



# Brébeuf

Un présent pour le futur



## Guide d'éthique

Juin 2016

Adopté au conseil d'administration du 23 juin 2016



## Le mot du directeur général

La confiance, l'intégrité, l'honnêteté, le respect et la diligence sont quelques exemples de valeurs fondamentales pour le Collège Jean-de-Brébeuf. En ce sens, le Collège<sup>1</sup> et ses employés<sup>2</sup> ont toujours mis au centre de leurs priorités le développement de relations de confiance durables avec leurs différents partenaires, tels les parents et le Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES), mais d'abord et avant tout avec leurs élèves. Le développement de ces relations de confiance durables est en partie le résultat de l'application rigoureuse de nos principes et de nos valeurs. Le temps est venu de les faire connaître davantage à l'ensemble des partenaires du Collège et au public.

**Pour poursuivre en ce sens, et incidemment respecter les engagements que nous, employés et bénévoles, tenons quotidiennement envers nos élèves ainsi qu'envers l'ensemble de nos partenaires, il importe de nous doter d'une direction commune. À cet effet, l'application du présent Guide d'éthique à nos relations professionnelles constitue un engagement à continuer d'agir en cohérence avec nos valeurs et dans le meilleur des intérêts de nos pairs, élèves et partenaires.**

Ce Guide constitue une nouvelle version du document intitulé *Guide d'éthique* du Collège Jean-de-Brébeuf. Il ne s'agit donc pas d'une nouvelle procédure ou réglementation, mais d'une mise à jour d'un document existant. De plus, le Collège a mis en place un comité d'éthique. Ce comité sera responsable entre autres de la révision et de l'interprétation du présent Guide et pourra être amené à analyser des situations comportant des enjeux éthiques. Au Collège Jean-de-Brébeuf, la gestion de l'éthique est l'affaire de tous et la direction est fière de pouvoir compter sur une équipe d'employés aussi dévoués et compétents. Ce Guide est un outil qui nous permet de continuer à nous développer comme acteurs du Collège et ainsi réaliser notre mission et nos objectifs d'excellence. Les élèves sont au centre de la raison d'être du Collège. La finalité de tout établissement d'enseignement, c'est le développement intellectuel, affectif, social et physique de l'élève. Au-delà des divergences d'opinions et de méthodes pédagogiques qui existent et existeront toujours entre les éducateurs, c'est le bien de l'élève et sa formation qui doivent motiver les actions de tous les employés. Tel est l'esprit dans lequel nous souhaitons que ce texte soit reçu, comme un guide qui puisse éclairer nos rôles d'éducateurs, de professionnels et d'employés rémunérés ou bénévoles. En accord avec les valeurs de l'institution, le Guide énoncera des principes clairs pour guider les comportements du personnel du Collège tout en formulant les engagements du Collège envers ceux-ci. Merci de faire partie de cette grande équipe qui contribue quotidiennement au développement des citoyens de demain et de vous engager à mettre de l'avant ces principes qui nous sont chers.

**Michel April**

Directeur Général

1. Le lecteur est prié de consulter les définitions des termes employés dans le présent document à la page 4.

2. Dans ce document, le genre masculin est utilisé comme générique dans le seul but de ne pas alourdir le texte.

# Le Collège

Le Collège Jean-de-Brébeuf se distingue par la qualité de son enseignement et par l'environnement d'apprentissage stimulant et multidisciplinaire qu'il offre à ses élèves. Il est l'un des rares collèges québécois à offrir la possibilité à ses élèves de compléter leurs études secondaires et collégiales au sein d'un même établissement et ainsi fournir un environnement stable et propice au développement de leurs compétences et de leurs connaissances. Cette opportunité contribue de manière significative à leur futur succès professionnel. Fondé en 1928 par les Pères jésuites et acquis et dirigé depuis 1986 par une organisation laïque, le Collège transmet par tradition et conviction les valeurs humanistes, de même qu'une très grande rigueur, à l'ensemble de ses élèves. Son offre de formation répond aux besoins d'une société en évolution constante. Le Collège Jean-de-Brébeuf fournit un bagage à ses élèves afin qu'ils puissent s'épanouir dans un ensemble de sphères telles que la réussite universitaire, le sport, la culture, les sciences ou encore les activités parascolaires. L'excellence de ses programmes et de ses enseignements repose sur la compétence, l'engagement, le dévouement et la passion de son personnel. Le Collège est constitué de personnes d'exception qui travaillent toutes en collaboration vers un objectif commun : transmettre la passion et le goût du savoir aux élèves.

## La mission

D'inspiration chrétienne, fondé par les Jésuites et poursuivant la tradition pédagogique qu'ils ont cultivée, le Collège Jean-de-Brébeuf se consacre au développement intégral de la personne et plus particulièrement à celui des capacités intellectuelles, à l'acquisition du savoir et du jugement ainsi qu'à la promotion des valeurs humanistes. Il se fait également un devoir de figurer parmi les meilleures institutions nord-américaines d'enseignement.

## Les valeurs

### ***La recherche de l'excellence par***

la passion de la connaissance et de la vérité,  
l'acquisition d'une formation intellectuelle rigoureuse,  
le sens du dépassement.

### ***La recherche de l'universel par***

la reconnaissance à la fois de  
l'unité et de la diversité humaine,  
l'ouverture sur le monde,  
l'esprit de tolérance.

### ***Le sens de la solidarité humaine par***

l'attention aux autres,  
la recherche de l'équité,  
la citoyenneté responsable et la participation au  
progrès de la société.

### ***Le développement de l'autonomie par***

la connaissance de soi,  
la capacité de réflexion,  
le sens de la responsabilité,  
la culture de l'esprit critique et indépendant,  
la maturation du jugement.



