



---

Amdes

# Le PL 94 réussira-t-il à empêcher d'autres « Bedford » ?

Mémoire présenté dans le cadre des consultations  
particulières sur le projet de loi n° 94

*Loi visant notamment à renforcer la laïcité dans le réseau de  
l'éducation et modifiant diverses dispositions législatives*

Commission parlementaire de la culture et de l'éducation

Par :

L'Association montréalaise des directions d'établissement scolaire  
(Amdes)

24 avril 2025



## Table des matières

1. Portrait de l'Association montréalaise des directions d'établissement scolaire .....	3
2. Motifs d'intervention .....	4
3. La qualité des services éducatifs .....	6
3.1 Comité de la qualité des services éducatifs : délai et bureaucratie .....	8
3.2 Planification pédagogique remise à la direction, quel impact ?.....	9
3.3 Évaluation des enseignants, des balises s'imposent.....	9
Des rencontres professionnelles annuelles .....	10
Évaluation annuelle du personnel .....	10
L'évaluation des enseignants au cours de la carrière .....	11
3.4 Baliser l'autonomie professionnelle des enseignants.....	12
3.5 Nouvelles obligations des enseignants.....	12
4. Gestion des établissements scolaires et laïcité .....	13
4.1 Obligation d'avoir le visage découvert .....	15
4.2 Éléments à intégrer au code de vie .....	16
4.3 Élargissement de l'interdiction de signes religieux .....	17
4.4 Demandes d'accommodements pour motif religieux.....	19
4.5 Éléments de la LIP pour lesquels aucun accommodement n'est possible.....	21
4.6 Obligation d'utilisation du français .....	22
4.7 Utilisation des locaux ou des immeubles à des fins religieuses .....	23
5. La gouvernance dans les centres de services scolaires .....	23
5.1 Le conseil d'administration du centre de services scolaire .....	24
5.2 Le conseil d'établissement .....	24
6. Conclusion.....	26
7. Résumé des recommandations.....	28

# 1. Portrait de l'Association montréalaise des directions d'établissement scolaire

L'Amdes regroupe des directions, directions adjointes et gestionnaires administratifs du Centre de services scolaire de Montréal (CSSDM), du Centre de services scolaire Marguerite-Bourgeoys (CSSMB) et du Centre de services scolaire de la Pointe-de-l'Île (CSSPI). Avec ses 690 membres, l'Amdes représente près de 90 % du personnel de direction œuvrant dans les établissements scolaires (primaire, secondaire, formation générale des adultes, formation professionnelle et technique, EHDAA) des trois Centres de services scolaires francophones de Montréal qui desservent plus de 230 000 élèves, jeunes et adultes.

## Rappel des défis dans les établissements montréalais

- Des écoles de grande taille;
- Un nombre élevé et un flot continu de nouveaux arrivants;
- Un pourcentage important de familles dont le français n'est ni la langue maternelle, ni la langue d'usage à la maison ;
- Une concentration de la défavorisation;
- Une augmentation des incidents d'intimidation et de violence dans les écoles;
- Une aggravation des problématiques propres à un milieu très urbanisé:
- ...

Ajoutons à ces réalités la vétusté des bâtiments scolaires, la pénurie de personnel, aggravée, à la suite de la pandémie, par l'attrait du travail à l'extérieur de l'île sans oublier la compétition féroce avec le réseau des écoles privées, surtout au secondaire ayant pour conséquence des groupes comportant une concentration très élevée d'élèves à besoins particuliers dans les classes dites régulières.

Ainsi, s'observe à Montréal une très préoccupante iniquité scolaire, ce que d'aucuns nomment l'école à trois vitesses. Une situation dégradée où nos écoles

publiques, la 3<sup>e</sup> vitesse, ne peuvent plus compter sur une mixité sociale qui auparavant aidait les plus vulnérables à se faire un chemin vers la réussite.

Aux prises avec des défis particuliers, un environnement complexe, des clientèles de plus en plus lourdes, des mandats suprarégionaux et pas suffisamment de ressources, ni de marge de manœuvre locale pour y arriver, l'école montréalaise est en profonde et lancinante souffrance.

Celles et ceux qui la dirigent sont toujours passionnés, mais un nombre croissant d'entre eux font face à l'épuisement et au découragement songeant pour plusieurs à quitter la profession. Un constat s'impose : l'école montréalaise peine de plus en plus à être cet ascenseur social qui assure une réelle égalité des chances. Peu d'éléments concrets de la nouvelle gouvernance ne visent à redonner de l'autonomie et des outils concrets à celles et ceux qui « connaissent les enfants par leur nom » pour reprendre l'expression du ministre précédent.

Dans ce projet de loi comme dans d'autres sanctionnés récemment, **le législateur semble mettre davantage l'accent sur le contrôle et la sanction pour assurer le respect de la mission et la qualité des services plutôt que de reconnaître une autonomie de gestion aux équipes de direction dans les établissements.**

## 2. Motifs d'intervention

L'école montréalaise a, au fil des dernières décennies, accueilli plus d'immigrants que toutes les autres commissions scolaires (CS) devenues depuis des centres de services scolaires (CSS). Elle a développé une expertise pour assurer la réussite des élèves de diverses cultures, s'exprimant à leur entrée à l'école dans d'autres langues que le français et a su composer avec une clientèle scolaire dont les origines sont diversifiées.

Malgré l'adoption d'une loi sur la laïcité de l'État dont les dispositions visaient entre autres à encadrer le port de signes religieux chez les employés de l'État en position d'autorité et à traiter les demandes d'accommodements pour motifs religieux, il est devenu très complexe de gérer les pressions et les demandes, surtout adressées aux directions des écoles et des centres.

