



LE PROTECTEUR DU CITOYEN

Assemblée nationale
Québec

Justice

Équité

Respect

Impartialité

Transparence

**Conclusion du Protecteur du citoyen
à la suite d'une divulgation d'actes répréhensibles
à l'égard d'un centre de formation professionnelle d'une commission scolaire**

Le 17 juillet 2019

Avertissement

Le contenu de ce document expose des faits ayant mené à la tenue d'une enquête, énonce les éléments sur lesquels s'appuie l'analyse et rend compte de l'avis du Protecteur du citoyen ainsi que de ses recommandations.

Afin d'éviter que l'on puisse identifier les divulgateurs et divulgatrices, de même que toutes les personnes qui ont collaboré à l'enquête, le nom de la personne ou des personnes mises en cause ainsi que celui de l'organisme ou des organismes concernés ne sont pas mentionnés dans cette conclusion d'enquête.

L'intérêt public justifie la diffusion de ce document afin de prévenir une récurrence d'un acte similaire visant l'organisme concerné ou tout autre organisme assujéti à la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics.

Table des matières

1	La divulgation.....	3
2	L'enquête.....	3
3	Les résultats de l'enquête	4
3.1	Y a-t-il eu usage abusif des fonds ou des biens d'un organisme public?	4
3.1.1	Ententes contractuelles avec des entreprises privées.....	4
3.1.2	Conclusion du Protecteur du citoyen.....	6
3.2	Y a-t-il eu un cas grave de mauvaise gestion, y compris un abus d'autorité?	7
3.2.1	Organisation du travail.....	7
3.2.2	Non-respect des règles de sécurité.....	9
3.2.3	Iniquités dans l'attribution du travail	9
3.2.4	Menaces et intimidation	10
3.2.5	Conclusion du Protecteur du citoyen.....	10
4	Conclusion générale.....	12

1 La divulgation

Le Protecteur du citoyen a reçu une divulgation rapportant que des actes répréhensibles auraient été commis dans un centre de formation professionnelle (CFP) d'une commission scolaire. Selon les allégations, deux gestionnaires du CFP utiliseraient les ressources humaines et matérielles de l'établissement d'enseignement pour effectuer des contrats à des fins commerciales. De plus, le climat de travail causé par la mauvaise gestion des ressources humaines y serait néfaste et malsain.

La compétence du Protecteur du citoyen dans le présent cas se fonde sur la loi qui établit son mandat en matière de traitement des divulgations, soit la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics* (LFDAROP). Les commissions scolaires et les établissements d'enseignement sont des entités visées par celle-ci.

2 L'enquête

Le Protecteur du citoyen a mené son enquête au regard des actes répréhensibles énoncés aux paragraphes 3° et 4° de l'article 4 de la LFDAROP, à savoir :

- ▶ Un usage abusif des fonds ou des biens d'un organisme public, y compris de ceux qu'il gère ou détient pour autrui ;
- ▶ Un cas grave de mauvaise gestion au sein d'un organisme public, y compris un abus d'autorité.

Le Protecteur du citoyen a obtenu et analysé les documents jugés pertinents à l'objet de l'enquête. Il a également effectué des entrevues avec plus de 30 témoins, soit des membres du personnel du CFP et de la commission scolaire ainsi que de tiers, dont certains en relation contractuelle avec l'établissement. Il a aussi interrogé les personnes mises en cause.

Dans l'analyse des allégations, le Protecteur du citoyen doit évaluer la gravité des actes sur la base des facteurs suivants :

- ▶ La nature intentionnelle ou délibérée de l'acte;
- ▶ Le degré de gravité de la conduite ou de son écart par rapport aux normes applicables;
- ▶ La position des personnes mises en cause et leur niveau de responsabilités;
- ▶ La fréquence ou la récurrence de la conduite;
- ▶ Les conséquences de la conduite sur l'organisme public et la réalisation de sa mission, sur son personnel, sur ses clientèles et sur la confiance du public.

3 Les résultats de l'enquête

3.1 Y a-t-il eu usage abusif des fonds ou des biens d'un organisme public?

Un usage abusif des fonds ou des biens d'un organisme public y compris ceux qu'il gère pour autrui est un acte, une omission ou un comportement concernant des dépenses faites sans les autorisations nécessaires, qui sont contraires à la loi, à la réglementation, aux politiques ou aux procédures applicables.

