personnes  
Le personnel doit respecter la dignité humaine et reconnaître la valeur de chaque personne en adoptant les comportements suivants :
  - 1.1. Il traite chaque personne avec respect et équité.
  - 1.2. Il valorise la diversité et l'avantage que présentent les qualités uniques et les forces propres au personnel diversifié.
  - 1.3. Il favorise l'établissement et le maintien de milieux de travail sûrs et sains, exempts de harcèlement et de discrimination.
  - 1.4. Il travaille ensemble dans un esprit d'ouverture, d'honnêteté et de transparence qui favorise l'engagement, la collaboration et la communication respectueuse.
2. Intégrité  
Le personnel doit demeurer intègre dans l'exécution de ses fonctions.

**CODE D'ÉTHIQUE**

- 2.1. Il se conduit toujours avec intégrité et d'une manière qui peut résister à l'examen public le plus approfondi. Cette obligation ne se limite pas à la simple observation de la loi.
- 2.2. Il n'utilise jamais son rôle au Conseil en vue d'obtenir de façon inappropriée un avantage pour lui-même ou autrui ou en vue de nuire à quelqu'un.
- 2.3. Il prend toutes les mesures possibles pour prévenir et résoudre, dans l'intérêt du public, tout conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel entre ses responsabilités au Conseil et ses affaires personnelles.
- 2.4. Il agit de manière à préserver la confiance de son employeur.

**3. L'intendance**

Le personnel doit utiliser les ressources de façon responsable.

- 3.1. Il veille à l'utilisation efficace et efficiente des fonds, des biens et des ressources publics dont il a la responsabilité.
- 3.2. Il tient compte des répercussions à court et à long terme de ses actions sur les personnes et sur l'environnement.
- 3.3. Il acquiert, conserve et met en commun les connaissances et l'information de la façon indiquée.

**D. CONSÉQUENCES**

La reconnaissance de ces valeurs et des comportements attendus est une condition d'emploi de tout le personnel du Conseil, quel que soit son niveau ou son poste. Tout manquement à ces valeurs ou aux comportements attendus peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

**Références :**

*Loi sur l'éducation*

*Code de valeur et d'éthique du secteur public*

*Politiques :*

*1,09 Accès à l'information et protection de la vie privée*

*1,18 Dénonciation*

*2,20 Code d'éthique pour la gestion de la chaîne d'approvisionnement*

*2,25 Mesures antifraudes*

*3,32 Stratégie pour la sécurité dans les écoles*

*4,19 Harcèlement et discrimination en milieu de travail et d'apprentissage*

*4,27 Conflit d'intérêts lors d'embauche et de dotation*

*4,29 Mesures disciplinaires*

*4,32 Violence au travail.*