

## Capsule 2

# Être responsable de son établissement

## Droit de gérance et environnement légal

### Notes pédagogiques

Vous trouverez, dans ce document, diverses informations complémentaires relatives à la capsule 2, visant le développement de pratiques de gestion des ressources humaines pour favoriser la persévérance et la réussite des élèves. Pour un apprentissage signifiant, le visionnement de la capsule, accompagnée des notes pédagogiques, constitue un atout.



## Des pratiques inspirantes en gestion des ressources humaines qui favorisent la persévérance et la réussite des élèves

La gestion des ressources humaines (GRH) dans l'établissement est un incontournable lorsqu'on vise la persévérance et la réussite des élèves.

Jocelyne Chevrier, professeure au Département de gestion de l'éducation et de la formation de l'Université de Sherbrooke, rappelle d'abord la responsabilité première de la direction d'établissement au regard de la qualité des services éducatifs à l'élève. À cet égard, elle insiste sur l'importance de mobiliser le personnel par rapport à une vision commune en s'appuyant sur ses droits et ses responsabilités.

Dans cette perspective, Jacques Boulianne, chargé de cours au Département de gestion de l'éducation et de la formation de l'Université de Sherbrooke, présente les fondements de l'autorité de la direction d'établissement et explique comment cette dernière peut utiliser les différents leviers de son pouvoir afin d'amener chaque membre du personnel à s'engager dans la triple mission de l'école québécoise: instruire, socialiser et qualifier. Il traite ainsi de la notion de droit de gérance et de ses fondements, des balises qui l'encadrent et de la notion de contrat de travail.

### Table des matières

Page 1	Des pratiques inspirantes
Page 2	Première partie : Je suis responsable de la qualité des services éducatifs
Page 3	Deuxième partie : Exercer son leadership pédagogique : différents leviers
Page 9	Annexe 1 : L'environnement légal
Page 15	Annexe 2 : Activités d'exploitation pédagogique



«Si la direction d'établissement ne sait pas sur quel type de chaise elle est assise, elle risque fort d'être constamment inconfortable.»

Me René Paquette, avocat associé au Cabinet Langlois avocats (dans Lauzon, 2003, p.18)

## Être responsable de son établissement : droit de gérance et environnement légal

### Première partie : Je suis responsable de la qualité des services éducatifs

La direction d'un établissement vient avec la responsabilité d'assurer la qualité des services éducatifs offerts aux élèves. Cette responsabilité se traduit dans les orientations du plan de réussite. Ce plan pourra ainsi devenir vivant et signifiant et contribuer à la mobilisation des membres du personnel de l'établissement.

#### La mobilisation du personnel

La mobilisation du personnel débute par une lecture du milieu, en collaboration avec l'ensemble de l'équipe école. Cette lecture doit être mise à jour périodiquement. Une fois la vision de l'établissement et les buts partagés, la mobilisation du personnel constitue un levier fondamental dans l'atteinte des objectifs au regard de la persévérance et de la réussite des élèves.

Un deuxième levier incontournable dans l'exercice de la fonction est le leadership pédagogique de la direction. Il s'exerce dans le cadre du cycle d'une saine gestion.

#### S'appuyer sur les droits et les responsabilités

En tant que responsable de l'établissement, la direction doit s'appuyer sur les droits et les responsabilités qui lui sont dévolus afin d'amener chaque membre du personnel à s'engager dans la triple mission de l'école québécoise : instruire, socialiser et qualifier.

Texte produit par Jocelyne Chevrier, professeure au Département de gestion de l'éducation et de la formation, Université de Sherbrooke

LIP, art. 96.12

Le directeur s'assure de la qualité des services éducatifs dispensés dans l'établissement.

- Dresser un portrait de la situation de son établissement
- Procéder à l'analyse de la situation
- Partager la vision du projet d'établissement

## Deuxième partie : Exercer son leadership pédagogique : différents leviers

Nous vous présentons les principaux encadrements qui permettent à la direction de s'affirmer comme le leader pédagogique de l'établissement. Nous expliquerons sur quoi repose son autorité et comment utiliser les leviers de son pouvoir dans la gestion de son établissement.

### Un premier levier : le droit de gérance

Le droit de gérance est un concept qui provoque des réactions tant chez les syndicats que chez les syndiqués, mais qui est pourtant déterminant dans la gestion du personnel.

#### Qu'est-ce que le droit de gérance?

De façon très pragmatique, c'est le droit d'exiger que nos employés fassent ce pourquoi ils ont été engagés et ce pourquoi ils sont payés.