3.1.1 Ententes contractuelles avec des entreprises privées

Aux fins de la formation des élèves, le CFP doit permettre à ces derniers de mettre en pratique les enseignements reçus. Même s'il détient une propriété prévue aux fins de ce volet pratique, il n'a d'autre choix que de conclure un ou des contrats avec des entreprises privées pour répondre à l'ensemble des besoins académiques. Le volume des activités de production (ci-après ADP) prévu à ces contrats est basé sur le nombre d'élèves inscrits et sanctionnés annuellement. Chaque élève doit réaliser un volume d'ADP donné dans le cadre de sa formation. Or, depuis 2011, le CFP compose avec une baisse importante du nombre d'élèves, ce qui a une incidence sur le respect du volume des ADP exigé en vertu des contrats avec les entreprises privées.

L'enquête du Protecteur du citoyen a révélé que pour répondre à ces ententes contractuelles, qui dépassent largement les besoins réels, les personnes mises en cause n'ont pas tenu compte :

- ▶ des prévisions à la baisse du nombre d'élèves inscrits et sanctionnés d'année en année ;
- ▶ la diminution du volume des ADP requis à des fins pédagogiques pour chacun des élèves.

Les ententes prises avec les entreprises privées sont demeurées inchangées au fil du temps. Le CFP se devait de respecter le volume des ADP pour que le contrat puisse être reconduit l'année suivante.

Pour ce faire, afin de respecter les volumes des ADP prévus aux contrats, des membres du personnel enseignant¹ du CFP étaient assignés presque exclusivement à la réalisation des activités commerciales. Les feuilles de temps de ceux-ci révèlent qu'en moyenne, pour les trois dernières années, un pourcentage de 69 % du temps travaillé par le personnel enseignant l'était en l'absence d'élèves. Par ailleurs, pour trois d'entre eux, ils ont été assignés à 100 % de leur temps pendant un an aux ADP sans étudiants. Le tableau suivant illustre ce fait :

¹ Le personnel enseignant peut être soit un enseignant qualifié, un enseignant non légalement qualifié ou un technicien en formation professionnelle.

Pourcentage du temps travaillé sans élèves selon les feuilles de temps

EMPLOYÉS	2015-2016	2016-2017	2017-2018	Moyenne des 3 ans
Employé A	79 %	100 %	98 %	88 %
Employé B	76 %	98 %	88 %	88 %
Employé C	71 %	78 %	100 %	75 %
Employé D	29 %	88 %	100 %	68 %
Employé E	38 %	9 %	34 %	26 %
Employé F	29 %	61 %	72 %	53 %
Employé G	73 %	91 %	82 %	82 %
Moyenne des employés	56 %	75 %	82 %	69 %

Note : écarts dus aux arrondissements de chaque année financière

L'enquête a révélé que de telles pratiques existaient depuis plusieurs années. Les revenus réels générés par ces contrats pour le CFP ont été établis pour l'année 2016-2017 de l'ordre de 924 522 \$.

Questionnées à ce sujet lors de l'enquête du Protecteur du citoyen, les personnes mises en cause ont fourni plusieurs informations divergentes, voire contradictoires, entre autres concernant les revenus générés par ces ADP, revenus qualifiés d'autonomes. Il en a été de même concernant le temps travaillé par les membres de leur personnel enseignant effectué sans la présence d'élèves.

L'encadrement légal et administratif

Le CFP est soumis à la *Loi sur l'instruction publique* (LIP) en vertu de l'article 97 :

« Le centre de formation professionnelle est un établissement d'enseignement destiné à dispenser les services éducatifs prévus par le régime pédagogique applicable à la formation professionnelle établi par le gouvernement en vertu de l'article 448 [...] »

Les pratiques concernant l'utilisation des ressources humaines et matérielles du CFP à des fins commerciales sont limitées par la LIP selon la mission principale d'enseignement prévue à l'article 97 cité ci-haut et selon l'article 255 :

La commission scolaire peut :

1° contribuer, par des activités de formation de la main-d'œuvre, d'aide technique à l'entreprise et d'information, à l'élaboration et à la réalisation de projets d'innovation technologique, à l'implantation de technologies nouvelles et à leur diffusion, ainsi qu'au développement de la région;

2° fournir des services à des fins culturelles, sociales, sportives, scientifiques ou communautaires;

3° participer, dans le respect de la politique québécoise en matière d'affaires intergouvernementales canadiennes et de celle en matière d'affaires internationales, à l'élaboration et à la réalisation de programmes de coopération avec l'extérieur dans les domaines de ses compétences;

4° collaborer, avec les ministères et organismes du gouvernement et, le cas échéant, avec d'autres partenaires, à la réalisation d'ententes spécifiques concernant la mise en œuvre de priorités régionales, notamment par l'adaptation de ses activités aux particularités régionales et par le versement d'une contribution financière.

