



**Centrale des syndicats
du Québec**

CCE-008M

C.P. PL 47

Loi visant à renforcer
la protection des élèves

**Centralisons
nos forces**

Poursuivre le chemin vers la protection des élèves

Mémoire présenté à la Commission de la culture et de l'éducation dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 47, Loi visant à renforcer la protection des élèves

Par la Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Janvier 2024

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représente plus de 225 000 membres, dont environ 125 000 font partie du personnel de l'éducation.

La CSQ compte 11 fédérations qui regroupent quelque 240 syndicats affiliés en fonction des secteurs d'activité de leurs membres; s'ajoute également l'AREQ, l'association qui représente les retraitées et retraités de la CSQ.

Les membres de la CSQ occupent plus de 350 titres d'emploi. Ils sont présents à tous les ordres d'enseignement (personnel enseignant, professionnel et de soutien), de même que dans les domaines des services éducatifs à la petite enfance, de la santé et des services sociaux (personnel infirmier, professionnel et de soutien, éducatrices et éducateurs), du loisir, de la culture, du communautaire, des communications et du municipal.

De plus, la CSQ compte en ses rangs plus de 80 % de femmes et 30 % de jeunes âgés de moins de 35 ans.

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) réunit du personnel enseignant des réseaux public et privé, du personnel professionnel et du personnel de soutien scolaire¹. Toutes ces personnes travaillent quotidiennement auprès des élèves et ont à cœur leur bien-être et leur sécurité. La CSQ est naturellement en accord avec l'objectif du projet de loi n° 47, qui vise à renforcer la protection des élèves.

Elle souhaite apporter sa contribution en soulevant des questions relativement aux propositions mises sur la table par le projet de loi et faire des propositions. Ce qui est mis de l'avant par le projet de loi vise essentiellement à donner de nouvelles obligations aux centres de services scolaires (CSS), aux établissements d'enseignement privés (EEP) et au personnel. Les chemins proposés sont-ils suffisants pour atteindre l'objectif?

1. Le chemin proposé par le projet de loi pour mieux protéger les élèves

Le projet de loi donne suite, entre autres, à l'enquête administrative de portée générale réalisée par la Direction des enquêtes de la Direction générale des affaires internes du ministère de l'Éducation (ci-après nommée enquête administrative)². Cette enquête portait sur la gestion administrative des inconduites sexuelles et des comportements inadéquats en milieu scolaire. Elle a été commandée par le ministre de l'Éducation en vertu de l'article 478.3 de la *Loi sur l'instruction publique*³ (LIP) et de l'article 118 de la *Loi sur l'enseignement privé*⁴ (LEP).

Cette enquête a notamment conclu que le partage de renseignements entre les CSS et les EEP devait être amélioré, tout comme les vérifications faites lors de l'embauche du personnel et en cours d'emploi. Elle a également proposé de renforcer l'utilisation, la diffusion et la mise à jour des codes d'éthique et d'améliorer le processus de traitement des plaintes, en plus de conclure que l'article 26 de la LIP, qui permet à toute personne de porter plainte au ministre contre une enseignante ou un enseignant pour une faute grave commise à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou pour un acte dérogatoire à l'honneur ou à la dignité de la fonction enseignante, n'était pas suffisamment utilisé.

¹ Le personnel scolaire représenté par la CSQ est réparti au sein de la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ), de la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS-CSQ), de la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (FPPE-CSQ) et de la Fédération du personnel de l'enseignement privé (FPEP-CSQ).

² QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (2023). *Rapport d'enquête de portée générale sur la gestion administrative des inconduites sexuelles et des comportements inadéquats*, [En ligne], 56 p. [cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/rapport-reflexion-consultation/Rapport-enquete-inconduites-sexuelles-comportements-inadequats.pdf].

³ QUÉBEC (2023). *Loi sur l'instruction publique, chapitre I-13.3, à jour au 25 octobre 2023*, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec. [legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/I-13.3].

⁴ QUÉBEC (2023). *Loi sur l'enseignement privé, chapitre E-9.1, à jour au 25 octobre 2023*, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec. [[\].](https://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/E-9.1?&cible=)

Pour donner suite à cette enquête, le projet de loi n° 47 obligerait les CSS et les EEP à se doter d'un code d'éthique applicable non seulement aux membres de leur personnel, mais également à toute autre personne travaillant ou étant en contact avec des élèves mineurs. Les CSS et les EEP auraient également de nouvelles obligations quant aux vérifications à effectuer avant l'embauche et au partage d'informations entre eux au sujet des personnes qui sont en contact avec les élèves. Autant les CSS que les EEP pourraient tenir compte d'une mesure disciplinaire préalablement imposée à une personne pour un certain type de comportement, malgré toute autre disposition relative à des conditions de travail.