Dans la grande région de Montréal, nous remarquons que certains groupes, surtout religieux, se structurent, souvent autour des lieux de culte et des centres communautaires, pour affirmer et faire la promotion d'autres valeurs que les valeurs québécoises et tenter d'influencer certaines instances de gouvernance. D'autre part, le personnel des CSS se diversifie, tant au plan des origines ethniques que de la langue maternelle ou de la religion et les demandes d'accommodements des employés, entre autres pour des motifs religieux, se multiplient.

Ainsi, la séparation de l'État et des religions et la neutralité religieuse de l'État, ici des CSS, s'avère de plus en plus difficiles à garantir. Alors que l'interdiction du port de signes religieux pour les directions d'école et les enseignants était relativement simple à gérer, tout le mécanisme qui aurait dû être mis en place pour gérer les demandes d'accommodements ne l'a jamais été, sauf pour la gestion des demandes de congés, élément inégalement balisé par les CSS, certains réussissant mieux que d'autres à fournir des outils d'aide à la décision à l'intention des directions des écoles et des centres ou des directeurs des services.

L'école est le reflet de la société. Tous les courants de pensée s'y rencontrent pour instruire, socialiser et qualifier les petits Québécois de toutes origines. Nos membres sont des citoyennes et des citoyens de cette société qui se transforme à vitesse grand V sous leurs yeux. Avec leurs équipes, ils œuvrent en première ligne à appliquer, dans des contextes chargés en émotions et parfois antagonistes, des mesures pas toujours claires relatives aux valeurs et à la religion tant de leur personnel que des élèves et leurs familles. Tout comme la société, ils

ne sont pas unanimes, mais plus que quiconque, ils militent en faveur de solutions claires et applicables qui valorisent le vivre-ensemble.

C'est dans cet esprit que nous avons abordé l'analyse du projet de loi 94. Au-delà du spectre des opinions, nous avons appliqué une grille de trois questions aux mesures proposées : 1- Est-ce qu'elles sont souhaitables ? 2- Est-ce qu'elles sont applicables ? Et 3-, Est-ce qu'elles sont structurantes et efficaces en contexte de diversité afin d'éviter d'autres dérives comme celles de l'école Bedford et de certains autres ayant fait l'objet d'enquête ?

Car, malgré les défis rencontrés dans la gestion des établissements, les directions des établissements montréalais ont toujours basé leurs décisions sur le bien-être des élèves, la recherche d'un climat sain et sécuritaire et une volonté de favoriser le vivre-ensemble. L'enquête récente et le [rapport](#) ont démontré que la *Loi sur la laïcité de l'État* adoptée en 2019 n'était ni pleinement comprise, ni pleinement appliquée dans plusieurs établissements.

### 3. La qualité des services éducatifs

La *Loi sur l'instruction publique* reconnaît le principe de subsidiarité, nous tenons à en réaffirmer l'importance. En tant qu'association représentant les directions, directions adjointes et gestionnaires administratifs, nous sommes aux premières loges des besoins des élèves et des attentes des parents. Nous sommes aussi celles et ceux qui souvent consacrent beaucoup de temps à remplir des formulaires et à répondre à des exigences bureaucratiques, le tiers de notre temps selon une enquête du GRIDE<sup>1</sup>, plutôt qu'à jouer notre rôle de leader pédagogique auprès de nos équipes. Si nous reconnaissons sans réserve la

---

<sup>1</sup> Groupe de recherche interrégional sur l'organisation du travail des directions d'établissement d'enseignement du Québec (GRIDE)

nécessaire reddition de comptes, nous en appelons aussi à **plus d'autonomie locale et à une augmentation de notre marge de manœuvre dans les établissements** afin d'assurer la qualité des services éducatifs, une responsabilité qui nous incombe en vertu de la LIP.

Lorsque l'on demande à des directions d'établissement de nommer les leviers et les obstacles à la qualité des services éducatifs dans les établissements, voici ce que certaines répondent :

*« La qualité des services éducatifs offerts aux élèves est principalement impactée par l'impossibilité d'en retirer les personnes incompetentes. En nous en donnant réellement et concrètement les moyens, il y aurait un rehaussement immédiat et senti de la qualité des services aux élèves. Même le concept de « faute grave » qui, partout ailleurs est motif de congédiement sans équivoque, semble absent de la réalité scolaire. »*

*« Arrêtons de faire grossir la machine bureaucratique et dirigeons les ressources sur le terrain. Responsabilisons les directions en leur donnant des moyens simples efficaces et du soutien réel. Le CSS devrait être au service des écoles et non l'inverse. Ils devraient adapter leur offre en fonction des besoins des milieux et non l'inverse. »*

*« Le problème actuellement est la gestion de certains enseignants déjà en poste depuis longtemps, qui sont permanents, et qui n'ont pas de bonnes pratiques ni de désir de changer. À moins de commettre une faute grave, ils continueront d'enseigner dans nos écoles car nous avons peu d'emprise sur leur incompétence. »*

Ce que les directions mentionnent, c'est qu'elles constatent les problématiques en matière de qualité des services, mais ne disposent pas des leviers pour agir.

Le projet de loi vient rappeler que le directeur d'école ou de centre est toujours responsable de la qualité des services éducatifs dispensés dans son établissement et de l'application des décisions du conseil d'établissement et autres dispositions, tout en ajoutant qu'il doit veiller au respect des valeurs

démocratiques, des valeurs québécoises et de la laïcité de l'État dans son établissement.

Si on revient à l'exemple des 11 enseignants suspendus avec solde de l'école Bedford, quels pouvoirs additionnels concrets le PL 94 donne-t-il aux directions aux prises avec de tels cas ? Des outils essentiels manquent encore et si le PL 94 offre des leviers, il ne contient pas suffisamment de mesures fortes et structurantes.

### 3.1 Comité de la qualité des services éducatifs : délai et bureaucratie

L'article 24 prévoit la création d'un nouveau comité de la qualité des services éducatifs qui aurait pour fonction, entre autres, de soutenir le directeur d'un établissement. Or, un tel soutien existe déjà par le biais des services éducatifs, du secrétariat général ou des bureaux des relations professionnelles.