# Définitions

**Collège :** Désigne le Collège Jean-de-Brébeuf.

**Élèves :** Inclut les élèves de niveau secondaire ainsi que les étudiants au niveau collégial.

**Employés :** Définit l'ensemble des membres du personnel de soutien (administratif, technique et manuel), l'ensemble des cadres et hors cadres de même que les professionnels (incluant le personnel enseignant au secondaire et le personnel enseignant au collégial) ainsi que les employés d'appoint tels que les surveillants et les assistants.

**Enseignants :** Définit l'ensemble des enseignants au secondaire et des professeurs au collégial.

**Guide :** Réfère au *Guide d'éthique* du Collège Jean-de-Brébeuf.

**Partenaires :** Réfère à l'ensemble des collaborateurs, notamment aux élèves et étudiants, aux parents, au personnel, aux syndicats, aux fournisseurs et à la collectivité.

## Champs d'application

Le présent Guide s'applique à tous les employés qui travaillent au sein du Collège, incluant les employés rémunérés par une tierce partie (service de sécurité, services ménagers et d'alimentation) ainsi que les personnes travaillant pour une association du Collège ou s'impliquant de façon bénévole dans des activités parascolaires. Les élèves sont par ailleurs encadrés respectivement par leur *Code de vie* et *Règlements*.

### Services professionnels et contractuels

Lorsque cela est pertinent et approprié, le présent Guide s'applique également aux collaborateurs et fournisseurs de services professionnels ou contractuels. Il est de la responsabilité du mandataire du Collège d'assurer que ses collaborateurs respectent le présent Guide.

# Pourquoi un Guide d'éthique ?

## Pour faire vivre nos valeurs et notre mission

Le présent Guide a comme objectif principal de faire vivre notre mission et nos valeurs. Ces valeurs d'excellence, d'autonomie, de solidarité humaine et de recherche de l'universel doivent nous guider quotidiennement dans nos comportements et donner un sens à chacune de nos décisions. Ce Guide se veut un outil pratique pour comprendre la façon dont nos valeurs et notre mission doivent être véhiculées au travers de comportements concrets.

## Pour renforcer notre identité éthique et générer la confiance

Lorsque les gens se questionnent sur l'éthique en milieu de travail, il y a régulièrement confusion entre l'éthique et la déontologie. Il est important de se rappeler la distinction fondamentale entre ces deux concepts. La **déontologie** réfère à un ensemble de lois, règles, règlements, politiques, directives et conventions collectives qui indiquent explicitement le comportement à adopter dans une situation donnée. L'**éthique**, quant à elle, est plus large que la déontologie. En effet, l'éthique inclut cette dernière dans sa définition, mais comprend également les situations où il n'existe pas de règle formelle et où la bonne chose à faire doit être déterminée par le jugement de l'individu. Un comportement est considéré éthique lorsqu'il est cohérent avec le système de valeurs partagées par les partenaires avec qui nous désirons établir des relations de confiance ou lorsqu'il vise une finalité positive et favorise le bien commun.

Le présent Guide se veut donc un guide d'éthique puisqu'il contient un ensemble d'outils permettant de développer notre jugement et de nous appuyer dans la détermination de la bonne chose à faire, et ce, même lorsqu'il n'existe pas une seule réponse et lorsque la situation est constituée de zones grises. Nous nous devons de reconnaître ces zones grises et de rechercher une solution qui respectera les valeurs que nous nous sommes données. Cette mobilisation autour de nos valeurs et la recherche de cohérence dans les gestes de chacun de nous renforce l'identité du Collège et permet de démontrer l'importance que nous accordons à nos partenaires.



## Pour nous guider dans la reconnaissance des enjeux éthiques

Notre quotidien est rempli de situations où nous avons une décision à prendre et où cette décision implique généralement des répercussions sur certains partenaires. Ces situations sont en fait des dilemmes éthiques.

Afin de minimiser les répercussions potentiellement négatives et de maximiser les répercussions positives, il faut d'abord être en mesure de reconnaître que nous nous retrouvons en situation de dilemme éthique. Les questions suivantes peuvent nous aider :

- **Ai-je plusieurs choix qui s'offrent à moi relativement à la décision ou au comportement à adopter ?**
- **Ma décision ou mon comportement peuvent-ils avoir des répercussions sur un ou plusieurs partenaires ?**
- **Ma décision ou mon comportement pourraient-ils nuire au bien-être d'un de nos partenaires ou encore à la réputation du Collège ?**

Si vous pouvez répondre par l'affirmative à une ou plusieurs de ces questions, il est possible que vous vous retrouviez en position de dilemme éthique, position dont la décision ou le comportement que vous adopterez devra être réfléchi et cohérent avec les valeurs et la mission du Collège.

Il importe de noter que toutes les situations ne peuvent pas être abordées dans le présent Guide. Le Collège possède également un ensemble de politiques et de directives pouvant vous guider dans votre décision et votre comportement. Nous y ferons d'ailleurs référence dans le présent document. Finalement, il se peut que la situation dans laquelle vous vous retrouvez ne soit pas couverte par le Guide ni par aucune politique ou directive. Dans une telle situation, les questions suivantes peuvent vous aider à déterminer si la décision ou le comportement que vous vous apprêtez à adopter représentent la bonne chose à faire :

- Si je devais justifier mon comportement, serait-il accepté par mes pairs et par les autres partenaires?
- Comment réagiraient mes collègues et la direction dans cette situation?
- Ce comportement respecte-t-il les valeurs du Collège?
- Suis-je certain que mon action aura une portée positive sur la communauté du Collège?