Le projet de loi confère aussi de nouvelles obligations au personnel des CSS et des EEP. Celui-ci doit obligatoirement signaler tout manquement au code d'éthique et signaler sans délai au ministre de l'Éducation toute situation concernant une enseignante ou un enseignant mettant en cause un comportement pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves.

Le projet de loi n° 47 pourrait répondre aux préoccupations soulevées lors de l'enquête sur la gestion administrative des inconduites sexuelles et des comportements inadéquats, mais, en l'état, il néglige certains aspects importants qui pourraient faire une différence. Nous sommes d'avis que l'approche préconisée n'est pas suffisante pour protéger adéquatement les élèves.

2. La nature des comportements visés

L'enquête administrative qui a mené au dépôt du projet de loi n° 47 a été déclenchée en raison d'allégations concernant des situations de violence à caractère sexuel. Or, c'est la notion générale de « comportement pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves » qui est utilisée dans le projet de loi. Cette notion se retrouve certes dans la LIP et dans la LEP⁵, mais elle n'est définie à aucun endroit, et la jurisprudence existante ne permet pas d'en apprécier la portée.

Cette notion, large et abstraite, pourrait mener à des interprétations et des applications fort variables d'un milieu et d'une personne à l'autre. Il pourrait en effet arriver que des comportements qui auraient dû être signalés ne le soient pas à cause d'une interprétation plus souple, ou encore qu'une compréhension trop stricte de cette notion engendre une multitude de plaintes qui s'avéreraient finalement non justifiées et qui viendraient embourber le processus.

⁵ Articles 477 et 478.3 de la LIP et articles 118, 119 et 125 de la LEP.

La notion proposée dans le projet de loi soulève donc un enjeu de compréhension de la nature même des comportements en cause. Des clarifications sont nécessaires pour éviter des ambiguïtés qui mèneraient à une utilisation incomprise, voire arbitraire, dans les milieux. Il faut s'assurer que les comportements visés sont bien identifiés, connus et compris par les personnes qui auront à utiliser les processus prévus à un moment ou à un autre.

Au-delà d'une bonne compréhension, l'adhésion de ces personnes est aussi souhaitable. En ce sens, le travail fait pour préciser la notion de « comportement pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves » devrait impliquer les personnes qui auront à s'y référer ou à les soutenir dans le processus.

L'intention du ministre de l'Éducation est possiblement de donner des indications concernant cette notion dans le guide relatif à la vérification des antécédents judiciaires qu'il produit en vertu de l'article 258.4 de la LIP et de l'article 54.4 de la LEP. En effet, le projet de loi propose de faire un ajout à ce guide afin qu'il porte aussi sur la vérification des « comportements pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves » (articles 5 et 9 du projet de loi). Les indications qui se retrouveraient dans ce guide orienteront fort possiblement l'élaboration des codes d'éthique dont les CSS et les EEP devront obligatoirement se doter (articles 3 et 8 du projet de loi).

Tant sur le plan national (guide) que sur le plan local (codes d'éthique), le travail de mise à jour ou d'élaboration devrait se faire en concertation avec le personnel concerné et ses représentants. Une interprétation imposée qui ne répondrait pas aux préoccupations du terrain ne favoriserait pas la compréhension et l'adhésion. Ce sont les membres du personnel qui sont appelés à être vigilants; ce qui sera proposé doit avoir du sens pour eux.

Un autre avantage non négligeable de ce travail commun serait une meilleure uniformisation de l'information que les CSS et les EEP seraient tenus de partager en vertu du projet de loi n° 47. Nous croyons qu'une définition unique pour l'ensemble du réseau scolaire et des écoles privées permettrait des échanges d'informations sur les dossiers du personnel basés sur une compréhension commune.

Nous avons également un souci d'uniformisation des pratiques en lien avec le code d'éthique : en ce qui a trait tant à son écriture qu'à son application. En effet, s'il appert qu'il y a divergence dans sa rédaction ou dans son application, il y a défaillance sur le plan de l'uniformité. Comme l'un des objectifs du projet de loi est la transmission des dossiers d'enseignantes ou d'enseignants d'un CSS ou d'un établissement privé à l'autre, il sera difficile d'atteindre cet objectif s'il n'y a aucune uniformité dans les milieux. Et puisque c'est le personnel qui va appliquer ce code d'éthique, si l'on veut s'assurer que c'est bien fait, il est essentiel que le personnel scolaire contribue à son élaboration.