En revanche, **il pourrait s'avérer utile d'identifier une personne responsable des services éducatifs dans chaque CSS** avec qui les directions pourraient discuter de cas complexes et dont le rôle serait de mobiliser les ressources nécessaires selon la nature des besoins de soutien. Cette personne pourrait aussi interpellier les services-conseils juridiques du CSS ou évaluer la pertinence d'une enquête pour des cas plus graves.

**Cette solution serait plus efficiente que l'ajout d'un nouveau comité** qui risque d'allonger les délais et de mobiliser des ressources qui ne contribuent pas directement au soutien aux établissements.

### 3.2 Planification pédagogique remise à la direction, quel impact ?

L'article 7 prévoit que les enseignants devront soumettre une planification pédagogique au directeur d'établissement au moment établi et sous la forme déterminée par ce dernier qui devra s'assurer de leur conformité face aux encadrements en vigueur, notamment au projet éducatif de l'école.

Bien qu'il soit déjà possible d'obtenir les planifications pédagogiques des enseignants et que la direction soit déjà soucieuse de s'assurer de leur conformité, **cet ajout à la LIP confirme notre légitimité à faire cette demande au personnel enseignant, ce qui est bien.**

Il faut toutefois être conscient que les outils modernes d'intelligence artificielle permettent de produire, en quelques minutes, une planification détaillée qui répond parfaitement aux exigences des encadrements. Il est aussi possible pour des enseignants de se baser sur la planification de collègues pour déposer à la direction une planification conforme aux attentes. Ainsi, on peut légitimement se demander quel est l'impact réel sur la qualité des services éducatifs de la remise des planifications pédagogiques par les enseignants? Selon notre analyse, il est négligeable.

Au-delà de la réception et de l'analyse des planifications, il faudra voir à leur mise en œuvre en classe, auprès des élèves. En ce sens, **il faudrait ajouter le droit pour les directions de se présenter en tout temps en classe pour observer la réalisation des planifications.**

### 3.3 Évaluation des enseignants, des balises s'imposent

L'article 15 stipule que la direction devra procéder annuellement à l'évaluation des enseignants, notamment pour mesurer leur contribution au projet éducatif de

l'école dans le but de soutenir l'enseignant et de l'accompagner dans son développement professionnel.

### Des rencontres professionnelles annuelles

Nous sommes d'avis qu'il est possible pour les équipes de direction des établissements (directions et directions adjointes) de rencontrer annuellement les enseignants de leur établissement afin de discuter d'enjeux pédagogiques, de la planification de l'enseignement, de l'encadrement des élèves, des besoins de formation, du bilan des trente heures de formation aux deux ans ou de tout autre sujet pertinent. Nous proposons d'utiliser le terme **rencontre professionnelle**, un élément déjà possible dans nos établissements, mais dont l'ajout à la LIP donnerait plus de légitimité à nos demandes.

### Évaluation annuelle du personnel

L'évaluation périodique du personnel peut s'avérer un dispositif important pour assurer la qualité des services éducatifs offerts dans l'établissement. Un processus d'évaluation en début de carrière existe déjà et contribue à l'accès à des postes permanents et à une sécurité d'emploi.

Cependant, l'évaluation formelle du personnel demande du temps et n'est pas requise à chaque année dans la majorité des cas. Les directions doivent déjà évaluer le nouveau personnel enseignant ainsi que les recrues qui occupent d'autres fonctions dans l'établissement.

**Il nous apparaît irréaliste de procéder à une évaluation formelle annuelle des enseignants.** Cependant, en suivi à la rencontre professionnelle annuelle, un plan de travail et des objectifs à atteindre pourraient être formulés et un processus d'évaluation formelle pourrait s'enclencher le cas échéant. **Concrètement, nous devons concentrer nos énergies là où il y a des problématiques ou si la rencontre**

professionnelle a semé des doutes sur la compétence de l'enseignant. De plus, il faudrait officialiser la possibilité pour la direction d'imposer des formations.

Les directions doivent pouvoir placer en processus d'évaluation le personnel, même permanent, pour lequel les rencontres professionnelles ou les mesures de soutien n'ont pas suffi à démontrer la compétence. Bien que ces cas soient rares, nous devons pouvoir agir plus vite lorsqu'ils surviennent. À ce titre, nous proposons que le lien d'emploi du personnel enseignant occupant un poste permanent qui recevrait une évaluation négative en cours d'emploi, deux années consécutives, puisse être remis en cause par le CSS.

### L'évaluation des enseignants au cours de la carrière

Les enseignants sont évalués formellement au cours des premières années d'exercice, mais jamais par la suite alors qu'ils demeurent en poste 25, 30 ou 35 années supplémentaires. De plus, comme la profession enseignante n'est pas régie par un ordre professionnel, il serait souhaitable d'envisager des évaluations périodiques du personnel permanent afin de s'assurer de la qualité des services éducatifs offerts.

Nous pourrions considérer une évaluation plus formelle aux 5 ans, par exemple. Cependant, considérant le taux d'encadrement élevé dans les établissements, même une évaluation quinquennale pourrait nécessiter l'ajout de ressources supplémentaires dans les établissements.

Par ailleurs, il est prévu que le ministre élabore un guide de bonnes pratiques en matière de planification pédagogique et d'évaluation des contributions des enseignants au projet éducatif. Nous demandons d'être associés à l'élaboration de cet outil.

En résumé, il n'est pas souhaitable ou réaliste d'évaluer le personnel enseignant chaque année. Cependant, une rencontre professionnelle annuelle est possible. Il faudrait rendre obligatoire des formations et déclencher un processus d'évaluation formelle pour tout personnel enseignant dont la compétence est mise en doute, même si ce personnel est permanent. Deux évaluations négatives par la direction devraient remettre en cause le maintien en emploi au CSS. Finalement, nous demandons d'être associés à l'élaboration du guide de bonnes pratiques.

