



# **LE HARCÈLEMENT**

**Guide d'orientation des membres de l'AEFNB**

# LE HARCÈLEMENT

## Guide d'orientation des membres de l'AEFNB

---

### Réalisation

Association des enseignantes et des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick  
(650, rue Montgomery)  
C.P. 712  
Fredericton (N.-B.)  
E3B 5B4

Téléphone : 506 452-8921  
Télécopieur : 506 453-9795  
Courriel : [aefnb@nbnet.nb.ca](mailto:aefnb@nbnet.nb.ca)  
Internet : [www.aefnb.nb.ca](http://www.aefnb.nb.ca)

### Impression

Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick  
(650, rue Montgomery)  
C.P. 1535  
Fredericton (N.-B.)  
E3B 5G2

### Droits

L'AEFNB encourage la reproduction et la diffusion, en tout ou en partie, du Guide d'orientation des membres de l'AEFNB sur le harcèlement.

### Avertissement

Le contenu de cette publication ne doit pas être interprété comme un avis juridique.

Avril 2002

# Table des matières

Introduction	3
Chapitre I - Le harcèlement : savoir ce que c'est	4
Définition du harcèlement	4
Formes et manifestations du harcèlement	4
Le harcèlement en milieu de travail	6
Chapitre II - Droits et responsabilités	7
Principes de base	7
Définitions	8
Cadres supérieurs principaux ou leurs représentants	8
Gestionnaires	8
Plaignant	9
Mis en cause	9
Témoins	9
Enquêteurs	9
Chapitre III - Que pouvez-vous faire si vous êtes victime de harcèlement ou si l'on vous accuse de harcèlement ?	10
Dites à la personne qui vous harcèle d'arrêter	10
Occupez-vous de vous-même	10
Brisez le silence, parlez-en à quelqu'un	10
Cherchez de l'aide, renseignez-vous	10
Documentez votre cas	11
Recours possibles	12
Mesures prévues par l'employeur et autres recours	12
Mesures prévues par l'AEFNB et la FENB	15
Conséquences d'avoir été reconnu coupable de harcèlement	15
Chapitre IV - Démarches d'intervention et stratégies de prévention	16
Règles de conduite	16
Exemples de situations pouvant dégénérer en harcèlement	16
Insolence, vulgarité et langage blasphématoire	17
Menaces, appels téléphoniques anonymes et dommages aux biens d'une enseignante ou d'un enseignant	18
Parents mécontents	19
Références	21



# Introduction

L'AEFNB considère que les enseignantes et les enseignants ont le droit d'être protégés contre toute forme de harcèlement. Elle reconnaît également que leur employeur a la responsabilité d'assurer un milieu d'apprentissage et de travail libre de discrimination et de harcèlement, où tout le monde est traité avec respect et dignité.

La Directive sur le harcèlement au travail du gouvernement du Nouveau-Brunswick, en l'occurrence l'employeur, vise tous les membres du personnel des parties I, II et III de la fonction publique du Nouveau-Brunswick, y compris les employés occasionnels. Elle s'applique également, s'il y a lieu, aux bénévoles, au personnel cadre, aux entrepreneurs, au personnel payé à l'acte, à toute personne soumise aux règlements régissant le personnel médical et à la clientèle. (art. 1)\*

Par conséquent, le personnel enseignant est couvert. Mais est-il protégé pour autant du harcèlement ? Le harcèlement ne connaît pas de limites et peut nous atteindre, tous et toutes, sans distinction. Il se produit tant dans nos milieux scolaires que dans les autres milieux de travail et il rend le travail difficile et désagréable. L'AEFNB croit que ses membres doivent être mieux outillés pour se protéger dans les cas de harcèlement et pour y mettre fin. Ce guide a donc été conçu spécialement à leur intention. Il reflète les positions du gouvernement du Nouveau-Brunswick, de la FENB et de l'AEFNB en matière de harcèlement au travail.

De nombreuses personnes ont contribué à la réalisation de ce guide. Merci aux membres du Comité sur les valeurs et les droits humains en éducation, qui ont réalisé ce guide à la demande du Conseil d'administration de l'AEFNB. Merci aux membres du personnel cadre de l'AEFNB et de la FENB pour leurs précieux conseils.

\* Les numéros d'articles entre parenthèses dans le texte réfèrent à des points précis de la Directive sur le harcèlement au travail du gouvernement du Nouveau-Brunswick. Règle générale, cette publication a été rédigée dans un langage inclusif des femmes et des hommes, mais il peut y avoir exception lorsque la Directive est citée de façon intégrale.



# Chapitre I

## Le harcèlement : savoir ce que c'est

Discerner un comportement de harcèlement très marqué peut paraître facile, mais, là encore, rien n'est clair puisque la perception peut varier d'une personne à une autre. Comment alors définir le harcèlement ? Il faut admettre au départ que toute définition du harcèlement comprendra des éléments subjectifs et arbitraires. Cependant, pour conclure qu'il y a effectivement du harcèlement, il faudra une certaine mesure de jugement objectif.

Toutes les formes de harcèlement sont importunes et ne devraient en aucun cas être tolérées. L'AEFNB définit le harcèlement comme suit :

Le harcèlement est toute action survenant de manière isolée ou persistante qui limite la dignité ou la liberté de choix de la personne visée et que commet une personne qui sait ou qui devrait raisonnablement savoir qu'une telle action est importune ou non désirée.