En ce sens, pour clarifier la compréhension de la notion de « comportement pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves », favoriser l'adhésion des acteurs et rendre l'information partagée plus cohérente, il est proposé :

Recommandation 1

Que la mise à jour du guide sur les antécédents judiciaires effectuée par le ministère de l'Éducation soit réalisée en concertation avec les représentantes et représentants des acteurs scolaires concernés;

Que l'élaboration ou la mise à jour des codes d'éthique soient réalisées en concertation avec le personnel concerné et ses représentantes et représentants.

3. L'accès au code d'éthique

Les articles 3 et 8 proposent que le code d'éthique soit rendu accessible à toute personne qui en fait la demande. Cette disposition soulève des questions. S'agit-il de le rendre accessible sur demande aux membres du personnel d'un CSS ou d'un EEP ou à toute personne, qu'elle soit ou non à l'emploi d'un CSS ou d'un EEP? S'il s'agit de le rendre disponible au personnel, pourquoi l'accès serait-il permis seulement sur demande? Il est important que le personnel y ait accès facilement et, surtout, soit bien informé de son contenu puisqu'il vise à prévenir des comportements problématiques. Une diffusion adéquate du code d'éthique permettrait également d'éviter que certaines personnes signalent des comportements qui n'avaient pas à l'être à cause d'une méconnaissance ou d'une mauvaise compréhension. Le rapport d'enquête administrative mentionne d'ailleurs l'importance de renforcer la diffusion des codes d'éthique.

En ce sens, il est proposé :

Recommandation 2

Que l'article 3 du projet de loi introduisant l'article 258.0.1 à la LIP soit modifié de la manière suivante :

« Le centre de services scolaire doit se doter d'un code d'éthique applicable aux membres de son personnel et à toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou à être régulièrement en contact avec eux. Ce code doit notamment

indiquer les pratiques et les conduites attendues des personnes appelées à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou à être régulièrement en contact avec eux.

« En outre, ce code doit prévoir l'obligation de signaler au centre de services scolaire tout manquement aux dispositions qu'il contient et qui peut raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves.

« Le centre de services scolaire doit **diffuser ce code auprès de son personnel et le rendre facilement** accessible à toute personne qui lui en fait la demande. »

Recommandation 3

Que l'article 8 du projet de loi introduisant l'article 54.0.1 à la LEP soit modifié de la manière suivante :

« L'établissement doit se doter d'un code d'éthique applicable aux membres de son personnel et à toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou à être régulièrement en contact avec eux. Ce code doit notamment indiquer les pratiques et les conduites attendues des personnes appelées à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou à être régulièrement en contact avec eux.

« En outre, ce code doit prévoir l'obligation de signaler à l'établissement tout manquement aux dispositions qu'il contient et qui peut raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves.

« L'établissement doit **diffuser ce code auprès de son personnel et le rendre facilement** accessible à toute personne qui lui en fait la demande. »

4. La multiplicité des recours possibles

Récemment, la procédure de traitement des plaintes en milieu scolaire à laquelle les élèves et leurs parents peuvent se référer a été revue, tant dans les CSS que dans les EEP⁶. Une possibilité de signalement auprès du protecteur régional de l'élève dans les cas de violence à caractère sexuel a été ajoutée. Ainsi, toute personne peut s'adresser au protecteur régional de l'élève dans ces cas précis. Pour sa part, l'article 26 de la LIP prévoit que toute personne peut porter plainte auprès du ministre de l'Éducation contre une enseignante ou un enseignant pour une faute grave

⁶ QUÉBEC (2023). *Loi sur le protecteur national de l'élève, chapitre P-32.01, à jour au 25 octobre 2023*, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec. [legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/P-32.01].

commise dans l'exercice de ses fonctions ou pour un acte dérogatoire à l'honneur de la dignité de la fonction enseignante. Par ailleurs, suivant la nature de la plainte, la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ) pourrait être avisée, déclenchant ainsi l'Entente multisectorielle. Le projet de loi n° 47 vient ajouter l'obligation pour tout membre du personnel d'utiliser la procédure en place au sein du CSS ou de l'EEP pour signaler tout manquement au code d'éthique qui peut raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves (articles 3 et 8 du projet de loi).