### 3.4 Baliser l'autonomie professionnelle des enseignants

L'article 5 encadre l'autonomie professionnelle des enseignants en affirmant que les modalités d'intervention, les instruments d'évaluation ou tout autre encadrement pédagogique doit s'inscrire en cohérence avec les valeurs démocratiques, les valeurs québécoises et la laïcité de l'État. **Nous sommes en accord avec cette disposition** visant à protéger les jeunes et le climat scolaire et permettant aux directions d'agir lorsque les pratiques enseignantes, les choix pédagogiques ou les interventions sont guidés par des valeurs ou des influences qui sont contraires aux visées par l'État québécois pour l'éducation des jeunes.

### 3.5 Nouvelles obligations des enseignants

L'article 6 ajoute aux devoirs de l'enseignant de veiller au respect des valeurs démocratiques, québécoises dont l'égalité entre les femmes et les hommes et la laïcité de l'État. Il précise qu'il est aussi de son devoir de respecter le régime pédagogique, les programmes d'activités ou d'études, les contenus prescrits dans les domaines généraux de formation.

S'ajoute l'obligation de soumettre une planification pédagogique conforme au projet éducatif de l'école, au régime pédagogique, aux programmes d'activité ou d'études établis par le ministre, aux contenus prescrits par les domaines généraux de formation et à tout encadrement pédagogique applicable en s'assurant qu'elles s'inscrivent en cohérence avec les valeurs démocratiques, les valeurs québécoises et la laïcité de l'État. **Nous sommes en accord, mais nous ajouterions une obligation à participer aux rencontres professionnelles convoquées par la direction de l'établissement, notamment pour discuter de la planification pédagogique, des activités de formations récentes ou à venir, des défis des élèves, des aspirations professionnelles ou de tout autre sujet pertinent ainsi que l'obligation de participer à toute formation à la demande de la direction.**

#### 4. Gestion des établissements scolaires et laïcité

Des situations récentes, largement médiatisées, ont mis au jour une non-application de la *Loi sur la laïcité de l'État* dans certaines écoles et révélé des enjeux quant à la qualité des services éducatifs offerts aux élèves. Le [rapport](#) a notamment confirmé que les demandes d'accommodements pour motifs religieux étaient gérées différemment d'un CSS à l'autre et d'un établissement à l'autre. Ces événements préoccupants confirment l'urgence de mettre en place des mesures visant à protéger les milieux et à mieux encadrer certains comportements ainsi que des moyens de corriger les situations problématiques.

Rappelons que lors de l'adoption de la *Loi sur la laïcité de l'État*, le gouvernement et les CSS avaient insisté essentiellement, du moins pour celles et ceux qui dirigeaient des établissements, sur l'interdiction des signes religieux et très peu sur les autres aspects de la loi. **Comme si en corrigeant ce qui se voit, la façade du problème, et encore de façon partielle puisque toutes les personnes en lien avec**

les élèves n'étaient pas visées, cela réglerait magiquement les questions sous-jacentes du vivre-ensemble beaucoup plus complexes et subtiles. Force est de constater que ce ne fut pas le cas.

Les établissements montréalais ont été et sont encore soumis à la pression de certains groupes religieux ou communautaires, de parents, d'élèves et même de membres du personnel afin que l'école québécoise s'adapte à leur culture, à leurs valeurs ainsi qu'à leurs pratiques religieuses. Nous avons été témoins de la multiplication des demandes d'accommodements permettant de s'absenter du travail ou de la classe pour certaines fêtes ou rites religieux, rendant de plus en plus difficile la conciliation de ces demandes et le maintien de services éducatifs dans les établissements.

Les directions se retrouvent seules en autorité dans l'établissement à gérer des situations de plus en plus complexes tant face à des parents parfois vindicatifs qu'à des membres du personnel qui parfois font front commun. Elles doivent alors se référer au CSS, lui-même dépassé par certaines situations, par exemple les cas de jeunes filles se présentant à l'école avec le voile intégral.

En outre, nous constatons que les dispositions actuelles de la *Loi sur la laïcité de l'État* et celles de la *Loi sur l'instruction publique (LIP)* ne permettent pas de cadrer les dérives, notamment auprès du personnel enseignant dont les droits sont bien protégés, l'autonomie professionnelle permettant de dissimuler des interventions pédagogiques non-conformes ou rendant difficile l'encadrement des pratiques contraires à la laïcité des institutions scolaires.

## 4.1 Obligation d'avoir le visage découvert

Le projet de loi prévoit l'obligation pour l'élève d'avoir le visage découvert lorsqu'il reçoit des services, se trouve sur les lieux mis à la disposition d'une école ou lorsque des services éducatifs offerts par un CSS sont reçus à la maison.

Cette obligation s'appliquera aussi à toute personne appelée à entrer en contact avec les élèves sur les lieux des établissements. De plus, tout contrat d'entreprise ou conclu avec le CSS devra se réaliser à visage découvert.

Nous sommes en accord avec ces dispositions d'abord pour l'élève jugeant que l'obligation d'avoir le visage découvert sera favorable à l'apprentissage, considérant l'importance de la relation maître-élève. De plus, il est essentiel d'assurer la validité des résultats scolaires, alors que les enquêtes ont démontré que des enseignants n'étaient pas certains de l'identité des jeunes personnes présentes dans leur classe. **Finalement, afin d'assurer un climat sécuritaire dans l'établissement, toute personne qui y circule doit être à visage découvert.**

**Il faut prévoir qu'il y aura des enjeux de mise en œuvre et d'application de ces nouvelles restrictions.** En tout temps, la sécurité de nos établissements doit primer et si un parent se présente à l'école sans avoir le visage découvert, il ne pourra entrer dans l'école, que ce soit pour assister à une assemblée générale de parents, rencontrer le titulaire ou encore pour aider son enfant à s'habiller en fin de journée.

