

**LE HARCÈLEMENT EN ÉDUCATION :
RESPONSABILITÉ LÉGALE ET PROBLÈMES ÉDUCATIFS**

Hélène Tessier, avocate, LL.M. D.E.A.
Chef du Contentieux
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Allocution présentée à Québec, le 12 mars 1999
au Colloque portant sur les « Développements récents en droit de l'éducation »

Les opinions exprimées dans ce document
n'engagent que l'auteure.

TABLE DES MATIÈRES

1. LE HARCÈLEMENT : NOTIONS GÉNÉRALES	1
A) DISPOSITIONS LÉGISLATIVES	1
B) LA DÉFINITION DU HARCÈLEMENT	2
C) CERTAINS POINTS PARTICULIERS	6
i) À partir de quand un acte constitue-t-il du harcèlement ?.....	6
ii) L'absence de consentement	7
2. LES MOTIFS PROHIBÉS DE HARCÈLEMENT	9
3. LE HARCÈLEMENT DANS LE SECTEUR DE L'ÉDUCATION	12
A) LE HARCÈLEMENT À L'ÉGARD DES ÉLÈVES OU DES ÉTUDIANTS : L'AFFAIRE HABACHI.....	13
B) LE HARCÈLEMENT PROVENANT DES ÉTUDIANTS À L'ÉGARD D'UN PROFESSEUR : L'AFFAIRE <i>KAFÉ</i>	16
C) LA RESPONSABILITÉ DE L'INSTITUTION D'ENSEIGNEMENT.....	17
i) La responsabilité de l'employeur en matière de harcèlement	17
ii) La responsabilité de l'institution en tant qu'institution d'enseignement.....	20

Le harcèlement constitue une notion juridique maintenant fréquemment invoquée devant les tribunaux. Depuis les arrêts classiques de la Cour suprême en la matière¹, cette notion a fait l'objet d'une jurisprudence relativement constante, s'agissant des principes de droit applicables. Les difficultés factuelles relatives à la preuve du harcèlement demeurent cependant une difficulté majeure de ce type de cause : les concepts de pertinence, de crédibilité, de corroboration, de standard de preuve laissent au tribunal une importante marge d'appréciation.

Dans cette communication, nous examinerons en quoi la notion de harcèlement peut être susceptible d'une application spécifique dans le domaine de l'éducation. À cette fin, il importe de revoir la définition du harcèlement, son lien avec la notion de discrimination ainsi que ses applications classiques. Par la suite, nous examinerons les formes de harcèlement les plus susceptibles de se retrouver dans le milieu de l'éducation de même que la nature particulière de la responsabilité des institutions d'enseignement, qui, en raison de leurs fonctions d'éducation, doivent non seulement assurer à leurs élèves et étudiants des conditions d'étude exemptes de harcèlement et de discrimination de la part des autres élèves, enseignants ou employés de l'établissement, mais aussi prendre les mesures nécessaires pour que des comportements qui portent atteinte au droit à l'égalité fassent l'objet de prises de position conformes aux rôles pédagogiques que ces institutions doivent assumer.

1. LE HARCÈLEMENT : NOTIONS GÉNÉRALES

A) Dispositions législatives

La *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec prohibe le harcèlement fondé sur tous les motifs de discriminations interdits :

« **10.1** Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10. »

L'article 10 pour sa part consacre le droit à l'égalité, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur les motifs qui y sont énumérés :

¹ *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 2 R.C.S. 84 et *Janzen c. Platy Enterprises ltd*,

« 10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, 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.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. »

Le harcèlement fait donc l'objet d'une prohibition législative distincte de celle de la discrimination. Il se définit aussi d'une façon différente de celle-ci. Cependant, il faut noter que même si, juridiquement, le harcèlement comporte des éléments constitutifs autres que ceux de la discrimination, le harcèlement fondé sur un motif prohibé par la *Charte* constitue aussi une forme de discrimination. C'est ce que nous constaterons, en examinant la définition du harcèlement retenue par la jurisprudence.

B) La définition du harcèlement

La Commission des droits de la personne du Québec avait, en 1987, adopté la définition suivante du harcèlement².

« Il s'agit d'une conduite se manifestant, entre autres, par des paroles ou des gestes répétés, à caractère vexatoire ou méprisant, à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte. »

Depuis ce temps, la jurisprudence relative au harcèlement, particulièrement au harcèlement sexuel, a mis en évidence les composantes essentielles de la notion de harcèlement.

