



Droits des personnes enseignantes de travailler dans un milieu sain et sécuritaire

UN GUIDE POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT

Le 5 février 2024

INTRODUCTION

Les personnes enseignantes ont le droit d'être traitées avec respect et de travailler dans un milieu sécuritaire, ordonné, productif, respectueux et libre de harcèlement. Le personnel enseignant du Nouveau-Brunswick signale de plus en plus d'incidents impliquant un comportement inapproprié de la part d'élèves. La présente publication vise à fournir des informations par rapport aux aspects juridiques dans cette province à cet égard et aux mesures à prendre pour gérer ce genre de comportement.

Il y a plusieurs lois et politiques qui définissent les droits des personnes enseignantes de travailler dans un environnement sain. On trouvera ci-après certains des principaux points saillants de ces lois et politiques.

CONVENTION COLLECTIVE

L'article 10.01 précise que L'Employeur est chargé de l'administration du système scolaire public de la province et du fonctionnement de ses services. Une de ces attributions inclut l'application de mesures de sécurité et d'autres règlements.

(Source : chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://nbtffeb.ca/media/20230928-NBTF-CA_CC-FENB.pdf)



LOI SUR L'ÉDUCATION

13(1) Afin de contribuer pleinement à la réussite de l'apprentissage de son enfant et au milieu scolaire, il incombe à un parent de communiquer, de manière raisonnable, avec le personnel scolaire de l'école que fréquente son enfant lorsque cela s'avère nécessaire dans l'intérêt supérieur de ce dernier et de la communauté scolaire et de faire preuve de diligence régulière en ce qui concerne le comportement de son enfant à l'école et lorsque l'enfant se rend à l'école et qu'il en revient.

14(1) L'élève a l'obligation de contribuer au maintien d'un environnement sécuritaire et positif favorisant l'apprentissage

28(2) Une obligation du directeur d'une école est de s'assurer que les mesures qui conviennent ont été prises pour créer et maintenir un milieu sécuritaire, positif et efficace propice à l'apprentissage.

33(1.1) Le comité parental d'appui à l'école conseille le directeur de l'école au sujet de l'établissement, de la mise en œuvre et de la surveillance du fonctionnement du plan pour un milieu propice à l'apprentissage et au travail, lequel peut comporter des stratégies et des pratiques pour aborder la question du comportement irrespectueux d'autrui ou de l'inconduite dans un délai raisonnable et de manière à enseigner et à renforcer le respect d'autrui.

48(2) Les responsabilités du directeur général, relativement au district scolaire pour lequel il est nommé ou pour lequel son mandat est renouvelé comprennent : afficher des qualités de chef de file au sein du district scolaire en encourageant une éducation de qualité et inclusive, une plus grande participation de la communauté et la prestation efficace des services; s'assurer que des moyens, des procédures et des mécanismes de communication efficaces sont en place et présenter au conseil d'éducation de district un rapport annuel à la fin de chaque année scolaire sur le progrès et l'efficacité du plan pour un milieu propice à l'apprentissage et au travail au sein du district scolaire.

(Source : <http://laws.gnb.ca/fr/showdoc/cs/E-1.12>)

LOI SUR L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Tous les travailleurs ont droit à un lieu de travail sain et sécuritaire qui les protège des blessures, des maladies et des pertes de gains. Un lieu de travail sain et sécuritaire doit être respectueux, et sans violence et harcèlement.

Des modifications ont été apportées au *Règlement général 91-191* établi en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* en avril 2019.

Ces modifications protègent les travailleurs néo-brunswickois d'une plus grande gamme de dangers et exigeront que tous les lieux de travail de la province élaborent un code de directives pratiques pour prévenir le harcèlement en milieu de travail. Tous les employeurs néo-brunswickois ont également l'obligation d'effectuer une évaluation du risque de violence et selon certains critères, ils pourraient devoir élaborer un code de directives pratiques pour prévenir la violence en milieu de travail.

Voici un lien qui explique ces obligations : <https://www.travailsecuritairenb.ca/sujets-de-s%C3%A9curit%C3%A9/violence-et-harc%C3%A8lement-en-milieu-de-travail/>

LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

Le harcèlement sexuel enfreint les dispositions du *Code des droits de la personne*. Le *Code* interdit également la discrimination et le harcèlement fondés sur des caractéristiques telles la race, l'âge, le sexe, la croyance religieuse, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle et les incapacités.