## Nos six engagements en matière d'éthique

1. ***Agir avec compétence, diligence et professionnalisme***
  - 1.1 Favoriser le développement de l'élève (p. 8)
  - 1.2 Valoriser la qualité de l'enseignement (p. 8)
2. ***Faire preuve de respect***
  - 2.1 Harcèlement, violence et discrimination (p.9)
  - 2.2 Respect de la vie privée et confidentialité (p.10)
  - 2.3 Ouverture et tolérance (p.11)
  - 2.4 Assurer la sécurité de tous (p.12)
  - 2.5 Collaborer avec les syndicats et les représentants du personnel (p.12)
3. ***Être intègre, honnête et loyal***
  - 3.1 Reconnaître et éviter les conflits d'intérêts (p.13)
    - i.Cadeaux et services
    - ii.Dons et commandites
  - 3.2 Communications, médias, médias sociaux (p.15)
4. ***Utiliser adéquatement les ressources de l'organisation***
  - 4.1. Informatique (p.16)
  - 4.2. Biens et propriété intellectuelle (p.16)
5. ***Contribuer de manière positive à la collectivité***
  - 5.1. Bénévolat et engagement dans le milieu (p.17)
  - 5.2. Environnement (p.17)
6. ***Respecter les lois, règlements, conventions et politiques en vigueur (p.18)***

# 1. Agir avec compétence, diligence et professionnalisme

## 1.1 Favoriser le développement de l'élève

Les élèves sont au centre de la raison d'être du Collège Jean-de-Brébeuf. Les employés doivent considérer l'intérêt et le développement de l'élève dans chacune de leurs décisions et actions. Ainsi, par nos gestes quotidiens, nous nous engageons à faire croître chaque élève aux plans intellectuel, affectif, social et physique dans l'optique des valeurs et de la mission de notre institution.

À titre d'exemple, ces engagements peuvent se traduire par les comportements suivants :

- Donner l'exemple en matière de civilité;
- Amener l'élève à se questionner;
- Fournir les outils lui permettant de développer sa confiance en lui et son plein potentiel;
- L'encourager à s'améliorer et se dépasser;
- Le diriger vers le ou les centre(s) d'aide approprié(s) en cas de difficultés d'apprentissage.

## 1.2 Valoriser la qualité de l'enseignement

Le travail des enseignants a des répercussions directes sur l'apprentissage et le développement de nos élèves. La qualité de l'enseignement offert est un élément prioritaire pour le Collège et l'ensemble des employés s'engage à y contribuer. À cet effet, nos politiques nous permettent de mettre en place et d'améliorer les services et programmes d'études et, ainsi, d'offrir un enseignement de qualité aux élèves. Pour davantage d'informations, voir la *Politique institutionnelle d'évaluation, d'amélioration et de valorisation des enseignements*.

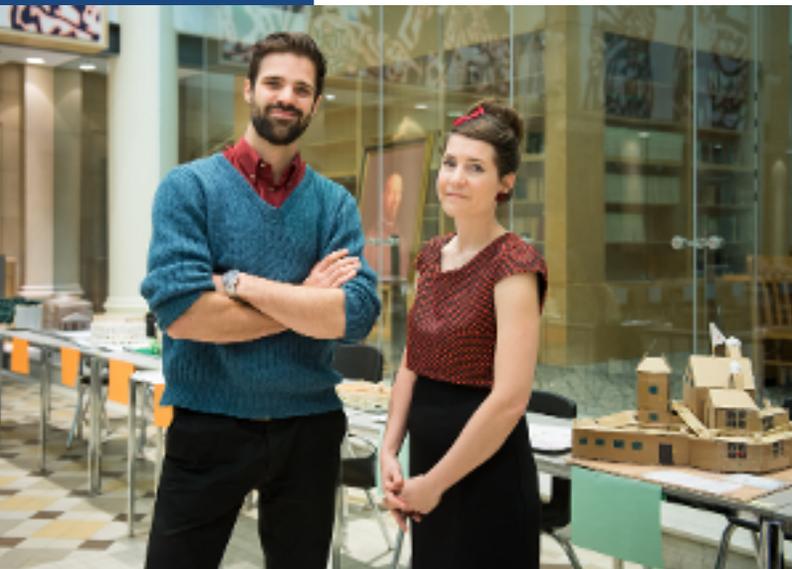
### L'évaluation positive et constructive

La rétroaction est primordiale pour assurer le développement de l'élève. L'évaluation des élèves doit être faite de façon positive et constructive. En adéquation avec nos politiques, les enseignants favorisent un apprentissage cohérent et évolutif qui permet à l'élève d'apprendre de ses erreurs et de s'améliorer. Le personnel enseignant s'engage donc à valoriser les élèves dans leurs bons comportements ainsi qu'à les guider et à les conseiller quant aux enjeux qu'ils rencontrent.

### Le travail de soutien

En ajout au travail des enseignants, le travail de chacun des employés a un apport essentiel à la qualité de l'enseignement offert. Chaque employé doit être conscient des répercussions de son travail sur les partenaires et constamment le réaliser dans l'intérêt de l'élève.





## 2. Faire preuve de respect

### 2.1 Harcèlement, violence et discrimination

Il est primordial pour le Collège d'offrir un milieu de travail sain, exempt de harcèlement, de discrimination et de violence. Nous nous engageons à favoriser un climat de travail harmonieux où la collaboration et la solidarité sont mises de l'avant. À cet effet, chacun d'entre nous s'engage à respecter ses collègues, les élèves ainsi que l'ensemble des partenaires.

#### i. Harcèlement

Selon la *Loi sur les normes du travail*, le harcèlement représente des gestes répétés qui sont négatifs et non désirés, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne visée et qui provoquent des conséquences néfastes sur l'environnement de travail de cette personne. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'employé. Le Collège s'engage à prévenir et à prendre en charge tout comportement de harcèlement envers les élèves, les employés et les partenaires.

Pour davantage d'information, la *Politique pour promouvoir le respect au travail* du Collège est disponible à la Direction des ressources humaines.