### Formes et manifestations du harcèlement

Aux fins de la Directive sur le harcèlement au travail du gouvernement du Nouveau-Brunswick, harcèlement au travail comprend le harcèlement personnel, le harcèlement sexuel, l'établissement d'un milieu de travail malsain et l'abus de pouvoir. (art.4)

☞ Le harcèlement personnel désigne tout comportement inacceptable et offensant qui est reconnu ou devrait raisonnablement être reconnu comme importun. Ce terme englobe tout commentaire, conduite ou exhibition répréhensible survenant de manière isolée ou persistante et ayant pour effet d'abaisser, de déprécier, d'humilier ou d'embarrasser quelqu'un. (art. 4.1)

Sans restreindre la portée de ce qui précède, le harcèlement personnel comprend le harcèlement au sens de la Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick, c'est-à-dire le harcèlement fondé sur les motifs illicites de discrimination suivants : la race, la couleur, la religion, la nationalité, l'ascendance, le lieu d'origine, l'âge, l'incapacité physique ou mentale, l'état civil, l'orientation sexuelle ou le sexe. (art.4.1)

☞ Le harcèlement sexuel consiste en une conduite, des commentaires, des gestes ou un contact de nature sexuelle, survenant de façon isolée ou persistante, et

- a) pouvant raisonnablement être considérés comme offensifs ou humiliants ;
- b) pouvant raisonnablement être perçus comme une condition de travail, de perfectionnement, de promotion ou d'obtention de services ou de contrats. (harcèlement sexuel). (art. 4.2)

Voici quelques exemples de harcèlement sexuel :

- attouchements, caresses et regards non sollicités
- agression sexuelle
- questions ou commentaires sur la vie sexuelle d'une personne
- appels téléphoniques comportant des messages sous-entendus d'ordre sexuel
- insultes ou blagues à caractère sexiste occasionnant de la gêne ou de l'humiliation
- invitations à caractère social ou sexuel non sollicitées et faites avec insistance
- commentaires ou intérêts déplacés sur l'apparence d'une personne. (art.4.2)

👉 Un milieu de travail malsain est marqué par une activité ou un comportement qui n'est pas nécessairement dirigé contre quelqu'un en particulier, mais qui crée une atmosphère hostile ou offensante. (art. 4.3)

Voici quelques exemples de comportements qui perturbent le milieu de travail :

- graffitis, insultes ou blagues à caractère sexuel, racial ou religieux
- traitement abusif à l'endroit d'un employé
- exhibition de matériel pornographique ou de tout autre matériel offensant. (art. 4.3)

👉 Le harcèlement inclut également l'abus de pouvoir, c'est-à-dire le fait d'utiliser de façon inappropriée l'autorité et le pouvoir que confère un poste pour compromettre l'emploi d'une personne, nuire à son rendement, mettre son moyen de subsistance en danger ou d'ingérer de toute autre façon dans sa carrière. Il s'agit d'une autorité n'ayant aucune fin légitime dans le cadre du travail et qui devrait raisonnablement être reconnue comme inopportune. (art. 4.4)

Par « abus de pouvoir », on entend, sans s'y limiter, des gestes ou un mauvais usage du pouvoir, tels que :

- l'intimidation
- les menaces
- le chantage
- la coercition. (art.4.4)

Le harcèlement peut prendre différentes autres formes aussi. La recherche sur le sujet démontre que l'on définit de plus en plus ces autres formes de harcèlement. En voici quelques exemples :

👉 Le harcèlement sexiste comprend toute conduite ou tout abus de pouvoir se manifestant par des paroles, des actes et des gestes discriminatoires fondés sur le sexe, répétés et non désirés.

👉 Le harcèlement social comprend le harcèlement de la pornographie ou tout commentaire à caractère agressif, tout commentaire sexiste par des personnalités dans les médias, toute attitude publique et dans les médias, qui moquent une personne qui n'est pas conforme aux normes en vogue.

👉 Le harcèlement criminel comprend le fait de suivre ou communiquer de manière répétée avec une autre personne, de surveiller de manière insistante son domicile ou son lieu de travail, ou de menacer directement cette personne ou un membre de sa famille, lui faisant craindre pour sa sécurité.

👉 Le harcèlement psychologique est défini comme l'enchaînement répétitif de propos hostiles exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes envers une tierce personne (la cible) au travail.

## Le harcèlement en milieu de travail

On définit le harcèlement en milieu de travail comme toute parole, tout geste ou comportement qui vous rend mal à l'aise et qui est fait sans votre consentement dans un contexte de travail, qu'il soit rémunéré ou non. Le contexte du travail comprend lorsque vous vous rendez au travail, tout endroit où vous pratiquez vos activités d'enseignante ou d'enseignant et lorsque vous revenez du travail.

Le harcèlement en milieu de travail est une forme de discrimination. Il est importun et non sollicité. Il perturbe l'apprentissage et le travail du personnel et peut constituer une forme d'abus de pouvoir ou de contrôle et être de nature coercitive. (art. 3.2) À titre d'exemples, les situations suivantes constituent du harcèlement en milieu de travail.

