

**Changements
législatifs
en lien avec les dossiers
disciplinaires et
comportements à risque**

Loi visant à renforcer la protection des élèves concernant notamment les actes de violence à caractère sexuel adoptée en avril 2024 et modifiant la LIP et la LNT
Entrée en vigueur de certaines dispositions le 5 mars 2025



Le ministre de l'Éducation a émis un **guide d'application** à l'attention des CSS



La nouvelle loi oblige les centres de services, avant l'embauche, à s'assurer que la candidate ou le candidat n'a pas eu de « **comportement visé** » dans le passé dans l'exercice de ses fonctions dans un centre de service scolaire ou établissement d'enseignement (art. 261.1.1)

Modifications à la LIP en lien avec les mesures disciplinaires



Depuis le 5 mars 2025, est entrée en vigueur une modification législative à la LIP qui aura un effet sur l'application des clauses d'amnistie prévues à l'entente locale. Ces clauses prévoient la durée de vie des mesures disciplinaires. Dorénavant, la LIP prévoit à son article 263:

*Une disposition d'une convention ou d'un décret au sens de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) ou d'un règlement pris en application de l'article 451 ne peut avoir pour effet d'empêcher un centre de services scolaire, lorsqu'il impose une mesure disciplinaire à un employé qui œuvre auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou qui est régulièrement en contact avec eux en raison d'un comportement pouvant raisonnablement faire craindre pour la **sécurité physique ou psychologique des élèves**, de tenir compte d'une mesure disciplinaire qui lui a précédemment été imposée en raison d'un tel comportement.*



Des modifications similaires ont également été apportées à la *Loi sur les normes du travail*. La *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail (PL 42)* est venue introduire le nouvel article 97.1.

Afin d'assurer la protection de toute personne en milieu de travail, **une disposition d'une convention** ou d'un décret **ne peut avoir pour effet d'empêcher un employeur, lorsqu'il impose une mesure disciplinaire** à une personne salariée en raison d'une inconduite **relative à de la violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel** au sens de l'article 1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1), **de tenir compte d'une mesure disciplinaire qui a précédemment été imposée à cette personne** en raison d'une inconduite relative à l'une de ces formes de violence.

Effet de ces modifications législatives



- nouvel article 97.1 LNT: effet spécifique au cas de violence
- nouvel article 263 de la LIP : effet spécifique aux comportements pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves
- ces dispositions empêchent l'application stricte des clauses d'amnistie (délai de caducité) dans les cas de récidive visant ce type de comportements
- il faudra alors se référer aux **principes légaux généraux** en matière de récidive et de gradation des sanctions
- ces dispositions sont actuellement en vigueur
- c'est appliqué par le CSSDA
- nous avons convenu qu'une mention claire apparaisse dans les mesures disciplinaires visées



Charte des droits et libertés de la personne

- interdiction de congédier / refuser d'embaucher sur le seul fait d'avoir antécédent n'ayant aucun lien avec l'emploi

Principes d'équité

- transparence : l'employeur doit faire connaître sa politique et sa procédure en matière de vérification des antécédents
- droit de présenter ses observations
- impartialité et objectivité : droit à une analyse impartiale et objective de son cas par ceux qui sont appelés à donner un avis
- confidentialité : droit au respect de sa vie privée et de sa réputation
- respect des lois



Ajouts à la LIP

- 261.1.1. Avant l'embauche de personnes appelées à œuvrer auprès de ses élèves mineurs ou à être régulièrement en contact avec eux, le CSS doit s'assurer qu'elles n'ont pas eu un comportement pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions au sein d'un centre de services scolaire.
- 261.1.2. Tout CSS est tenu de fournir les renseignements et les documents qu'il détient et qui sont nécessaires pour établir l'existence ou l'absence d'un comportement pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité des élèves.



Circonstances de la vérification

1. **Avant l'embauche** : le processus d'embauche doit prévoir une étape de vérification de la présence ou de l'absence de ce type de comportement.
2. **À la demande** : circonstances non spécifiées à la Loi. Pourrait survenir :
 - à la suite d'un signalement
 - si le CSS a des raisons de croire qu'une employée ou un employé aurait pu avoir un tel comportement dans un autre CSS
 - lors d'une mutation de poste d'une employée ou d'un employé

Comportements susceptibles d'être visés



- le comportement visé **n'est pas défini par la loi**
- pas nécessairement envers un élève
- doit avoir été commis **dans l'exercice de ses fonctions** (rémunéré ou non)
- peut être constitué d'un seul geste, conduite ou parole, ou d'un ensemble de gestes, de conduites ou de paroles qui, accumulés, **font craindre pour la sécurité des élèves**



À titre d'exemple

- acte de violence à caractère sexuel
- acte de violence de nature physique ou psychologique
- propos, remarques de nature sexuelle envers un élève
- comportements discriminatoires, propos à caractère sexuel ou raciste
- harcèlement, menaces
- abus d'autorité



Nature des renseignements et des documents qui seront fournis

Doit respecter le critère de nécessité.

- les **mesures disciplinaires** contenues dans le dossier qui sont **en lien avec les comportements visés**, demeurent les renseignements et documents les plus susceptibles d'appuyer objectivement l'analyse des comportements. Toute autre mesure disciplinaire ne doit pas être transmise
- **d'autres documents** pourraient être fournis. À titre d'exemple, les traces de comportements vérifiés et attestés pour lesquels aucune mesure n'a pu être imposée en raison d'un dépassement de délai (hors délai)

Période couverte par la vérification et durée de conservation des documents



De façon générale, la période est de **10 ans** à partir de la date du dernier comportement.

Dans les cas de comportements à caractère sexuel ou ayant mené à un congédiement ou à une fin de contrat, la période couverte par la vérification est de 35 ans.

Clauses d'amnistie des conventions collectives

Les conventions collectives prévoient des dispositions particulières sur la caducité des mesures disciplinaires après un certain délai et en fonction de certaines conditions.

Toutefois, **les clauses d'amnistie ne sont plus applicables** à l'égard des mesures disciplinaires visant ce type de comportement (pouvant faire craindre pour la sécurité des élèves).

À cet égard, les renseignements ou documents liés à des **mesures qui ne sont pas caduques** au moment de l'entrée en vigueur sont régis par cette disposition et doivent être maintenus dans le dossier.

Lorsque des documents sont présents dans le dossier



Avant de transmettre des informations à un autre CSS, il **doit en informer la personne visée par la vérification** et **lui transmettre une copie de ces renseignements et documents**.

La personne pourra décider si elle consent à la communication.

Si la personne **ne consent pas**, le CSS en fera part à l'autre établissement d'enseignement = **refus de la candidature**.



- le niveau de risque que représente cette personne
- les circonstances particulières d'une situation en tenant compte de l'effet sur les élèves
- critère de raisonabilité (une personne raisonnable conclurait la même chose)
- temps écoulé
- facteurs aggravants et atténuants

3 conclusions possibles



1

Décision favorable

2

Embauche ou maintien en poste sous conditions
(le non-respect des conditions pourrait mener à des sanctions disciplinaires)

3

Décision défavorable :
lorsque la décision est défavorable à la personne visée, la lettre qui lui est transmise doit mentionner les motifs du rejet de sa candidature ou des mesures que le CSS ou l'établissement d'enseignement privé entend prendre si la personne visée est à l'emploi