L'exercice de telles attributions n'a pas pour objet essentiel d'exploiter une entreprise commerciale. [nous soulignons]

La LIP ne permet pas l'exploitation d'une entreprise commerciale. Toutefois, l'article 258 prévoit une certaine latitude dans l'administration d'ententes et de contributions financières en échange de services (revenus autonomes) :

[...], une commission scolaire peut engager du personnel et conclure des ententes. Elle peut en outre exiger une contribution financière de l'utilisateur des services qu'elle dispense.

La version du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Le Ministère a indiqué au Protecteur du citoyen que son rôle consiste à s'assurer que les établissements d'enseignement offrent les services éducatifs pour lesquels ils reçoivent un financement. Il a précisé que les revenus autonomes des CFP ne doivent pas entraver la qualité des services éducatifs et qu'ils doivent découler d'une activité de formation. Le Ministère n'encadre pas les activités permettant de générer des revenus autonomes, la gestion de celles-ci relevant exclusivement de la commission scolaire.

La version des personnes mises en cause

Les personnes mises en cause rejettent les différentes allégations. Elles affirment entre autres que :

- ▶ le volume élevé des ADP est dû au fait que les élèves consacrent plus de temps que prévu à des activités pratiques en raison d'un programme individualisé;
- ▶ les membres du personnel sont affectés à la réalisation des ADP dans un but de perfectionnement et de formation continue;
- ▶ les ADP sans élèves sont rendues nécessaires pour finaliser les contrats lucratifs entamés par ces derniers.

3.1.2 Conclusion du Protecteur du citoyen

Le Protecteur du citoyen a entendu les justifications des personnes mises en cause, mais les faits recueillis, les documents et les témoignages l'amènent à conclure que :

- ▶ Les personnes mises en cause ont utilisé les ressources humaines et matérielles du CFP à des fins commerciales, dans l'objectif d'obtenir des gains financiers pour cet établissement d'enseignement. Bien que l'enquête n'ait pas démontré que les mis en cause ont profité personnellement de ces gains, ils ont néanmoins contrevenu à l'article 255 de la LIP.
- ▶ L'utilisation du personnel enseignant et de l'équipement du CFP pour la réalisation des ADP à des fins de contrats commerciaux sans la présence d'élèves s'est étalée sur plusieurs années, soit de 2011 à 2018.
- ▶ L'argument de la nécessité de finaliser les contrats entamés par les élèves dans le cadre de leur programme d'études n'est pas acceptable puisque d'année en année, il n'y a eu aucun changement apporté aux contrats même si la prévision des élèves était pourtant à la baisse. Cette pratique a été maintenue au fil du temps sans les ajustements qui auraient été requis.
- ▶ Cette façon de faire représente un écart marqué avec ce qui est attendu de la gestion financière d'un établissement d'enseignement.

En raison de ce qui précède, le Protecteur du citoyen conclut que les situations et les comportements décrits constituent un usage abusif des fonds ou des biens d'un organisme public, au sens de l'article 4, paragraphe 3° de la LFDAROP.

3.2 Y a-t-il eu un cas grave de mauvaise gestion, y compris un abus d'autorité?

Un cas grave de mauvaise gestion se définit comme un acte ou une omission qui, intentionnellement ou non, démontre une insouciance, une négligence ou un mépris pour la bonne gestion de ressources publiques qui sont substantiels ou significatifs.

L'abus d'autorité se définit comme une décision arbitraire dans le but de nuire à une personne ou d'avantager ses intérêts personnels, incluant la mauvaise foi et le favoritisme. Il s'agit d'un acte commis par une personne qui détient une autorité, réelle ou par effet du droit, et qui outrepassé ses pouvoirs.

3.2.1 Organisation du travail

Il est établi que pour chaque cohorte, un enseignant assure généralement la supervision de la formation pratique des élèves et de leurs évaluations. Un technicien en formation professionnelle est chargé des démonstrations pratiques. Les personnes mises en cause sont responsables de l'organisation du travail pour le programme de formation faisant l'objet de la présente enquête.

