



**Syndicat lavallois
des employés de
soutien scolaire**
(SLESS-CSQ)

Loi visant à renforcer la protection des élèves concernant notamment les actes de violence à caractère sexuel (projet de loi n° 47)

Contenu rédigé par la



Centrale des syndicats
du Québec

1435 boul. Saint-Martin Ouest, bureau 475 Laval (Québec) H7S2C6
Téléphone : 450 668-4111 Télécopieur : 450 668-3389
Site web : www.sless.ca Courriel : info@sless.ca
[@sless.csq](https://www.facebook.com/sless.csq) [@sless.csq](https://www.instagram.com/sless.csq)

Affilié à :



Mise en contexte

La *Loi visant à renforcer la protection des élèves concernant notamment les actes de violence à caractère sexuel* est venue modifier la *Loi sur l'instruction publique* (LIP) et la *Loi sur l'enseignement privé* (LEP) de manière importante.

L'adoption de cette loi fait suite à des incidents de violence, dont des actes de violence à caractère sexuel (VCS), survenus dans des établissements d'enseignement du Québec au cours des dernières années. Certains incidents ont été rendus publics par les médias et ont marqué l'imaginaire.

Ce contexte a conduit à l'adoption, en 2017, d'une loi-cadre sur les VCS en enseignement supérieur¹. Une telle loi a été réclamée, pour le secteur scolaire, par les partis d'opposition et des groupes de la société civile.

Le gouvernement a répondu à cet enjeu, d'abord, par une refonte des processus de plaintes dans les centres de services scolaires (CSS), les commissions scolaires (CS) et les établissements d'enseignement privés (EEP), et par la mise en place du Protecteur national de l'élève². Ensuite, par le dépôt du projet de loi n° 47 visant à renforcer la protection des élèves, en réponse à la publication d'un rapport d'enquête de portée générale sur la gestion administrative des inconduites sexuelles et des comportements inadéquats³.

Ce projet de loi a été sanctionné en avril 2024. De premières dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} septembre 2024 et d'autres ont pris effet le 5 mars 2025. Le ministre devra faire rapport au gouvernement de la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions législatives en mars 2030.

Les élèves concernés par cette loi sont les élèves mineurs ainsi que les élèves majeurs handicapés qui conservent leur droit à l'éducation jusqu'à l'âge de 21 ans.

¹ QUÉBEC (2017). *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, chapitre P-22.1, à jour au 1^{er} décembre 2024, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec. [legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/p-22.1].

² CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (2023). *Traitement des plaintes en milieu scolaire : la nouvelle procédure en bref : guide destiné aux membres*, [En ligne], Québec, 11 p. [documentation.lacsq.org/in/documentViewer.xhtml?id=3771f720-39e3-455b-b872-5cd63f5853ad&locale=fr&file=/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach_up_load_afe4af31-ee74-4615-92cb-8ecef2fae65c].
CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (2023). *Traitement des plaintes en milieu scolaire : la nouvelle procédure en bref : guide destiné aux syndicats*, [En ligne], Québec, 11 p. [documentation.lacsq.org/in/documentViewer.xhtml?id=654d74cb-e6ad-4452-a168-630793962f5b&locale=fr&file=/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach_up_load_e8784e00-f163-44b2-b324-d74715fa4529].

³ 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].

L'ensemble des écoles situées sur le territoire québécois est concerné d'une manière ou d'une autre par les dispositions de la loi :

- Écoles d'un CSS ou d'une CS⁴;
- Établissements d'enseignement privés (EEP) ;
- Centres de formation professionnelle et d'éducation des adultes ;
- Organismes scolaires au Québec qui dispensent tout ou partie des services éducatifs visés par la loi (écoles de bande).

Ces modifications législatives ont pour objectif d'améliorer la protection des élèves, un objectif avec lequel nous ne pouvons qu'être en accord. La mise en application de certaines dispositions soulève toutefois des craintes relativement au respect des droits du personnel. Il sera essentiel de trouver le meilleur équilibre possible entre la protection des élèves et la protection des personnes qui travaillent auprès d'eux.

De plus, ces changements entraîneront des répercussions importantes sur l'action des syndicats, notamment sur leur devoir de représentation, et sur le rôle de gestion des CSS, des CS et des EEP. Ces modifications donnent également au personnel scolaire de nouvelles obligations qu'il est important de bien comprendre et de faire connaître.

De manière générale, cette nouvelle loi mise sur le resserrement de l'encadrement du personnel plutôt que sur une approche préventive, et tend à renforcer la capacité d'intervention du ministre dans certaines circonstances. Cette loi mise principalement sur :

- l'obligation pour les CSS, les CS et les EEP de s'assurer, en vérifiant auprès des autres employeurs du réseau scolaire, que les personnes travaillant ou appelées à travailler auprès des élèves n'ont pas eu un comportement pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique et psychologique des élèves, et de conserver tout document pouvant permettre d'établir la présence d'un tel comportement par un futur employeur du réseau scolaire;
- l'adoption par les CSS, les CS et les EEP d'un code d'éthique dont la forme et le contenu⁵ sont prescrits par le ministre de l'Éducation et par la reddition de comptes qui doit lui être soumise quant aux signalements effectués en vertu de ces codes;
- la possibilité pour les CSS, les CS et les EEP de tenir compte d'une mesure disciplinaire précédemment imposée à un membre du personnel en raison d'un comportement pouvant faire craindre pour la sécurité physique et psychologique

⁴ Les commissions scolaires cri et Kativik ne sont pas visées par les obligations de vérification de leur salariée ou salarié, mais sont visées par l'obligation de répondre à une demande de vérification provenant d'un CSS, d'une CS ou d'un EEP.

⁵ Bien que la loi prévoie que seule la forme devait être prescrite, le ministre de l'Éducation a aussi prescrit le contenu du code d'éthique, ce qui, au moment d'écrire ces lignes, fait l'objet d'une contestation judiciaire de la Centrale des syndicats du Québec.

des élèves, lorsqu'une mesure disciplinaire est imposée pour un tel comportement;

- l'élargissement et le renforcement des dispositions relatives à une faute grave commise par une enseignante ou un enseignant à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou à un acte dérogatoire à l'honneur ou à la dignité de la fonction enseignante.

Les comportements pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique et psychologique des élèves

La notion de comportement pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves [ci-après nommé comportement pouvant raisonnablement faire craindre] constitue la pierre d'assise des nouvelles dispositions ajoutées à la *Loi sur l'instruction publique* (LIP) et à la *Loi sur l'enseignement privé* (LEP) à la suite de l'adoption du projet de loi n° 47. Elle s'applique pour :

- la vérification des comportements pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité des élèves ;
- la caducité de certaines clauses d'amnistie ;
- l'obligation de signalement à un manquement au code d'éthique.

1. À propos des comportements pouvant raisonnablement faire craindre

La LIP et la LEP, ainsi que le guide [La vérification des antécédents judiciaires et des comportements pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique et psychologique des élèves](#)¹ [ci-après nommé guide de vérification], développé par le ministère de l'Éducation, donnent quelques indications sur les comportements visés.

1.1 Violence à caractère sexuel

La loi indique que les actes de violence à caractère sexuel constituent des comportements pouvant raisonnablement faire craindre².

La violence à caractère sexuel est définie dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* comme suit :

Toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre³.

¹ QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (2025). *La vérification des antécédents judiciaires et des comportements pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique et psychologique des élèves : guide à l'intention des centres de services scolaires et des établissements d'enseignement privés*, [En ligne], Gouvernement du Québec, 86 p. [cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/devenir-enseignant/DTPE_verification-antecedents-judiciaires-cs.pdf].

² *Loi sur l'instruction publique* (2024). LQ, chapitre I-13.3, article 258.4.
Loi sur l'enseignement privé (2024). LQ, chapitre E-9.1, article 54.4.

³ QUÉBEC (2024). *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, chapitre S-2.1, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec. [legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/s-2.1].