#### ii. Discrimination

En accord avec notre valeur de solidarité humaine, nos décisions se doivent d'être cohérentes avec les notions d'égalité et d'équité. Nous nous engageons dans cette optique à favoriser l'équité et à baser nos choix et nos actions sur des critères neutres et objectifs. À titre d'exemple, la Charte des droits et libertés de la personne indique qu'une exclusion ou distinction est injustifiée lorsqu'elle est fondée sur des critères comme :

- l'âge;
- le sexe;
- l'affiliation politique;
- la grossesse;
- l'orientation sexuelle;
- la langue;
- la religion;
- le handicap;
- la condition sociale;
- la nationalité

ou tout autre critère qui n'est pas en lien avec les capacités de la personne relativement aux caractéristiques utiles à l'emploi.

Pour tout questionnement, il est possible de se référer à la Direction des ressources humaines.

## 2.2 Respect de la vie privée et confidentialité

Dans le cadre de ses opérations, le Collège se doit de recueillir et de conserver un ensemble de renseignements personnels concernant ses employés et les élèves. Ces renseignements sont confidentiels et nous nous engageons à les protéger. De manière plus précise, les employés s'engagent à ne pas communiquer un renseignement personnel sauf avec le consentement écrit de la personne ou lorsque toute loi l'exige, et ce, même après la cessation des fonctions.

*\* Exemple d'information privilégiée ou confidentielle : numéro d'assurance sociale, dossier médical, date de naissance, adresse de courrier électronique personnel, salaire, etc.*

Certaines situations demandent parfois délicatesse et jugement. Lorsque nous avons accès à des informations sensibles de tout genre, que ce soit dans le cadre d'un travail d'enseignant ou administratif, il est important d'agir dans le respect des gens visés et d'éviter de divulguer ces informations à quelqu'un n'étant pas concerné par la situation.

### Question

Mon collègue relate souvent, en public, des situations qui impliquent un élève et ses propos sont souvent médisants. Il parle également des problèmes de l'élève et de situations fâcheuses. Je trouve ce comportement irrespectueux envers l'élève et sa famille, mais je ne sais pas comment réagir. Ai-je raison ? Dois-je agir ?

### Réponse

Il est effectivement irrespectueux de parler ouvertement des événements, faits ou autres informations qui concernent les élèves ou leurs parents. Le Collège demande formellement à ses employés de conserver la confidentialité de ces informations afin de préserver une relation de confiance avec les parents et les élèves. Dans une telle situation, vous pouvez en parler à votre collègue en lui mentionnant, par exemple, les conséquences potentielles de ses paroles sur la confiance que ces parents attribuent au Collège, et ce, seulement si vous êtes à l'aise. Vous pouvez également en parler à votre supérieur immédiat ou à la Direction des ressources humaines qui pourront vous accompagner dans l'intervention à adopter.

Une information confidentielle représente également une information inconnue du public et que le Collège ne veut ou ne peut pas divulguer pour l'instant. Les employés doivent donc être sensibles aux conséquences de la divulgation de ce type d'information et éviter de les communiquer.

Ainsi, les employés s'engagent à ne pas diffuser toute situation ou information de nature confidentielle qui concerne le Collège, ses élèves ainsi que tout autre partenaire.

À titre d'exemple, les informations de nature confidentielle peuvent être reliées à :

- Une situation concernant un élève;
- Un projet d'investissement ou une décision de l'institution;
- Des résultats financiers propres au Collège ou à un organisme partenaire obtenus dans le cadre de ses fonctions;
- Des informations obtenues dans le cadre d'une participation à un comité ou toute autre réunion;
- Du matériel obtenu dans le cadre d'une réunion ou de ses fonctions en général.

## 2.3 Ouverture et tolérance

En lien avec nos valeurs de solidarité et de recherche de l'universel, nous nous engageons à faire preuve de tolérance et d'ouverture envers la diversité, le pluralisme, la différence et les choix effectués par les employés, élèves, parents et autres partenaires. En tout temps, les employés se doivent d'être respectueux envers tout groupe d'élèves, collègues ou autres partenaires. À titre d'exemple :

- Considérer et s'intéresser aux opinions divergentes;
- Démontrer de l'ouverture et de l'intérêt envers la diversité et l'originalité des choix personnels des individus;
- Éviter les commentaires désobligeants sur une croyance, une conviction, un groupe et style vestimentaire;
- Éviter la stigmatisation de groupes ethniques.

### Question

J'ai été surpris par les propos choquants d'un de mes élèves en classe et les autres élèves ont réagi fortement et négativement envers lui. L'élève ne le faisait pourtant pas pour attirer l'attention, provoquer ou faire rire, il semblait réellement adopter ce point de vue. J'ai réussi à conserver un climat de respect dans ma classe pour cette fois, mais je me demande comment réagir à de telles situations.

### Réponse

Il est important de conserver le climat de respect envers tous les élèves peu importe les propos énoncés. Aucun étudiant ne mérite d'être stigmatisé. Dans une situation où des propos sont négatifs, extrêmes, intolérants, ou autre, le mieux est de rencontrer l'élève seul à seul pour discuter de ses propos et d'abord évaluer si des comportements inadéquats pourraient en résulter. Dans l'affirmative, il est important de s'adresser à des ressources pertinentes. Le Collège se veut un endroit où le climat est positif, ouvert et tolérant. Il faut également expliquer à l'élève qu'il a droit à ses opinions, mais que ses propos peuvent blesser ses confrères. Ce genre de discours et les comportements allant dans le même sens ne seront donc pas tolérés au sein du Collège. Si vous n'êtes pas à l'aise de parler de la situation directement à l'élève, parlez-en à votre supérieur immédiat pour obtenir des conseils et trouver une solution.



## 2.4 Assurer la sécurité de tous

La sécurité de nos employés et de nos élèves est importante pour le Collège. Tout environnement peut contenir des risques pour la santé et la sécurité, tant au niveau physique que psychologique et il est de notre devoir en tant qu'institution de minimiser ces risques. Le Collège s'engage donc à fournir un environnement de travail sain et sécuritaire et à mettre les efforts requis afin de favoriser le bien-être et la sécurité de tous.