La coexistence de ces processus peut engendrer une certaine confusion qui pourrait nuire à la fluidité du traitement des signalements. Prenons l'exemple d'un cas de violence à caractère sexuel. La personne doit-elle s'adresser à la direction de l'établissement ou au centre de services scolaire, selon la procédure prévue? Doit-elle s'adresser au protecteur régional de l'élève, au ministre ou à la DPJ? Vu l'obligation de signalement introduite par le projet de loi, la personne doit-elle faire le signalement à chacun de ces endroits? Dans des cas qui nécessitent un signalement à la DPJ, la personne ne devrait-elle pas privilégier cette avenue plutôt que toute autre? Si une personne privilégie cette option, s'expose-t-elle à des représailles si elle ne fait pas le signalement au CSS ou à l'EEP?

Une bonne compréhension des divers mécanismes en place et de la manière d'y recourir est importante pour aider les personnes à s'y retrouver, mais surtout, pour leur permettre d'agir le plus efficacement possible.

Le rapport d'enquête avait d'ailleurs montré que, dans les milieux étudiés, même si des processus de signalement et de traitement des plaintes sont présents, « plusieurs plaignants ou dénonciateurs ne semblent pas avoir une compréhension claire de ce qui est attendu de leur part ou vers quel interlocuteur se diriger pour une prise en charge efficace d'un dossier. Les mécanismes en place entraînent un va-et-vient qui représente un fardeau pour les plaignants ou leur famille, ainsi que pour les dénonciateurs⁷ ».

En ce sens, il est proposé :

Recommandation 4

Que les CSS et les EEP diffusent et expliquent clairement aux parents et au personnel les divers processus existants et dirigent ces personnes adéquatement.

⁷ QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (2023). *Rapport d'enquête de portée générale sur la gestion administrative des inconduites sexuelles et des comportements inadéquats*, [En ligne], p. 20. [cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/rapport-reflexion-consultation/Rapport-enquete-inconduites-sexuelles-comportements-inadequats.pdf].

5. L'obligation de signalement

L'article 3 du projet de loi introduisant l'article 258.0.1 à la LIP et l'article 8 introduisant l'article 54.0.1 à la LEP prévoient l'obligation de signaler au CSS ou à l'EEP tout manquement au code d'éthique et qui peut raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique et psychologique des élèves. Bien que nous comprenions l'intention de protéger les élèves à l'aide de ces dispositions, cette obligation pourrait avoir des revers et, au bout du compte, nuire potentiellement à cet objectif.

D'abord, l'ambiguïté de la notion de « comportements pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves » sur laquelle nous avons insisté plus haut pourrait mener à une multiplication des signalements qui pourrait ralentir le traitement des cas les plus urgents. Devant l'obligation de signaler de tels comportements, des personnes pourraient vouloir « ne pas prendre de risque » en le faisant plus que moins, d'autant plus que le projet de loi est muet quant à la protection contre les représailles auxquelles une personne pourrait faire face si elle ne signale pas un comportement qu'elle a jugé, de bonne foi, ne pas raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves. L'inverse est aussi vrai : si une personne signale un comportement de bonne foi, une protection contre les représailles lui sera-t-elle offerte?

En ce sens, il est proposé :

Recommandation 5

Que des dispositions soient ajoutées afin de protéger des mesures de représailles une personne ayant fait un signalement de bonne foi et une personne n'ayant pas fait de signalement, ayant jugé de bonne foi qu'il ne s'agissait pas d'un comportement pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique et psychologique des élèves.

Le projet de loi propose de plus d'obliger toute employée ou tout employé d'un CSS ou d'un EEP à signaler au ministre toute situation concernant une enseignante ou un enseignant qui commet une faute grave dans l'exercice de ses fonctions ou un acte dérogatoire à la profession enseignante mettant en cause un comportement pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves (article 5 du projet de loi introduisant l'article 262 à la LIP et article 10 du projet de loi introduisant l'article 54.11.4 à la LEP). Ensuite, il propose de permettre au ministre de soumettre au comité d'enquête prévu à l'article 28 de la LIP toute situation concernant une enseignante ou un enseignant susceptible de démontrer une faute grave ou un acte dérogatoire à la fonction enseignante qui est portée à sa connaissance (article 1 du projet de loi).

