

L'objet de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) est la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent pour les bénéficiaires.

L'enseignante ou enseignant qui est victime d'un acte de violence et qui subit des blessures physiques ou psychologiques peut s'adresser à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) pour réclamer les bénéfices prévus à la LATMP. Ces bénéfices comportent, notamment une indemnité de remplacement du revenu en cas d'incapacité, le remboursement des frais de transport, des soins, des traitements, la réadaptation en cas d'incapacité à retourner enseigner, une indemnisation pour les blessures physiques ou mentales, etc.

La personne qui réclame à la CSST doit démontrer préalablement qu'elle a subi un « accident du travail » au sens de la Loi, c'est-à-dire : « un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle » (article 2).

La notion d'« événement imprévu et soudain » a été interprétée par les tribunaux qui ont déterminé notamment qu'une série d'événements (microtraumatismes) peuvent cumulativement constituer un événement imprévu et soudain au sens de la Loi. On peut qualifier d'événement imprévu et soudain la juxtaposition de plusieurs événements qui peuvent être qualifiés de bénins en soi, mais dont l'accumulation fait en sorte qu'ils présentent le caractère d'imprévisibilité et de soudaineté prévu à la Loi. Toutefois, pour que ce soit le cas, ces événements doivent présenter un caractère particulier, c'est-à-dire, déborder du cadre habituel, normal ou prévisible du travail. Par exemple, le fait de se faire provoquer par une étudiante ou un étudiant et qu'il y ait par la suite une plainte à la police ne constitue pas un événement qui s'inscrit dans le cours normal du travail.

La notion de « lésion professionnelle » est définie quant à elle comme « une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail » (article 2).

Par exemple, l'événement imprévu et soudain peut être le coup de poing d'un élève qui cause une blessure physique ou encore du harcèlement du directeur qui cause une blessure psychique.

La LATMP impose à l'employeur une certaine obligation d'assister l'enseignante ou enseignant dans sa démarche de déclaration de l'événement et dans sa réclamation à la CSST.

De plus, l'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer une enseignante ou un enseignant, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction parce qu'il a été victime d'une lésion professionnelle ou à cause de l'exercice d'un droit que lui confère la Loi. L'enseignante ou enseignant qui croit avoir été l'objet d'une telle sanction ou mesure peut, à son choix, recourir à la procédure de griefs prévue par la Convention collective qui lui est applicable ou soumettre une plainte à la CSST.

Paramètres d'appréciation retenus par la jurisprudence

Chaque cas est un cas d'espèce. Certains paramètres retenus par la jurisprudence doivent être considérés dans leur ensemble pour apprécier chaque situation.

Le caractère prévisible ou exceptionnel d'un événement ne fait pas obstacle à la reconnaissance d'une lésion professionnelle.

Il y a lieu de s'attendre à ce qu'une travailleuse ou un travailleur tolère le niveau de stress normalement associé à l'emploi qu'il choisit et pour lequel il est formé, ainsi que les aléas prévisibles qui sont inhérents à son milieu de travail.

Le critère du risque inhérent ou de la prévisibilité n'a pas sa raison d'être en matière d'indemnisation. Bien qu'un risque fasse partie des conditions de travail normales, cela n'a pas pour effet de nier le caractère imprévu et soudain d'un événement qui peut survenir. Les circonstances particulières de l'événement doivent être analysées en tenant compte de la nature du travail effectué et du contexte dans lequel il s'effectue.

Il est possible que certaines enseignantes et certains enseignants n'apprécient pas le style de gestion de leur direction. Toutefois, ces insatisfactions s'inscrivent généralement dans le contexte habituel des relations du travail. Pour établir l'existence d'une lésion professionnelle, il s'agit pour le tribunal de déterminer si les attentes de la direction face à l'enseignante ou enseignant débordent de son droit de gérance et présentent un caractère excessif ou abusif susceptible d'engendrer la lésion diagnostiquée.