1.2 Comportements pouvant raisonnablement faire craindre

Le guide de vérification du ministère de l'Éducation (page 32) propose une définition. Ces comportements sont définis comme suit :

Comportement qui, aux yeux d'une personne raisonnable, représente un risque réel pour la sécurité physique ou psychologique des élèves mineurs ou handicapés. Ce comportement, intentionnel ou non, peut se manifester par un ou des gestes, conduites ou paroles ainsi que par l'absence d'action appropriée survenus à l'occasion de l'exercice de toute fonction, rémunérée ou non, au sein d'un centre de services scolaire, d'un établissement d'enseignement privé ou d'un organisme scolaire au Québec.

Le guide de vérification donne également quelques exemples de comportements (page 40) tels que :

- violence physique ou psychologique;
- propos, remarques ou gestes de nature sexuelle;
- comportements discriminatoires, propos à caractère sexuel ou raciste;
- harcèlement, dénigrement, menaces;
- abus d'autorité, langage abusif;
- négligence qui compromet la sécurité des élèves.

1.3 Comportements à ne pas prendre en compte

Le guide de vérification indique que certains comportements **ne font pas partie** de ceux qui doivent être pris en compte, dont :

- ceux pouvant faire craindre pour la prestation de services;
- ceux affichés dans la sphère privée et qui ne sont pas liés aux fonctions exercées au sein d'un établissement scolaire;
- ceux exercés chez un employeur autre qu'un centre de services scolaire (CSS), une commission scolaire (CS), un établissement d'enseignement privé (EEP) ou un organisme scolaire.

1.4 Contexte dans lequel les comportements sont exercés

Toujours selon le guide de vérification, il s'agit de comportements exercés à l'égard :

- d'une ou un élève;
- d'un autre membre du personnel;
- d'un parent;
- de toute autre personne.

Les comportements visés sont ceux commis à l'occasion de l'exercice des fonctions :

- sur les lieux et durant les heures de travail;
- en dehors des lieux et des heures de travail **si la personne se trouve en situation de confiance ou d'autorité** envers les élèves.

Enfin, le guide de vérification (page 32) précise qu'un comportement qui n'est pas dirigé vers une personne pourrait constituer un comportement pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité des élèves.

2. Questions et enjeux soulevés

La définition proposée et les exemples fournis dans le guide de vérification indiquent qu'un comportement doit représenter un **risque réel** pour la sécurité des élèves pour être considéré comme un comportement pouvant raisonnablement faire craindre.

Dans certains cas, il sera évident qu'il faut conclure à la présence d'un comportement pouvant raisonnablement faire craindre qui doit être sanctionné ou signalé, notamment en considérant le contexte et le niveau de gravité du comportement, qui ne laissent pas de doute. Dans d'autres cas, la situation pourrait être moins limpide et son interprétation risquerait de varier d'une personne à l'autre, en fonction des valeurs ou du seuil de tolérance de chacune.

Ainsi, même si le ministère de l'Éducation a apporté des précisions, la notion de comportement pouvant raisonnablement faire craindre demeure **sujette à interprétation**, ce qui pourrait mener à des applications abusives et à des litiges dans certains milieux. Le moment où un comportement sera qualifié de comportement pouvant raisonnablement faire craindre soulève aussi des questions.

Une compréhension commune et aussi claire que possible entre l'employeur et le syndicat de la notion de comportement pouvant raisonnablement faire craindre pourrait contribuer à limiter les situations abusives. Établir des procédures claires avec l'employeur pour le signalement et le traitement de ces comportements pourrait réduire les risques d'abus ou d'interprétations arbitraires. Cependant, parce que la loi est d'ordre public, les parties ne peuvent pas s'entendre de manière à modifier la portée des dispositions qu'elle contient. De plus, malgré cette compréhension commune et la présence de procédures claires, un désaccord entre la partie syndicale et la partie patronale demeure possible.

Enfin, il est important que les membres du personnel, qui pourraient avoir à utiliser les processus prévus à un moment ou à un autre, détiennent l'information nécessaire pour identifier, le mieux possible, les comportements qui sont réellement visés.

La vérification des comportements pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité des élèves

De nouvelles responsabilités sont édictées dans la *Loi sur l'instruction publique* (LIP) et dans la *Loi sur l'enseignement privé* (LEP) quant à la communication d'informations visant à améliorer la sécurité physique et psychologique des élèves. Celles-ci viennent s'ajouter au processus existant pour la vérification des antécédents judiciaires.

1. À propos de la vérification des comportements

Le centre de services scolaire (CSS), la commission scolaire (CS) ou l'établissement d'enseignement privé (EEP) devra dorénavant s'assurer que les personnes appelées à travailler ou travaillant auprès des élèves mineurs ou handicapés (jusqu'à 21 ans), ou à être régulièrement en contact avec eux, n'ont pas eu de comportements pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité des élèves.

1.1 Moment de la vérification

Selon la LIP et la LEP, la vérification des comportements doit se faire **avant l'embauche**¹ ou **en cours d'emploi**², à la demande du CSS, de la CS ou de l'EEP.

Dans le cas d'une vérification en cours d'emploi, le guide [La vérification des antécédents judiciaires et des comportements pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique et psychologique des élèves](#) [ci-après nommé guide de vérification], indique (page 31) que cette vérification pourrait être effectuée, par exemple³ :

- Si l'employée ou l'employé occupe un nouveau poste qui l'amène à être en contact avec des élèves mineurs ou handicapés;
- À la suite de l'analyse d'un signalement faisant état d'un manquement au code d'éthique pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité des élèves;
- Si le CSS, la CS ou l'EEP a des motifs raisonnables de croire que la personne aurait pu avoir un comportement pouvant raisonnablement faire craindre dans un autre CSS, CS ou EEP.

¹ *Loi sur l'instruction publique* (2024). LQ, chapitre I-13.3, article 261.1.1.
Loi sur l'enseignement privé (2024). LQ, chapitre E-9.1, article 54.11.1.

² *Loi sur l'instruction publique* (2024). LQ, chapitre I-13.3, article 261.1.1.
Loi sur l'enseignement privé (2024). LQ, chapitre E-9.1, article 54.11.1.

³ QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (2025). *La vérification des antécédents judiciaires et des comportements pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique et psychologique des élèves: guide à l'intention des centres de services scolaires et des établissements d'enseignement privés*, [En ligne], Gouvernement du Québec, 86 p. [cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/devenir-enseignant/DTPE_verification-antecedents-judiciaires-cs.pdf].

À noter

Selon les informations dont nous disposons, l'intention du ministère de l'Éducation n'est pas d'inciter les CSS, les CS et les EEP à effectuer une vérification pour tous les membres du personnel dans le cadre de la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions. Ces vérifications se feraient dans certaines circonstances, comme celles énoncées plus haut. Si un CSS, une CS ou un EEP décidait de procéder à une vérification de l'ensemble des membres de son personnel sans motif particulier, il serait, bien sûr, possible de déposer un grief pour abus de droit. Cependant, il n'est pas acquis qu'un tribunal d'arbitrage fasse droit à cette prétention. En effet, les éléments pouvant constituer de l'abus de droit dans le contexte de l'application de la loi restent à être déterminés, mais on peut présumer qu'ils sont restreints, compte tenu de l'objectif ultime de la loi qui est d'assurer une protection des élèves.

1.2 Le processus de vérification des comportements

La vérification se fait sur la base de documents et de renseignements que le CSS, la CS ou l'EEP obtient auprès d'un autre CSS, CS ou EEP ou d'un organisme scolaire, où la personne exerce ou a exercé des fonctions⁴.

Pour permettre au CSS, à la CS ou à l'EEP d'enclencher ce processus de vérification, la personne visée par celle-ci doit d'abord fournir une **déclaration dans laquelle elle indique les fonctions qu'elle exerce ou a exercées** dans tous les CSS, les CS ou les EEP du Québec⁵. Les fonctions exercées incluent les emplois occupés, mais peuvent inclure, également, d'autres fonctions comme stagiaire, entraîneuse ou entraîneur, ou bénévole.