- Vous oeuvrez dans un milieu de travail malsain.
- Des personnes que vous devez côtoyer — comme des parents, des élèves, des collègues de travail — font tout pour vous rendre la vie difficile.
- Vous recevez chez vous des lettres ou des appels téléphoniques importuns de la part de votre employeur, d'un ou une collègue de travail, d'un ou une élève ou d'un parent.
- Des événements déplaisants qui vous rendent mal à l'aise surviennent lors d'activités organisées pour le personnel (réceptions, congrès, etc.).
- Un ou une collègue de travail, un ou une élève ou encore un parent vous suit ou épie votre maison, l'acte en question ayant pour effet de vous faire raisonnablement craindre – compte tenu du contexte – pour votre sécurité ou celle d'une de vos connaissances.
- Vous êtes victime d'abus de pouvoir.
- Vous êtes l'objet de comportements abusifs qui se manifestent d'une manière systématique dans votre milieu de travail (confrontation, brimades et sévices, dédain de la personnalité) qui jettent le discrédit sur vous, vous coupent de vos réseaux de communication, compromettent votre situation et votre crédibilité.
- Des collègues de travail et des supérieurs hiérarchiques tentent de jeter le discrédit sur vous par de fausses allégations d'incompétence, de fausses allégations d'actes criminels, des dénonciations, etc.

Le harcèlement au travail ne se limite pas aux heures et au milieu de travail. Il peut être perpétré avant ou après les heures normales d'enseignement et dans des endroits autres que le milieu habituel de travail. Parfois, le harcèlement peut même survenir chez soi.

La Directive sur le harcèlement au travail du gouvernement du Nouveau-Brunswick entend par lieu de travail, sans toutefois s'y limiter, l'endroit où une personne exerce ses activités professionnelles, les salles de toilette, la cafétéria, les séances de formation, les déplacements d'affaires, les conférences, les rencontres sociales liées au travail, la résidence de l'employé ou la résidence ou le lieu de travail d'un client. (art. 4.5)

Si vous êtes victime de harcèlement, faites quelque chose. Ignorer le problème contribuerait probablement à l'aggraver. Vous avez le droit d'oeuvrer dans un milieu de travail sécuritaire et sain, libre de discrimination et de harcèlement, où tout le monde est traité avec respect et dignité.



## Chapitre II

# Droits et responsabilités

En tant qu'employeur, le gouvernement du Nouveau-Brunswick s'engage à assurer un milieu de travail où tous les employés sont traités avec respect et dignité. Il reconnaît qu'il lui incombe de prévenir et d'éliminer le harcèlement au travail (art.3.1). Si vous êtes victime de harcèlement ou que l'on vous accuse de harcèlement, il est donc du devoir de votre employeur d'agir.

Toute situation ou toute accusation de harcèlement doit être prise au sérieux. Voici comment la Directive sur le harcèlement au travail du gouvernement du Nouveau-Brunswick décrit les droits et les responsabilités de chacun et de chacune.

### Principes de base

- Les gestionnaires sont tenus de prendre les mesures préventives et correctives nécessaires et de mettre fin à toute forme de harcèlement dont ils ont connaissance, qu'une plainte ait été déposée ou non, à défaut de quoi ils s'exposent à des mesures disciplinaires au même titre que l'offenseur. (art. 3.3)
- Le harcèlement au travail ne sera pas toléré et les gestionnaires doivent prendre les dispositions nécessaires pour protéger les membres du personnel et toute autre personne sur les lieux de travail. Le harcèlement au travail constitue une infraction à la discipline qui doit être traitée de façon appropriée. (art. 3.4)
- Il est interdit à quiconque de se servir de son autorité ou de son pouvoir pour intimider, contraindre ou harceler une personne. Les gestionnaires et le personnel surveillant sont tenus d'offrir un milieu de travail sain à tous les employés. (art. 3.5)
- La Directive ne vise pas à limiter ni à entraver le droit de l'employeur de gérer son service. Les rapports de rendement, les évaluations de travail et les mesures disciplinaires imposées pour toute raison valable ne constituent aucunement une forme de harcèlement au travail. (art. 3.6)
- La Directive précise certains comportements inacceptables mais ne modifie aucun autre droit ou aucune autre obligation. (art.3.7) (voir Chapitre I)

## Définitions

- Le plaignant est la personne qui allègue avoir été victime de harcèlement de la part du mis en cause. (art.4.6)
- Le mis en cause est la personne sur qui pèse une allégation de harcèlement à l'égard du plaignant. (art. 4.7)
- Le cadre supérieur principal ou son représentant désigne les sous-ministres et les directeurs généraux des districts scolaires, pour la partie I ; les présidents directeurs généraux des corporations hospitalières, pour la partie III ; et, aux fins des articles 5.2.4 et 5.2.5, le directeur général de la Division de la gestion des ressources humaines du ministère des Finances. (art. 4.8)
- Le gestionnaire désigne les surveillants immédiats, les directeurs, les directeurs d'école, les infirmières chefs, les directeurs des finances et de l'administration, les directeurs d'établissement, les directeurs des ressources humaines, le personnel des ressources humaines et toute personne faisant partie de la ligne hiérarchique au sein de l'organisation. Un gestionnaire peut être chargé du traitement des plaintes officielles ou de toute autre tâche qui lui est assignée par le cadre supérieur principal. (art. 4.9)

Bien qu'employeurs et employés soient tous tenus de comprendre et de prévenir le harcèlement au travail, il est important de savoir que, selon la loi, les gestionnaires assument une plus grande part de responsabilité à ce chapitre. (art. 7.1)

## Cadres supérieurs principaux ou leurs représentants

Les cadres supérieurs principaux sont chargés de la mise en oeuvre et de l'application de la Directive. Ils doivent :