Quant aux exceptions à la règle du visage à découvert, notamment pour des motifs de santé, de handicap ou dans le cadre de l'exécution de certaines tâches prévues au projet de loi, nous demandons que les CSS fournissent aux établissements des balises claires sur ce qui peut être accepté pour raison de santé afin d'uniformiser les réponses aux demandes et éviter que ces exceptions permettent certains comportements motivés par des motifs religieux.

En résumé, la clarification de l'obligation du visage découvert pour les élèves est souhaitable, cependant, les directions des établissements devront disposer de balises claires du CSS leur permettant de gérer uniformément les demandes d'exemption pour motif de santé ou de handicap.

## 4.2 Éléments à intégrer au code de vie

De nouvelles obligations pour l'élève s'ajoutent à celles déjà prévues par la LIP, soit d'agir de manière à respecter l'égalité entre les femmes et les hommes et que son comportement soit exempt de toute forme d'intimidation ou de violence motivée par le racisme, l'homophobie, un handicap...

Alors que l'on constate une plus grande polarisation des enjeux dans les écoles, il serait pertinent d'ajouter que la pratique d'une religion, c'est un choix personnel et intime et qu'en ce sens, il est tout aussi inapproprié pour un jeune de commenter ou de faire pression sur les choix et pratiques religieuses d'autres élèves.

Il est aussi proposé que les règles de conduite (code de vie) s'appliquent en tout temps, médias sociaux et transport scolaire inclus, et que le code vestimentaire comporte l'obligation de visage découvert. Actuellement, des établissements ont déjà prévu ces éléments dans leur code de vie. Nous sommes favorables à ce qu'ils figurent dans les codes de vie de toutes les écoles.

Cependant, pour que ces règles de conduite aient leur pleine efficacité, il faut s'assurer de former adéquatement le personnel et mettre en place des activités de prévention, reconnues par la recherche, pour les jeunes dès l'entrée à l'école, conformément à ce qui devrait être prévu dans le plan de lutte à la violence à la l'intimidation

Les codes de vie des établissements comportent aussi des sanctions possibles allant jusqu'à la suspension d'un élève par le directeur de l'établissement qui en fixe la durée en tenant compte de la gravité de la faute.

En résumé, oui à l'inclusion de nouveaux éléments dans tous les codes de vie, ajout de balises pour encadrer les jeunes entre eux face aux choix religieux et rappel des besoins de formation et de moyens concrets de prévention pour le personnel.

### 4.3 Élargissement de l'interdiction de signes religieux

En vertu du PL 94, l'interdiction de signes religieux s'appliquerait désormais à toute personne qui fournit des services aux élèves lorsqu'elle se trouve sur ces lieux, employée et contractuelle. Cette apparence de laïcité dans les établissements serait modulée par le maintien des droits acquis pour le personnel déjà en poste qui n'est pas actuellement visé par cette interdiction.

Nous avons consulté nos membres sur cette question pour constater qu'une majorité des équipes de directions des établissements montréalais sont favorables à l'élargissement de l'interdiction des signes religieux à l'ensemble du personnel et des contractuels qui sont en présence des élèves. Cependant, plusieurs émettent des réserves ou expriment des inquiétudes.

Alors que la pénurie de personnel qualifié est criante et touche pratiquement tous les corps d'emploi dans les établissements, il est à craindre que cette contrainte supplémentaire rende encore plus difficile le comblement de postes, particulièrement chez le personnel de soutien qui, rappelons-le, représente 40 % du personnel de nos établissements.

De plus, les écoles primaires comptent sur de nombreux bénévoles pour la bibliothèque scolaire, les déjeuners à l'école ou les sorties culturelles alors qu'il sera sans doute difficile dans certains quartiers de trouver suffisamment de parents qui acceptent de ne pas porter de signes religieux. Par ailleurs, une proportion non négligeable des équipes de direction est sensible aux droits des minorités linguistiques et culturelles et juge cette mesure inutile, car les problématiques vécues dans les écoles sont très rarement liées au port de signes religieux. Finalement, l'interdiction du port de signes religieux concerne principalement des femmes ce qui en soi est problématique alors que d'un même souffle, on consacre l'égalité entre les hommes et les femmes comme une valeur québécoise à respecter.

Rappelons que le port des signes religieux est la portion visible de l'iceberg, la façade qui peut cacher des problèmes réels beaucoup plus complexes aux ramifications subtiles. Pour garantir des milieux sains et sécuritaires aux élèves, nous sommes bien davantage préoccupés par les comportements, les interventions et les influences religieuses et culturelles contraires aux valeurs québécoises et démocratiques qui peuvent s'insinuer dans le milieu scolaire.

Est-ce que l'interdiction de signes religieux pour les éducatrices des services de garde, les professionnels, les éducateurs spécialisés, les secrétaires ou les concierges permettra de garantir la protection des jeunes? Nous sommes loin d'en être assurés, surtout qu'avec la clause de droits acquis, plusieurs d'entre eux, notamment les éducatrices devenues aides à la classe, pourront continuer à porter leur signe religieux. **Il ne reste qu'à souhaiter que cette apparence de laïcité contribue à renforcer l'image de neutralité religieuse de nos établissements, du moins à moyen terme.**

En ce qui concerne la gestion des droits acquis qui se perdent lorsqu'une personne change de fonction ou de centre de services scolaire, cela peut s'avérer

assez simple à gérer pour le personnel régulier en autant que soient clarifiés les rôles de chacun (RH des CSS et établissements) et que soient fournis aux directions des établissements des outils de gestion. Mais lorsqu'il est question du personnel remplaçant, c'est une tout autre histoire. Dans la précipitation du matin où plusieurs membres du personnel non régulier se présentent à l'école ou encore le midi avec les surveillants de dîner remplaçants, garantir le respect des dispositions législatives en matière de gestion des droits acquis pour le port de signes religieux nécessitera des mécanismes de vérification beaucoup plus efficaces.

