

Un code d'éthique au cégep : pour quoi faire?

Pour éviter des dérives dans l'application de procédures ou règles on en est rendu à exiger des cégeps qu'ils se dotent de codes d'éthique. Sont-ils nécessaires? Est-ce bien la tâche des employés et administrateurs des établissements d'un réseau de construire un code d'éthique? Quelles balises devraient encadrer l'élaboration d'un code d'éthique dans un établissement public? Qui ou quoi devrait protéger un code d'éthique? Voilà quelques questions qui se sont posées au Cégep de Drummondville.



Jean Vaillancourt
Secrétaire général du Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep de Drummondville

On entend parler d'éthique et de codes d'éthique depuis quelque temps. Quelques événements récents ont placé en avant-plan la nécessité de tels garde-fous. Le *Scandale des commandites*, le problème de gouvernance à l'UQAM, la gestion des appels d'offre dans l'octroi de contrats comme celui des compteurs d'eau à Montréal, les contrats de construction des grandes infrastructures et la gestion de l'embauche sur les chantiers de construction, pour n'en nommer que quelques-uns. Les dérives dans ces domaines relèvent soit de la malhonnêteté, soit de la naïveté. On aurait là une première indication de l'utilité de codes d'éthique : former les personnes pour qu'elles soient conscientes des pièges et les éviter. Dans le cas où les dérives relèvent de la malhonnêteté, les abuseurs seraient dissuadés et leur entourage aurait un outil pour faire corriger les situations fautives.

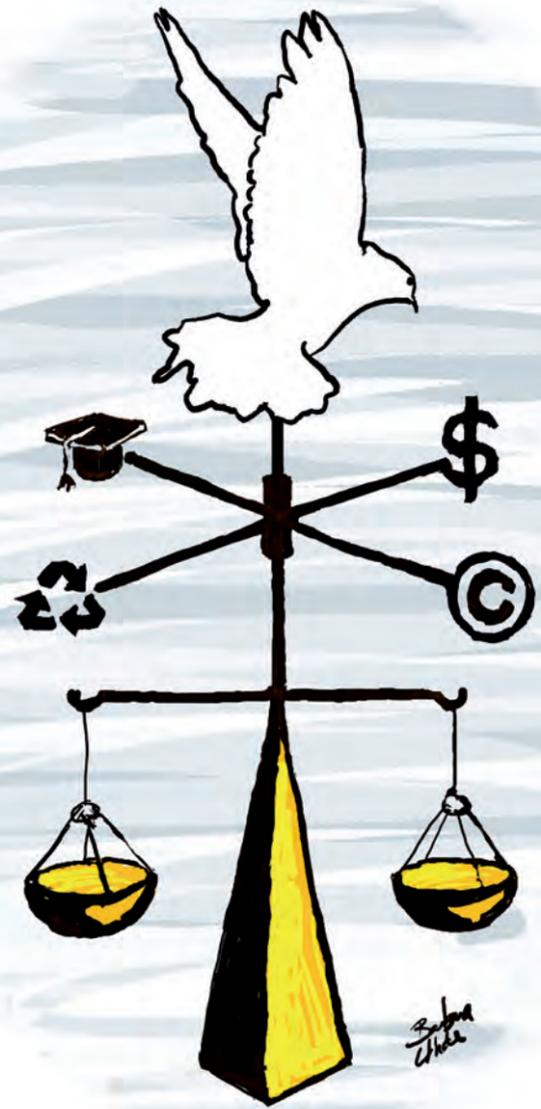
Il y a une quinzaine d'années, des élèves qui suivaient des cours de philosophie faisaient le tour de leurs enseignantes et enseignants et leur demandaient s'ils avaient un code de déontologie et ils obtenaient plusieurs réponses qui portaient sur l'abus que pourraient faire des enseignantes ou des enseignants de leur situation d'autorité; on pensait alors en particulier aux abus sexuels. Les préoccupations de la société sont toujours fermement ancrées dans le contexte historique. Les décideurs partagent ces préoccupations et sont portés à légiférer avec une vision à court terme en oubliant quelques fois le recul nécessaire pour faire des règles qui s'appliqueront dans un contexte différent.