Exemple de comportements favorisant la sécurité de tous :

- Signaler les situations qui pourraient mettre en danger la santé ou la sécurité d'un élève, collègue ou tout autre partenaire;
- Guider vers les ressources appropriées les élèves, collègues ou partenaires qui pourraient présenter un danger pour eux-mêmes ou pour autrui ;
- Proposer des solutions aux dangers potentiels qui concernent la santé et la sécurité.

Pour davantage d'information concernant la sécurité, voir le *Guide relatif à la santé et à la sécurité au travail*.

## 2.5 Collaborer de bonne foi et avec diligence

La collaboration entre le Collège, les syndicats, les représentants autorisés du personnel, ses élèves et ses fournisseurs est indispensable à la réalisation de notre mission. Afin de favoriser cette collaboration et la représentation des intérêts de tous, le Collège et les employés s'engagent à collaborer de bonne foi et avec diligence, dans le respect des conventions collectives et des politiques en vigueur. Exemple de comportements démontrant de la bonne foi et de la diligence :

- Partager les documents demandés et requis dans le respect des délais prescrits ou dans un délai raisonnable lorsqu'aucun échéancier n'est établi;
- Être sensible aux enjeux et à la réalité de nos collaborateurs;
- Agir de façon collaborative et dans le but de trouver une solution qui convient à tous;
- Adopter un langage et des comportements respectueux et adéquats en tout temps.



## 3. Être intègre, honnête et loyal

### 3.1 Reconnaître et éviter les conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts en milieu de travail implique que le jugement et l'objectivité d'une personne peuvent être compromis, de manière à ce que cette dernière soit tentée de favoriser ses intérêts personnels, professionnels ou relationnels au détriment des intérêts des élèves, de l'institution ou encore de son devoir professionnel.

Lorsqu'il y a présence d'un conflit d'intérêts, les relations de confiance qu'entretient le Collège avec ses différents partenaires sont mises en péril. Chaque employé doit ainsi éviter de se retrouver en conflit d'intérêts afin de favoriser les relations positives et de confiance avec nos partenaires.

Exemples de comportements pouvant constituer un conflit d'intérêts :

- Favoriser les membres de sa famille ou ses amis lors de décisions dans le cadre de ses fonctions (admission, approvisionnement, etc.);
- Être en lien de supervision directe avec un membre de sa famille.

De plus, les employés doivent également éviter d'effectuer des activités au bénéfice d'une organisation qui irait à l'encontre des activités du Collège et éviter d'effectuer du travail non autorisé auprès de la clientèle du Collège.

#### *Question*

Des travaux ou activités doivent être effectués au Collège. Je suis responsable de planifier ces travaux ou activités et d'embaucher le fournisseur qui réalisera le projet. Mon frère est propriétaire d'une entreprise qui pourrait offrir ses services, puis-je lui attribuer le contrat ?

#### *Réponse*

La relation privilégiée que vous entretenez avec votre frère vous positionne en situation de conflit d'intérêts apparent et nécessite que vous discutiez de la situation avec votre supérieur immédiat. Le conflit d'intérêts apparent est tout aussi dommageable sur la perception et les relations de confiance que nous entretenons avec nos différents partenaires et vous ne devez donc pas vous retrouver dans cette situation. Ce dossier devrait à tout le moins être autorisé et supervisé par une personne neutre et libre de tout intérêt face à la situation.

#### **i. Cadeaux, avantages, et services**

La notion de cadeau est associée au concept de traitement de faveur. Or, un traitement de faveur fait référence à un traitement privilégié offert à un individu dans le but de l'influencer. En d'autres termes, les cadeaux et les faveurs représentent des outils afin d'influencer le jugement et l'objectivité. Ainsi, les cadeaux et autres faveurs peuvent être considérés comme un conflit d'intérêts puisqu'ils peuvent affecter la capacité d'un individu à prendre des décisions objectives, voire libres de toute influence.

En effet, recevoir un cadeau crée parfois le sentiment d'être redevable à l'égard du donateur. En d'autres mots, la personne qui reçoit le cadeau se sent parfois obligée d'offrir à son tour un cadeau ou de favoriser le donateur afin de compenser. L'objectif du donateur est souvent de créer ce sentiment et d'influencer celui à qui il offre un cadeau. De façon générale, tout cadeau, invitation ou activité de divertissement de valeur modeste, raisonnable, non répétitive, peut être accepté s'il est offert dans un contexte neutre qui ne place pas la personne qui le reçoit dans une situation embarrassante ou qui n'influence aucunement les décisions à prendre dans le cadre de ses fonctions. Cependant, il n'existe pas de règle unique permettant de déterminer si un cadeau peut être accepté ou non.

Pour déterminer si le cadeau ou la faveur sont susceptibles de donner naissance à un conflit d'intérêts ou d'influencer votre jugement, voici quelques repères utiles :

- **La valeur:** Est-ce que le Collège ou moi-même serions en mesure d'offrir un cadeau d'une valeur similaire ?
- **La raison:** Pourquoi m'offre-t-on ce cadeau ? Par politesse ou dans l'espoir d'obtenir quelque chose en retour ?
- **Les circonstances:** Dans quel contexte m'a-t-on offert le cadeau ? De manière publique et transparente ? Subtilement, sans attirer l'attention ?
- **La position du récipiendaire:** Mes responsabilités au Collège sont-elles associées aux intérêts de la personne qui m'offre le cadeau ?
- **Le caractère temporel:** Dans quel contexte cette personne (ou entreprise) m'a-t-elle offert le cadeau (exemple: processus d'appel d'offres, période d'évaluation) ?
- **La fréquence :** Est-ce la première fois que cette personne (ou entreprise) m'offre un cadeau ? Est-ce une pratique récurrente ?

Si, en répondant aux questions ci-dessus, nous concluons qu'accepter le cadeau pourrait nous placer en situation de conflit d'intérêts, ou encore influencer notre jugement, le cadeau doit être refusé. En cas de doute, vous êtes invité à consulter votre supérieur immédiat.