C'est un droit qui doit être exercé dans l'optique d'assumer notre responsabilité comme direction d'établissement, en l'occurrence assurer la qualité des services éducatifs dispensés à l'école (Loi sur l'instruction publique, art. 96.12).



#### Sur quoi repose le droit de gérance?

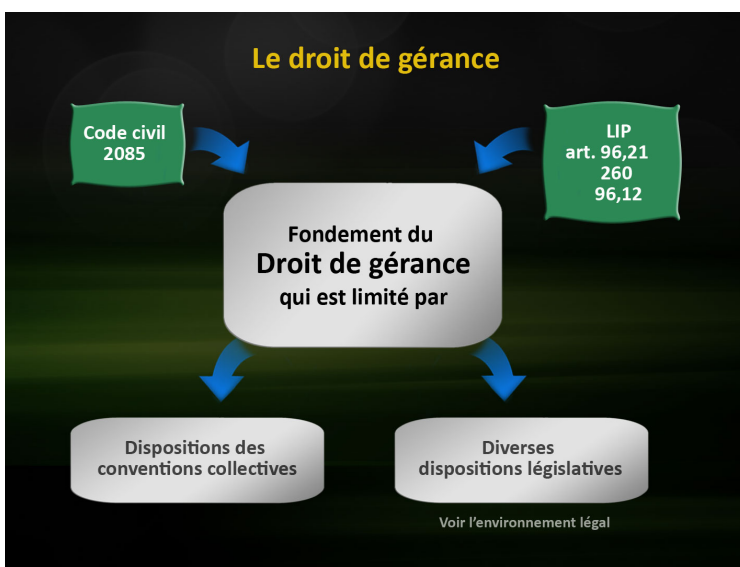
Il repose essentiellement sur l'article 2085 du Code civil, qui régit les contrats de travail entre un employé et un employeur. Cet article stipule ceci : « Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur. »

Les mots importants ici : sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur. Or, dans l'établissement, l'employeur, c'est la direction de l'école ou du centre.

De plus, ce droit est confirmé par deux articles de la Loi sur l'instruction publique qui, en substance, déterminent que c'est la direction de l'école ou du centre qui gère le personnel (art. 96.21) et qui détient l'autorité dans son établissement (art. 260).

Cependant, lorsqu'on lit ces deux articles, on ne peut faire abstraction de l'obligation de la direction d'exercer son pouvoir dans le respect de la convention collective.

On comprend donc que le droit de gérance permet à la direction d'exiger une prestation de travail adéquate de ses employés, mais que ce droit est néanmoins balisé par la convention collective.



« Il faut bien examiner de quelle façon la direction assume cette responsabilité au quotidien. »

René Paquette, avocat associé au Cabinet Langlois avocats (dans Lauzon, 2003, p.18)

### Lien entre droit de gérance et conventions collectives

Qu'est-ce qu'une convention collective? Cette question peut sembler triviale pour certains, mais la réponse en surprendra sans doute plusieurs.

C'est un contrat de travail. Un coup d'œil aux pages de signature suffit pour s'en convaincre. La convention collective lie **deux parties** où chacune a des droits et des obligations. À la poubelle donc cette idée que dans la convention collective, les employés n'ont que des droits et les employeurs, que des obligations.

La preuve la plus éloquente se trouve dans le libellé du contrat de travail que signe chaque enseignant (voir encadré).

Après cela, comment affirmer que la convention collective ne comporte que des droits pour les enseignants?

La convention impose également aux directions des obligations liées à différents sujets. En ce sens, elle encadre le recours au droit de gérance.

Le droit de gérance n'est évidemment pas absolu. Ainsi, on retrouve dans la convention du personnel de soutien la clause suivante : « La convention a pour but d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer les conditions de travail ainsi que d'établir des mécanismes appropriés pour le règlement des difficultés qui peuvent survenir. » (art. 1-1.01)

Il faut donc cesser de voir la convention collective comme étant **la chose** des enseignants et plutôt la voir comme un contrat de travail qui nous impose et leur impose des obligations.

### Contrat de travail annexe III - C

Paragr. C L'enseignante ou l'enseignant se conforme à la loi, à la réglementation applicable aux enseignantes et enseignants des commissions scolaires, aux résolutions et règlements de la commission non contraires aux dispositions de la convention collective, de même qu'à la convention collective.