Défaut d'aviser l'employeur de la survenance de l'événement

Le défaut d'aviser immédiatement l'employeur de la survenance de l'événement ne peut, à lui seul, entraîner le rejet de la réclamation.

Le comportement des élèves et les règles disciplinaires

La mission première confiée aux enseignantes et enseignants est de livrer l'apprentissage nécessaire et non pas de gérer les troubles du comportement.

Réf. : *Boucher et Commission scolaire de la Capitale*, 2009 QCCLP 6461.

Bien qu'une enseignante ou un enseignant soit amené à vivre des situations stressantes et à être en contact avec des élèves évalués ayant des troubles du comportement, cela peut constituer une situation hors du commun pour lui.

Réf. : *Compagnie A et S.T.*, 2008 QCCLP 4060.

Patton et Commission scolaire des Grandes-Seigneuries, C.L.P. 354212-62-0807, 7 mars 2010.

Certes, il est habituel que des élèves puissent être turbulents, mais le cadre normal a été dépassé et la réclamation acceptée, dans certains cas.

Réf. : *Boucher et Commission scolaire de la Capitale*, 2009 QCCLP 6461.

Commission scolaire au Cœur-des-Vallées et Rouleau, 2010 QCCLP 726, 28 janvier 2010.

L.L. et Commission scolaire A, 2009 QCCLP 5463; *M.B. c. Commission scolaire A*, 2010 QCCLP 2035.

Lorsque l'enseignante ou enseignant applique les règles disciplinaires de l'école et qu'il en résulte, malgré tout, une situation de violence, le tribunal en tient généralement compte.

Réf. : *Plamondon et Commission scolaire de la Capitale*, 2008 QCCLP 5782.

Tremblay et Commission scolaire des Grandes-Seigneuries, 2010 QCCLP 4264.

Par contre, le fait que l'enseignante ou enseignant n'ait pas utilisé tous les outils de gestion de classe et le processus disciplinaire ou qu'elle ou il n'ait pas les aptitudes requises, ne peut constituer un motif de refus de sa réclamation.

Réf. : *Compagnie A et S.T.*, 2008 QCCLP 4060; *M.B. c. Commission scolaire A*, 2010 QCCLP 2035.

Par ailleurs, le fait que des mesures disciplinaires soient en place pour gérer les étudiantes et étudiants problématiques n'empêche pas le droit à l'indemnisation pour l'enseignante ou enseignant.

Réf. : *M.B. c. Commission scolaire A*, 2010 QCCLP 2035.

Enfin, le manque d'expérience de l'enseignante ou enseignant peut contribuer à l'acceptation de la réclamation.

Réf. : *Boucher et Commission scolaire de la Capitale*, 2009 QCCLP 6461.

Rencontres avec les parents

Les rencontres entre les enseignantes et enseignants et les parents font partie de la réalité quotidienne en milieu scolaire. Il n'y a donc rien là d'imprévu et de soudain. Aussi, il peut se présenter des situations où les enseignantes et enseignants et les parents sont en désaccord. Dans une telle situation, chacun peut avoir recours et demander l'intervention de la direction de l'école et même de la commission scolaire. Par contre, le cadre normal des situations et des relations auquel on devrait s'attendre normalement dans la vie pédagogique peut être dépassé et la réclamation peut alors être acceptée.

Réf. : *Neumaier et Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys*, C.L.P. 172347-72-0111, 5 février 2004.

Ces rencontres doivent se dérouler dans un climat de respect où le personnel enseignant a le droit de s'attendre à un minimum raisonnable de politesse, de comportement civilisé et de respect dans les échanges.

Réf. : *Neumaier et Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys*, C.L.P. 172347-72-0111, 5 février 2004.

La condition de santé personnelle

L'existence d'une quelconque condition personnelle ne constitue pas une fin de non-recevoir eu égard à la réclamation d'une enseignante ou un enseignant lorsque, par ailleurs, condition personnelle ou pas, les faits permettent de conclure que les éléments constitutifs de la lésion professionnelle sont présents.