(Source : <https://www.canlii.org/fr/nb/legis/lois/lrn-b-2011-c-171/derniere/lrn-b-2011-c-171.html>)

POLITIQUE 703 – MILIEU PROPICE À L'APPRENTISSAGE ET AU TRAVAIL

5.0 BUTS ET PRINCIPES

5.2 Dans le système d'éducation publique, le personnel scolaire et les élèves ont le droit de travailler et d'apprendre dans un milieu sécuritaire, ordonné, productif, respectueux et libre de harcèlement.

6.2.4 Le plan de l'école est élaboré en tenant compte de la vision de la communauté scolaire en matière de milieu d'apprentissage et de travail inclusif et sécuritaire. Il inclut les éléments suivants :

- les attentes à l'égard du personnel, des élèves, des parents et des bénévoles, de même que leurs rôles et responsabilités;
- les étapes d'interventions, de services de soutien et de conséquences qui s'appliqueront, au besoin, à toute personne qui emprunte un comportement inapproprié en milieu scolaire;
- des directives pour gérer les comportements moins graves qui sont perturbateurs en raison de leur fréquence, par exemple : actes de défi, paroles ou gestes irrespectueux, manque d'assiduité ou retards. Certains élèves nécessiteront une intervention individuelle supplémentaire. Lorsque le

comportement perturbateur est grave et persistant, un plan d'intervention doit être mis en place.

- 6.2.5 Le personnel du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance et celui du district scolaire appuieront le plan de diverses façons, notamment au moyen de matériel documentaire et par l'élaboration de protocoles provinciaux ou de district, au besoin.
- 6.6.1 Les élèves dont la conduite constitue une menace immédiate pour leur sécurité ou celle des autres feront l'objet d'une intervention immédiate de réduction du risque et, en cas d'exclusion des biens scolaires, pourront revenir quand il sera possible d'assurer, de façon raisonnable, la sécurité de tous au moyen d'une évaluation de la menace, conformément aux protocoles d'évaluation des menaces ou des risques de violence ou aux politiques pertinentes.
- 6.6.4 Lorsqu'il est déterminé à une conférence de cas et confirmé par la direction générale ou la direction de l'éducation que toutes les mesures d'intervention (dont les mesures de soutien positives et d'autres mesures d'adaptation) ont été prises, et que l'on ne peut répondre aux besoins de l'élève liés à son comportement dans une classe, d'autres mesures pédagogiques seront adoptées. Une conférence de cas doit inclure la participation de l'élève (s'il y a lieu), des parents, du personnel pertinent et des autres professionnels participant à la prestation des services à l'élève. Un placement à l'extérieur de la classe doit toujours avoir pour objectif le retour de l'élève dans une classe dès que possible.

(Source : Politique 703 - Milieu propice à l'apprentissage et au travail

<http://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/ed/pdf/K12/policies-politiques/f/703F.pdf>

***Note :** La politique 322 sur l'inclusion scolaire ne prévaut pas sur la présente politique.

Comportements non-tolérés à l'école

Peu importe qui manifeste les comportements ci-dessous, ils sont jugés d'une gravité extrême et sont inacceptables dans le système d'éducation publique du Nouveau-Brunswick :

- L'intimidation, cyberintimidation, les séances d'initiation ou toute forme de menace;
- La possession, l'utilisation et le trafic d'armes. Une arme consiste en tout objet utilisé ou destiné à être utilisé pour blesser, tuer, menacer ou intimider une personne;
- La violence physique, soit faire appel à la force ou inciter d'autres personnes à faire appel à la force pour causer des blessures;
- La distribution de tout matériel de propagande haineuse, incluant les écrits haineux;

- Le harcèlement, soit amener une personne à craindre pour sa sécurité ou celle d'une connaissance;
- Les menaces, soit communiquer ses intentions d'infliger des blessures à une personne, de détruire ou d'endommager des biens;
- Les actes de vandalisme qui causent des dommages importants aux biens scolaires ou autres biens se situant sur les lieux scolaires.

Ces comportements entraînent d'importantes perturbations du milieu d'apprentissage et de travail, mettent les autres en danger ou nuisent sérieusement au fonctionnement de l'école et au maintien d'un milieu propice à l'apprentissage et au travail.