Au Cégep de Drummondville, on a travaillé à élaborer un code d'éthique pour l'ensemble des personnels, incluant le personnel de direction. L'orientation était de donner des points de repère qui pourraient servir à guider les décisions ou les comportements dans les cas où on n'aurait pas de règle ou de politique claire qui réponde aux questions. Quelques principes méritaient d'être pris en considération; le respect de la vie privée de toutes et tous; le respect de l'organisation, la loyauté requise envers l'organisation, etc.

On aurait pu aussi considérer le rôle de l'institution en cherchant à baliser son action dans son environnement, mais la mission du cégep, son projet éducatif, sa planification stratégique répondaient bien à ces divers besoins. Enfin, pour ce qui est des membres du conseil d'administration, on a considéré que leurs liens avec le personnel, les effectifs étudiants, la population étaient suffisamment clairs et encadrés par les règles en vigueur.

Il est intéressant d'évoquer ici quelques-uns des objets de discussion qui ont été abordés pour ouvrir quelques pistes de réflexion utiles aux enseignantes et enseignants des autres collèges qui pourraient aussi être appelés à se prononcer lors de l'élaboration d'un code d'éthique. Les problèmes de respect de la vie privée sont très nombreux et variés, en voici deux à titre d'exemple : les listes de notes des élèves laissées accessibles à des personnes qui ne devraient pas y avoir accès et les renseignements personnels sur les employés accessibles à d'autres employés dans leurs fonctions. Il est facile de s'échapper et de partager avec d'autres certains de ces renseignements dans des situations où ils sont utiles à une autre fin. Pour ce qui est de la loyauté envers l'organisation, on comprend bien que cela va de soi. Quant au respect du contrat de travail, il y a des zones un peu moins claires, notamment sur la propriété intellectuelle, pour lesquelles on serait tenté de se donner un peu plus de points de repère.

De bien beaux problèmes et questionnements passionnants. L'intérêt de faire cet exercice localement est de nature pédagogique, il consiste à s'approprier et à intégrer ces questions par les personnels directement impliqués. La difficulté et le problème sont que nous n'avons pas les ressources dans tous les collèges pour nous acquitter correctement de cette tâche. Si tous les collèges ont des réalités différentes, les enjeux éthiques y sont tout de même comparables. Il serait dans ces conditions bien plus pertinent de le faire pour tout le réseau ou même pour un



La girouette de l'éthique, illustration de Barbara Uhde

ensemble plus grand d'établissements publics qui partagent des réalités communes aux nôtres. La FEC a déjà mis de l'avant certains principes à promouvoir dans ce type de réflexion. Parmi ceux-ci, on peut mentionner la non compétition entre cégeps, la santé et sécurité au travail ou encore le respect de l'environnement et l'adoption d'une politique d'approvisionnement responsable. Finalement, il s'agit d'influencer les pratiques de l'administration collégiale alors que l'on peut penser que les directions souhaitent plutôt influencer les pratiques du personnel lorsqu'il est question de code d'éthique. Sommes-nous si loin d'un processus de négociation?

En sociologie notamment, on a souvent le réflexe de voir d'abord, dans le contrôle social, ses côtés négatifs. Les codes d'éthiques qu'on tente d'implanter sont un geste politique conscient de contrôle social. On n'en mesure pas tous les effets. Il y a des façons plus subtiles d'atteindre des buts comparables. Les valeurs mises en situation dans le cinéma, les romans, les téléromans, etc. risqueraient d'être bien plus efficaces. En plus, ça existe déjà!

Saviez-vous que...

De (trop) généreuses primes au rendement pour nos directions de cégep?