Paragr. F Il est du devoir de l'enseignante ou l'enseignant de se conformer à la réglementation applicable aux enseignantes et enseignants des commissions scolaires et de s'acquitter des fonctions et responsabilités qui y sont stipulées.

Quand un enseignant cherche à se dérober à ses obligations, il a souvent recours à trois arguments :

### 1. Ce n'est pas dans ma convention

« Dans ma convention collective, il est dit que tu n'as pas le droit d'exiger cela! »

Il peut être utile de savoir que les membres du personnel, de façon générale, ne connaissent pas vraiment le contenu de leur convention collective. Dans notre exemple, un réflexe efficace est de demander à l'enseignant de vous indiquer à quel endroit, dans la convention collective, il a vu cette interdiction. Dans la très grande majorité des cas, il sera incapable de le faire.

### 2. Ne touche pas à mon autonomie professionnelle

« J'exige que tu respectes mon autonomie professionnelle! »

Le respect de l'autonomie professionnelle n'implique pas que la direction renonce à ses responsabilités, notamment celles de s'assurer de la qualité des services éducatifs dispensés, ce qui est d'ailleurs confirmé par plusieurs décisions arbitrales portant sur divers aspects de la gestion du personnel.

### 3. C'est du harcèlement psychologique

Enfin, la menace suprême qui fait souvent peur aux directions : « Si tu continues à exiger cela de ma part, je vais déposer une plainte pour harcèlement contre toi! »

Qu'est-ce que le harcèlement psychologique?

La Loi sur les normes du travail (LNT, art. 81.18) définit le harcèlement psychologique comme étant

« une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.»

Par conséquent, exiger **respectueusement** qu'un employé exécute sa tâche correctement et conformément à nos directives ne peut être considéré comme du harcèlement.

Une plainte pour harcèlement est sans contredit un événement dérangeant pour une direction. Il ne faut cependant pas céder devant une telle menace, puisqu'il en va du respect de l'obligation d'assurer la meilleure qualité des services éducatifs que la loi impose aux directions.

L'employé se défend en accusant le gestionnaire de **HARCÈLEMENT**

**DORMEZ TRANQUILLE SI :**

- Vos demandes sont en relation avec les droits et obligations des enseignants (LIP, art. 19 et 22)
- Vos demandes sont en relation avec les attributions caractéristiques des enseignants (clause. 8-2.01) OU DU PLAN DE CLASSIFICATION
- Vous avez des motifs sérieux et documentés

## Autres leviers de l'environnement légal

Au-delà du Code civil, de la Loi sur l'instruction publique et des conventions collectives, le droit de gérance est encadré par d'autres lois et règlements :

- Chartes canadienne et québécoise des droits
  - Discrimination
- Loi sur la santé et la sécurité du travail
  - Retrait préventif de la travailleuse enceinte
  - Demande de retrait
  - Équipement de sécurité
- Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles
  - Retour progressif
  - Mutation à un emploi approprié
- Loi sur les normes du travail
  - Harcèlement
- Code du travail

Également par différents règlements :

- Régimes pédagogiques
- Services de garde
- Politiques et règlements de la commission scolaire

Ajoutons à cela les décisions arbitrales, qui constituent la jurisprudence.

Ces lois et règlements ainsi que la jurisprudence mettent en place des balises à l'intérieur desquelles s'exerce le droit de gérance. Il va de soi que la direction ne peut faire fi de cet environnement légal lorsqu'elle exerce son leadership.

Mais, *a contrario*, cet environnement légal n'annihile pas le droit de gérance, et, dans certains cas, il vient le renforcer.

## Environnement légal affectant la gestion de l'établissement

Diriger de manière responsable son établissement



## Résumons

La compréhension de l'environnement légal permet d'agir au bon moment en toute connaissance des limites, mais aussi des possibilités qui s'offrent à vous. Le pouvoir d'intervention balisé est bien réel.

Comme gestionnaire stratégique, vous serez à même d'intervenir de manière juste, équitable, objective et raisonnable afin de maintenir la mobilisation du personnel au regard de la qualité des services éducatifs dispensés dans votre établissement et d'assurer la réussite de chaque élève.

Ainsi, vous serez pleinement responsable de votre établissement. À vous de jouer!

### LA RÈGLE DE DROIT

Faites maintenant

...

Déposez un grief  
plus tard

## Références

Convention collective FPSS-CSQ (S3) (avril 2011). But de la convention collective, art 1-1.01.

Convention collective CSQ (E3) (juin 2011). Contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein, annexe IIIC, paragr. C et paragr. F, p. 187.