Peu importe qui manifeste les comportements ci-dessous, ils ne sont pas tolérés dans le système d'éducation publique du Nouveau-Brunswick :

- Les fausses accusations ou les accusations avec intention malveillante;
- La discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion, l'origine nationale ou ethnique, l'ascendance, le lieu d'origine, le groupe linguistique, l'incapacité, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'âge, la condition sociale, les convictions ou les activités politiques;
- Les paroles ou les gestes irrespectueux ou inappropriés;
- Une conduite désordonnée;
- Un comportement perturbateur persistant ou répétitif ou encore des infractions mineures chroniques;
- Les bagarres ou les empoignades mineures;
- La non-conformité aux règlements ou aux directives de l'école;
- Les dommages matériels intentionnels.

Même si ces comportements peuvent ne pas entraver considérablement le bon fonctionnement de l'école, ils peuvent poser des problèmes pour le maintien d'un milieu propice à l'apprentissage et au travail. Ils peuvent aussi dégénérer en une inconduite grave. Il faut alors y voir systématiquement et immédiatement.

(Source : Politique 703 - Milieu propice à l'apprentissage et au travail, <http://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/ed/pdf/K12/policies-politiques/f/703F.pdf>)

Exceptions aux comportements non-tolérés

Certains élèves peuvent adopter un comportement perturbateur qu'ils ne peuvent ni contrôler ni comprendre. À titre d'exemple, les comportements perturbateurs peuvent simplement représenter leurs modes de communication. Dans de telles situations, il est possible que ces élèves ne soient pas assujettis aux conséquences types établies par l'école. Le plan d'intervention de l'élève fournira des pistes de solution et sera modifié si le

comportement s'aggrave. Certains comportements peuvent indiquer qu'il faut offrir davantage de mesures de soutien à l'élève.

(Source : Politique 703 – Milieu propice à l'apprentissage et au travail, article 6.6.3, <http://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/ed/pdf/K12/policies-politiques/f/703F.pdf>)

Ceci étant dit, tout comportement mettant en danger la santé et la sécurité du personnel enseignant ne devraient pas être tolérés.

Les personnes enseignantes ont-elles le droit de refuser d'effectuer un travail qui, selon elles, mettrait en danger leur santé ou leur sécurité?

LOI SUR L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

DROIT DE REFUS

19 Un salarié peut refuser d'accomplir tout acte lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire que cet acte mettra vraisemblablement en danger sa santé ou sa sécurité ou celle de tout autre salarié.

Quelles mesures dois-je prendre quand j'ai des motifs de croire que le travail mettrait vraisemblablement en danger ma santé ou ma sécurité ou celle de toute autre personne?

- Ne l'ignore pas.
- Remplir un formulaire du droit de refus (voici un exemple de Travail sécuritaire NB : https://www.travailsecuritairenb.ca/media/60906/righttorefuseform_f.pdf)
- Fais-en part immédiatement à ta direction d'école en lui donnant les raisons de votre refus. Demeure au lieu de travail durant tes heures normales de travail.
 - La direction d'école doit donner suite aux inquiétudes de l'enseignant en effectuant une enquête minutieuse en présence de l'enseignant.
 - À cette étape, peu importe si l'employeur ou le surveillant est d'accord avec le refus du salarié ou non, le salarié ne peut être ordonné ou obligé de faire le travail, et ne peut pas faire l'objet de mesures disciplinaires pour avoir refusé d'accomplir un

travail qu'il considère comme dangereux, et ce, conformément à la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail.

- Si la question n'est pas résolue de façon satisfaisante après l'intervention de la direction d'école, signale le problème le plus tôt possible au comité mixte d'hygiène et de sécurité (CMHS) de l'école qui à son tour mènera une enquête approfondie.
- Si la question n'est pas encore résolue à ta satisfaction après l'intervention du CMHS, ou s'il n'y a pas de comité, appelle Travail sécuritaire NB au 1 800 999-9775 et explique ta situation. Un agent de santé et de sécurité enquêtera sur la situation.
- Au moment où vous considérez invoquer votre droit de refus, ce serait le moment opportun de communiquer avec la FENB qui pourra vous conseiller au besoin.