- nommer un ou des enquêteurs le plus tôt possible ;
- consulter les enquêteurs afin de fixer un délai raisonnable pour la tenue de l'enquête ;
- examiner les conclusions et les recommandations ;
- déterminer le résultat de l'enquête et les mesures appropriées à prendre ;
- assurer que les parties sont informées du résultat dans un délai raisonnable. (art. 7.2)

## Gestionnaires

Les personnes qui ont le pouvoir d'éviter ou de décourager le harcèlement peuvent être tenues responsables si elles manquent à leurs obligations. Cette responsabilité s'étend à toute personne occupant un poste de gestion ou de surveillance. Les ministères, les corporations hospitalières et les districts scolaires peuvent être tenus responsables des gestes ou de l'inaction des gestionnaires et des surveillants. Dans le cas des plaintes fondées, l'employeur peut devoir partager la responsabilité avec les gestionnaires et d'autres personnes. (art. 7.3)

Les gestionnaires doivent également veiller au respect des droits du mis en cause et du plaignant. Ils doivent voir à ce que la procédure soit juste et équitable pour toutes les parties en cause. (art. 7.3)

## Plaignant

Le plaignant a le droit :

- de déposer une plainte et obtenir qu'elle soit examinée ;
- d'être accompagné de la personne de son choix durant l'entretien ;
- de ne pas subir de représailles pour avoir déposé une plainte en vertu de la Directive. (art. 7.4)

Il lui incombe de :

- faire part immédiatement à la personne concernée, dans la mesure du possible, de son désaccord ou de son malaise ;
- suivre la procédure établie dans la Directive ;
- collaborer avec toutes les personnes chargées de l'enquête ;
- respecter les exigences de confidentialité. (art. 7.4)

## Mis en cause

Le mis en cause a le droit :

- d'être informé du dépôt de la plainte ;
- de recevoir une description écrite des allégations et d'avoir la possibilité d'y répondre ;
- d'être accompagné de la personne de son choix durant l'entretien. (art. 7.5)

Il lui incombe de :

- suivre la procédure établie en vertu de la Directive ;
- collaborer avec toutes les personnes chargées de l'enquête ;
- respecter les exigences de confidentialité. (art. 7.5)

## Témoins

Tout témoin a le droit de :

- ne pas subir de représailles pour avoir témoigné dans le cadre de l'enquête. (art. 7.6)

Il incombe au témoin de :

- rencontrer l'enquêteur et collaborer avec toutes les personnes chargées de l'enquête ;
- de respecter les exigences de confidentialité relativement à l'enquête. (art. 7.6)

## Enquêteurs

L'enquêteur :

- s'assure que le mis en cause a reçu une description écrite des allégations ;
- s'assure que toutes les parties en cause ont été informées de leurs droits et de leurs responsabilités ;
- interroge les parties en cause et les témoins ;
- réunit toutes les preuves pertinentes ;
- a recours à la médiation au besoin ;
- rédige un rapport ;
- voit à ce que l'enquête soit achevée dans un délai raisonnable en tenant compte de toute circonstance particulière (habituellement jusqu'à trois mois). (art. 7.7)



## Chapitre III

# Que pouvez-vous faire si vous êtes victime de harcèlement ou si l'on vous accuse de harcèlement ?

Si vous êtes victime de harcèlement, rappelez-vous d'abord et avant tout que vous n'êtes pas responsable du harcèlement, vous le subissez. Vous n'avez donc pas à vous blâmer. Il est cependant très important de faire quelque chose. Voici quelques pistes d'action possibles qui vous permettront de passer du statut de victime à celui de survivante ou de survivant.

### 1. Dites à la personne qui vous harcèle d'arrêter

Il peut être possible, dans certains cas, que la personne qui vous harcèle ne se rende pas compte que ses gestes vous offusquent. Si cela ne vous intimide pas, dites-lui ce qui vous blesse et que ses gestes ont franchi la limite qui vous est acceptable. Vous pourrez peut-être ainsi mettre fin au harcèlement. Si le dire vous rend mal à l'aise, demandez l'aide de quelqu'un qui prend votre part.

### 2. Occupez-vous de vous-même

Le harcèlement peut avoir des répercussions néfastes : il est souvent une source d'épuisement physique et émotif. Investissez-vous d'abord dans le maintien de votre équilibre émotif et de votre santé. La lutte pour mettre fin au harcèlement demande beaucoup de force et de conviction. C'est pourquoi il est de première importance de faire le plein d'énergie et de bâtir sa confiance avant d'entreprendre toute autre démarche.

### 3. Brisez le silence, parlez-en à quelqu'un

Fiez-vous à votre instinct et parlez-en à quelqu'un. Si quelque chose vous met mal à l'aise, il y a une raison. Parlez-en immédiatement à une personne en qui vous avez confiance et qui saura vous comprendre. Le soutien moral est important.

### 4. Cherchez de l'aide, renseignez-vous

Pour vous aider à combattre le harcèlement dont vous êtes victime, approchez des personnes ou des groupes qui peuvent vous offrir un appui et de l'encouragement. Informez-vous des ressources disponibles, il deviendra alors possible de prendre des décisions éclairées et de choisir les meilleurs recours compte tenu de votre situation.