En résumé, l'interdiction du port de signes religieux ne règle pas les problématiques vécues dans les établissements au regard de la laïcité et ne garantit pas la neutralité religieuse des établissements. Les directions des établissements devront disposer d'outils efficaces s'il leur est demandé de gérer les droits acquis en matière de port de signes religieux. Cependant, l'élargissement de l'interdiction à d'autres corps d'emploi pourrait contribuer, du moins à moyen terme, à renforcer l'image de neutralité religieuse de nos établissements.

#### 4.4 Demandes d'accommodements pour motif religieux

Actuellement la *Loi sur la laïcité de l'État* permet à des employés de déposer une demande d'accommodement pour un motif religieux. **Pour donner une idée de l'ampleur des congés pour motifs religieux, il faut savoir qu'à l'occasion de certaines fêtes religieuses, c'est plus d'un membre du personnel sur quatre qui demande à s'absenter.** En plus du défi de gestion, cela pose la question de la qualité de services éducatifs offerts durant ces journées.

Le projet de loi à l'étude propose que tout accommodement ne puisse compromettre la qualité des services éducatifs et des services de garde et que l'employé qui fait cette demande ne puisse se voir octroyer plus de jours de congé que ceux prévus aux conditions de travail qui lui sont applicables. Nous sommes en accord avec cette disposition qui permet plus d'équité entre les membres du personnel et donne une portée juridique à la nécessité de maintenir des services éducatifs de qualité, même lors de demandes nombreuses pour des congés pour motifs religieux.

Cependant, les directions des établissements reçoivent des demandes ou constatent des initiatives relatives à d'autres types d'accommodements (uniforme scolaire, nourriture à la cafétéria, exemption à certaines matières ou à certaines activités...). Il faut leur donner accès à des ressources-conseils ainsi qu'à des outils pour répondre à toutes ces autres demandes. Et là aussi il faudra s'assurer d'une réponse uniforme et équitable dans toutes les écoles d'un CSS.

Actuellement, selon l'article 17 de la *Loi sur la laïcité de l'État*, une personne responsable des demandes d'accommodements doit être nommée dans chaque CSS du Québec. Si certains CSS ont rempli cette obligation, cette fonction demeure encore peu connue alors qu'elle a un réel potentiel de soutien pour les directions. Il faudra également appliquer des sanctions en cas de non-respect des balises données par les directions. Car, le fait de ne pas intervenir face à une situation de non-respect pourrait contribuer à créer un climat scolaire délétère dans les établissements.

Est-ce que ces nouvelles balises en matière de demandes d'accommodements auraient fait la différence dans les établissements visés par certains manquements, nous pensons que oui, d'abord parce qu'elles contribuent à rétablir l'équité entre les employés quant aux demandes de congés et qu'elles confirment

dans la LIP l'importance de ne pas compromettre la qualité des services éducatifs et des services de garde.

En résumé, toute demande d'accommodement, y compris celle relative aux demandes de congés, devrait faire l'objet d'une analyse dans le cadre d'un processus rigoureux. L'encadrement des demandes d'accommodements, prévu dans la *Loi sur la laïcité de l'État*, doit être mieux compris et les directions des établissements doivent disposer de services-conseils et d'outils leur permettant de prendre des décisions avisées et équitables. De plus, le rôle de la personne responsable en matière d'accommodements nommée par le CSS doit être mieux connu.

#### 4.5 Éléments de la LIP pour lesquels aucun accommodement n'est possible

Le projet de loi identifie plusieurs éléments pour lesquels aucun accommodement, aucune dérogation ou aucune adaptation ne peut être accordé pour motif religieux. Ces éléments qui modifieraient la LIP concernent notamment la fréquentation scolaire, les droits de l'enseignant, la dispense d'une matière prévue au régime pédagogique, la restauration....

**Nous accueillons favorablement ces clarifications.** Cependant, en référant à l'article 257 de la LIP sur la restauration : *Le centre de services scolaire peut organiser des services pour favoriser l'accessibilité aux services éducatifs, tels la restauration et l'hébergement.*

Ce que nous comprenons de cet article, c'est la possibilité pour le CSS d'offrir un service de repas à la cafétéria par exemple pour lequel il ne serait plus possible de déposer de demande d'accommodement, de dérogation ou d'adaptation pour motifs religieux, donc pas d'influence sur les menus et repas offerts dans

certaines de nos écoles. Nous souhaitons connaître les impacts de cette disposition législative par exemple sur le programme de collations du CSS, les aliments servis par le Club des petits déjeuners, les collations commandées par le service de garde, les aliments achetés pour une activité avec des élèves ou pour un repas offert à des membres du personnel. Est-ce que dans tous ces cas, il serait impossible de considérer une demande d'accommodement, de dérogation ou d'adaptation pour motif religieux? **Cela demande clarification.**

**Plus les encadrements sont clairs, plus il est facile de les appliquer en toute cohérence avec l'ensemble des élèves, des employés et des familles.**

#### **4.6 Obligation d'utilisation du français**

L'article 36 prévoit qu'un membre du personnel d'un CSS doit utiliser exclusivement le français quand il est présent sur les lieux mis à la disposition d'une école ou d'un centre pour fin de son emploi, quand il communique oralement ou par écrit avec un élève ou avec un autre membre du personnel. Il en est de même pour les personnes appelées à œuvrer auprès des élèves ou à être régulièrement en contact avec eux.

**L'utilisation de la langue commune auprès des élèves et dans les locaux des établissements est essentielle.** Les intervenants de l'école sont des modèles linguistiques pour les jeunes qui fréquentent un établissement scolaire et le français est le ciment d'un climat de travail où tous sentent qu'ils ont une place.

Si cet élément avait été en place lors des incidents relatant le climat toxique de certaines écoles, aurait-il donné des leviers d'intervention à la direction? Aurait-il fait une différence? Nous pensons que oui.