Gouvernement du Québec (2016). *Le Code civil*, art. 2085.

Gouvernement du Québec (2016). *Loi sur l'instruction publique*, art. 96.12.

Gouvernement du Québec (2016). *Loi sur l'instruction publique*, art. 96.21.

Gouvernement du Québec (2016). *Loi sur l'instruction publique*, art. 260.

Gouvernement du Québec (2016). *Loi sur les normes du travail*, art. 81.18.

Lauzon, N. (2003). L'autorité de la direction d'établissement, entrevue. *Le point en administration de l'éducation*, 12(2), 17-20.

Moisset, J. J, Plante, J. et Toussaint, P. (2003). *La gestion des ressources humaines pour la réussite scolaire*. Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec.

### Mise en situation

**La direction d'établissement est confrontée à un problème et veut y remédier. Elle cherche dans la convention collective des renseignements qui lui permettront de baliser son action mais n'en trouve pas.**

## La question

**La direction peut-elle malgré tout passer à l'action?**

En réponse à cette question, si la convention collective ne l'interdit pas et que les divers lois et règlements n'imposent pas de restrictions, la direction est tout à fait en droit d'utiliser son droit de gérance pour imposer sa décision.

Mais, comme l'enseigne la jurisprudence, la direction devra éviter l'arbitraire, la subjectivité, l'iniquité et l'injustice.

(Voir l'annexe : L'environnement légal : assises de l'autorité d'une direction d'établissement au regard de ses rôles et responsabilités)

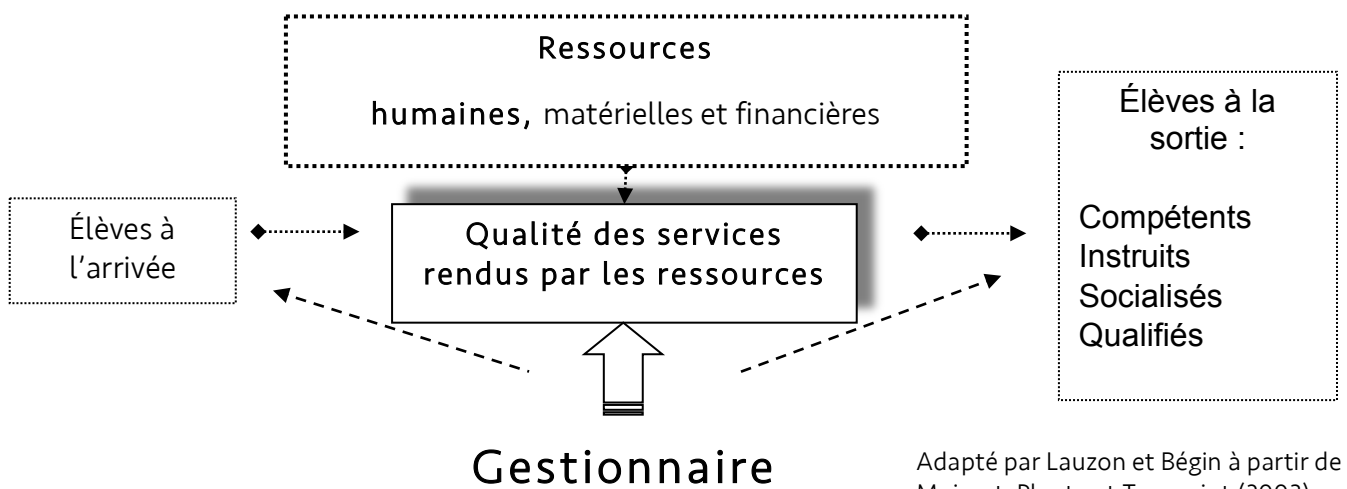
Texte de la partie 2 produit par Jacques Boulianne, chargé de cours au Département de gestion de l'éducation et de la formation, Université de Sherbrooke



## ANNEXE 1

### Environnement légal :

# Assises de l'autorité d'une direction d'établissement au regard de ses rôles et responsabilités



Adapté par Lauzon et Bégin à partir de Moisset, Plante et Toussaint (2003)

## 1. LOI SUR L'INSTRUCTION PUBLIQUE (LIP)

### Qualité des services éducatifs

96.12 Sous l'autorité du directeur général de la commission scolaire, le directeur de l'école s'assure de la qualité des services éducatifs dispensés à l'école.

### Directeur pédagogique

96.12 Il assure la direction pédagogique et administrative de l'école et s'assure de l'application des décisions du conseil d'établissement et des autres dispositions qui régissent l'école.