## Documentez votre cas

Il est très important de noter tous les détails du harcèlement qu'on vous a fait ou fait vivre. Montez un dossier dans lequel vous conserverez toutes les pièces qui pourront servir de preuve décrivant le déroulement des événements ou encore démontrant les différentes démarches qui ont été entreprises pour que cesse le harcèlement. Si vous décidez d'informer votre employeur de la situation ou de prendre des recours juridiques, vous bénéficierez de ce registre pour présenter une cause solide.

Lorsque vous prendrez note des événements au fur et à mesure qu'ils se passent, il est suggéré d'utiliser un cahier broché ou relié de façon permanente. Ainsi, personne ne pourra ajouter des pages ou en changer l'ordre. Inscrivez-y tout ce dont vous vous souvenez, y compris les détails suivants :

- les dates, les endroits, les heures, les moindres détails, les gestes, les remarques, etc. ;
- le nom et le numéro de téléphone des personnes qui ont été témoins des actes de la personne qui vous harcèle et qui acceptent de témoigner en votre faveur ;
- les troubles émotifs et les réactions physiques que vous ressentez pendant et après les incidents.

Il est également suggéré de consigner ce qui suit dans votre dossier :

- les résumés des discussions avec la personne qui vous harcèle ;
- les résumés des discussions avec d'autres membres du personnel ;
- tout ce que la personne qui vous harcèle a pu leur offrir (lettres, messages, etc.) ;
- les lettres qu'elles ont expédiées à la personne qui vous harcèle ou à la personne responsable de sa supervision ;
- les détails de toute action prise auprès de l'AEFNB, de la FENB ou de l'employeur ;
- le résumé de toute consultation médicale ;
- et tout autre document jugé pertinent.

# Recours possibles

## Mesures prévues par l'employeur

Dès qu'un cadre supérieur principal a connaissance d'un incident qui peut être considéré comme du harcèlement, rien ne l'empêche de passer outre à la procédure énoncée dans la Directive sur le harcèlement au travail du gouvernement du Nouveau-Brunswick de prendre les mesures appropriées, y compris en invoquant la procédure habituelle en matière de discipline. Les plaignants et les gestionnaires doivent se reporter à la procédure non officielle de traitement de plaintes pour tenter de résoudre toute situation de harcèlement au travail, sauf si une telle démarche est inappropriée. (art. 5)

### Plainte non officielle et médiation

1. Pour mettre fin au harcèlement au travail, il suffit parfois de dire directement à la personne concernée que son comportement est importun et qu'il doit cesser, ou de demander au gestionnaire de le faire. (art. 5.1.1)
2. Le plaignant doit solliciter l'aide d'un gestionnaire au moment de résoudre de façon non officielle une plainte de harcèlement au travail. Si la communication est faite verbalement, le gestionnaire devrait être présent. Si elle est faite par écrit, il est préférable de conserver une copie de la lettre et d'en faire parvenir une au gestionnaire. (art. 5.1.2)

Le gestionnaire peut apporter une aide par d'autres moyens de règlement non officiels, comme la discussion et la médiation, afin d'amener les parties à trouver de leur plein gré une solution acceptable. (art. 5.1.2)

3. Lorsque les faits ne font pas l'objet d'un différend et que le cadre supérieur principal établit que le mis en cause ou toute autre personne a posé un ou des gestes constituant du harcèlement, le cadre supérieur principal prend les mesures appropriées pouvant aller jusqu'au congédiement. (art. 5.1.3)
4. La procédure non officielle n'empêche d'aucune façon un gestionnaire de recommander que la situation fasse l'objet d'une enquête ou, dans le cas où la procédure non officielle de traitement de la plainte s'avère infructueuse, que des mesures additionnelles soient prises. (art. 5.1.4)

### Plainte officielle

1. S'il y a lieu, le plaignant peut déposer une plainte officielle. (art. 5.2.1)
2. L'employeur est tenu de répondre à toutes les plaintes. Toutefois, le cadre supérieur principal peut, à sa discrétion, décider de ne pas enquêter au sujet d'une plainte si elle n'est pas déposée dans un délai d'un an à compter du moment où se sont produites les circonstances alléguées qui ont mené au dépôt de la plainte, sauf si :
  - a) il existe des prétentions factuelles et juridiques qui paraissent bien fondées ;