Ces propositions se veulent une réponse aux conclusions du rapport d'enquête administrative. L'une de ces conclusions est que l'article 26 de la LIP, qui permet à toute personne de porter plainte au ministre contre une enseignante ou un enseignant pour une faute grave commise à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou pour un acte dérogatoire à l'honneur ou à la dignité de la fonction enseignante, est méconnu. Le recours peu fréquent à l'article 26 semble donc être dû à un manque d'information et de compréhension de cet article. Un travail d'information pourrait combler cette lacune. La complexité de la procédure prévue à l'article 26 ainsi que les conséquences qu'elle engendre ont aussi été évoquées par les CSS et les EEP ayant été interrogés lors de l'enquête, pour justifier son recours peu fréquent.

Nous croyons que le chemin proposé par l'ajout à la LIP de l'article 262 ne permettra pas de répondre adéquatement à l'objectif de renforcer la sécurité des élèves ni de s'assurer d'une utilisation efficiente de l'article 26 de la LIP, et que le signalement direct au ministre d'un acte commis par une enseignante ou un enseignant ne doit pas être imputé à tous les membres du personnel scolaire.

En effet, le code d'éthique prévoit déjà un signalement obligatoire de tout comportement pouvant raisonnablement faire craindre à la sécurité physique ou psychologique des élèves, et ce, pour tous les membres du personnel. Il nous semble inutile d'ajouter un fardeau supplémentaire aux membres du personnel en les obligeant, au surplus, à dénoncer au ministre la situation si celle-ci concerne une enseignante ou un enseignant. Cette responsabilité de faire cheminer les informations d'importance au sommet de la hiérarchie du ministère revient d'abord aux directions et aux autres cadres des CSS et des EEP. Les personnes désignées pour traiter les plaintes et les signalements sont en bien meilleure position pour, à la fois apprécier l'importance d'un dossier et en aviser le ministre, le cas échéant. Un filtre doit être fait dans les milieux par les employeurs.

L'article 262 de la LIP ainsi proposé pourrait tout simplement mener à une certaine déresponsabilisation des directions d'établissement et des personnes responsables de traiter les plaintes et les signalements. D'autant plus qu'avec l'ajout de cet article, nous pourrions tout simplement assister à des situations où des membres du personnel, témoins d'une faute grave ou d'un acte dérogatoire commis par une enseignante ou un enseignant, décident de « fermer les yeux » pour éviter le fardeau d'un signalement au ministre, alors que la direction d'établissement est bien plus accessible. Une obligation de signalement au sommet de la pyramide du Ministère, au lieu d'aux supérieurs immédiats, engendrerait sans doute l'effet contraire à l'objectif de renforcer la sécurité des élèves.

Ayant à cœur la sécurité des élèves et désirant nous assurer que le projet de loi répond réellement à l'objectif, nous croyons nécessaire que les directions ou les personnes responsables du traitement des plaintes et des signalements soient celles responsables de dénoncer ces situations au ministre. Le cas échéant, le ministre pourra solliciter le comité d'enquête s'il le juge nécessaire.

En ce sens, nous proposons :

Recommandation 6

Que l'article 262 contenu à l'article 5 du projet de loi n° 47 soit remplacé par le suivant :

« 262. ~~Tout employé d'un~~ **Si le** centre de services scolaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, a **des motifs raisonnables** ~~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~~ **à la suite d'un signalement effectué en vertu du code d'éthique, il** doit signaler sans délai la situation au ministre. »

Que l'article 54.11.4 contenu à l'article 10 du projet de loi n° 47 soit remplacé par le suivant :

« ~~Tout employé d'un~~ **Si l'établissement** qui, dans l'exercice de ses fonctions, a **des motifs raisonnables** ~~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~~ **à la suite d'un signalement effectué en vertu du code d'éthique, il** doit signaler sans délai la situation au ministre. »

6. La prévention, l'intervention et le suivi

L'objectif d'une meilleure protection des élèves ne pourra être atteint si la prévention des comportements problématiques et les suivis qui doivent être effectués ne sont pas améliorés eux aussi. Un encadrement plus strict est une chose, agir en prévention, avoir les moyens pour intervenir efficacement et mettre en place les ressources et les outils nécessaires pour permettre des suivis adéquats en est une autre. En matière de prévention et d'intervention, les CSS et les EEP doivent disposer des ressources nécessaires pour assurer la protection des élèves. Cela peut prendre différentes formes.