Réf. : *Lemire et Commission scolaire de Montréal*, 2010 QCCLP 3830.

Tentatives de banalisation par l'employeur

Les tentatives de banalisation de la situation par l'employeur sont généralement prises en compte par le tribunal.

Réf. : *M.B. c. Commission scolaire A*, 2010 QCCLP 2035.

Plamondon et Commission scolaire de la Capitale, 2008 QCCLP 5782.

Dans le cas d'un acte de violence commis par un élève, la mesure de la sanction de l'élève fautif doit correspondre au caractère de gravité des actes reprochés et devrait faire en sorte que les autres jeunes, qui fréquentent l'établissement, soient dissuadés de s'adonner à des actes comparables. D'ailleurs, telle doit être, selon le tribunal, la mission confiée à la direction d'un établissement scolaire, soit de faire en sorte que le cadre dans lequel évoluent des jeunes élèves soit propice aux études et non pas à la violence.

Réf. : Boucher et Commission scolaire de la Capitale, 2009 QCCLP 6461.

Exemples de cas reconnus et indemnisés par la CSST

Voici quelques exemples où des enseignantes et enseignants ont été indemnisés par la CSST :

- Blessures subies lors d'une tentative de meurtre de la part d'un de ses élèves en dehors des lieux du travail.
Réf. : *Procureur général du Québec et Commission scolaire et Madame P.*, CALP, AZ-93156123, 31 mars 1993.
- Manifestations de violence et d'agressivité de la part des élèves, en plus de propos vexatoires et de menaces.
Réf. : *Commission scolaire au Cœur-des-Vallées et Rouleau*, 2010 QCCLP 726, 28 janvier 2010.
- Rencontre des parents d'un élève qui s'est transformée en solo d'engueulade avec remise en question de son enseignement, injures, insultes et menaces.
Réf. : *Lemire et Commission scolaire de Montréal*, 2010 QCCLP 3830.
- Menaces ou voies de fait de la part d'un ou des étudiantes ou étudiants.
Réf. : *M.B. c. Commission scolaire A*, 2010 QCCLP 2035.
Patton et Commission scolaire des Grandes-Seigneuries, C.L.P. 354212-62-0807, 7 mars 2010.
Plamondon et Commission scolaire de la Capitale, 2008 QCCLP 5782.
Tremblay et Commission scolaire des Grandes-Seigneuries, 2010 QCCLP 4264.
- Harcèlement psychologique de la part d'élèves ou d'un collègue.
Réf. : *Gilles Marcotte et Commission scolaire des Chênes*, CLP 228044-04B-0402, 17 août 2004, rectifiée au 7 avril 2005.
Lemieux et Commission scolaire de Montréal, 2007, QCCLP 791.
- Problématiques liées à la composition de son groupe qui inclut, notamment trois élèves avec des troubles du comportement (colère et instabilité).
Réf. : *Compagnie A et S.T.*, 2008 QCCLP 4060.
- Menaces et fausses accusations d'agression sexuelle par des élèves.
Réf. : *Hussain Al-Rammahi et Commission scolaire Crie*, C.L.P. 223037-72-0312, 5 avril 2005.

- Gestes et paroles hostiles et non désirés de la part d'un supérieur de même que des propos offensants d'un collègue.
Réf. : *L.N. et Compagnie A*, 2011 QCCLP 6774.

La jurisprudence établit clairement qu'un conflit, s'inscrivant dans le cadre des relations du travail, ne permet pas à la travailleuse ou au travailleur de bénéficier de la LAMTP.

Réf. : *Duval et Commission scolaire de la Capitale*, C.L.P. 205096-03B-0304, 15 décembre 2004.

Landucci et Commission scolaire de Montréal, C.L.P. 217023-61-0309, 27 juin 2005.

Ressources supplémentaires

CSST – Prévention

1 866 302-CSST (2778)

http://www.csst.qc.ca/prevention/Pages/acces_prevention.aspx

CSST – Formulaires

http://www.csst.qc.ca/pages_plus_consultees/Pages/formulaires.aspx