La personne visée a l'obligation légale de transmettre la déclaration. Selon le guide de vérification, si la personne émet une fausse déclaration ou refuse de fournir la déclaration lorsqu'un CSS, une CS ou un EEP lui demande, elle s'expose au rejet de sa candidature, s'il s'agit d'une vérification lors de l'embauche ou, s'il s'agit d'une vérification en cours d'emploi, à l'annulation de son contrat ou à des mesures administratives ou disciplinaires.

⁴ *Loi sur l'instruction publique* (2024). LQ, chapitre I-13.3, article 261.1.2.
Loi sur l'enseignement privé (2024). LQ, chapitre E-9.1, article 54.11.2.

⁵ *Loi sur l'instruction publique* (2024). LQ, chapitre I-13.3, articles 261.1.1 et 261.1.1.1.
Loi sur l'enseignement privé (2024). LQ, chapitre E-9.1, articles 54.11.1 et 54.1.1.1.

À noter

Le guide mentionne qu'un employeur pourrait « prendre les mesures administratives ou disciplinaires appropriées ». Il faut avoir à l'esprit qu'une mesure administrative peut être imposée lorsqu'il s'agit d'un comportement involontaire de la personne salariée. Dans les circonstances, puisque le fait de produire une fausse déclaration ou le refus de fournir une déclaration est généralement considéré comme un acte volontaire, les employeurs devraient se tourner vers les mesures disciplinaires.

Tout d'abord, la personne doit indiquer dans la déclaration si elle consent à la vérification et à la communication **de l'absence** de renseignements ou de documents, le cas échéant. Advenant la présence de renseignements ou de documents, la personne pourra prendre connaissance de ceux-ci et consentir ou non à leur transmission au CSS, à la CS ou à l'EEP qui a demandé la vérification⁶. Dans le guide de vérification, il est indiqué que, si la personne consent à la communication de certaines informations, mais ne consent pas pour d'autres, ce consentement partiel est considéré comme une absence de consentement.

À noter

Suivant une analyse préliminaire, il apparaît que le fait de considérer automatiquement un consentement partiel comme une absence de consentement pourrait être abusif. Effectivement, il est possible qu'un employeur attribue incorrectement des informations à une personne. Elle pourrait alors être justifiée de refuser la transmission. Ainsi, il serait abusif pour un employeur de prétendre que le refus d'une personne de transmettre un document qui se trouve dans son dossier par erreur (par exemple, il visait un homonyme) équivaut à un refus de communication. Dans un tel cas ou pour des situations similaires, il est recommandé de déposer un grief de nature préventive, afin de protéger les droits de la personne.

Un [formulaire de déclaration](#) est inclus dans le guide de vérification.

⁶ *Loi sur l'instruction publique* (2024). LQ, chapitre I-13.3, articles 261.1.1 et 261.1.1.1.
Loi sur l'enseignement privé (2024). LQ, chapitre E-9.1, articles 54.11.1 et 54.11.1.1.

Le tableau I résume les différentes étapes du processus de vérification.

Tableau I

Processus de vérification de la présence ou de l'absence de comportements pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique et psychologique des élèves

Avant l'embauche	En cours d'emploi
<p>1. La personne fournit une déclaration sur les fonctions exercées au sein d'un autre CSS, CS, EEP ou organisme scolaire et donne son consentement à la vérification et à la communication de l'absence de renseignements ou de documents.</p>	<p>1. À la demande du CSS, de la CS ou de l'EEP, la personne fournit une déclaration sur les fonctions exercées au sein d'un autre CSS, CS, EEP ou organisme scolaire et donne son consentement à la vérification et à la communication de l'absence de renseignements et de documents.</p>
<p>2. Le CSS, la CS ou l'EEP demande aux autres CSS, CS, EEP ou organismes scolaires indiqués dans la déclaration si des renseignements et des documents pouvant faire état de la présence de comportements pouvant raisonnablement faire craindre existent au sujet de cette personne.</p>	<p>2. Le CSS, la CS ou l'EEP demande aux autres CSS, CS, EEP ou organismes scolaires indiqués dans la déclaration si des renseignements et des documents pouvant faire état de la présence de comportements pouvant raisonnablement faire craindre existent au sujet de cette personne.</p>
<p>3. Le CSS, la CS, l'EEP ou l'organisme scolaire ayant reçu cette demande procède à une évaluation du dossier et indique s'il détient ou non des renseignements ou des documents pouvant permettre d'identifier un comportement.</p>	<p>3. Le CSS, la CS, l'EEP ou l'organisme scolaire ayant reçu cette demande procède à une évaluation du dossier et indique s'il détient ou non des renseignements ou des documents pouvant permettre d'identifier un comportement.</p>
<p>4. S'il n'y a pas de renseignements ou de documents, le CSS, la CS, l'EEP ou l'organisme scolaire en informe le CSS, la CS ou l'EEP qui a fait la demande.</p> <p>– Le processus d'embauche se poursuit.</p>	<p>4. S'il n'y a pas de renseignements ou de documents, le CSS, la CS, l'EEP ou l'organisme scolaire en informe le CSS, la CS ou l'EEP qui a fait la demande.</p> <p>– La vérification prend fin.</p>
<p>5. Si des renseignements ou des documents existent, la personne visée en prend connaissance et décide si elle consent ou non à leur</p>	<p>5. Si des renseignements ou des documents existent, la personne visée en prend connaissance et décide si elle consent ou non à leur communication</p>

Avant l'embauche	En cours d'emploi
<p>communication auprès du CSS, de la CS ou de l'EEP qui en a fait la demande.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si elle consent, les renseignements et les documents sont communiqués. - Si elle ne consent pas à la communication, le processus d'embauche prend fin. - Si elle consent partiellement, cela est considéré comme une absence de consentement. 	<p>auprès du CSS, de la CS ou de l'EEP qui en a fait la demande.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si elle consent, les renseignements et les documents sont communiqués. - Si elle ne consent pas, le CSS, la CS ou l'EEP décide s'il maintient la personne en emploi, avec ou sans condition, ou s'il met fin au lien d'emploi. - Si elle consent partiellement, cela est considéré comme une absence de consentement.

6. Le CSS, la CS ou l'EEP procède à l'**analyse des renseignements et des documents reçus**, le cas échéant, et **conclut à la présence ou à l'absence** de comportements pouvant raisonnablement faire craindre.

- La personne visée devrait être avisée que son dossier fera l'objet d'une analyse et avoir la possibilité de faire valoir ses observations⁷.
- Si le CSS, la CS ou l'EEP conclut à l'**absence** d'un comportement, le processus d'embauche se poursuit.
- Si le CSS, la CS ou l'EEP conclut à la **présence** d'un comportement, la **candidature est rejetée** ou elle est **acceptée avec ou sans condition**.

6. Le CSS, la CS ou l'EEP procède à l'**analyse des renseignements et des documents reçus**, le cas échéant, et **conclut à la présence ou à l'absence** de comportements pouvant raisonnablement faire craindre.

- La personne visée devrait être avisée que son dossier fera l'objet d'une analyse et avoir la possibilité de faire valoir ses observations⁸.
- Si le CSS, la CS ou l'EEP conclut à l'**absence** d'un comportement, la personne continue d'être à l'embauche du CSS, de la CS ou de l'EEP.
- Si le CSS, la CS ou l'EEP conclut à la **présence** d'un comportement, le CSS, la CS ou l'EEP décide s'il **maintient la personne en emploi, avec ou sans condition**, ou s'il **met fin au lien d'emploi**.

7. Si, en **cours d'emploi**, un CSS, une CS ou un EEP considère qu'une personne a exercé un comportement pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité des élèves, il a l'**obligation d'en**

⁷ Voir la section 5.5.1 du guide [La vérification des antécédents judiciaires et des comportements pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique et psychologique des élèves](#).

⁸ Voir la section 5.5.1 du guide [La vérification des antécédents judiciaires et des comportements pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique et psychologique des élèves](#).

Avant l'embauche	En cours d'emploi
	<p>informer tout autre CSS, CS, EEP ou organisme scolaire au sein duquel la personne travaille.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La personne visée doit fournir une déclaration portant sur les fonctions qu'elle exerce ailleurs. - Le CSS, la CS ou l'EEP transmet l'information au CSS, à la CS, à l'EEP ou à l'organisme scolaire indiqué dans la déclaration, le cas échéant⁹.

