

1. Définitions

Atteinte à l'intégrité :

- vise, à la fois l'intégrité physique, psychologique, morale et sociale;
- laisse sous-entendre que l'atteinte à ce droit doit laisser des marques, des séquelles. Sans nécessairement être physiques ou permanentes, ces séquelles doivent dépasser un certain seuil;
- doit affecter de façon plus que passagère l'équilibre physique, psychologique ou émotif de la personne (Laflamme).

Atteinte à la dignité :

- englobe tous les attributs fondamentaux de la personne humaine;
- comporte à la fois un sens interne et un sens externe. Il vise tout autant le respect que la personne mérite de par sa qualité d'être humain, que le respect qu'elle se doit à elle-même;
- ne requiert pas l'existence de conséquences définitives pour conclure qu'il y a eu violation. Une atteinte temporaire est suffisante.

2. Lois et dispositions applicables

Charte des droits et libertés de la personne

La charte québécoise assure à toute personne les droits suivants :

- La sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation (article 4).
- La reconnaissance et l'exercice, en pleine égalité, de ses droits et libertés, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap (article 10).
- La protection contre le harcèlement discriminatoire. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit (article 10.1).
- Le droit de travailler dans des conditions respectant sa santé physique et mentale, sa sécurité, de même que son intégrité physique. Il incombe à l'employeur d'assurer à ses employées et employés de telles conditions (article 46).

Code civil du Québec (C.c.Q.)

L'employeur doit s'assurer que les établissements scolaires soient des lieux où les personnes salariées à son emploi sont respectées et où leur santé, leur sécurité et leur dignité sont protégées (article 2087).

Cela implique que l'employeur est en quelque sorte responsable des gestes et des paroles de ses autres personnes salariées et qu'il se doit d'agir de façon préventive pour assurer ses obligations.

Loi sur les normes du travail (LNT)

La LNT impose à l'employeur d'assurer aux personnes salariées un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Il s'agit d'une obligation de prévention de la part de l'employeur qui se doit également de faire cesser tout comportement harcelant porté à sa connaissance (article 81.19).

L'employeur doit donc avoir des pratiques de gestion permettant de prévenir les situations de harcèlement psychologique. Il doit mettre en place, dans le milieu de travail, un mécanisme interne connu et efficace pour être informé lui-même de ces situations et pour en informer toutes ses personnes salariées. Ce mécanisme doit aussi permettre de traiter objectivement et rapidement ces situations quand elles se produisent, afin de les faire cesser.

Dans ses pratiques de gestion préventive, l'employeur doit également prendre en compte que le harceleur peut être extérieur au milieu de travail : parents, anciens élèves. Afin de bien remplir ses obligations, l'employeur peut demander aux personnes salariées à son emploi de ne harceler ni leurs collègues, ni leurs supérieurs ou leurs interlocuteurs dans le cadre de leur emploi.

Les dispositions de la LNT relatives au harcèlement psychologique sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires (article 81.20).

Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)

L'objet de la LSST est l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleuses et travailleurs. La réalisation de cet objet passe, à la fois par la participation des personnes salariées et par celle de l'employeur. C'est donc l'affaire de toutes et tous.

Le personnel enseignant a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique (article 9).

L'employeur doit également prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du personnel enseignant. Il doit notamment, s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à leur santé (article 51(3^o)). Il doit aussi utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter leur santé et leur sécurité (article 51(5^o)).

Aux fins de respecter les obligations que lui impose la LSST et ainsi, de protéger les personnes salariées à son emploi, l'employeur peut être contraint de discipliner ou de congédier une personne salariée incapable de gérer son comportement violent.

Loi sur l'instruction publique (LIP) :

- comporte certaines dispositions octroyant certains pouvoirs aux conseils d'établissement et aux membres du personnel des établissements scolaires, en matière de prévention et d'encadrement des élèves ayant des comportements violents (articles 74 à 77);
- prévoit la mise en œuvre des décisions des conseils d'établissement, par les directions d'école, sous l'autorité des commissions scolaires (article 96.12);
- permet aux commissions scolaires d'obliger un établissement scolaire à se conformer à toute loi ou à tout règlement émanant du gouvernement, du MELS ou de la commission scolaire elle-même (article 218.2);
- permet, dans certaines circonstances, à une commission scolaire de suspendre ou d'expulser un élève (article 242).

Le projet de loi n° 56 (Loi visant à prévenir et à combattre l'intimidation et la violence à l'école), s'il est adopté, viendra modifier ces dispositions pour donner des pouvoirs et des responsabilités accrues aux directions d'établissement et aux commissions scolaires.

Convention collective (entente nationale) :

- protège les enseignantes et enseignants, de même que les représentantes et représentants syndicaux, contre toute forme d'intimidation, de représailles ou de discrimination, en raison de l'exercice de leurs droits ou de leurs fonctions (clauses 9-1.09, 14-3.01 et 14-3.03);
- comporte une déclaration de principes par laquelle les parties reconnaissent que les conditions d'exercice de la profession d'enseignante ou enseignant doivent être de nature à assurer aux élèves la qualité d'éducation à laquelle ils sont en droit de s'attendre. L'existence d'un milieu de travail sain et exempt de violence fait certainement partie des conditions gagnantes permettant aux enseignantes et enseignants d'offrir aux élèves une éducation de qualité (clause 8-1.01);
- consacre les droits et libertés garantis par la Charte québécoise et cités précédemment (clause 14-3.02);
- consacre l'obligation prévue à la LNT de prévenir et de faire cesser toute manifestation de harcèlement sexuel portée à sa connaissance (clause 14-9.02).

Les ententes locales comportent également des dispositions pertinentes. Par exemple, les questions d'hygiène, de santé et de sécurité sont des sujets dont la négociation est traitée à l'échelle locale (clause 14-10.00). Il en est de même pour la question de la responsabilité civile (clause 5-12.00).