Directives et informations importantes à respecter lors d'un droit de refus

- Le salarié doit demeurer dans un lieu sûr à moins que l'employeur l'affecte à un autre travail raisonnable ou qu'on lui donne d'autres directives pendant qu'on enquête sur la situation.
- Toute réaffectation doit être conforme aux dispositions de la convention collective, s'il en est.
- L'employeur doit continuer de payer le salaire et les avantages sociaux du salarié pendant ce processus, à moins que le salarié n'accepte pas l'autre travail qui lui est attribué.
- L'employeur peut affecter un autre salarié pour effectuer le travail qui fait l'objet du refus, à condition que le surveillant avise ce salarié du refus du premier salarié et des raisons du refus.
- Si un autre salarié accepte le travail et que le travail est effectué, la question sera considérée comme réglée de façon satisfaisante pour le salarié qui a initié le refus et le droit de refus prendra fin.
- Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter le site Web de Travail sécuritaire NB – <https://www.travailsecuritairenb.ca/travailleurs/sant%C3%A9-et-s%C3%A9curit%C3%A9/vos-droits/>
- Remplir un rapport d'incident violent qui se trouve sur le site Web de la FENB (<https://www.nbtffeb.ca/fr/rapport-dincident-violent-en-milieu-de-travail/>)

Si vous vous blessez au travail

En cas d'accident ou de blessure ou de maladie professionnelle, la personne enseignante doit immédiatement :

- Signaler l'accident à son employeur aussitôt que possible et conformément à la procédure établie par l'employeur pour la déclaration des accidents.
- Obtenir des soins médicaux, au besoin, et aviser le médecin traitant que la blessure est liée au travail afin que les rapports médicaux puissent être acheminés dès que possible à Travail sécuritaire NB.
- Remplir une demande de prestations d'indemnisation des travailleurs (<https://www.travailsecuritairenb.ca/info/nouvelle-fa%C3%A7on-de-pr%C3%A9senter-une-demande-de-prestations-et-de-signaler-une-blessure/>) pour toute blessure et l'envoyer à Travail sécuritaire NB **dans les trois jours qui suivent**.
- Veuillez prendre note que vous et votre employeur ne pouvez pas convenir de ne pas signaler l'accident.
- Dans tous les cas de blessures au travail, mineures ou majeures, remplissez le Formulaire de Travail sécuritaire NB. avec votre employeur et s'assurer qu'il est transmis à. Même si vous n'êtes pas d'accord avec votre employeur, vous devez quand même remplir le formulaire.

Que faire en cas d'inconduite de la part d'un parent ou d'un visiteur?

- Toute conduite de la part de parents ou de visiteurs qui perturbe le milieu d'apprentissage et de travail est inacceptable et nécessite un suivi en conformité avec les lignes directrices du plan de l'école visant à créer un milieu propice à l'apprentissage et au travail et la politique 703 – Milieu propice à l'apprentissage et au travail.
- En cas d'inconduite de la part d'un parent ou d'un visiteur, il faut suivre le processus non officiel de résolution de conflits décrit à l'annexe C. Les parties concernées doivent faire tous les efforts raisonnables pour résoudre le problème directement et le plus rapidement possible.

- Lorsque l'inconduite est répétitive ou chronique, qu'elle consiste en un harcèlement, qu'elle contrevient à la présente politique ou qu'elle devient grave et persistante, et que le processus non officiel de résolution des conflits se révèle infructueux, il faut suivre le processus officiel décrit à l'annexe C, après avoir épuisé toutes les autres options. Les directions d'école doivent assurer un suivi adéquat.
- Lorsque l'inconduite d'un parent ou d'un visiteur constitue une menace immédiate pour le milieu propice à l'apprentissage et au travail, le personnel scolaire, la direction d'école ou la personne désignée doit informer le parent ou le visiteur que son comportement est inapproprié et lui demander d'y mettre fin. Au besoin, le personnel scolaire peut exclure la personne des biens scolaires.
- Les administrateurs scolaires peuvent aussi signifier un avis, en vertu de la Loi sur les actes d'intrusion, si la situation justifie l'exclusion du parent ou du visiteur du terrain de l'école pendant une période prolongée. Se reporter à l'annexe C.