À noter

Aux étapes 6 du tableau I, la personne visée prend connaissance des renseignements et des documents et décide si elle consent ou non à leur communication au CSS, à la CS ou à l'EEP qui fait la demande. Rien n'indique que cette personne peut transmettre ses observations. Elle n'aurait donc pas la possibilité de faire valoir son point de vue et d'apporter des informations complémentaires qui pourraient nuancer la première évaluation et, dans certains cas, mener au retrait de certains renseignements ou documents avant la communication de ceux-ci. Des analyses sont en cours à ce sujet.

1.3 Les informations à transmettre

Seuls les renseignements et les documents nécessaires pour établir l'existence ou l'absence d'un comportement pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité des élèves doivent être transmis. Tout ce qui ne fait pas craindre pour la sécurité des élèves et tout ce qui relève du domaine privé ne doit pas être transmis.

Selon le guide de vérification (page 35), il doit s'agir de **faits avérés et documentés**, par exemple des mesures disciplinaires **en lien avec un comportement visé**. L'analyse effectuée doit être la plus objective possible. Il est toutefois indiqué que « les traces de comportements vérifiés et attestés pour lesquels aucune mesure n'a pu être imposée en raison de dépassement de délai¹⁰ » pourraient faire partie des renseignements transmis.

⁹ *Loi sur l'instruction publique* (2024). LQ, chapitre I-13.3, article 261.1.3.
Loi sur l'enseignement privé (2024). LQ, chapitre E-9.1, article 54.11.3.

¹⁰ QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (2025). *La vérification des antécédents judiciaires et des comportements pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique et psychologique des élèves : guide à l'intention des centres de services scolaires et des établissements d'enseignement privés*, [En ligne], Gouvernement du Québec, p. 35. cdn-contenu.quebec.ca/cdn-

Le partage d'informations entre CSS, CS, EEP et organisme scolaire soulève certaines inquiétudes quant au respect de la confidentialité des informations diffusées. Il est de la responsabilité du CSS, de la CS ou de l'EEP qui communique l'information de prendre les mesures nécessaires pour assurer cette confidentialité.

Important

Il ne s'agit en aucun cas de transmettre l'ensemble du dossier d'une personne sans qu'une **évaluation préalable en fonction du critère de nécessité** ne soit effectuée par le CSS, la CS ou l'EEP qui a reçu une demande de renseignements ou de documents.

Un risque demeure, toutefois, que des informations non pertinentes soient transmises. En effet, même si le guide de vérification indique que le CSS, la CS ou l'EEP qui reçoit une demande fait une évaluation du dossier en fonction du critère de nécessité, il indique aussi qu'il s'agit d'une évaluation sommaire et que le terme « nécessaire » doit être interprété de façon large et libérale. L'analyse et la conclusion reviennent au CSS, à la CS ou à l'EEP qui reçoit les renseignements et les documents.

Une analyse est menée quant aux recours qui pourraient être entrepris en cas d'abus de la part de l'employeur.

1.4 La période couverte par la vérification

La période couverte par la vérification est précisée dans le guide de vérification, comme l'indiquent la LIP et la LEP. Cette période est de :

- 10 ans;
- 35 ans dans le cas de comportements à caractère sexuel ou ayant mené à un congédiement ou à une fin d'emploi.

Les renseignements et les documents permettant de conclure à l'absence ou à la présence d'un comportement pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité des élèves doivent donc être conservés afin de tenir compte de ces périodes. Cela entraîne des répercussions sur les clauses d'amnistie.

Selon le guide de vérification (page 36), si un comportement de même nature est commis à l'intérieur du délai de 10 ans, les renseignements et les documents relatifs à chacun de ces comportements doivent être conservés durant 10 ans, à partir de la date du dernier comportement.

contenu/adm/min/education/publications-adm/devenir-enseignant/DTPE_verification-antecedents-judiciaires-cs.pdf.

À noter

La période de 35 ans s'applique pour les comportements à caractère sexuel, ainsi qu'aux comportements ayant mené au congédiement ou à une fin d'emploi. Dans ces cas, il ne s'agit pas de comportements de toute nature, mais de comportements pouvant raisonnablement faire craindre.

1.5 L'analyse des renseignements et des documents obtenus

Le CSS, la CS ou l'EEP qui reçoit les renseignements et les documents doit procéder à leur analyse. Une personne doit être désignée par le CSS, la CS ou l'EEP pour effectuer cette analyse et permettre au CSS, à la CS ou à l'EEP de prendre une décision à savoir l'embauche ou le maintien en emploi, avec ou sans condition, ou la fin d'emploi.

À noter

Il est essentiel que la personne désignée pour mener l'analyse des renseignements et des documents dispose des connaissances et des compétences requises afin que cette analyse soit crédible.

Le guide de vérification propose des critères pour guider l'analyse (section 5.7). Celle-ci doit prendre en compte :

- La raisonnable, c'est-à-dire dans quelle mesure une « personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances conclurait que le comportement présente un risque réel¹¹ »;
- La sécurité physique et psychologique des élèves (prise en compte de leur vulnérabilité);
- Les facteurs aggravants ou atténuants (par exemple : temps écoulé depuis le comportement, circonstances particulières et caractère isolé ou non, craintes raisonnables que le comportement se reproduise, attitude de la personne visée, répercussions du comportement sur la confiance à l'égard du CSS, de la CS ou de l'EEP).

¹¹ QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (2025). *La vérification des antécédents judiciaires et des comportements pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique et psychologique des élèves: guide à l'intention des centres de services scolaires et des établissements d'enseignement privés*, [En ligne], Gouvernement du Québec, p. 42. [cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/devenir-enseignant/DTPE_verification-antecedents-judiciaires-cs.pdf].

Important

Même si un CSS, une CS ou un EEP reçoit des documents qui pourraient permettre de conclure à la présence d'un comportement pouvant raisonnablement faire craindre, et même s'il arrive à cette conclusion au terme de son analyse, il peut tout de même prendre la décision d'embaucher une personne, et ce, avec ou sans condition. La présence de renseignements et de documents **ne doit pas être considérée comme un automatisme empêchant l'embauche.**

2. Questions et enjeux soulevés

La vérification des comportements pouvant raisonnablement faire craindre soulève plusieurs enjeux et questions pour lesquels les réponses demeurent inconnues. De premières pistes sont proposées aux syndicats. Celles-ci seront bonifiées au fur et à mesure que les questions soulevées trouveront réponse.

2.1 La qualification d'un comportement

Dans certains cas, la notion de comportement demeure sujette à interprétation. Le moment où le comportement sera qualifié de comportement pouvant raisonnablement faire craindre et, par conséquent, les espaces d'influence qu'auront la personne visée et le syndicat pour contester cette qualification, constituent un enjeu. À l'heure actuelle, deux cas de figure sont possibles.

Le premier cas d'espèce est lorsque l'employeur **qualifie** le comportement au moment où il impose une mesure ou lorsqu'un comportement est constaté. Cette qualification ferait en sorte que cette mesure reste de facto au dossier de la personne salariée pour la durée prévue de vérification des comportements (10 ans ou 35 ans, selon le cas). Cette pratique permettrait à la personne visée d'être informée de cette qualification, et au syndicat, de contester la mesure par grief. Toutefois, une multiplication des griefs serait à prévoir et la compétence des arbitres de grief pourrait être remise en question.

Le second cas d'espèce est lorsque l'employeur **ne qualifie pas** le comportement au moment où il impose une mesure ou lorsqu'un comportement est constaté. Ainsi, c'est plutôt lors de l'analyse des renseignements et des documents contenus dans un dossier à la suite de la réception d'une demande de vérification par un CSS, une CS ou un EEP que la qualification d'un comportement comme pouvant raisonnablement faire craindre interviendrait. Cela pourrait laisser croire qu'avant que ne soit effectuée cette analyse, la personne visée pourrait faire valoir ses observations. Cette collecte d'informations pourrait devenir problématique et abusive.