- b) on a la preuve que le plaignant a subi une perte ou des préjudices importants et une réparation peut clairement être établie ;
  - c) des raisons valables indépendantes de la volonté du plaignant l'ont empêché de déposer une plainte dans un délai d'un an ; et
  - d) le mis en cause ne risque pas d'être lésé de façon indue par la prolongation du délai. (art. 5.2.2)
3. Une plainte officielle doit être déposée par écrit et signée. Elle doit fournir un compte rendu exact des faits liés au harcèlement, y compris l'heure, l'endroit et le nom des personnes concernées. La plainte est ensuite soumise au gestionnaire ou au cadre supérieur principal. (art. 5.2.3)
  4. Si la personne victime de harcèlement préfère ne pas déposer sa plainte auprès des personnes mentionnées ci-dessus, elle peut la remettre au directeur général de la Division de la gestion des ressources humaines du ministère des Finances. (art. 5.2.4)
  5. Le cadre supérieur principal mène une enquête ou nomme un enquêteur ou demande au directeur général de la Division de la gestion des ressources humaines du ministère des Finances d'en désigner un afin que la plainte fasse l'objet d'une enquête et ce, de façon confidentielle et expéditive. (art. 5.2.5)
  6. Si, à n'importe quel moment, un grief est déposé pour le même motif que la plainte ou pour un motif de nature semblable ou connexe, le cadre supérieur principal peut suspendre ou terminer l'enquête. (art. 5.2.6)
  7. S'il existe un rapport hiérarchique direct entre le plaignant et le mis en cause, il peut être dans l'intérêt de chacune des parties d'être séparées durant l'enquête, tant sur le plan physique que hiérarchique. S'il n'y a aucun rapport hiérarchique entre les parties en cause, l'employeur décide s'il convient de les séparer physiquement durant l'enquête. (art. 5.2.7)
  8. Le cadre supérieur principal ou l'enquêteur peut, après avoir examiné la plainte écrite et interrogé le plaignant, déterminer si, à première vue, la plainte semble fondée d'après la Directive et s'il faut poursuivre l'enquête. Le cadre supérieur principal ou l'enquêteur informe le plaignant de la décision de poursuivre ou non l'enquête et peut prendre les mesures nécessaires pour résoudre la question. (art. 5.2.8)
  9. Le mis en cause est informé du dépôt de la plainte. On lui fournit une description écrite des allégations qui pèsent sur lui et on lui donne la possibilité d'y répondre. (art. 5.2.9)
  10. À moins d'indications contraires, l'enquêteur recueille et analyse les renseignements, résume les conclusions et peut proposer des mesures correctives ou faire des recommandations. (art. 5.2.10)
  11. L'enquêteur présente les conclusions de l'enquête et fait des recommandations au cadre supérieur principal, qui détermine si le mis en cause a effectivement commis un acte de harcèlement. (art. 5.2.11)
  12. Dans le cas où il est établi que le mis en cause a commis un acte de harcèlement, le cadre supérieur principal prendra les mesures appropriées, qui peuvent aller jusqu'au congédiement. (art. 5.2.12)

13. Le cadre supérieur principal peut prendre toute autre mesure jugée convenable. (art. 5.2.13)
14. S'il est établi à la suite de l'enquête qu'une plainte déposée en vertu de la Directive comporte un mensonge ou a été faite de mauvaise foi ou avec une intention de nuire, l'auteur de la plainte est passible de mesures disciplinaires appropriées. (art. 5.2.14)
15. Les parties en cause doivent être informées par écrit du résultat de l'enquête. (art. 5.2.15)

## Autres options

Vous pouvez déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick ou déposer une plainte en vertu du Code criminel.

- Plaintes déposées auprès de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Toute plainte déposée auprès de la Commission des droits de la personne devrait normalement l'être dans l'année qui suit l'acte de harcèlement. L'enquête est menée par la Commission. Pour de plus amples renseignements, communiquer avec la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick au 506 453-2301. (art. 6)

- Plaintes déposées en vertu du Code criminel

Les agressions sexuelles ou autres constituent des actes répréhensibles en vertu du Code criminel, pour lesquels la police peut être appelée à porter des accusations. Les agressions sexuelles ou autres constituent des offenses criminelles graves et devraient être signalées à la police. (art. 6)

## Mesures prévues par l'AEFNB et la FENB

Si vous êtes victime de harcèlement ou que l'on vous accuse de harcèlement, l'AEFNB et la FENB peuvent vous conseiller et vous orienter quant aux dispositions prévues au sein de leurs organismes respectifs et quant aux recours qui sont à votre disposition.

AEFNB  
452-1731

FENB  
452-1754 ou 452-1736

Si l'on vous accuse de harcèlement, ne faites aucune déclaration ni aucune déposition avant d'avoir contacté l'AEFNB ou la FENB.

Mesures prévues par l'AEFNB et la FENB		
Discrimination Intimidation	Vous pouvez avoir recours à un grief en vertu de l'article 54 de la convention collective.	
Enquête au niveau de la Commission des droits de la personne		L'AEFNB peut vous offrir de l'aide juridique lorsque vous faites l'objet d'une telle enquête relativement à une présumée discrimination ou allégation qui n'aurait pas immédiatement d'incidence sur votre emploi.
Harcèlement par la communauté		L'AEFNB peut vous offrir de l'aide juridique dans le cas où il y aurait preuve d'un effort concerté dans la communauté dans le dessein de nuire à votre réputation professionnelle ou dans le cas où il y aurait intention malveillante.
Accusation criminelle sous le Code criminel		Vous aurez droit aux services d'aide juridique de l'AEFNB pourvu que l'accusation découle de vos tâches d'enseignement et que vous niez votre culpabilité.

### Si vous avez besoin de COUNSELING

Faites appel au conseiller professionnel  
452-1751 ou 1 888 876-6244 (sans frais)

## Conséquences d'avoir été reconnu coupable de harcèlement

Le harcèlement est un acte répréhensible. Un tel geste a pour effet de jeter un discrédit sur l'ensemble des membres de la profession enseignante. Si vous avez été reconnu coupable de harcèlement ou que vous avez avoué votre culpabilité, vous devrez en subir les conséquences. Votre employeur prendra les mesures appropriées, qui peuvent aller jusqu'au congédiement.



## Chapitre IV

# Démarches d'intervention et stratégies de prévention

### Règles de conduite

L'adoption de normes comportementales contribue à l'instauration d'un milieu de travail sain et sécuritaire. En voici quelques-unes qui peuvent servir de guide de prévention au personnel enseignant.

