

Les plaintes portées contre le personnel enseignant : distinguer le vrai du faux

**Laure Lapierre
Octobre 2008**

Les plaintes portées contre le personnel enseignant : distinguer le vrai du faux

Contrer la violence

La FSE et la CSQ travaillent depuis nombre d'années à la prévention de la violence dans les écoles. L'on convient que tous les acteurs du milieu scolaire, incluant le personnel enseignant, portent une responsabilité à l'égard du climat scolaire et l'on ne saurait tolérer des gestes de violence par quiconque.

Contrer aussi les fausses accusations

Ce faisant, l'on ne saurait davantage tolérer que des enseignantes ou enseignants soient accusés à tort d'avoir commis des actes illégaux, voies de fait ou autres, à l'égard des élèves. Les fausses allégations ont des répercussions très graves sur le personnel concerné, tant sur leur vie professionnelle que sur leur vie privée. Récemment, un enseignant de la Rive-Sud de Québec a dû faire face aux tribunaux pour contester une accusation de voies de fait simples contre un étudiant. Malgré qu'il ait été acquitté, sa vie a été complètement chamboulée par cet événement. De tels drames peuvent et doivent être évités.

Soutenir les enseignantes et enseignants

Il appert que certaines commissions scolaires ont comme politique, dès qu'une plainte est portée contre une enseignante ou un enseignant par l'élève ou ses parents, de faire un signalement immédiat à la police, sans aucune analyse de la situation à l'interne et sans même prendre la version de l'enseignante ou l'enseignant. Les directions devraient, nous semble-t-il, se montrer en désaccord avec la violence également dans les cas où telle violence est dirigée contre le personnel enseignant. Cela signifie que l'employeur, avant de condamner l'enseignante ou l'enseignant, doit minimalement vérifier s'il existe un motif raisonnable de croire que l'allégation est vraisemblable.

Agir en prévention

Sitôt que l'on se trouve en présence de plusieurs personnes, il existe une possibilité que des désaccords et des tensions surviennent. L'enseignante ou l'enseignant, face à un groupe de plusieurs dizaines d'élèves, doit souvent gérer des conflits et il lui faut faire preuve d'autorité pour maintenir l'ordre dans la classe.

Il arrive que des élèves soient particulièrement dissipés ou impolis, ce qui requiert une intervention ferme pour éviter que de tels cas se multiplient et que le climat se dégrade. L'enseignante ou l'enseignant doit être supporté par sa direction en pareils cas. Il doit pouvoir retirer l'élève turbulent de la classe. Des ressources doivent être disponibles pour agir en support à l'enseignante ou l'enseignant. Les membres du personnel enseignant ne peuvent porter seuls tout le poids de la lutte à la violence dans les écoles. Les directions doivent s'impliquer et fournir les ressources utiles à la prévention de situations potentiellement violentes.

Agir de manière concertée

En l'occurrence, à moins d'une erreur grave et manifeste, il est tout à fait contre-indiqué que la direction renverse les décisions prises par la personne enseignante et, de ce fait, lui fasse perdre sa crédibilité à l'égard des élèves. Il s'avère important que les sanctions contre l'élève indiscipliné soient dissuasives et non pas considérées par cet élève comme une gratification ou comme une occasion d'avoir le dessus sur son enseignante ou enseignant.

Intervenir raisonnablement

Rien ne peut justifier d'utiliser une force déraisonnable ou de frapper un enfant. En 2004, par l'arrêt *Canadian Foundation for Children v. Canada*¹, la Cour suprême a analysé la portée de l'article 43 du *Code criminel*. Cet article, jugé conforme à la Constitution canadienne par le plus haut tribunal du pays, prévoit que tout instituteur, père ou mère ou toute personne qui remplace le père ou la mère, est fondé à employer la force pour corriger un élève ou un enfant, selon le cas, confié à ses soins, pourvu que la force ne dépasse pas la mesure raisonnable dans les circonstances. La Cour a précisé que cet article ne s'applique pas à un enfant de moins de deux ans ni à un adolescent. Elle a également indiqué que, s'il est inacceptable pour un enseignant d'infliger un châtiment corporel à un élève, l'emploi d'une force raisonnable pour retenir un enfant, l'expulser de la classe ou pour assurer le respect des directives peut parfois s'avérer légitime. Cependant, la correction comportant l'utilisation d'un objet, les gifles et les coups à la tête sont déraisonnables. La correction « acceptable » exclut la conduite résultant de la frustration, de l'emportement ou du tempérament violent de l'adulte.

¹ [2004] 1 R.C.S. 76.

Les conséquences d'une accusation au criminel sur le droit d'exercice de la profession enseignante

Suivant le *Code criminel* canadien, des accusations de voies de fait peuvent être retenues contre une personne pour en avoir simplement touché une autre sans son consentement. Par ailleurs, en vertu de la *Loi sur l'instruction publique*, une personne enseignante ayant des antécédents judiciaires, soit une accusation pendante ou une déclaration de culpabilité pour une infraction criminelle ou pénale, risque fortement de perdre son autorisation d'enseigner. En d'autres mots, la personne enseignante qui aurait, en situation de forte tension, momentanément perdu sa maîtrise parfaite et, par exemple, serré le bras d'un élève, risque de perdre son droit d'enseigner, et ce, dans toute école au Québec ! Il s'agit là d'un traitement des plus sévères et l'on ne trouve dans aucune autre profession un traitement équivalent pour des fautes commises dans le cadre des fonctions.