À noter

Dans tous les cas, une analyse en bonne et due forme est nécessaire avant de conclure à la présence ou à l'absence de comportements pouvant raisonnablement faire craindre. Comme l'explique le guide, l'analyse doit toujours tenir compte des particularités de chaque cas, y compris l'ensemble des circonstances qui lui sont propres, et inclure la recherche de circonstances atténuantes.

À noter

Le ministère de l'Éducation n'a émis aucune directive concernant la possibilité qu'un comportement soit qualifié de comportement pouvant raisonnablement faire craindre en amont, au moment où une mesure est appliquée ou lorsqu'un comportement est constaté. Le but des nouvelles dispositions n'est pas d'inscrire des mentions de comportement dans les dossiers, mais plutôt de permettre leur évaluation, afin que seuls les renseignements et les documents de nature à faire craindre pour la sécurité soient transmis. Selon le guide de vérification, c'est à la suite de l'analyse des documents reçus par un CSS, une CS ou un EEP que cette qualification sera effectuée. Cela dit, les pratiques qu'adopteront les CSS, les CS et les EEP pourraient varier d'un milieu à l'autre.

2.2 Le consentement et la possibilité de faire valoir ses observations

Le guide de vérification ne prévoit pas explicitement la possibilité pour une personne de faire valoir ses observations avant de donner son consentement à la transmission de renseignements et de documents identifiés lors de la première évaluation.

De plus, le guide de vérification prévoit qu'un consentement partiel est considéré comme une absence de consentement, ce qui, essentiellement, enlève toute possibilité à la personne visée d'être embauchée ou l'expose à des conséquences si elle est en lien d'emploi. La personne visée n'a donc pas d'espace, en apparence, pour contester la transmission de certaines informations qui ne seraient pas pertinentes pour établir la présence ou l'absence de comportements.

Cependant, à la section 2.3, le guide de vérification énumère des principes de justice essentiels : l'équité, la transparence, le droit de présenter ses observations, l'impartialité, l'objectivité et la confidentialité. Spécifiquement, il est mentionné que : « Toute personne a le droit de présenter ses observations avant qu'une décision ne soit prise à son égard. »

Cette règle doit être prise en compte dans l'interprétation des diverses règles du guide de vérification, qui ne la mentionne pas explicitement. Il ne faut donc pas hésiter à réclamer le droit de transmettre des observations et à documenter, au besoin, le refus d'un CSS, d'une CS ou d'un EEP de recevoir les observations.

Ces principes sont similaires à ceux du droit administratif québécois, qui impose au gouvernement de conduire ses procédures administratives dans un cadre défini, notamment avec respect et prudence, tout en offrant aux citoyennes et citoyens de fournir les renseignements utiles à la prise de décisions et de compléter leur dossier.

2.3 La confidentialité

Certains griefs ont été réglés par l'entremise d'ententes contenant une clause de confidentialité. En principe, les renseignements et les documents relatifs à ces cas ne devraient pas être communiqués, sous réserve des lois. Or, il n'est pas clair actuellement si les CSS, les CS ou les EEP voudront tenir compte des telles clauses lors de l'évaluation des dossiers ou s'ils invoqueront la primauté de la loi. Des analyses supplémentaires, à ce sujet, sont nécessaires.

La vérification des antécédents judiciaires du personnel scolaire

La vérification des antécédents judiciaires du personnel appelé à travailler auprès des élèves ou à être régulièrement en contact avec eux est une pratique déjà établie dans les centres de services scolaires (CSS), les commissions scolaires (CS) et les établissements d'enseignement privés (EEP). Cette vérification doit être faite avant l'embauche¹, à la demande du CSS, de la CS ou de l'EEP², ainsi que dans les cas où le CSS, la CS ou l'EEP a des motifs raisonnables de croire qu'une personne a des antécédents judiciaires³.

Les membres du personnel ont quant à eux la responsabilité de déclarer tout changement relatif à leurs antécédents judiciaires⁴ dans les **10 jours** à partir du jour où ils en sont informés.

1. Modifications apportées à la vérification des antécédents judiciaires

Dorénavant, la vérification devra aussi être réalisée auprès des personnes appelées à travailler auprès des **élèves handicapés** (jusqu'à 21 ans).

Ensuite, on pourrait s'attendre à ce que les demandes de déclaration d'antécédents judiciaires et leur vérification s'effectuent de manière plus fréquente et plus approfondie. La loi prévoit la possibilité, pour le ministre, d'édicter un règlement à cet effet⁵.

Ce règlement pourrait déterminer :

- les renseignements et les documents nécessaires pour établir l'existence ou l'absence d'antécédents judiciaires qu'un corps de police doit fournir ;

¹ *Loi sur l'instruction publique* (2024). LQ, chapitre I-13.3, article 261.0.1.
Loi sur l'enseignement privé (2024). LQ, chapitre E-9.1, article 54.5.

² *Loi sur l'instruction publique* (2024). LQ, chapitre I-13.3, article 261.0.2.
Loi sur l'enseignement privé (2024). LQ, chapitre E-9.1, article 54.6.

³ *Loi sur l'instruction publique* (2024). LQ, chapitre I-13.3, article 261.0.3.
Loi sur l'enseignement privé (2024). LQ, chapitre E-9.1, article 54.7.

⁴ *Loi sur l'instruction publique* (2024). LQ, chapitre I-13.3, article 261.0.4.
Loi sur l'enseignement privé (2024). LQ, chapitre E-9.1, article 54.8.

⁵ *Loi sur l'instruction publique* (2024). LQ, chapitre I-13.3, article 449.1 (nouveau).
Loi sur l'enseignement privé (2024). LQ, chapitre E-9.1, article 111.

- les cas dans lesquels une déclaration des antécédents judiciaires doit être demandée par un CSS, une CS ou un EEP et les cas dans lesquels cette déclaration doit être vérifiée;
- les conditions et les modalités applicables à la déclaration et à la vérification des antécédents judiciaires, notamment les cas dans lesquels les documents supplémentaires doivent être transmis et la nature de ceux-ci;
- la fréquence à laquelle une déclaration des antécédents judiciaires doit être demandée et vérifiée par un CSS, une CS ou un EEP.

En date du 3 juin 2025, aucun règlement n'avait été publié à cet effet.

2. À propos des antécédents judiciaires

Il peut être utile de rappeler ce que considèrent les lois en matière d'antécédents judiciaires⁶ et quel est le processus prévu pour leur vérification.

2.1 Ce qui est considéré comme un antécédent judiciaire

Il peut s'agir :

- d'une déclaration de culpabilité pour une infraction criminelle ou pénale commise au Canada ou à l'étranger, sauf si un pardon a été obtenu pour cette infraction;
- d'une accusation encore pendante pour une infraction criminelle ou pénale commise au Canada ou à l'étranger;
- d'une ordonnance judiciaire qui subsiste contre une personne au Canada ou à l'étranger.

Important

Une citation à comparaître ou une « promesse de comparaître » ne constitue pas un antécédent judiciaire et n'a donc pas à être déclarée. C'est lors de la comparution que la personne sera informée des accusations portées contre elle.

⁶ *Loi sur l'instruction publique* (2024). LQ, chapitre I-13.3, article 258.1.
Loi sur l'enseignement privé (2024). LQ, chapitre E-9.1, article 12.1.

Important

Il est à noter que seuls les antécédents judiciaires ayant un lien direct avec les fonctions exercées dans le cadre de l'emploi doivent être pris en compte lors de l'évaluation des antécédents, conformément au principe de pertinence.

2.2 La vérification des antécédents judiciaires

Le processus de vérification des antécédents judiciaires n'a pas été modifié par le projet de loi n° 47, et il peut être pertinent de rappeler les grandes lignes de ce processus. Celui-ci est généralement clairement défini et balisé dans la politique du CSS, de la CS ou de l'EEP.

Tableau I

Processus de vérification des antécédents judiciaires

Étape 1

La personne visée par la vérification fournit une déclaration d'antécédents judiciaires⁷.