## ii. Dons et commandites

Le Collège a établi une démarche rigoureuse afin d'assurer l'équité et la neutralité dans l'acceptation et la distribution de ses ressources financières et humaines. La Direction générale doit donc être consultée avant d'entamer des processus de sollicitation ou, encore, d'accepter ou d'offrir une commandite. De plus, les dons reçus ou remis doivent être gérés par le Fonds de développement ou le Collège. Cette démarche a été mise en place afin d'assurer la cohérence et l'optimisation des efforts que nous déployons et contribuer au développement efficace des ressources disponibles pour le Collège.

### *Question*

Le journal étudiant du Collège aurait besoin d'une nouvelle imprimante plus performante. J'ai une très bonne relation avec l'un des parents des élèves participant à cette activité. Ce parent m'a déjà mentionné qu'il voulait s'impliquer et qu'il était disponible si nous avons besoin de quelque chose. Puis-je lui parler de notre besoin et proposer une implication, voire un don de sa part afin d'acheter l'imprimante?

### *Réponse*

Bien que votre initiative et votre implication soient appréciées, vous ne pouvez demander directement au parent cette contribution. Malgré votre bonne relation avec ce parent, vous devez tout de même signaler d'abord votre besoin à la Direction générale qui pourra vous accompagner dans vos démarches afin d'obtenir le matériel nécessaire. La centralisation des demandes de commandite ou de don à la Direction générale permet de faciliter la coordination entre les différentes démarches.

## 3.2 Communications, médias, médias sociaux

L'utilisation de divers médias sociaux tels que Facebook, LinkedIn, Twitter ou autre est une pratique courante. En tant que représentants du Collège, nous avons cependant un devoir de loyauté et de vigilance dans l'expression de nos opinions personnelles. Bien que la liberté d'expression soit un droit et que le Collège ne vise en aucun cas à brimer cette liberté, nous nous devons d'être sensibles à l'effet de nos opinions lorsque nous les exprimons publiquement et principalement lors de l'utilisation de médias sociaux. Ainsi, les échanges, messages et publications doivent toujours respecter notre devoir de loyauté envers l'institution. Exemples de comportements inappropriés :

- Émettre des opinions ou divulguer des renseignements qui révèlent des informations de nature confidentielle;
- Parler à titre de représentant du Collège dans un article ou une entrevue sans en avoir préalablement obtenu l'autorisation;
- Émettre des opinions ayant pour conséquence de discréditer publiquement l'institution.

Les employés qui désirent obtenir plus d'information sur les médias sociaux peuvent consulter l'annexe I de la *Politique d'utilisation des technologies de l'information*. En ce qui a trait à la communication avec les médias relativement à de l'information ou une opinion concernant le Collège, il est nécessaire de les diriger à la Direction générale et d'obtenir une autorisation préalable.



### Question

J'aime appuyer les causes que je défends en participant aux marches organisées et aux manifestations. J'ai parlé à un journaliste qui filmait l'entrevue lors du dernier événement. Est-ce accepté par le Collège ? Qu'en est-il lors des situations médiatisées, dois-je m'adresser aux médias ?

### Réponse

Vous pouvez parler à un journaliste peu importe si l'entrevue est filmée ou non dans la mesure où vous parlez en votre nom et non en tant qu'employé du Collège. Il en est de même dans le cas de médias sociaux tels que Facebook, Twitter ou autre. Ces réseaux ainsi que les causes que vous appuyez ne sont pas en lien avec votre emploi au Collège. Dans cette optique, pour énoncer vos opinions librement sans compromettre la position du Collège, vous ne devez pas indiquer le Collège comme employeur sur les réseaux sociaux considérés personnels et éviter de nommer le Collège dans vos publications, discours ou témoignages.

En cas de situation médiatisée, seules les personnes autorisées par le Collège peuvent s'adresser aux médias.

## 4. Utiliser adéquatement les ressources de l'organisation

### 4.1. Informatique

Les outils technologiques sont des ressources essentielles à l'accomplissement de nos tâches quotidiennes. À cet effet, le Collège met à la disposition de ses employés le matériel nécessaire devant être utilisé pour les activités reliées au travail.

Exemples de comportements interdits :

- Consulter ou distribuer du matériel offensant, de la propagande haineuse ou du matériel inapproprié;
- Envoyer un courriel haineux à un collègue, un élève, un membre de la direction ou tout autre partenaire;
- Contourner des contrôles mis en place par le Collège ou accéder de manière non autorisée à des actifs informationnels;
- Utiliser le matériel informatique à des fins personnelles.

Pour davantage d'information concernant l'utilisation des ressources technologiques, voir la *Politique d'utilisation des technologies de l'information*.

### 4.2. Biens et propriété intellectuelle

En plus des outils informatiques, le Collège met à la disposition de son personnel d'autres biens et ressources nécessaires à leur travail. Il est de la responsabilité de chacun d'entre nous de prendre soin et de ne pas altérer ou endommager ces biens. Exemples de comportements respectueux des biens:

- Faire les suivis et entretiens du matériel de façon adéquate et régulière;
- Prendre seulement les ressources nécessaires à notre travail;
- Garder notre environnement de travail propre et ordonné.

Le matériel développé dans le cadre de ses fonctions, par soi-même ou ses collègues, représente également une propriété du Collège. Les employés s'engagent, à cet effet, à respecter les droits de propriété propres à ce matériel et à l'utiliser conformément aux conventions collectives et politiques en vigueur.

### Question

J'ai entrepris un projet personnel qui nécessite l'utilisation d'outils et de ressources difficiles à trouver dans la vie courante. Cependant, le Collège possède ce type d'outils et de ressources et j'aimerais les emprunter pour réaliser mon projet. Puis-je le faire ?