Faute d'un nombre suffisant de personnes qualifiées à titre d'enseignant (détention d'un baccalauréat en enseignement), le CFP emploie du personnel technicien qui agit régulièrement comme personnel enseignant. Ces personnes sont désignées comme « enseignants non légalement qualifiés ». Lorsqu'elles remplissent ces tâches, elles sont

rémunérées en conséquence. Le taux horaire est environ le double de celui à titre de technicien.

Il y a lieu de noter également que les enseignants non légalement qualifiés sont à taux horaire et ne bénéficient d'aucune sécurité d'emploi ou d'avantages sociaux. La convention collective qui leur est applicable prévoit qu'ils ont cependant un droit de rappel selon le nombre d'heures travaillées depuis leur embauche. La majorité des techniciens au CFP dispose d'un statut particulier. Même s'ils ne cumulent pas d'années d'ancienneté, ils bénéficient eux aussi d'un droit de rappel selon une liste de rappel prévue à la convention.

Malgré les règles établies par la convention collective, il n'existe pas de liste officielle de rappel pour les enseignants au CFP. Les personnes mises en cause font passer indûment les enseignants non légalement qualifiés d'un corps d'emploi à l'autre, dans la même semaine ou d'une semaine à l'autre, et ce, pour une même cohorte. Un enseignant alterne entre le statut d'enseignant et celui de technicien (alternance enseignant/technicien). L'analyse des feuilles de temps démontre notamment que :

- ▶ Les heures supplémentaires et le temps de déplacement sont toujours rémunérés au salaire le plus bas, même si la personne est désignée comme enseignante pour la cohorte;
- ▶ Lorsqu'un membre du personnel travaille sur les ADP, il reçoit un salaire de technicien;
- ▶ Il y a d'importantes disparités entre la compilation des feuilles de temps qu'a effectuée le Protecteur du citoyen et celle fournie par les personnes mises en cause.

Les obligations prévues aux conventions collectives

La convention collective nationale des enseignants précise que la commission scolaire doit favoriser la réduction du double emploi lorsqu'elle engage des enseignants à taux horaire.

La version du Ministère

Le Ministère a affirmé au Protecteur du citoyen que l'alternance enseignant/technicien est une pratique questionnable et que lorsqu'une personne est engagée, elle doit l'être pour une session et dans le même corps d'emploi.

La version des personnes mises en cause

Les personnes mises en cause soulignent que l'attribution des tâches s'applique en fonction de la qualification ou de la capacité de chaque membre du personnel. Elles soutiennent que le chevauchement d'un corps d'emploi à l'autre est une pratique qui respecte les règles et les conventions collectives. Elles réitèrent le fait que le maintien des ADP permet aux membres du personnel de conserver leur travail plutôt que d'être mis à pied.

3.2.2 Non-respect des règles de sécurité

Des membres du personnel du CFP ont effectué des ADP seuls alors qu'il y a obligation d'être minimalement accompagné d'une autre personne compte tenu du fait que le matériel utilisé représente un danger important en cas de blessure. Même si des mesures d'atténuation sont possibles, aucune mesure d'atténuation du risque n'a été prévue au CFP. Le Protecteur du citoyen a répertorié, à partir des feuilles de temps, qu'au cours des trois dernières années, les membres du personnel ont travaillé seuls plus d'une quarantaine de fois.

Les obligations prévues à la convention collective

La convention collective nationale du personnel de soutien mentionne que :

- ▶ La commission scolaire convient de prendre les mesures nécessaires pour éliminer à la source les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées;
- ▶ La commission scolaire s'engage à maintenir des conditions de santé et de sécurité conformes aux lois et règlements en vigueur.

Par ailleurs, tant le règlement adopté en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* s'appliquant au secteur d'activités concerné que la *Politique sur la santé et sécurité au travail et en milieu de formation* du CFP précisent qu'aucun travailleur ne doit exécuter seul son travail, sauf s'il existe une méthode de surveillance sûre et efficace.

La version des personnes mises en cause

L'une des personnes mises en cause indique que ce sont les membres du personnel qui demandent de travailler seul pour reprendre des journées perdues en raison d'absences. Elle affirme qu'elle n'a jamais autorisé une personne à travailler seule sans que des procédures de sécurité soient mises en place.