- Dans le cas où le CSS, la CS ou l'EEP dépose la demande de déclaration en raison d'un motif raisonnable lui permettant de croire que la personne a des antécédents judiciaires, cette personne a 10 jours pour la fournir.

Étape 2

Le CSS, la CS ou l'EEP vérifie ou fait vérifier la déclaration, notamment par un corps de police.

La vérification **ne fait état d'aucun** antécédent judiciaire.

- La personne est embauchée ou maintenue en emploi, selon le cas.

La vérification **fait état d'antécédents** judiciaires.

- Une préanalyse est effectuée pour voir si ces antécédents peuvent avoir un lien avec les fonctions exercées.

⁷ Un formulaire de déclaration est proposé dans le guide [La vérification des antécédents judiciaires et des comportements pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique et psychologique des élèves](#) (annexe 4, page 70).

Étape 3 (s'il y a lieu)

La préanalyse révèle qu'il n'y a **pas de lien** avec les fonctions exercées.

- La personne est embauchée ou maintenue en emploi, selon le cas.

La préanalyse révèle qu'il y a **un lien** avec les fonctions exercées.

- Une analyse est effectuée (la personne visée en est avisée).

Étape 4 (s'il y a lieu)

Le CSS, la CS ou l'EEP prend l'une des décisions suivantes sur la base des résultats de l'analyse :

- la candidature est acceptée, avec ou sans condition;
- la candidature est rejetée;
- la personne est maintenue en emploi, avec ou sans condition;
- la personne est suspendue temporairement en attente de son procès;
- le lien d'emploi est rompu.

Important

La vérification des antécédents judiciaires par le CSS, la CS ou l'EEP doit s'effectuer dans le respect des droits de la personne concernée, et ce, conformément à l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*⁸.

La **confidentialité** des renseignements relatifs aux antécédents judiciaires est essentielle. Le CSS, la CS ou l'EEP a la responsabilité de s'assurer que ces renseignements sont accessibles seulement aux personnes nommées responsables. Un engagement écrit de leur part doit être obtenu⁹.

⁸ QUÉBEC. *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, chapitre C-12, à jour au 1^{er} décembre 2025, [Québec], Éditeur officiel du Québec.

⁹ QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (2025). *La vérification des antécédents judiciaires et des comportements pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique et psychologique des élèves: guide à l'intention des centres de services scolaires et des établissements d'enseignement privés*, [En ligne], Gouvernement du Québec, p. 8. [cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/devenir-enseignant/DTPE_verification-antecedents-judiciaires-cs.pdf].

3. Rappel des enjeux relatifs à la vérification des antécédents judiciaires

Bien que le processus de vérification des antécédents judiciaires soit appliqué depuis plusieurs années dans les milieux, il peut être utile de rappeler que :

- l'analyse des antécédents judiciaires doit concilier la protection des élèves mineurs et handicapés et le respect des droits de la personne qui travaille auprès d'eux. La **nature des antécédents** et le **lien avec la fonction exercée** sont à considérer;
- la confidentialité des renseignements est essentielle et doit être garantie par le CSS, la CS ou l'EEP;
- la déclaration des antécédents judiciaires par la personne est obligatoire. Si cette déclaration n'est pas fournie lors de l'embauche, l'employeur pourrait ne pas tenir compte de la candidature. Lorsque la personne est déjà en fonction et qu'elle ne fournit pas une déclaration qui lui est demandée ou qu'elle ne déclare pas un changement à ses antécédents judiciaires, elle s'expose à des mesures disciplinaires. Dans le cas du personnel enseignant, le ministre de l'Éducation pourrait, de plus, suspendre temporairement l'autorisation d'enseigner.

Le code d'éthique

Des centres de services scolaires (CSS), des commissions scolaires (CS) et des établissements d'enseignement privés (EEP) s'étaient déjà dotés d'un code d'éthique. Il s'agit dorénavant d'une obligation légale. Ainsi, tous les CSS, les CS et les EEP devront avoir leur code d'éthique¹.

Selon le *Grand dictionnaire terminologique*, un code d'éthique est un « texte énonçant les valeurs et les principes à connotation morale ou civique auxquels adhère une organisation, et qui servent de guide à un individu ou à un groupe afin de l'aider à juger de la justesse de ses comportements² ».

1. À propos du code d'éthique

Le code d'éthique doit respecter la forme prescrite par le ministre, et notamment prévoir l'obligation de signaler sans délai à l'établissement tout manquement à ses dispositions qui peuvent raisonnablement faire craindre pour la sécurité des élèves³.

1.1 À qui s'applique le code?

Le code s'applique aux **membres du personnel** du CSS, de la CS ou de l'EEP, y compris à son personnel d'encadrement.

Il s'applique également à **toute personne appelée à travailler auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux**⁴. C'est le cas notamment des personnes qui offrent des services extrascolaires à ces élèves, comme pour la réalisation de projets pédagogiques particuliers ou d'activités parascolaires, ou encore des transporteurs scolaires⁵. Toutes les personnes visées doivent s'engager à respecter le code d'éthique.

1.2 Le contenu du code d'éthique

Le code d'éthique doit notamment indiquer les **pratiques et les conduites attendues** des personnes visées et **prévoir l'obligation de signaler** au CSS, à la CS ou à l'EEP tout manquement aux dispositions du code et qui peut

¹ *Loi sur l'instruction publique* (2024). LQ, chapitre I-13.3, article 258.0.1.
Loi sur l'enseignement privé (2024). LQ, chapitre E-9.1, article 54.0.1.

² « Code d'éthique » (2007). *Grand dictionnaire terminologique*, [En ligne]. [vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/8365027/code-dethique] (Consulté le 27 mai 2025).

³ *Loi sur l'instruction publique* (2024). LQ, chapitre I-13.3, article 258.0.1.
Loi sur l'enseignement privé (2024). LQ, chapitre E-9.1, article 54.0.1.

⁴ *Loi sur l'instruction publique* (2024). LQ, chapitre I-13.3, article 258.0.1.
Loi sur l'enseignement privé (2024). LQ, chapitre E-9.1, article 54.0.1.

⁵ *Loi sur l'instruction publique* (2024). LQ, chapitre I-13.3, articles 215 et 297.
Loi sur l'enseignement privé (2024). LQ, chapitre E-9.1, article 65.2.

raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique et psychologique des élèves⁶. La loi indique que le code doit respecter la forme prescrite par le ministre⁷.

À noter

Il faut savoir que le modèle transmis par le ministère de l'Éducation prescrit non seulement la forme, mais également le contenu du code d'éthique, et ce, sans possibilité que les CSS, les CS ou les EEP puissent y apporter des changements, notamment à la suite d'une consultation des syndicats.

Plus précisément, le modèle transmis par le ministère présente des pratiques et des conduites liées :

- au respect, à la civilité et à la bienveillance;
- à la justice, à l'équité et à la neutralité;
- à la posture professionnelle (distanciation, langue, tenue vestimentaire, apparence, drogue et alcool);
- à la santé et au bien-être;
- à la discrétion, à la confidentialité et à la protection des renseignements personnels;
- à l'intégrité, à la probité et à la transparence (utilisation et gestion des biens et des ressources, conflits d'intérêts et gratification);
- au professionnalisme, à la compétence et à l'engagement;
- au devoir de loyauté et de réserve.

1.3 Les obligations du personnel à l'égard du code d'éthique

L'introduction du code d'éthique entraîne deux nouvelles obligations pour le personnel. Premièrement, tout membre du personnel est tenu de **respecter le code d'éthique**. Deuxièmement, tout membre du personnel doit **signaler sans délai au CSS, à la CS ou à l'EEP tout manquement** aux dispositions du code **qui peut raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique et psychologique** des élèves. Le signalement pourrait être effectué au secrétariat général, à une direction de service ou à une direction d'établissement, selon ce qui sera adopté localement.

⁶ *Loi sur l'instruction publique* (2024). LQ, chapitre I-13.3, article 258.0.1.
Loi sur l'enseignement privé (2024). LQ, chapitre E-9.1, article 54.0.1.