D'abord, il arrive que des comportements problématiques adoptés par du personnel découlent de situations de détresse. L'employeur a une responsabilité à cet égard, et doit offrir un accompagnement et du soutien afin de prévenir la répétition de tels comportements. Ainsi, la présence de personnel spécialisé pour agir en prévention

et pour intervenir auprès des membres du personnel qui ont besoin de soutien est une manière d'assurer la protection des élèves. Malheureusement, au fil des ans, la priorité n'a pas été accordée à la prévention dans le réseau scolaire, et le nombre de membres du personnel spécialisé demeure nettement insuffisant pour répondre adéquatement aux besoins. L'organisation des services doit aussi permettre à ces personnes de disposer de la marge de manœuvre nécessaire pour ajuster sa prestation de travail en fonction de l'évolution des besoins, afin d'intervenir au moment opportun et au bon endroit.

L'instauration d'un climat sain et sécuritaire dans les établissements peut aussi être favorisée par le soutien offert au personnel enseignant. Ce personnel doit assumer une tâche très lourde tout en composant avec les besoins diversifiés et parfois très complexes des élèves. Des services complémentaires offerts aux élèves par des membres du personnel professionnel et de soutien peuvent aider le personnel enseignant et contribuer à prévenir l'épuisement qui, parfois, peut mener à des gestes malheureux.

Dans un autre ordre d'idées, des ressources suffisantes doivent aussi être disponibles dans les CSS et les EEP pour traiter les signalements, tout comme les plaintes, et faire les suivis nécessaires. L'exemple de la vérification des antécédents judiciaires en cours d'emploi est souvent évoqué. Le manque de ressources rendrait difficile cette vérification. En étendant les vérifications aux comportements pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique et psychologique des élèves, la question des ressources sera d'autant plus importante étant donné la possibilité d'un nombre élevé de signalements pour les raisons que nous avons déjà évoquées.

En ce sens, il est proposé :

Recommandation 7

Que des ressources spécialisées, disponibles en quantité suffisante, soient présentes à temps plein dans les CSS et les établissements pour agir en prévention, intervenir et faire les suivis nécessaires pour assurer la protection des élèves.

En matière de prévention et de suivi, la mise à jour régulière des codes d'éthique et de politiques des CSS et des EEP a aussi son importance. Le rapport d'enquête administrative en fait d'ailleurs mention. On peut y lire que les travaux ont « permis de constater également que la plupart des politiques n'ont toutefois pas été

renouvelées ou mises à jour depuis leur adoption. Cela nuit à leur application puisqu'elles ne répondent pas nécessairement aux besoins du contexte actuel⁸ ».

En ce sens, il est proposé :

Recommandation 8

Qu'une mise à jour des codes d'éthique et de politiques relatives à la protection des élèves soit effectuée sur une base régulière, et ce, en concertation avec les divers acteurs concernés et selon les processus prévus, le cas échéant.

Enfin, l'enquête administrative a soulevé des lacunes dans la formation et le soutien offerts aux directions d'établissement en matière de gestion du personnel et de gestion de situations problématiques aux endroits qui ont fait l'objet de l'enquête. Même s'il ne s'agit pas d'une enquête menée de manière exhaustive dans tous les CSS et tous les EEP, on peut penser que ces difficultés pourraient être vécues à plus large échelle.

En ce sens, il est proposé :

Recommandation 9

Que les directions d'établissement reçoivent la formation et le soutien nécessaires pour améliorer la gestion de leur personnel et la gestion des situations où des comportements pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique et psychologique des élèves pourraient être en cause.

7. La question des clauses d'amnistie

Les clauses d'amnistie des différents contrats de travail sont négociées de bonne foi afin d'offrir la possibilité aux employées et employés de remédier aux travers soulignés par leur employeur. Ces clauses existent afin de tenir compte de la réhabilitation, c'est-à-dire de la correction des comportements problématiques, et des mesures prises pour permettre à l'employeur de retrouver sa pleine confiance envers l'employée ou l'employé.

⁸ QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (2023). *Rapport d'enquête de portée générale sur la gestion administrative des inconduites sexuelles et des comportements inadéquats*, [En ligne], p 12. [cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/rapport-reflexion-consultation/Rapport-enquete-inconduites-sexuelles-comportements-inadequats.pdf].