Alors que les organisations syndicales tentaient, dans le cadre des dernières négociations de leur convention collective, d'obtenir un certain rattrapage salarial, plusieurs cadres du réseau collégial et des commissions scolaires recevaient des primes au rendement. Faut-il d'ailleurs rappeler que les négociations de 2005 se sont conclues par un décret gouvernemental qui a fixé les salaires selon la bonne volonté de l'« employeur », l'État québécois. Or, au cours de la même période, le réseau collégial offrait à ses directeurs généraux (DG) et à ses directeurs des études (DÉ) les plus « performants » jusqu'à deux millions de bonis par année. Il en a été de même des commissions scolaires où les directeurs géné-

raux et leurs adjoints pouvaient recevoir un boni forfaitaire fondé sur le rendement représentant entre 2 % et 6 % de leur salaire¹.

Dans le réseau collégial, les bonis octroyés sont pris à même les budgets de fonctionnement des cégeps. En fait, chaque établissement prévoit une enveloppe budgétaire équivalente à 2 % de la masse salariale des employés-cadres afin de la distribuer sous forme de bonis à la fin de l'année. À titre d'illustration, le journal *Le Droit* révélait en 2005 que « [...] la directrice générale du Cégep de l'Outaouais aurait touché 12 480 \$ en prime au cours des deux dernières années, tandis que le directeur des études [...] se serait vu octroyer 9 200 \$ en bonis au cours de la même période. »² Ces primes sont calculées sur la base de leur salaire annuel qui était respectivement de 104 000 et 92 000 \$. Selon la même source, une enveloppe d'un peu plus de 32 500 \$ a été distribuée aux 18 cadres de ce cégep au cours de l'année 2004.

Outre ces primes, les DG et les DÉ ont droit à deux options lorsqu'ils quittent leur emploi (peu d'entre eux le perdent) : soit qu'ils obtiennent deux mois de salaire par année d'expérience jusqu'à un maximum de douze mois, soit qu'ils occupent un poste de conseiller-cadre avec un plein salaire et ce, pour une durée de deux ans. En 2001, un tel privilège pour un DG pouvait atteindre une dépense additionnelle de près de 210 000 \$ pour un collège.³ Enfin, quand on se compare, il arrive parfois... qu'on se désole.

Dominic Fortin
Enseignant de sociologie au Centre matapédien d'études collégiales (CMÉC)

- 1 Marie-Andrée CHOUINARD. «Les directions des commissions scolaires ont touché des primes», *Le Devoir*, Lundi, 8 mai 2000, p. A1.
- 2 Mathieu BÉLANGER. «Les cadres du réseau collégial reçoivent des primes au rendement», *Le Droit*, Samedi, 19 mars 2005, p. 2.
- 3 Marc THIBODEAU. «Cégeps : les primes de séparation des dirigeants irritent les enseignants», *La Presse*, Mardi, 8 mai 2001, p. A10.

L'ENJEU EXPRESS

Volume 4, Numéro 2
Mai 2010

Publication officielle de la Fédération des enseignantes et enseignants de CEGEP (FEC-CSQ)

Siège social :
9405, rue Sherbrooke Est
Montréal (Québec) H1L 6P3
Téléphone : 514 356-8888
Télécopie : 514 354-8535
Courriel : fec@csq.qc.net
Site Web : www.fec.csq.qc.net

Rédacteur en chef : Pierre Avignon
Comité de rédaction : Nadine Bédard-St-Pierre et Dominic Fortin
Secrétariat : Nathalie Hodge
Design graphique : Denis Bernard
Photos et illustrations : Barbara Uhde, Chantal Proulx et Joudy James

Responsable de la production scriptovisuelle : Louise St-Gelais
Impression : Imprimerie Budget
Tirage : 2900 exemplaires
Dépôt légal : Bibliothèque nationale du Québec

Publication imprimée sur du papier recyclé

Fédération des enseignantes et enseignants de CEGEP (CSQ)