Cependant, soucieux du bien-être des jeunes récemment arrivés au Québec et pour favoriser la relation entre la famille et l'école, il devrait être possible d'utiliser une autre langue que le français lors de l'intégration scolaire des élèves de l'accueil ou lors de rencontres de suivi avec les familles immigrantes. À cet effet, plusieurs travaux de recherche ont confirmé l'importance d'une utilisation judicieuse de la langue maternelle pour faciliter la transition scolaire et le transfert des compétences linguistiques de la langue première à la langue seconde.

Nous proposons donc, qu'en plus de ne pas s'appliquer lorsque la santé ou la sécurité publique exige l'usage d'une autre langue, **qu'il soit possible pour les intervenants d'utiliser occasionnellement une autre langue que le français pendant les deux premières années à l'école des clientèles immigrantes, lorsque cette utilisation favorise la réussite des élèves.**

#### 4.7 Utilisation des locaux ou des immeubles à des fins religieuses

Le projet de loi précise qu'aucun local ou immeuble mis à la disposition d'une école ou d'un centre ne peut être utilisé à des fins de pratiques religieuses. Ces interdictions sont déjà prévues et nous sommes favorables à les inscrire à la LIP pour plus de clarté et de pouvoir d'agir. Cette direction claire et sans équivoque facilite grandement le travail de gestion des locations ou des prêts de locaux dans nos établissements.

### 5. La gouvernance dans les centres de services scolaires

Le système scolaire public est fondé sur les valeurs démocratiques et devrait permettre de prendre des décisions en cohérence avec les valeurs et les encadrements législatifs, dont la *Loi sur la laïcité de l'État*.

Cependant, des situations récentes et préoccupantes relatant des dérives ont fait voir la nécessité de se doter d'encadrements afin de protéger les élèves de toute influence religieuse ou tentative de faire barrage aux valeurs québécoises ou démocratiques.

### 5.1 Le conseil d'administration du centre de services scolaire

La gouvernance au sein des conseils d'administration des CSS s'exerce déjà en considérant certains aspects éthiques, pensons à la culture organisationnelle, aux valeurs du CSS, à la recherche de cohérence dans les actions avec le Plan d'engagement vers la réussite.

Les articles 22 et 23 du projet de loi 94 viendraient baliser la conduite des membres des conseils d'administration des CSS en spécifiant que leur conduite doit être exempte de considérations religieuses et être guidée par les valeurs démocratiques, les valeurs québécoises et la laïcité de l'État. **Nous sommes en accord avec cette disposition.**

### 5.2 Le conseil d'établissement

L'article 11 précise que les mêmes balises pour les membres des conseils d'établissement. Il est aussi prévu que les CSS adoptent un code d'éthique et de déontologie applicable aux membres du conseil d'établissement d'une école ou d'un centre. **Nous sommes en accord avec cette disposition, mais nous sommes d'avis qu'un canevas commun soit proposé par le ministère de l'Éducation (MEQ) afin que cette disposition ne puisse créer de traitement différencié entre les CSS.** Cependant, comme le personnel de l'école est déjà soumis au code d'éthique du CSS, nous jugeons que seuls les partenaires externes devraient être soumis au nouveau code d'éthique proposé pour les conseils d'établissement.

Par ailleurs, il est à prévoir que le manquement au code d'éthique par un membre d'un conseil d'établissement puisse générer une plainte et que le CSS prenne les mesures pour assurer l'anonymat des personnes qui lui communiquent ces informations, qu'il puisse ensuite faire enquête, que la personne visée en soit informée et qu'elle puisse faire entendre sa version et que les sanctions prévues au projet de loi s'appliquent.

Nous sommes d'avis qu'il est inutile que le CSS transmette ses conclusions au ministre et que le ministre puisse dans les 15 jours suivant la réception des conclusions informer le CSS de sa décision et les sanctions à imposer. Ce traitement doit se faire au niveau du CSS, sauf dans des cas plus complexes pour lesquels le CSS souhaiterait transmettre au ministre ses conclusions dans le but d'obtenir son avis.

Le projet de loi prévoit aussi que le directeur dépose les conclusions ou la décision à la séance du conseil d'établissement (CÉ) qui suit leur réception et que les conclusions ou les décisions prennent effet lors du dépôt en CÉ. Nous considérons que les personnes visées par une plainte ne peuvent être informées de conclusions et de décisions pendant une rencontre de CÉ, elles doivent être rencontrées et avisées par le CSS, préalablement à la rencontre du CÉ au cours de laquelle la direction informera les autres membres.

En résumé, nous sommes en accord avec l'ajout d'un code d'éthique pour les membres des CÉ et de l'ajout de certains éléments pour le code d'éthique des membres du conseil d'administration des CSS. Il faut aussi que les plaintes au sujet de manquements éthiques des membres des CÉ soient gérées par le CSS, sauf lorsqu'il juge que la situation particulière requiert l'avis du ministre. Par ailleurs, il devrait être de la responsabilité du CSS d'informer un membre de CÉ sous enquête des sanctions applicables, avant que la direction informe l'ensemble des membres du CÉ.

## 6. Conclusion

Nous avons étudié le projet de *Loi visant à renforcer la laïcité dans les établissements* et autres dispositions législatives sous trois angles : la qualité des services éducatifs, la gestion des établissements et la gouvernance des instances scolaires locales.

À plusieurs égards, le PL 94 aura un impact sur les responsabilités de la direction et les travaux à conduire dans son établissement. Par exemple, les articles 14 et 17 prévoient d'ajouter aux obligations actuelles la veille en ce qui a trait au respect des valeurs démocratiques, des valeurs québécoises et de la laïcité de l'État au sein des établissements.