En raison des modifications proposées aux clauses d'amnistie par le projet de loi n° 47, la question de la qualification d'un comportement comme un « comportement pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves » pourrait avoir pour effet de modifier le comportement des parties dans le traitement des griefs. Les effets d'une mesure disciplinaire pour ce type de comportement pourraient s'avérer importants. La marque sera permanente et transférable à tout CSS et EEP. Le message passé au personnel pourrait être compris comme : nous ne croyons pas qu'une erreur puisse être corrigée et vous ne serez plus les bienvenus dans le réseau scolaire.

Ainsi, afin de s'assurer qu'aucune personne salariée ne se voit injustement attribuer une telle marque, les mesures de contestation par griefs risquent de devenir systématiques. En l'absence de possibilités de réhabilitation, l'augmentation de la judiciarisation des dossiers disciplinaires apparaît plus que probable, et l'espace d'entente à l'amiable serait réduit. En réaction, est-il possible que l'employeur décide de passer sous silence des comportements qui auraient mérité une sanction? Est-il possible que, de crainte de voir un comportement « limite » être traité de manière disciplinaire, une salariée ou un salarié préfère se taire que de participer de bonne foi à un processus de réparation? Que, face à la force de la sanction qui sera appliquée, une ou un collègue ayant constaté une situation problématique fermera les yeux pour ne pas être responsable des conséquences? L'objectif de protection des élèves et d'utilisation judicieuse des ressources ne peut être atteint si le système mis en place ne donne pas d'espoir ni d'aide au personnel ayant eu un comportement problématique désireux de s'amender.

Le projet de loi n° 42 prévoit déjà qu'un employeur pourra ne pas tenir compte d'une clause d'amnistie. Le projet de loi n° 47 vise au surplus des situations qui ne méritent pas un congédiement et, par conséquent, des situations où du personnel côtoie encore des jeunes, mais avec « des punitions », sans avoir nécessairement eu d'aide de la part de l'employeur. Derrière ces situations se cachent souvent un cri de détresse, un appel à l'aide, et, malheureusement, un système punitif se mettrait ainsi en place sans réhabilitation possible. C'est pourquoi nous suggérons de prévoir une période de discussion entre les parties pour convenir des modalités des clauses d'amnistie et des mesures disciplinaires, tout en tenant compte de l'objectif de renforcer la protection des élèves.

Par modalités, nous entendons ici de discuter de la réhabilitation, de la notion de pardon, de la durée des mesures disciplinaires ainsi que des exemples de mesures d'appui et d'accompagnement que l'employeur met en place pour son personnel qui souffre ou qui vit des difficultés. La notion de pardon et de réhabilitation existe au cœur même du système judiciaire. Il serait incohérent et injuste qu'elle soit évacuée du traitement des dossiers disciplinaires du personnel scolaire pour des fautes ne justifiant pas le renvoi, aux yeux même de l'employeur.

En ce sens, il est proposé :

Recommandation 10

Que des négociations entre les associations accréditées et les CSS et les EEP soient entreprises au plus tard 90 jours après la sanction de la loi en vue de convenir d'une entente relative aux clauses d'amnistie conforme aux dispositions de la présente loi;

Que ces négociations commencent et se poursuivent avec diligence et bonne foi dans le but de conclure une entente dans les 12 mois suivant le début de celles-ci. À défaut d'entente dans le délai imparti, les parties devront s'engager à déférer le différend en arbitrage;

Que ces ententes comportent une disposition rendant obligatoire la mise en place de mesures d'intervention et de soutien auprès de la personne qui a eu un comportement pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves;

Que ces ententes prévoient, dans un objectif de réhabilitation, la possibilité de limiter la période pour laquelle l'employeur peut tenir compte d'une mesure disciplinaire passée relative à un comportement pouvant raisonnablement faire craindre pour la santé physique ou psychologique des élèves.

8. La conclusion

Pour conclure, nous réitérons notre adhésion à l'objectif d'améliorer la protection des élèves. Celle-ci doit être une préoccupation constante, tant au sein des établissements scolaires qu'en dehors de leurs murs. C'est une responsabilité que nous avons toutes et tous.

Des clarifications s'imposent pour une meilleure compréhension des comportements visés comme des processus. Le projet de loi n° 47 propose essentiellement des mesures d'encadrement et de surveillance. Miser sur le dialogue, sur les espaces de discussion entre les parties pour trouver des solutions adaptées, sur la prévention et le soutien offerts tant aux élèves qu'au personnel, nous apparaît être une voie porteuse pour poursuivre le chemin vers une meilleure protection des élèves. Nous sommes ouverts et disponibles pour y travailler.