### Réponse

Vous devez obtenir l'autorisation de votre supérieur immédiat et celui-ci évaluera la possibilité de répondre favorablement à votre demande. De plus, il importe de noter qu'en raison de la rareté ou du caractère dangereux de certaines ressources, outils ou matériel, il se peut que l'autorisation ne soit pas accordée. Le Collège accorde une importance à la santé de ses employés, et ce, même hors des heures de travail normales.

## 5. Contribuer de manière positive à la collectivité

### 5.1. Bénévolat et engagement dans le milieu

Les employés du Collège sont des personnes mobilisées et engagées envers leur communauté. Les élèves étant d'ailleurs fortement encouragés à s'impliquer dans leur communauté, les employés se doivent de prêcher par l'exemple en agissant eux-mêmes en citoyens engagés. Le Collège encourage donc son personnel à participer à des activités de toutes sortes. Par ailleurs, les employés qui s'impliquent bénévolement ou non bénévolement dans des activités politiques doivent le faire en leur nom personnel et non en tant que représentants de l'institution.

### 5.2. Environnement

Agir dans l'intérêt des élèves implique également de prendre en considération la qualité de l'environnement pour les générations futures. En cohérence avec la valeur accordée à la citoyenneté responsable et la solidarité humaine dans sa globalité, le Collège et son personnel s'engagent à promouvoir la protection de l'environnement et à poser des gestes concrets afin de réduire leur empreinte écologique, particulièrement dans le cadre de leurs fonctions. À cet effet, le Collège travaille annuellement à l'obtention de certifications remises par des organismes, comme Recyc-Québec et ENvironnement JEUnesse (ENJEU), et encourage son personnel à s'investir dans des actions allant dans ce sens.

Exemples de comportements favorisant le respect de l'environnement:

- Utiliser les espaces prévus pour la récupération, les déchets, etc.;
- Favoriser des fournisseurs de biens et services écoresponsables;
- Réduire la consommation d'énergie;
- Réduire la consommation d'eau;
- Encourager, lorsque possible, le covoiturage ou le transport en commun.

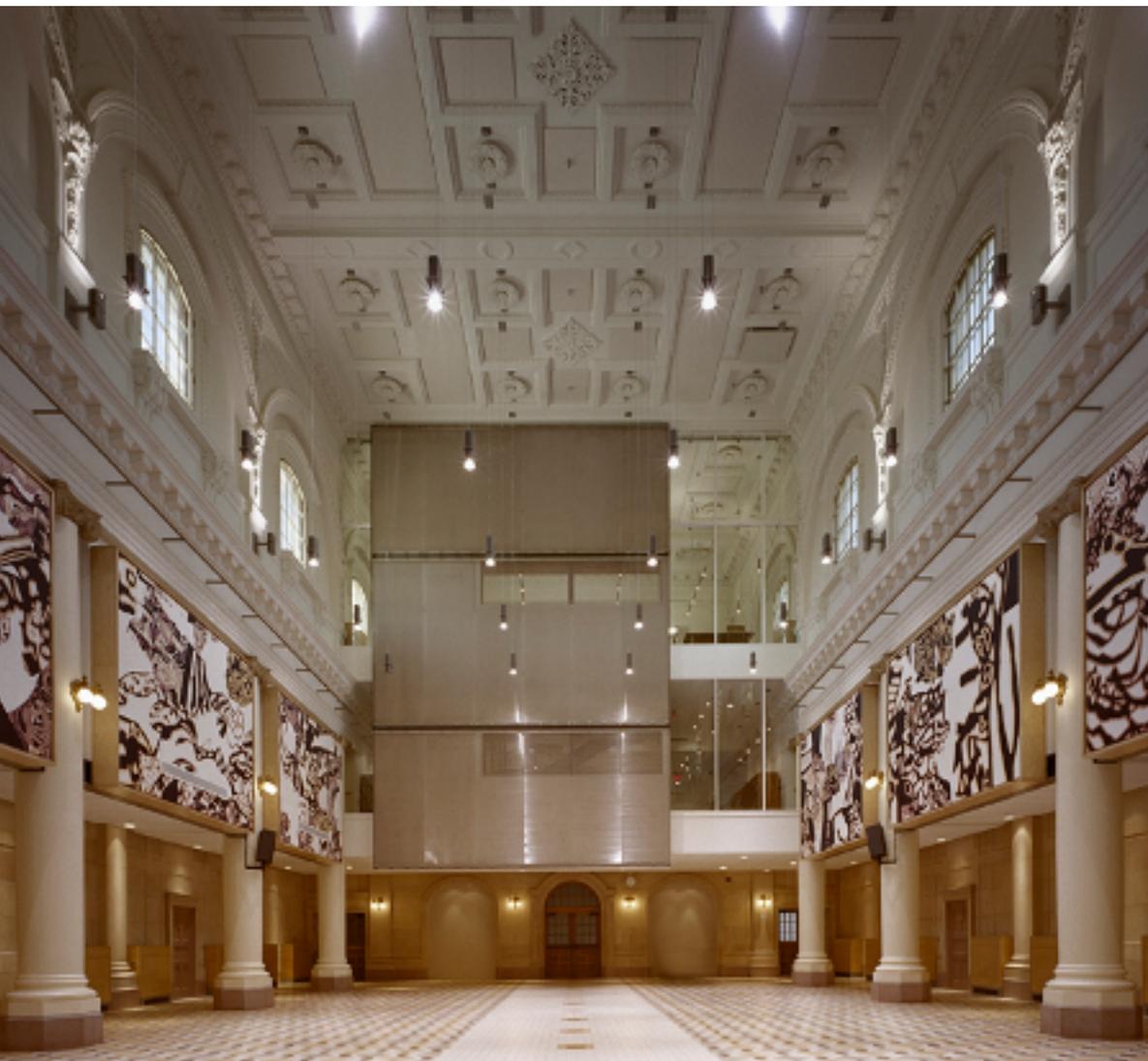
Pour davantage d'information quant à l'engagement du Collège envers l'environnement, voir la Politique environnementale.