3.2.3 Iniquités dans l'attribution du travail

Des témoins rapportent que les personnes mises en cause ont fait preuve de favoritisme envers certains membres du personnel du CFP en ne respectant pas la liste de rappel. Elles leur offrent plus d'heures supplémentaires notamment, ainsi que du travail plus intéressant ou mieux rémunéré. De plus, la pratique d'alternance enseignant/technicien, décrite au point 3.2.1, a généré des situations inéquitables entre les membres du personnel.

L'enquête du Protecteur du citoyen a établi qu'aucune liste de rappel n'existait pour les enseignants, et que la liste de rappel des techniciens n'était pas respectée par les personnes mises en cause.

Les obligations prévues à la convention collective

La convention collective nationale du personnel de soutien précise les normes selon lesquelles la commission scolaire doit offrir prioritairement le travail à son personnel ainsi que la séquence d'embauche et les modalités à respecter.

L'entente locale pour les enseignants indique comment la commission scolaire doit procéder à l'engagement d'un enseignant à taux horaire.

La version des personnes mises en cause

Les personnes mises en cause affirment que les listes de rappel sont respectées. Elles nient les allégations de favoritisme.

3.2.4 Menaces et intimidation

Selon plusieurs témoins, un climat de menace et d'intimidation règne au CFP. Le personnel craint les représailles s'il s'adresse au syndicat. Les pressions exercées par les personnes mises en cause sont liées à l'organisation du travail et à la gestion des mouvements de personnel, soit principalement la mise à pied.

Les obligations prévues à la convention collective et à la loi

La convention nationale du personnel de soutien et celle des enseignants stipulent qu'aucune menace, contrainte, discrimination ou représailles ne peuvent être exercées. Par ailleurs, plusieurs lois, soit le *Code civil du Québec*, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et la *Charte des droits et libertés de la personne* obligent l'employeur à prendre des moyens raisonnables pour fournir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité, l'intégrité physique et la dignité du personnel.

La version des personnes mises en cause

Les personnes mises en cause reconnaissent qu'il existe un profond malaise au sein de l'établissement, mais elles disent ne pas en comprendre la raison. Elles mentionnent n'avoir reçu aucun grief, ce qui est un gage de bonne conduite à leur avis. Elles affirment qu'il s'agit d'affirmations sans fondement, reposant seulement sur les témoignages de quelques membres du personnel. Elles précisent que plusieurs mesures ont été mises en place au cours des dernières années pour assurer le respect des conditions de travail, de la santé, de la sécurité et de la dignité du personnel.

3.2.5 Conclusion du Protecteur du citoyen sur le cas grave de mauvaise gestion

Concernant l'organisation du travail (section 3.2.1)

Le Protecteur du citoyen prend acte des objectifs et des arguments des personnes mises en cause concernant l'alternance enseignant/technicien. Toutefois, il considère que l'alternance régulière entre les deux corps d'emploi est contraire aux conventions

collectives et qu'elle a des conséquences majeures sur la rémunération du personnel et sur le climat de travail. En effet, cette façon de faire crée des disparités entre les membres du personnel.

Concernant le non-respect des règles de sécurité (section 3.2.2)

Le CFP n'a pas été en mesure de fournir au Protecteur du citoyen une procédure applicable dans les cas où un membre du personnel travaille seul. De plus, il n'existe aucune méthode de surveillance prévue pour de telles situations et il n'y a pas de personne-ressource à qui se rapporter. Les feuilles de temps de ces employés sont pourtant signées par une des deux personnes mises en cause.

Le Protecteur du citoyen conclut que l'une des personnes mises en cause a fait preuve de négligence, qu'elle n'a pas respecté ses obligations d'employeur et qu'elle n'a pas respecté les mesures de santé et de sécurité au travail. Son comportement s'écarte de façon marquée des normes de santé et sécurité indiquées à la convention collective, à la législation applicable et dans les documents internes du CFP.