(Source : Politique 703 – Milieu propice à l'apprentissage et au travail, article 6.8, <https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/ed/pdf/K12/policies-politiques/f/703FC.pdf>)

- Une personne enseignante qui est l'objet de commentaires diffamatoires par un adulte en dehors de l'école devra possiblement recourir à des actions judiciaires privées. Si de tels commentaires proviennent d'un collègue de travail ou d'un membre de l'administration, la situation devra être traitée en déposant un grief en vertu de la convention collective et/ou du code de déontologie de l'Association des enseignants du Nouveau-Brunswick.

Que faire en cas de cyberharcèlement ou de diffamation par un tiers ?

La FENB a reçu un avis juridique selon lequel les procédures contre les parents ou des personnes de la communauté (ex. plaintes en diffamation), dépassent le cadre de son mandat d'agent négociateur. Cependant, la FENB peut contribuer à faire en sorte que l'employeur s'acquitte de son obligation de fournir au personnel enseignant un lieu de travail sécuritaire et respectueux.

Dans les cas de cyberharcèlement, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger les personnes enseignantes dans ces situations.

Des exemples de mesures prises par l'employeur sont, entre autres, les suivants :

- Élaborer un plan d'action lorsque l'employeur apprend qu'une personne enseignante a été harcelée par un tiers ;

- Communiquer avec la tierce partie pour qu'elle supprime le message ;
- Envoyer une lettre de cessation et de désistement à la tierce partie ;
- Contacter les propriétaires de la plateforme de médias sociaux pour faire retirer le message ;
- Contacter la GRC.

Que faire en cas de harcèlement de la part d'un autre membre du personnel?

Le harcèlement est une forme de discrimination. Il s'agit de tout comportement physique ou verbal indésirable qui choque ou humilie. En général, le harcèlement est un comportement qui persiste au fil du temps. Les incidents ponctuels graves peuvent parfois aussi être considérés comme du harcèlement. Le harcèlement au travail doit être rapporté conformément à la Directive sur le Milieu de travail respectueux au Nouveau-Brunswick qui prévoit une procédure non officielle et une procédure officielle pour résoudre une situation de harcèlement au travail.

Afin de déterminer la procédure appropriée pour une situation donnée, il est conseillé de consulter la politique, qui est affichée en ligne à l'adresse suivante :

<https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/ohr-brh/pdf/other/2913-MilieuDeTravailRespectueux.pdf>

La police devrait-elle être appelée?

Si vous avez été menacé ou agressé, ou si vous craignez pour votre sécurité, il est conseillé d'en aviser la police en plus des autorités scolaires. La police peut intervenir et porter des accusations contre l'élève, le parent ou un autre adulte si des actes criminels ont été commis.

Si vous craignez pour votre sécurité ou encore celle de votre famille ou pour vos biens, la police peut vous aider à obtenir un engagement « de ne pas troubler l'ordre public » de la part de l'élève, du parent ou d'un autre adulte. Si cette personne y consent, elle peut signer une entente en ce sens. Si elle n'y consent pas, le tribunal peut rendre une ordonnance de bonne conduite s'il juge que vos craintes sont fondées sur des motifs raisonnables.

Rôle de la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick

L'employeur est responsable de fournir au personnel enseignant un milieu de travail sécuritaire et de soutenir les personnes enseignantes qui sont harcelées ou menacées. Si vous croyez que vous ne recevez pas l'aide nécessaire de votre employeur ou que vos droits statutaires ou ceux de la convention collective ont été violés, la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick vous conseillera et, au besoin, interviendra en votre nom. Si vous avez besoin d'aide de vos représentants syndicaux, composez le 1-888-679-7044 afin d'être dirigé vers la personne appropriée.

Coordonnées des agents des relations de travail de la FENB

Nicole LeBlanc : 506-452-1768, nicole.leblanc@nbtffenb.ca

- Personne-ressource pour le **personnel enseignant** des districts DSF-S, DSF-NE et DSF-NO et ASD-E
- Personne-ressource pour les **directions d'école** des districts ASD-S, ASD-N et ASD-W

Barry Snider : 506-452-1762, barry.snider@nbtffenb.ca

- Personne-ressource pour le **personnel enseignant** des districts ASD-S, ASD-N et ASD-W
- Personne-ressource pour les **directions d'école** des districts DSF-S, DSF-NE et DSF-NO et ASD-E