## 6. Respecter les lois, règlements, conventions et politiques en vigueur

Le Collège est soumis à un ensemble de lois, règlements et dispositions déontologiques. Ainsi, ce Guide constitue un complément à ces éléments et ne se veut pas substituable à ceux-ci. Le Collège et ses employés s'engagent donc à agir dans le respect et en conformité avec les lois et les règlements associés à leurs activités, les conventions collectives et les politiques régissant les conditions de travail. De plus, il est primordial de respecter les directives et règlements régissant sa profession, par exemple, dans le cas d'une adhésion à un ordre professionnel.

Les employés s'engagent également à connaître et respecter les politiques et conventions collectives en vigueur au Collège et s'appliquant à leur catégorie d'emploi.



# Rôles et responsabilités

Afin de faire vivre le Guide au quotidien, chaque individu œuvrant au sein du Collège doit être conscient de ses responsabilités envers ce Guide. Les employés doivent assumer les responsabilités associées à leur catégorie d'emploi. Les cadres et la Direction générale doivent, en plus des responsabilités s'appliquant aux employés, assumer les responsabilités associées à la catégorie des cadres et de la Direction générale. Les employés membres du comité d'éthique doivent également assumer les responsabilités associées à la fois aux employés et au comité d'éthique. Finalement, le conseil d'administration doit également respecter les engagements établis dans ce Guide en plus d'assurer les responsabilités qui lui sont associées.

## Responsabilités des employés

- Respecter et appliquer le présent Guide;
- Obtenir des clarifications lorsqu'il y a doute ou confusion sur la portée d'application;
- Demander de l'aide lorsque le comportement à adopter n'est pas clair;
- Signaler toute situation non conforme au Guide.

## Responsabilités des cadres et de la Direction générale

- Appliquer le présent Guide;
- Faire preuve de leadership et promouvoir le respect du Guide;
- Connaître le contenu du Guide ainsi que son application;
- Assurer l'application du Guide et intervenir lorsqu'il y a des manquements.

## Responsabilités et mission du comité et du répondant en éthique

### Mission

Contribuer à la réflexion sur les différents enjeux éthiques rencontrés par le Collège et ses employés en suggérant et en participant au déploiement d'initiatives permettant d'offrir des outils pour répondre à ces enjeux, ainsi qu'en apportant un soutien consultatif à la Direction générale lorsque demandé.

Les noms et coordonnées des membres du comité d'éthique sont disponibles sur l'intranet [www.brebeuf.qc.ca/comiteethique](http://www.brebeuf.qc.ca/comiteethique)

### Responsabilités

- Fournir les interprétations du présent Guide ainsi que les conseils sur son application;
- Agir en tant que responsable du Guide d'éthique;
- Réviser le présent Guide tous les trois ans ou lorsque nécessaire et en recommander l'approbation au conseil d'administration;
- Proposer des initiatives et activités permettant de connaître les enjeux rencontrés par les employés et leur offrir des outils afin de les résoudre;
- Tenir un registre de l'ensemble des données pertinentes à l'application du Guide;
- Discuter et échanger avec la Direction générale et la Direction des ressources humaines concernant le Guide d'éthique et les enjeux éthiques du Collège.

## Responsabilités du conseil d'administration

- Réviser et approuver le présent Guide tous les trois ans ou lorsque nécessaire en collaboration avec le comité d'éthique;
- Nommer les membres du comité d'éthique.

## Signalement de situation non conforme au Guide

Pour le Collège Jean-de-Brébeuf, le respect des valeurs, de la mission et du présent Guide d'éthique est la responsabilité de tous. Ainsi, le Collège s'attend de son personnel qu'il signale les situations qu'un individu jugerait non conformes aux lignes directrices de ce Guide.

Le Collège s'engage à effectuer un suivi diligent pour chacun des signalements et assure un suivi ou une réponse à l'individu ayant effectué un signalement. Aucune mesure de représailles ne sera prise contre cette personne qui, de bonne foi, signale une situation. Le Collège s'engage également à assurer la protection de cette personne et à conserver son identité strictement confidentielle.

Toutefois, les signalements effectués de mauvaise foi ou dans l'intention de nuire volontairement à un individu ou un groupe d'individus ne sont pas acceptés et les mesures nécessaires seront mises en place afin de rectifier la situation. Un signalement peut être effectué de manière confidentielle et anonyme à [infoethique@brebeuf.qc.ca](mailto:infoethique@brebeuf.qc.ca) ou au 514 342-9342, poste 5225. La Direction générale ainsi que la Direction des ressources humaines ont accès à la boîte courriel, de même qu'à la boîte vocale de signalement, et s'engagent à protéger et conserver confidentielle l'identité des utilisateurs. Les signalements peuvent également être reçus par l'une des personnes suivantes :

- Le supérieur immédiat;
- La Direction des ressources humaines;
- La Direction générale;
- Un membre du comité d'éthique.

## Manquement au Guide

Un manquement au présent Guide est une infraction grave. Un employé ou un représentant du Collège qui adopteront un ou des comportements non conformes seront soumis à des mesures disciplinaires proportionnelles à la gravité des faits reprochés. Pour les collaborateurs qui travaillent au Collège et qui sont des employés de fournisseurs de services professionnels ou contractuels, les conséquences d'une infraction au présent Guide seront celles prévues au contrat de service. L'ensemble des mesures disciplinaires entamées sera conforme aux contrats, aux conventions collectives et aux politiques qui régissent les employés concernés.

## Mise en œuvre du Guide

Le respect du Guide ainsi que son application sont prioritaires pour le Collège. Afin d'assurer le respect et l'application du Guide, un processus d'engagement est effectué à l'embauche d'un nouvel employé ainsi que lors de modifications ou mises à jour du Guide. Durant ces périodes, chacun des employés se verra remettre une version électronique du Guide d'éthique et se devra de remplir la fiche d'engagement aux politiques du Collège afin de confirmer son engagement au présent Guide.