### Directeur de centre

110.9 Sous l'autorité du directeur général de la commission scolaire, le directeur du centre s'assure de la qualité des services dispensés au centre.

Il assure la direction pédagogique et administrative du centre et s'assure de l'application des décisions du conseil d'établissement et des autres dispositions qui régissent le centre.

110.13 Les articles 96.20 à 96.26 s'appliquent au directeur du centre, compte tenu des adaptations nécessaires.

### Ressources humaines

- 96.21 Le directeur de l'école gère le personnel de l'école et détermine les tâches et responsabilités de chaque membre du personnel en respectant les dispositions des conventions collectives ou des règlements du ministre applicables et, le cas échéant, les ententes conclues par la commission scolaire avec les établissements d'enseignement de niveau universitaire pour la formation des futurs enseignants ou l'accompagnement des enseignants en début de carrière. [...] **et article 260**
- 260 Le personnel requis pour le fonctionnement de la commission scolaire exerce ses fonctions sous l'autorité du directeur général de la commission scolaire.
- Le personnel affecté à une école exerce ses fonctions sous l'autorité du directeur de l'école et le personnel affecté à un centre de formation professionnelle ou d'éducation des adultes exerce ses fonctions sous l'autorité du directeur de centre.

### Ressources matérielles

- 96.23 Le directeur de l'école gère les ressources matérielles de l'école en appliquant, le cas échéant, les normes et décisions de la commission scolaire; il en rend compte à la commission scolaire. [...]

### Ressources financières

- 96.24 Le directeur de l'école prépare le budget annuel de l'école, le soumet au conseil d'établissement pour adoption, en assure l'administration et en rend compte au conseil d'établissement. [...]

### Autres responsabilités légales selon la LIP

- 96.13 Le directeur de l'école assiste le conseil d'établissement dans l'exercice de ses fonctions et pouvoirs et, à cette fin [...]
- 96.14 Le directeur de l'école, avec l'aide des parents d'un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, du personnel qui dispense des services à cet élève et de l'élève lui-même, à moins qu'il en soit incapable, établit un plan d'intervention adapté aux besoins de l'élève. [...]
- 96.15 Sur proposition des enseignants ou, dans le cas des propositions prévues au paragraphe 5°, des membres du personnel concernés, le directeur de l'école : 1° approuve, conformément aux orientations déterminées par le conseil d'établissement, les programmes d'études locaux pour répondre aux besoins particuliers des élèves; 2° approuve les critères relatifs à l'implantation de nouvelles méthodes pédagogiques; 3° approuve, conformément à la présente loi et dans le cadre du budget de l'école, le

choix des manuels scolaires et du matériel didactique requis pour l'enseignement des programmes d'études; 4° approuve les normes et modalités d'évaluation des apprentissages de l'élève, notamment les modalités de communication ayant pour but de renseigner ses parents sur son cheminement scolaire, en tenant compte de ce qui est prévu au régime pédagogique et sous réserve des épreuves que peut imposer le ministre ou la commission scolaire; 5° approuve les règles pour le classement des élèves et le passage d'un cycle à l'autre au primaire, sous réserve de celles qui sont prescrites par le régime pédagogique.

### Droits et devoirs de l'enseignante ou l'enseignant

19 Dans le cadre du projet éducatif de l'école et des dispositions de la présente loi, l'enseignant a le droit de diriger la conduite de chaque groupe d'élèves qui lui est confié.

L'enseignant a notamment le droit:

1° de prendre les modalités d'intervention pédagogique qui correspondent aux besoins et aux objectifs fixés pour chaque groupe ou pour chaque élève qui lui est confié;

2° de choisir les instruments d'évaluation des élèves qui lui sont confiés afin de mesurer et d'évaluer constamment et périodiquement les besoins et l'atteinte des objectifs par rapport à chacun des élèves qui lui sont confiés en se basant sur les progrès réalisés.

22 Il est du devoir de l'enseignant:

1° de contribuer à la formation intellectuelle et au développement intégral de chaque élève qui lui est confié;

2° de collaborer à développer chez chaque élève qui lui est confié le goût d'apprendre;

3° de prendre les moyens appropriés pour aider à développer chez ses élèves le respect des droits de la personne;

4° d'agir de manière juste et impartiale dans ses relations avec ses élèves;

5° de prendre les mesures nécessaires pour promouvoir la qualité de la langue écrite et parlée;

6° de prendre des mesures appropriées qui lui permettent d'atteindre et de conserver un haut degré de compétence professionnelle;

6.1° de collaborer à la formation des futurs enseignants et à l'accompagnement des enseignants en début de carrière;

7° de respecter le projet éducatif de l'école.