Concernant l'iniquité dans l'attribution du travail (section 3.2.3)

Les faits recueillis concernant l'iniquité dans l'attribution du travail démontrent que les personnes mises en cause ne respectent pas les normes de la convention collective et de l'entente locale relatives à la liste de rappel. Elles octroient les heures de travail en fonction de leur affinité avec certains membres du personnel plutôt que selon l'ordre de priorité de la liste de rappel. Pour les enseignants, il n'existe aucune liste de rappel alors que la convention en prévoit. Pour les techniciens, elle n'est pas respectée. Cette façon de faire est discrétionnaire et arbitraire et ses conséquences sur le personnel sont majeures. En effet, la majorité des membres du personnel sont à statut précaire et la liste de rappel constitue leur seul moyen de protéger leur sécurité d'emploi. Par ailleurs, l'enquête démontre que les membres du personnel ne s'adressent pas au syndicat de peur de ne pas être rappelés.

Concernant les menaces et l'intimidation (section 3.2.4)

Le Protecteur du citoyen conclut que les personnes mises en cause adoptent délibérément une attitude menaçante afin d'arriver à leurs fins sans que le personnel exerce une résistance. Le fait que les enseignants et enseignantes ne soient pas légalement qualifiés et que les techniciens aient un statut précaire a donné l'occasion aux personnes mises en cause d'exercer un contrôle sur eux.

Considérant leur position hiérarchique, les personnes mises en cause sont responsables d'assurer la bonne gestion de l'établissement. Les conséquences de leur action ont un impact majeur sur l'organisation du travail et sur le bien-être du personnel. Elles contribuent à créer un climat de travail néfaste.

En raison de ce qui précède :

Le Protecteur du citoyen conclut que les actes, comportements et omissions précités des personnes mises en cause constituent un cas grave de mauvaise gestion, y compris un abus d'autorité et, en conséquence, un acte répréhensible au sens de l'article 4 (4°) de la LFDAROP.

4 Conclusion générale

Les informations recueillies au cours de l'enquête révèlent que les personnes mises en cause ont commis un acte répréhensible au sens des paragraphes 3° et 4° de l'article 4 de la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics*, à savoir un usage abusif des fonds ou des biens d'un organisme public, y compris de ceux qu'ils gèrent ou détiennent pour autrui et un cas grave de mauvaise gestion au sein d'un organisme public, y compris un abus d'autorité.

Considérant les résultats de son enquête et les constats qui en découlent, le Protecteur du citoyen recommande :

- R-1 **Que** la présidente du conseil des commissaires de la commission scolaire prenne les mesures appropriées à l'égard des personnes mises en cause, considérant les actes répréhensibles constatés, notamment afin d'éviter leur répétition.
- R-2 **Que** la commission scolaire prenne des mesures appropriées pour :
 - ▶ rétablir le climat de travail au sein du CFP par un diagnostic organisationnel;
 - ▶ faire cesser les ADP et ainsi respecter la *Loi sur l'instruction publique*;
 - ▶ revoir le fonctionnement du programme visé par l'enquête, incluant l'évaluation des besoins en volume des ADP, la recherche de contrats et le volet éducatif lié à ces contrats;
 - ▶ respecter les conventions collectives et les adaptations locales concernant les listes de rappel.
- R-3 **Que** le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur mette en œuvre des mesures pour :
 - ▶ Définir et établir les balises et les responsabilités en matière de revenus autonomes;
 - ▶ S'assurer que les commissions scolaires aient du personnel qualifié et permanent pour accomplir les fonctions de professeur et de technicien en formation professionnelle.

Réponse de la commission scolaire

La commission scolaire assure le Protecteur du citoyen que bien qu'elle ne soit pas en accord avec l'ensemble des affirmations et conclusions de l'enquête, elle est sensible aux recommandations qui s'y retrouvent et soucieuse de respecter ses obligations à l'égard de sa clientèle et de ses employés.

À titre d'exemple, elle entend exiger rapidement la révision des contrats liés aux ADP, s'assurer de la poursuite ou de la reprise des échanges avec les ministères impliqués pour ne plus devoir signer des contrats et confier le mandat d'effectuer un diagnostic organisationnel à une firme spécialisée, comme cela avait déjà été fait par le passé par la commission scolaire.

Réponse du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Le Ministère n'a pas à définir la notion d'entreprise commerciale, mais plutôt à établir et à baliser les revenus autonomes pouvant être générés par un centre de formation professionnelle faisant partie d'une commission scolaire. Le Ministère se propose d'actualiser les balises existantes des programmes et de réaliser un état de situation plus large afin d'établir, le cas échéant, des règles spécifiques pour les cas où cela s'avère pertinent. Une fois les balises établies, il sera ensuite possible de procéder à des validations financières.