- Respectez la dignité des autres, quel que soit leur âge. Traitez-les toutes et tous avec sensibilité et équité.
- Évitez tout contact ou toute attitude qui pourrait avoir une connotation sexuelle, et qui serait déplacé.
- N'adoptez jamais et ne tolérez pas un comportement qui pourrait effrayer, embarrasser, démoraliser ou affecter négativement une autre personne.
- Ne tolérez aucun comportement agressif.
- Évitez de vous placer dans une situation où vous pourriez vous retrouver seule ou seul avec un ou une élève, sans témoins possibles.
- Si vous oeuvrez au niveau de l'éducation physique, des sports et des activités parascolaires, respectez les règlements associés à ces activités.

### Exemples de situations pouvant dégénérer en harcèlement

Nombreuses sont les situations qui peuvent dégénérer en harcèlement. En voici trois qui ont été tirées du document *Discipline et gestion de classe* produit conjointement par l'AEFNB, la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants et l'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens en octobre 1996. On y décrit le comportement observé, les éléments à prendre en considération, la démarche d'intervention proposée et des stratégies de prévention.

## Insolence, vulgarité et langage blasphématoire

### Description du comportement observé

Une réprimande routinière de la part d'un enseignant donne lieu à un accès de colère inattendu chez l'élève qui lance contre celui-ci une violente attaque verbale truffée de vulgarités et de blasphèmes qui paralyse toute la classe. Le silence qui suit pèse lourd alors que les élèves attendent de voir la réaction de l'enseignant.

### Considérations

Il existe normalement des politiques dans chaque école ou conseil d'éducation de district pour de telles situations. L'insolence et la vulgarité détruisent très rapidement le climat propice à l'apprentissage et ne devraient jamais être tolérées ou ignorées.

### Démarche d'intervention proposée

- Ne pas répliquer aux propos de l'élève.
- Essayer de savoir pourquoi l'élève a agi ainsi.
- Maîtriser ses émotions. Réagir calmement et sans tension évidente. Le calme de l'enseignante ou de l'enseignant maintiendra celui des autres élèves.
- Éviter le contact physique. Ne pas pousser l'élève et ne pas le toucher même si le niveau de frustration est dangereusement élevé.
- Faire sortir l'élève de la classe pour une période de réflexion.
- Informer immédiatement les parents.
- Si la situation s'aggrave, faire venir l'équipe d'intervention.
- Faire appel à la direction si nécessaire.

### Stratégies de prévention

- L'école devrait mettre sur pied des mesures d'urgence pour les situations de crise. Celles-ci devraient prévoir une marche à suivre pour retirer un élève de la classe et pour le recours à une équipe d'intervention spéciale.
- Sachant que de telles situations peuvent survenir, préparez-vous d'avance à réagir à de pareils épisodes.
- Une formation en résolution pacifique des conflits (techniques d'interpellation et de confrontation) pourrait être utile.
- Le personnel enseignant devrait essayer d'identifier les élèves susceptibles d'être violents, qui s'impatientent rapidement ou qui ont de la difficulté à gérer leur colère. Il devrait discuter de la dynamique des élèves qui essaient de provoquer les enseignantes et les enseignants à l'aide de langage vulgaire ou violent. Ce genre de tactique de la part de l'élève ne réussit que lorsque la personne visée réagit comme le désire l'élève.
- Les élèves devraient savoir que la violence verbale peut constituer une infraction criminelle et que l'intervention de la police pourrait être nécessaire.

## Menaces, appels téléphoniques anonymes et dommages aux biens d'une enseignante ou d'un enseignant

### Description du comportement observé

Une enseignante reçoit des appels téléphoniques anonymes chez elle. Tantôt l'interlocuteur raccroche dès que l'enseignante décroche l'appareil, tantôt celle-ci reconnaît quelques jurons proférés à son endroit et parfois on lui adresse une menace directe. L'enseignante et sa famille s'inquiètent, ne sachant pas jusqu'où ira la personne qui appelle. Un matin, l'enseignante constate que deux pneus de sa voiture sont à plat et qu'ils ont été crevés.

### Considérations

Une menace personnelle, quelle qu'elle soit, est sérieuse. Celle décrite ci-haut relève de la police et son intervention est justifiée. Tous les incidents comportant des menaces, à l'exception des plus mineurs, justifient l'intervention de la police. Dans un cas semblable, certains élèves connaîtront déjà l'identité de l'auteur ou de l'auteure de ces menaces et peuvent constituer une source d'information s'ils sont disposés à coopérer.

### Démarche d'intervention proposée

- Ne jamais passer les menaces sous silence.
- Informer la direction de l'école et les autorités scolaires du harcèlement dont on est victime.
- Prendre note de chaque menace ou manifestation de harcèlement.
- Constituer un dossier avec les éléments qui peuvent servir de preuves et documenter le mieux possible chaque épisode.
- Évaluer avec soin les sanctions, dont la suspension, qui seront imposées par l'école.

### Stratégies de prévention

- Le personnel de l'école doit discuter de la manière de réagir à de tels incidents lorsqu'ils surviennent. Il est important de s'entendre sur des stratégies et sur un processus qui sera suivi systématiquement.
- Le personnel doit comprendre le système téléphonique et les nouvelles technologies disponibles pour retracer les appels. Il est possible de retracer le numéro de la dernière personne qui a composé votre numéro en composant \*69 et le nom qui correspond au numéro que vous avez retracé en composant le 1-555-1313. On peut même obtenir, pour quelques dollars, les numéros qui ne sont pas publiés dans le bottin téléphonique en composant \*57 immédiatement après un appel anonyme. Un programme comme Échec au crime à l'école peut être utile pour résoudre les incidents de dommages à la propriété d'autrui.