## 2. Code civil : CONTRAT DE TRAVAIL

- 2085 Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur.
- 2087 L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié.
- 2088 Le salarié, outre qu'il est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail.

Ces obligations survivent pendant un délai raisonnable après cessation du contrat, et survivent en tout temps lorsque l'information réfère à la réputation et à la vie privée d'autrui.

## 3. Tribunaux d'arbitrage (des exemples tirés des résumés)

- SAE 8089 - «Autorité compétente» - VILLAGGI, Jean-Pierre (2007) « Une objection syndicale est soulevée selon laquelle la procédure prévue à la clause 5-6.15 n'a pas été respectée, la décision de suspendre le salarié n'émane pas de la direction générale. Selon l'arbitre, la décision de suspendre peut être communiquée par une personne en autorité à laquelle la direction générale confie ce mandat. Ici, la décision a été communiquée par la directrice de l'école qui est la personne représentant l'employeur sur les lieux du travail. Donc, la décision de suspendre le plaignant a été prise par le directeur général et rien dans la convention liant les parties n'empêche que cette décision soit communiquée par la direction de l'école concernée. »
- SAE 5943 «Autorité compétente» - FORTIER, François G. (1992) « Une objection syndicale est soulevée selon laquelle la décision de suspendre le plaignant n'a pas été prise par l'autorité appropriée de la commission. Il ressort que la suspension sans traitement du plaignant émane de la direction de l'école comme l'exige la clause 5-6.04 et, selon l'arbitre, la direction de l'école est l'organisme habilité au sens de la clause 5-6.12. Lorsque les parties ont voulu qu'une décision soit prise par le conseil des commissaires ou par le comité exécutif de la commission, elles l'ont indiqué de façon expresse, comme c'est le cas à l'occasion du renvoi (5-7.06) ou à l'occasion du non-réengagement (5-8.06). Ainsi, même si le règlement de délégation de pouvoirs adopté par la commission n'était pas en vigueur, le directeur de l'école a le pouvoir de par la Loi sur l'instruction publique de suspendre. »

## Au regard de l'autonomie professionnelle

### SAE 8637 Droit de gérance-Autonomie professionnelle-Contrôle des plans de cours et de leçons

Le syndicat conteste le fait que la direction de formation des nouvelles technologies exige de façon abusive et illégale du personnel enseignant le plan de leçon tel que décrit dans le guide d'accueil remis au début de l'année scolaire 2010-2011.

Il ressort de l'article 19 de la Loi sur l'instruction publique que la personne enseignante a le droit de diriger la conduite de chaque groupe d'élèves qui lui est confié. Quant à la clause 8-1.05, elle stipule qu'il revient à la personne enseignante de choisir la démarche appropriée pour la préparation et la présentation de ses cours dans les limites des programmes autorisés. Selon l'arbitre, alors que le personnel enseignant doit construire et donner son enseignement en respectant les objectifs et contenus du régime pédagogique et de ces programmes, il revient à la direction du centre, laquelle est responsable de la conformité et de la qualité des services éducatifs (110.9 LIP), et à l'autorité de laquelle ledit personnel est assujéti, de prendre les mesures nécessaires pour s'assurer qu'il en soit ainsi. Le constat s'impose à l'effet que l'autonomie professionnelle du personnel enseignant, quelque substantielle qu'elle soit, est encadrée et balisée par un ensemble normatif relativement dense qui leur impose non seulement des contenus, mais également des objectifs et des perspectives qui peuvent avoir un impact certain sur la nature et l'évolution de leurs choix pédagogiques.

### SAE 7222 Droit de gérance-Autonomie professionnelle-Gestion de classe

Le syndicat conteste les mesures disciplinaires imposées au plaignant. La preuve révèle que le plaignant s'est vu remettre un avertissement pour avoir refusé d'écarter la double sanction imposée à une de ses élèves et pour avoir refusé de la réintégrer immédiatement et sans condition dans sa classe, justifiant son refus par le fait qu'il était la seule personne habilitée à diriger la discipline dans sa classe. Il y eut par la suite d'autres refus catégoriques de la part du plaignant, lesquels lui ont valu réprimande et suspensions.