Nous accueillons favorablement l'ajout de certaines obligations pour les enseignants, notamment la remise de planifications pédagogiques et de nouvelles balises quant à leur autonomie professionnelle dans le but de mieux protéger les élèves et le climat scolaire. **Nous devons toutefois rappeler que nous ne disposons toujours pas des leviers nécessaires pour agir promptement dans le cas de membres du personnel incompetent ou problématique**, les éléments présentés n'étant qu'un pas dans la bonne direction.

Alors que certaines dispositions sont de bon augure notamment au chapitre de la laïcité et du respect des valeurs québécoises et démocratiques, certains éléments ayant un impact sur le travail des équipes de direction doivent être clarifiés ou revus afin d'être pleinement applicables.

Ainsi, nous réclamons la reconnaissance de notre droit d'aller en classe pour observer la mise en œuvre des planifications pédagogiques, de rendre obligatoires certaines formations et de placer en évaluation formelle tout personnel enseignant, même permanent, pour lequel nous doutons des compétences.

Quant à la gouvernance des organisations, nous sommes en accord avec l'ajout d'un code d'éthique et de déontologie pour les membres des conseils d'établissement, permettant ainsi d'assurer une saine gouvernance de cette instance.

Par ailleurs, nous considérons non requise la mise en place d'un nouveau comité sur la qualité des services éducatifs et nous jugeons irréaliste la demande d'une évaluation annuelle de tous les enseignants de nos établissements.

Nous nous étions demandé en introduction si le PL 94 permettait de répondre à trois questions importantes. D'abord, les éléments proposés dans le projet de loi 94 sont-ils souhaitables? Plusieurs le sont notamment les précisions sur les accommodements qui vont faciliter la gestion dans les établissements. Mais, davantage de soutien doit être offert par le CSS pour la mise en œuvre de plusieurs de ces dispositions.

Nous nous sommes aussi demandé si les éléments proposés étaient applicables. Nous avons conclu que certains éléments étaient difficilement applicables, notamment l'évaluation annuelle de tous les enseignants.

Finalement, nous nous sommes demandé si les propositions étaient structurantes et efficaces en contexte de diversité et si elles permettraient d'éviter des dérives semblables à celles ayant donné lieu à des enquêtes cette année.

**Notre conclusion à cet effet est décevante car si le projet de loi constitue un pas dans la bonne direction, il ne prévoit pas, du moins dans sa forme actuelle, suffisamment de leviers et d'outils pour que les directions puissent agir là où elles constatent des dérives, des défis quant à la compétence, des interventions inadéquates ou des manquements.**

Certes, nous disposons de certains moyens d’agir, mais il faut beaucoup trop de temps, de démarches, de bureaucratie, de délais alors que nous avons des doutes sur la qualité des interventions, de l’enseignement ou de l’évaluation. Sans oublier que ces obligations, toutes importantes soient-elles, s’ajoutent à une charge de travail déjà poussée à sa limite par le contexte extrêmement exigeant que l’on connaît et pour lequel peu d’améliorations à court terme sont attendues.

## 7. Résumé des recommandations

### Recommandations liées à la qualité des services éducatifs

- Ne pas créer un comité de la qualité des services éducatifs, et nommer une personne responsable de la qualité des services éducatifs dans les CSS.
- Remise des planifications pédagogiques des enseignants : ajouter que la direction peut en tout temps venir en classe pour observer les enseignants et les élèves pendant les activités d’apprentissage.
- Évaluation annuelle de tous les enseignants pas souhaitable ou réaliste considérant le taux d’encadrement dans les écoles.
- Rencontre professionnelle annuelle les enseignants afin de discuter de plusieurs sujets essentiels (planification, encadrement, formation...)
- Possibilité pour la direction de rendre obligatoires des formations et de déclencher un processus d’évaluation formelle pour tout personnel enseignant dont la compétence est mise en doute, même si ce personnel est permanent ou expérimenté.
- Après deux évaluations négatives par la direction, remise en cause du maintien du lien d’emploi au CSS, même pour le personnel permanent.

- Aux obligations de l'enseignant, ajouter l'obligation de participer aux rencontres professionnelles convoquées par la direction et l'obligation de suivre toute formation à la demande de la direction.
- Associer les directions à l'élaboration du guide de bonnes pratiques.

### **Recommandations liées à la gestion des établissements scolaires**

- Pour le visage découvert, les directions des écoles et des centres devront disposer de balises claires du CSS leur permettant de gérer uniformément les demandes d'exemption pour motif de santé ou de handicap.
- Ajouter de balises pour encadrer les jeunes, entre eux, face aux choix religieux personnels.
- Rappel de l'importance de la formation et de la mise en œuvre de moyens concrets de prévention de la violence et de l'intimidation.
- Les directions des établissements devront disposer d'outils efficaces pour gérer les droits acquis en matière de port de signes religieux surtout du personnel temporaire.
- Les demandes d'accommodements devraient faire l'objet d'une analyse dans le cadre d'un processus rigoureux. Les directions des établissements doivent disposer de services-conseils et d'outils leur permettant de prendre des décisions avisées et équitables.
- Le rôle de la personne nommée par le CSS, responsable en matière d'accommodements, doit être mieux connu.
- Quant à l'impossibilité d'accorder des accommodements pour certains éléments de la LIP, il faut des clarifications afin de gérer les demandes éventuelles d'accommodements pour les repas offerts au personnel, des collations servies aux élèves lors de fêtes...

- Qu'il soit possible pour les intervenants d'utiliser occasionnellement une autre langue que le français pendant les deux premières années à l'école des clientèles immigrantes, lorsque cette utilisation favorise la réussite des élèves.

#### **Recommandations liées à la gouvernance des centres de services scolaires**

- Les plaintes au sujet de manquements éthiques des membres des CÉ devraient être gérées par le CSS, sauf lorsque ce dernier juge que la situation particulière requiert l'avis du ministre.
- Il devrait être de la responsabilité du CSS d'informer un membre de CÉ sous enquête des sanctions applicables, avant que la direction informe l'ensemble des membres du CÉ.