⁷ QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (2025). *Code d'éthique (forme prescrite) : à l'intention des centres de services scolaires et des établissements d'enseignement privés*, [En ligne], Gouvernement du Québec, 16 p. [cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/devenir-enseignant/Code-ethique-forme-prescrite.pdf].

Important

Il ne s'agit pas de signaler tout manquement aux dispositions du code, mais seulement ceux qui peuvent raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique et psychologique des élèves.

Le CSS, la CS ou l'EEP doit préserver la **confidentialité** d'une personne qui effectue un signalement, sauf avec le consentement de cette personne. L'identité de cette dernière peut toutefois être communiquée à la Direction de la protection de la jeunesse ou à un corps de police⁸.

À noter

L'objectif de mieux protéger les élèves est important. Pour l'atteindre, le ministre de l'Éducation a privilégié un encadrement plus serré des comportements et la surveillance, plutôt que de miser sur l'éducation et le renforcement de la prévention. Cette approche pourrait avoir des revers. L'obligation de signalement entre les membres du personnel pourrait affecter le climat de l'établissement, notamment dans les petits milieux, ainsi que le lien de confiance entre ces membres.

Le rapport annuel du CSS, de la CS ou de l'EEP doit faire état du nombre et de la nature des signalements portés à sa connaissance concernant tout manquement aux dispositions du code d'éthique qui peut raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique et psychologique des élèves, du délai de traitement de ces signalements et des interventions qui ont été réalisées⁹.

1.4 La diffusion du code d'éthique

La *Loi sur l'instruction publique* (LIP) et la *Loi sur l'enseignement privé* (LEP) précisent qu'il est de la responsabilité du CSS, de la CS et de l'EEP de publier le code sur leur site Internet et de le rendre accessible à toute personne qui en fait la demande¹⁰.

⁸ *Loi sur l'instruction publique* (2024). LQ, chapitre I-13.3, article 258.0.2.
Loi sur l'enseignement privé (2024). LQ, chapitre E-9.1, article 54.0.2.

⁹ *Loi sur l'instruction publique* (2024). LQ, chapitre I-13.3, article 220.
Loi sur l'enseignement privé (2024). LQ, chapitre E-9.1, article 63.8.

¹⁰ *Loi sur l'instruction publique* (2024). LQ, chapitre I-13.3, article 258.0.1.
Loi sur l'enseignement privé (2024). LQ, chapitre E-9.1, article 54.0.1.

À noter

Pour que les personnes visées par le code soient bien au fait de son contenu et de leur obligation à cet égard, le CSS, la CS ou l'EEP devrait s'assurer de le porter à la connaissance du personnel. Pour ce faire, un simple dépôt sur le site Internet apparaît insuffisant.

2. Questions et enjeux soulevés

La mise en place du code d'éthique tel qu'il est proposé soulève plusieurs questions et enjeux. De premières pistes sont proposées aux syndicats. Celles-ci seront bonifiées au fur et à mesure que les questions soulevées trouveront réponse.

2.1 Les conditions de validité et les limites du code d'éthique

Un code d'éthique constitue une politique mise en place par l'employeur. La jurisprudence retient certaines conditions pour assurer la validité d'une politique :

- elle ne doit pas contrevenir à la convention collective;
- elle doit être claire et non équivoque;
- elle doit avoir été portée à la connaissance des personnes concernées;
- elle doit être d'application uniforme¹¹.

Un code d'éthique, bien que pouvant être utile pour guider les comportements professionnels, comporte des limites liées à son application et à son contenu. Il doit respecter les droits fondamentaux, les lois et les conventions collectives, tout en évitant les règles arbitraires ou ambiguës.

À noter

Le modèle de code d'éthique du ministère de l'Éducation prévoit non seulement la forme, mais aussi le contenu. Une analyse est en cours afin d'évaluer si ce contenu est valide et s'il respecte les droits du personnel. Tout de même, comme pour toute nouvelle politique, il est possible de la contester par grief dans les délais prescrits. Au-delà des délais, il est possible de contester l'application de la politique, au cas par cas.

¹¹ CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (2025). *Code d'éthique de l'employeur et la protection des droits des travailleuses et travailleurs*, formation offerte par le Service juridique lors du conseil général de la CSQ des 28, 29 et 30 mai 2025, Saint-Sauveur.

2.2 L'adhésion au code d'éthique

Pour être accepté et mis en œuvre efficacement, un code d'éthique doit être clair, précis et équitable, et ses règles doivent être directement liées aux fonctions exercées et non discriminatoires.

Une politique de l'employeur peut faire l'objet d'une consultation préalable permettant au syndicat d'émettre ses recommandations. Une telle consultation favorise l'adhésion à la politique.

Le modèle de code d'éthique imposé par le ministère de l'Éducation ne laisse aucune place à la consultation des syndicats. Or, une telle consultation est prévue à la convention collective. En plus de contrevenir à ces conventions collectives, cette façon de faire n'encourage pas l'adhésion au code.

À noter

Étant donné l'imposition sans consultation du code d'éthique, entravant ainsi les droits des syndicats, une plainte pour entrave a été déposée en prenant un cas d'espèce afin d'en faire la démonstration. L'objectif est, d'une part, de démontrer l'entrave occasionnée par le ministère, et, d'autre part, de démontrer que l'entrave émane notamment du fait que le ministère ne respecte pas la loi.

2.3 L'obligation de signalement

Comme mentionné plus haut, le code d'éthique doit prévoir l'obligation de signaler, pour tout membre du personnel, sans délai, au CSS, à la CS ou à l'EEP tout manquement aux dispositions qu'il contient **et** qui peut raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique et psychologique des élèves¹².

La jurisprudence majoritaire conclut qu'une obligation générale de dénoncer une ou un collègue est habituellement jugée abusive, car elle compromet le climat de confiance nécessaire entre les collègues de travail et peut créer un climat de suspicion entre les personnes salariées¹³. Une obligation de signalement peut cependant être jugée normale et admissible lorsqu'elle vise à protéger la santé et la sécurité des collègues et du public¹⁴. Une évaluation est en cours à ce sujet en ce qui concerne le code d'éthique du CSS, de la CS ou de l'EEP.

Quoi qu'il en soit, le signalement de tout manquement aux dispositions du code d'éthique **et** qui peut raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique et

¹² *Loi sur l'instruction publique* (2024). LQ, chapitre I-13.3, article 258.0.1.
Loi sur l'enseignement privé (2024). LQ, chapitre E-9.1, article 54.0.1.

¹³ *Viterra Inc. c Unifor, Section Locale 2022*, 2020 CanLII 95054 (QC SAT).

¹⁴ *Viterra Inc. c Unifor, Section Locale 2022*, 2020 CanLII 95054 (QC SAT).

psychologique des élèves doit être fait de bonne foi, à partir d'informations pertinentes et véridiques. Chaque cas doit être analysé en fonction de son contexte, afin de garantir un équilibre entre la protection des droits des membres et l'application légitime du code d'éthique.

L'obligation de signalement soulève un autre enjeu. Comme énoncé plus haut, la notion de comportement pouvant raisonnablement faire craindre peut mener à des interprétations variables d'une personne à l'autre. Ainsi, une personne pourrait considérer qu'un comportement peut raisonnablement faire craindre, alors qu'une autre personne observant le même comportement arriverait à une conclusion différente. On peut, dès lors, se demander si cette personne, n'ayant pas signalé le comportement, pourrait s'exposer à des mesures disciplinaires. La réponse à cette question demeure en suspens, pour le moment.

La protection contre les représailles

Des mesures de protection contre les représailles ont été ajoutées à la *Loi sur l'instruction publique* (LIP) et à la *Loi sur l'enseignement privé* (LEP)¹.

1. Les mesures de protection contre les représailles

Désormais, aucune mesure de représailles ne peut être exercée contre un membre du personnel qui, de bonne foi :

- signale un manquement au code d'éthique;
- signale au ministre une situation où un membre du personnel enseignant aurait commis une faute grave ou un acte dérogatoire à la dignité de la fonction enseignante;
- porte plainte au ministre pour une faute grave ou un acte dérogatoire à la dignité de la fonction enseignante;
- collabore au traitement d'un signalement ou d'une plainte;
- accompagne une personne qui dépose un signalement ou une plainte.