Selon l'arbitre, la Loi sur l'instruction publique consacre effectivement le droit du personnel enseignant de diriger la conduite de chaque groupe d'élèves et la surveillance des élèves relève de ses attributions caractéristiques, mais il appartient au directeur de l'école de gérer le personnel de l'école, intervention qui doit être faite en respect des droits que la convention collective accorde aux enseignants. En l'espèce, la direction a jugé, non sans bonnes raisons, que les événements ne justifiaient pas l'exclusion de l'élève de la classe du plaignant ni son expulsion de l'école et ce dernier n'avait pas d'autre choix que d'obéir dans les circonstances. L'autonomie que le plaignant revendique a des limites. Ni la loi ni la convention collective ne lui garantissent une autonomie professionnelle qui donne préséance à ses droits sur ceux des élèves et qui le soustrait du devoir de collaboration à la mise en oeuvre des moyens propres à assurer que les besoins des élèves soient rencontrés et que leurs droits soient respectés.

#### SAE 6974      Droit de gérance-Autonomie professionnelle-Démarche pédagogique

Le syndicat conteste la décision de la commission de ne pas laisser le droit au plaignant de choisir lui-même l'approche d'enseignement qui lui convient le mieux. Il conteste aussi les pressions et menaces faites à son endroit ainsi que la réprimande qu'on lui a imposée.

L'arbitre est d'avis que la commission avait le droit d'implanter une méthode individualisée avec modules et d'imposer au plaignant de donner son enseignement suivant cette méthode. La décision d'établir un cheminement particulier, visant à orienter les jeunes décrocheurs vers la formation professionnelle et à les motiver en leur permettant de progresser à leur rythme, est une décision justifiée qui appartient à la direction et il n'y a aucune indication voulant que les règles n'aient pas été respectées. Il en va de même quant au moyen identifié par la direction pour assurer la réalisation du projet. S'il revient à l'enseignant de choisir la démarche appropriée pour préparer et présenter ses cours, il doit le faire dans le respect de la méthode pédagogique implantée par la commission. Rien dans la loi ou la convention collective ne l'empêche de le faire. La mention "dans les limites des programmes autorisés" prévue à la clause 8-1.05 est une limite à la liberté de l'enseignant dans le choix de la démarche appropriée.

## ANNEXE 2

# Activités d'exploitation pédagogique

Les exercices suivants visent à vous permettre d'évaluer votre degré d'appropriation des savoirs communiqués dans la capsule 2 sur le droit de gérance et l'environnement légal dont une direction doit tenir compte dans l'exercice de ses fonctions.

Matériel :  
Notes pédagogiques de la capsule 2  
Capsule vidéo no 2  
Autres documents légaux

Nous vous proposons ici trois exercices :

Le premier exercice développe votre habileté à retrouver rapidement les divers concepts présentés.

### Exercice 1 – Savoir reconnaître

Pour chacune des expressions apparaissant, quel est, selon vous, l'énoncé le plus approprié?

Le second exercice permet l'ajustement de certaines connaissances acquises.

### Exercice 2 – Vrai ou faux

Répondre aux énoncés suivants par vrai ou faux et expliquer votre choix.

Enfin, le troisième exercice propose un exercice de réflexion qui vise le transfert dans votre milieu.

### Exercice 3 – Application possible de ces savoirs

En tant que direction ou direction adjointe, décrire au moins une situation professionnelle où vous pourriez vous appuyer sur votre droit de gérance pour intervenir auprès d'un employé de votre établissement.

## Exercice 1 – Savoir reconnaître

Pour chacune des expressions apparaissant dans la première colonne du tableau qui suit, quel est, selon vous, l'énoncé, apparaissant dans le tableau du bas, le plus approprié? (Indiquez dans la deuxième colonne du tableau du haut la lettre de l'énoncé choisi.)

Expression	Choix
Contrat de travail	
Loi sur l'instruction publique, art. 96.12	
Harcèlement psychologique	
Arguments invoqués par des enseignants pour se dérober de leurs obligations	
Loi sur l'instruction publique, art. 96.21	
Convention collective de travail	
Loi sur l'instruction publique, art. 260	
Fondements du droit de gérance d'une direction	
Droit de gérance	
Première responsabilité d'une direction d'établissement	