## Parents mécontents

### Description du comportement observé

Vers 15 h, un parent visiblement furieux entre en coup de vent au secrétariat et demande à voir sur-le-champ une enseignante en particulier. Le parent marmonne quelques phrases à l'effet que l'enseignante en question traite injustement sa fille et se campe près de la porte, l'air furieux. Le parent est de toute évidence très contrarié et l'enseignante devra faire face à une rencontre pénible.

### Considérations

Le parent mécontent est souvent contrarié par d'autres préoccupations comme des problèmes sérieux à la maison ou au travail. L'incident avec son enfant n'est peut-être que la goutte qui fait déborder le vase, mais il se sent plus apte à composer avec cette situation précise. Il faut se demander s'il s'agit d'une expérience unique pour le parent ou s'il s'agit d'une stratégie que le parent emploie dans toutes les circonstances. Il est important de demeurer calme et de permettre au parent de s'exprimer.

### Démarche d'intervention proposée

- Dans la mesure du possible, calmer le parent et tenter de résoudre le problème. Une tasse de café peut parfois adoucir les moeurs.
- Ne pas se sentir obligé d'affronter seul le parent dès qu'il le demande. Essayer de le rencontrer dans un endroit neutre comme une salle de réunion ou un bureau dès que cela convient. Éviter d'interrompre un cours ou un test pour rencontrer un parent contrarié qui se présente sans rendez-vous.
- Prêter attention aux propos du parent. L'écoute attentive calmera ses frustrations, qu'elles soient justifiées ou non.
- Lui faire part brièvement des détails de l'incident tel que vécu et lui démontrer que l'on a le meilleur intérêt de son enfant à coeur.
- User de patience et de souplesse. Éviter de prendre des notes ou d'enregistrer la conversation sans la permission du parent. Si l'on juge important d'avoir un compte rendu de la discussion, inviter une tierce personne à prendre des notes, toujours avec la permission du parent.
- Aborder ces situations en personne. C'est bien mieux qu'au téléphone et un lieu de rencontre neutre peut être déterminé si c'est nécessaire.
- Si les intrusions du parent et les éclats de contrariété deviennent fréquents, voir à ce que les contacts avec l'école se fassent par l'intermédiaire d'une tierce partie, comme quelqu'un du conseil d'éducation de district.
- Lorsque la raison ne suffit pas, on peut avoir recours aux dispositions prévues dans la Loi ou dans une politique du conseil d'éducation de district. La Loi sur l'éducation confère le droit à la direction d'école de sommer un parent de quitter les lieux s'il crée une perturbation. Le parent qui ne se plie pas à cette demande pourrait être traduit en justice.
- Ne jamais rencontrer un parent qui est sous l'influence de l'alcool. Le cas échéant, fixer un autre rendez-vous et appeler la police s'il le faut.

- Assurer un suivi auprès de l'enfant du parent concerné. Il est fort possible qu'il soit affecté par la conduite du parent. Il faudrait aussi sensibiliser le parent à la réaction de son enfant.

#### Stratégies de prévention

- Placer affiches aux portes de l'école indiquant clairement que tous les visiteurs et toutes les visiteuses doivent se présenter au secrétariat.
- Le personnel enseignant doit discuter de la manière de réagir dans ces situations. Il est important de s'entendre sur des stratégies et une manière de procéder qui sera suivie par l'ensemble du personnel. La secrétaire de l'école est souvent la première à devoir faire face à ces parents. Elle doit être bien formée et préparée à suivre une démarche précise.
- Il faut établir avec les parents un protocole pour exposer leurs préoccupations et régler leurs différends avec le personnel enseignant. Ce protocole est rappelé régulièrement aux parents.

# Références

AEFNB (1998). Énoncé de principe sur le harcèlement, chapitre H-1.

AEFNB (1993). Politique interne relative à l'aide juridique aux membres, chapitre A-3.

AEFNB - FCE - AEFO (1996). Discipline et gestion de classe. Fiches 9, 14, 17.

Allaire, Luc (2002), Nouvelles CSQ. *Un membre de la CSQ sur cinq victime de harcèlement psychologique*, Janvier-Février 2002, pp. 14-17.

Comité mixte sur le harcèlement et l'abus dans le sport (35 organisations sportives nationales et différents paliers gouvernementaux) (1997). *En parler ! ... Agir Maintenant ! Guide de prévention et de réaction aux abus ainsi qu'au harcèlement préparé à l'intention des clubs et associations sportives.*

Direction générale de la condition féminine de l'Ontario. *Le harcèlement en milieu de travail. Guide d'action pour les femmes et pour les intervenantes et intervenants.*

Lamy, Francine. Options (CEQ) (2000). *Comment contrer le harcèlement et la violence psychologique au travail ?*, numéro 19, printemps 2000, pp. 115-136.

Province du Nouveau-Brunswick (1997). *Directive sur le harcèlement au travail.* Bureau des ressources humaines.

Service public d'éducation et d'information juridiques du Nouveau-Brunswick et Centre d'aide aux victimes d'agression sexuelle de Fredericton (1996). *Dépliant : Le harcèlement sexuel dans les écoles - C'est sérieux.*

Stover, Del. *The Education Digest* (2000). *Fairness For Teachers Charged With Harassment.* Novembre 2000, pp. 29-33.



## Notes