Liste des recommandations

1. Que la mise à jour du guide sur les antécédents judiciaires effectuée par le ministère de l'Éducation soit réalisée en concertation avec les représentantes et représentants des acteurs scolaires concernés;

Que l'élaboration ou la mise à jour des codes d'éthique soient réalisées en concertation avec le personnel concerné et ses représentantes et représentants.

2. Que l'article 3 du projet de loi introduisant l'article 258.0.1 à la LIP soit modifié de la manière suivante :

« Le centre de services scolaire doit se doter d'un code d'éthique applicable aux membres de son personnel et à toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou à être régulièrement en contact avec eux. Ce code doit notamment indiquer les pratiques et les conduites attendues des personnes appelées à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou à être régulièrement en contact avec eux.

« En outre, ce code doit prévoir l'obligation de signaler au centre de services scolaire tout manquement aux dispositions qu'il contient et qui peut raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves.

« Le centre de services scolaire doit **diffuser ce code auprès de son personnel et le rendre facilement** accessible à toute personne qui lui en fait la demande. »

3. Que l'article 8 du projet de loi introduisant l'article 54.0.1 à la LEP soit modifié de la manière suivante :

« L'établissement doit se doter d'un code d'éthique applicable aux membres de son personnel et à toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou à être régulièrement en contact avec eux. Ce code doit notamment indiquer les pratiques et les conduites attendues des personnes appelées à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou à être régulièrement en contact avec eux.

« En outre, ce code doit prévoir l'obligation de signaler à l'établissement tout manquement aux dispositions qu'il contient et qui peut raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves.

« L'établissement doit **diffuser ce code auprès de son personnel et le rendre facilement** accessible à toute personne qui lui en fait la demande. »

4. Que les CSS et les EEP diffusent et expliquent clairement aux parents et au personnel les divers processus existants et dirigent ces personnes adéquatement.
5. Que des dispositions soient ajoutées afin de protéger des mesures de représailles une personne ayant fait un signalement de bonne foi et une personne n'ayant pas fait de signalement, ayant jugé de bonne foi qu'il ne s'agissait pas d'un comportement pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique et psychologique des élèves.
6. Que l'article 262 contenu à l'article 5 du projet de loi n° 47 soit remplacé par le suivant :

~~« 262. Tout employé d'un~~ **Si le** centre de services scolaire qui, dans l'exercice ~~de ses fonctions, a~~ **des motifs raisonnables** ~~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~~ **à la suite d'un signalement effectué en vertu du code d'éthique, il doit signaler sans délai la situation au ministre. »**

Que l'article 54.11.4 contenu à l'article 10 du projet de loi n° 47 soit remplacé par le suivant :

~~« Tout employé d'un~~ **Si** l'établissement qui, dans l'exercice ~~de ses fonctions, a~~ **des motifs raisonnables** ~~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~~ **à la suite d'un signalement effectué en vertu du code d'éthique, il doit signaler sans délai la situation au ministre. »**

7. Que des ressources spécialisées, disponibles en quantité suffisante, soient présentes à temps plein dans les CSS et les établissements pour agir en prévention, intervenir et faire les suivis nécessaires pour assurer la protection des élèves.
8. Qu'une mise à jour des codes d'éthique et de politiques relatives à la protection des élèves soit effectuée sur une base régulière, et ce, en concertation avec les divers acteurs concernés et selon les processus prévus, le cas échéant.

9. Que les directions d'établissement reçoivent la formation et le soutien nécessaires pour améliorer la gestion de leur personnel et la gestion des situations où des comportements pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique et psychologique des élèves pourraient être en cause.
10. Que des négociations entre les associations accréditées et les CSS et les EEP soient entreprises au plus tard 90 jours après la sanction de la loi en vue de convenir d'une entente relative aux clauses d'amnistie conforme aux dispositions de la présente loi;

Que ces négociations commencent et se poursuivent avec diligence et bonne foi dans le but de conclure une entente dans les 12 mois suivant le début de celles-ci. À défaut d'entente dans le délai imparti, les parties devront s'engager à déférer le différend en arbitrage;

Que ces ententes comportent une disposition rendant obligatoire la mise en place de mesures d'intervention et de soutien auprès de la personne qui a eu un comportement pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves;

Que ces ententes prévoient, dans un objectif de réhabilitation, la possibilité de limiter la période pour laquelle l'employeur peut tenir compte d'une mesure disciplinaire passée relative à un comportement pouvant raisonnablement faire craindre pour la santé physique ou psychologique des élèves.