Énoncés	Énoncés
A. Ce n'est pas dans ma convention; ne touche pas à mon autonomie professionnelle; c'est du harcèlement psychologique.	G. Article 81.18 de la Loi sur les normes du travail.
B. Un contrat de travail qui lie deux parties où chacune a des droits et des obligations.	H. Sous l'autorité du directeur général de la commission scolaire, le directeur de l'école s'assure de la qualité des services éducatifs dispensés à l'école. Il assure la direction pédagogique et administrative de l'école et s'assure de l'application des décisions du conseil d'établissement et des autres dispositions qui régissent l'école. [...]
C. Assurer la qualité des services éducatifs qui sont dispensés dans son établissement.	I. Le personnel requis pour le fonctionnement de la commission scolaire exerce ses fonctions sous l'autorité du directeur général de la commission scolaire. Le personnel affecté à une école exerce ses fonctions sous l'autorité du directeur de l'école et le personnel affecté à un centre de formation professionnelle ou d'éducation des adultes exerce ses fonctions sous l'autorité du directeur du centre.
D. Article 2085 du Code civil de la province de Québec et articles 96.21 et 260 de la Loi sur l'instruction publique.	J. Est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur.
E. Le droit d'exiger que nos employés fassent ce pourquoi ils ont été engagés et ce pourquoi ils sont payés.	
F. Le directeur de l'école gère le personnel de l'école et détermine les tâches et responsabilités de chaque membre du personnel en respectant les dispositions des conventions collectives ou des règlements du ministre applicables et, le cas échéant, les ententes conclues par la commission scolaire avec les établissements d'enseignement de niveau universitaire pour la formation des futurs enseignants ou l'accompagnement des enseignants en début de carrière. [...]	



## Exercice 2 – Vrai ou faux?

Veillez répondre aux énoncés suivants par vrai ou faux et expliquer votre choix.

Énoncés	Vrai	Faux	Commentaires
Tous les enseignants employés par une commission scolaire signent un contrat de travail.			
L'article 260 de la Loi sur l'instruction publique stipule que la direction d'établissement détient l'autorité sur son personnel.			
La direction a le pouvoir de contrôler et de diriger la conduite de ses employés.			
Le droit de gérance d'une direction doit être exercé dans la perspective d'assumer sa responsabilité première, soit s'assurer de la qualité des services éducatifs qui sont dispensés dans son établissement.			
Le Code civil de la province de Québec est la loi fondamentale qui régit les rapports dans notre société.			
L'article 96.21 donne à la direction le pouvoir de gérer le personnel de son établissement.			
En signant un contrat de travail, un enseignant s'engage à se conformer à la loi, à la réglementation et à la convention collective.			
Les décisions arbitrales viennent réduire ou confirmer le droit de gérance de la direction.			

### Exercice 3 – Application possible de ces savoirs

En tant que direction ou direction adjointe, pouvez-vous décrire au moins une situation professionnelle où vous pourriez vous appuyer sur votre droit de gérance pour intervenir auprès d'un employé de votre établissement et, plus précisément, dans le cas :

Catégorie de personnel	Situations professionnelles
Personnel enseignant	Situation 1
	Situation 2
Personnel professionnel	Situation 1
	Situation 2
Personnel de soutien	Situation 1
	Situation 2
Personnel du service de garde	Situation 1
	Situation 2

## Exercice 1 – Savoir reconnaître Réponses

Expression	Choix
Contrat de travail	J
Loi sur l'instruction publique, art. 96.12	H
Définition du harcèlement psychologique	G
Arguments invoqués par des enseignants pour se dérober de leurs obligations	A
Loi sur l'instruction publique, art. 96.21	F
Convention collective de travail	B
Loi sur l'instruction publique, art. 260	I
Fondements du droit de gérance d'une direction	D
Droit de gérance	E
Première responsabilité d'une direction d'établissement	C

## Exercice 2 – Vrai ou faux? Réponses

Énoncés	Vrai	Faux
Tous les enseignants employés par une commission scolaire signent un contrat de travail.	✓	
L'article 260 de la Loi sur l'instruction publique stipule que la direction d'établissement détient l'autorité sur son personnel.	✓	
La direction a le pouvoir de contrôler et de diriger la conduite de ses employés.	✓	
Le droit de gérance d'une direction doit être exercé dans la perspective d'assumer sa responsabilité première, soit s'assurer de la qualité des services éducatifs qui sont dispensés dans son établissement.	✓	
Le Code civil de la province de Québec est la loi fondamentale qui régit les rapports dans notre société.	✓	
L'article 96.21 donne à la direction le pouvoir de gérer le personnel de son établissement.	✓	
En signant un contrat de travail, un enseignant s'engage à se conformer à la loi, à la réglementation et à la convention collective.	✓	
Les décisions arbitrales viennent réduire ou confirmer le droit de gérance de la direction.	✓	