Il est également interdit de menacer une personne de représailles pour l'inciter à s'abstenir d'effectuer un signalement ou de déposer une plainte.

Une ou un membre du personnel ne pourrait être rétrogradé, suspendu, congédié ni déplacé, et ne pourrait recevoir de mesures disciplinaires ou d'autres mesures portant atteinte à son emploi ou à ses conditions de travail.

Des sanctions pénales sont prévues pour quiconque menace ou intimide, ou tente de menacer ou d'intimider une personne, ou exerce ou tente d'exercer des représailles contre elle.

2. Questions et enjeux soulevés

La peur de représailles suffit à dissuader certaines personnes de signaler des comportements problématiques, même lorsque cela est nécessaire, ce qui peut nuire au climat de travail et à la sécurité. En renforçant les protections contre les représailles, le personnel pourra agir de manière plus sécuritaire et responsable.

¹ *Loi sur l'instruction publique* (2024). LQ, chapitre I-13.3, articles 479.1 et 481.
Loi sur l'enseignement privé (2024). LQ, chapitre E-9.1, articles 118.1 et 135.1.

Les clauses d'amnistie

Des conventions collectives prévoient des dispositions afin de rendre caduques certaines mesures disciplinaires en vue d'offrir la possibilité à la personne de remédier aux travers soulignés par l'employeur. Ces clauses existent pour tenir compte de la réhabilitation et des mesures prises pour aider l'employeur à retrouver sa pleine confiance envers l'employée ou l'employé.

1. Les nouvelles dispositions concernant les clauses d'amnistie

Les nouvelles dispositions législatives font en sorte de restreindre la portée des clauses d'amnistie **en ce qui concerne les comportements pouvant raisonnablement faire craindre** pour la sécurité physique et psychologique des élèves [ci-après nommés comportements pouvant raisonnablement faire craindre].

1.1 Obsolescence de certaines clauses d'amnistie

Dorénavant, aucune disposition d'une convention collective ne peut empêcher un centre de services scolaire (CSS), une commission scolaire (CS) ou un établissement d'enseignement privé (EEP), lorsqu'il impose une mesure disciplinaire à une personne qui travaille auprès d'élèves mineurs ou handicapés, ou qui est régulièrement en contact avec eux, en raison d'un comportement pouvant raisonnablement faire craindre, de tenir compte d'une mesure disciplinaire antérieure imposée en raison d'un tel comportement¹.

1.2 Durée de conservation des renseignements et des documents

Le guide [La vérification des antécédents judiciaires et des comportements pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique et psychologique des élèves](#), publié par le ministère de l'Éducation, indique que la période couverte par la vérification des comportements pouvant raisonnablement faire craindre est fixée à 10 ans, ou à 35 ans dans le cas de comportements à caractère sexuel ou ayant mené à un congédiement ou à une fin d'emploi.

Par conséquent, les renseignements et les documents relatifs à de tels comportements doivent être conservés dans les dossiers pour toute la durée de ces périodes, ce qui rend l'usage des clauses d'amnistie obsolète dans ces cas.

¹ *Loi sur l'instruction publique* (2024). LQ, chapitre I-13.3, article 263.
Loi sur l'enseignement privé (2024). LQ, chapitre E-9.1, article 54.11.5.

À noter

Cette nouvelle disposition est entrée en vigueur le 5 mars 2025. Toutes les mesures disciplinaires visant ce type de comportement, qui devaient être caduques avant cette date, ne peuvent être utilisées par les CSS, les CS ou les EEP, et ce, même si elles n'avaient pas encore été retirées des dossiers à cette date. Les mesures qui n'étaient pas caduques à cette date doivent demeurer dans les dossiers pour la durée prévue de vérification des comportements, soit 10 ans ou 35 ans, selon le cas, sans égard aux clauses d'amnistie.

2. Questions et enjeux soulevés

Ce changement soulève des préoccupations importantes sur plusieurs plans. De premières pistes sont proposées aux syndicats. Celles-ci seront bonifiées au fur et à mesure que les questions soulevées trouveront réponse.

2.1 Durée de conservation des renseignements et des documents

Les périodes de 10 ans et de 35 ans semblent déraisonnables, puisqu'elles laissent peu de place à la réhabilitation de la personne. On peut lire dans le guide de vérification que la période de 10 ans « correspond à la période d'attente minimale pour les infractions punissables par voie de mise en accusation avant de pouvoir être admissible à une suspension du casier judiciaire² ». On peut mettre en doute la pertinence de s'appuyer sur une période qui concerne des infractions pénales pour l'appliquer à des comportements qui ne font l'objet d'aucune accusation criminelle. Cette prémisse semble erronée. Des analyses juridiques sont menées afin d'évaluer les recours possibles de contestation.

2.2 Mesures de soutien et respect des principes de justice et d'équité

Les clauses d'amnistie s'appuient sur le principe voulant que la réhabilitation d'une personne est possible. Pour permettre cette réhabilitation, les mesures adoptées à l'égard de cette personne ne peuvent se limiter à la sanction. Des mesures de soutien permettant de corriger le comportement problématique sont essentielles. Or, en rendant inopérantes les clauses d'amnistie pour les comportements pouvant raisonnablement faire craindre, on peut s'inquiéter que le principe de réhabilitation soit affaibli, ainsi que du recul des mesures de soutien qui pourraient être offertes.

² QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (2025). *La vérification des antécédents judiciaires et des comportements pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique et psychologique des élèves: guide à l'intention des centres de services scolaires et des établissements d'enseignement privés*, [En ligne], Gouvernement du Québec, p. 35. [cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/devenir-enseignant/DTPE_verification-antecedents-judiciaires-cs.pdf].

Ensuite, l'utilisation de mesures disciplinaires antérieures pour renforcer une sanction relativement à un nouvel incident doit se faire dans le respect des principes de justice, d'équité et de gradation des sanctions. Si la conservation de renseignements ou de documents relatifs à un comportement antérieur peut être justifiée dans une optique de protection des élèves, elle doit toutefois être utilisée avec discernement et selon un cadre bien défini. Le syndicat devra s'assurer que l'employeur ne réutilise pas des sanctions passées sans considération pour le contexte, le temps écoulé et les efforts de réhabilitation.

Enfin, la distinction introduite entre deux types de mesures disciplinaires – celles visant les comportements envers les élèves et celles liées à d'autres aspects, comme l'insubordination ou l'absentéisme – pourrait poser de nouveaux défis. Les syndicats devront veiller à ce que cette distinction ne mène pas à une gestion inéquitable ou à la conservation injustifiée de sanctions mineures, sous prétexte d'assurer la sécurité des élèves. Par exemple, des comportements mineurs impliquant des élèves pourraient être indûment classés comme des comportements pouvant raisonnablement faire craindre, afin de justifier leur maintien dans les dossiers disciplinaires.

2.3 Ententes de règlement de griefs

La pratique des ententes de règlement de griefs, souvent utilisée pour retirer des mesures disciplinaires au dossier d'une employée ou d'un employé, devra être réfléchie différemment suivant l'entrée en vigueur de cette nouveauté.

Ces ententes devraient, en principe, rester confidentielles et leur contenu limité à leur objectif initial. Toutefois, les nouvelles obligations permettent aux employeurs de conserver des mesures disciplinaires liées à des comportements graves afin d'en tenir compte subséquemment.

Des analyses supplémentaires sont nécessaires pour voir dans quelle mesure des ententes confidentielles entre le syndicat et l'employeur seront toujours possibles. Toutefois, il est fortement recommandé, par mesure de précaution, de prévoir, dans les ententes à venir, qu'en contrepartie du désistement du grief, l'employeur doit « annuler » la mesure disciplinaire en plus de la retirer du dossier. En annulant la mesure disciplinaire, la prétention serait d'affirmer que celle-ci est réputée n'avoir jamais existé, donc que l'employeur ne pourrait plus en tenir compte subséquemment.