Le harcèlement se définit essentiellement comme une conduite non désirée qui produit un effet harcelant, soit par son caractère répétitif, soit par la nature de ses effets, qui, dans l'hypothèse où la conduite serait un acte isolé plutôt qu'un comportement répé-

[1989] 1 R.C.S. 1252.

² Maurice DRAPEAU, *Le harcèlement sexuel au travail*, 1^{re} éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 80.

titif, découlerait de la gravité objective de cette conduite³. Il peut aussi arriver qu'un acte, qui ne possède pas le caractère de continuité ou de gravité suffisante pour être qualifié de harcèlement n'en constitue pas moins de la discrimination fondée sur le sexe⁴.

La jurisprudence en matière de harcèlement sexuel au travail est incontestablement la jurisprudence la plus abondante en matière de harcèlement. Nous en reprendrons ici les éléments les plus importants qui s'en dégagent avant d'examiner comment ces éléments peuvent être pertinents, soit à l'étude du harcèlement fondé sur d'autres motifs de discrimination prohibés, soit à l'étude du harcèlement dans le domaine de l'éducation.

La célèbre cause *Janzen*⁵, de la Cour suprême du Canada constitue maintenant une cause « classique » en matière de harcèlement sexuel. Cette cause établissait en effet les éléments suivants :

1. Elle reprenait pour l'intégrer en droit positif la description maintenant reconnue des actes constitutifs de harcèlement sexuel :

« Le harcèlement sexuel peut se manifester tant sur le plan physique que psychologique. Ses formes les moins graves comprennent les insinuations verbales et les marques d'affection importunes. Le harcèlement sexuel peut cependant prendre la forme d'un comportement extrême comme la tentative de viol ou le viol. Physiquement, il peut s'agir d'étreintes, d'attouchements, de frôlements, de pincements ou de regards concupiscent. Psychologiquement, le harcèlement peut comporter des invitations continues à des rapports physiques intimes qui prennent d'abord la forme de sous-entendus et peuvent aller jusqu'aux demandes explicites de rendez-vous et de faveurs sexuelles. »⁶

2. Elle proposait une définition du harcèlement sexuel qui reliait les situations de harcèlement et l'expression d'un abus de pouvoir.

³ Maurice DRAPEAU, *op. cit.*, note 2, pp. 90 à 112.

⁴ *Comm. des droits de la personne du Québec (M.R.) c. S. (G.)*, (1994) 21 C.H.R.R. D/46 (T.D.P.Q.).

⁵ *Janzen c. Platy Enterprises Ltd*, précité, note 1.

⁶ *Id.*, 1280.

« Selon le professeur Catharine MacKinnon, le harcèlement sexuel, défini dans les termes les plus larges, est [TRADUCTION] “ l'imposition non sollicitée d'exigences sexuelles dans le cadre d'un rapport de forces inégal”. »⁷

[...]

« Le dénominateur commun de toutes ces descriptions du harcèlement sexuel est l'utilisation d'une situation de pouvoir pour imposer des exigences sexuelles dans les milieux du travail et de modifier ainsi de façon négative les conditions de travail d'employés qui doivent lutter contre ces demandes sexuelles. »⁸

Et enfin :

« Sans chercher à fournir une définition exhaustive de cette expression, j'estime que le harcèlement sexuel en milieu de travail peut se définir de façon générale comme étant une conduite de nature sexuelle non sollicitée qui a un effet défavorable sur le milieu de travail ou qui a des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour les victimes de harcèlement. »⁹

3. Elle établissait que le harcèlement sexuel constituait une forme de discrimination fondée sur le sexe :

« En accord avec cette définition générale de la discrimination en matière d'emploi, on peut définir la discrimination fondée sur le sexe comme des pratiques ou des attitudes qui ont pour effet de limiter les conditions d'emploi ou les possibilités d'emploi de certains employés en raison d'une caractéristique prêtée aux personnes de leur sexe. »¹⁰

4. De ce fait, elle rejetait l'argument voulant que la discrimination fondée sur le sexe impliquait que toutes les femmes en aient été victimes. Au contraire, l'arrêt *Janzen* affirmait, en même temps d'ailleurs que l'arrêt *Brooks*¹¹, portant sur la discrimination fondée sur le sexe et les exclusions fondées sur la grossesse, qu'il n'était pas exact de prétendre que le harcèlement sexuel ne pouvait constituer de

⁷ *Id.*, 1279.

⁸ *Id.*, 1281.

⁹ *Id.*, 1284.

¹⁰ *Id.*, 1279.

¹¹ *Brooks c. Canada Safeway Ltd*, [1989] 1 R.C.S. 1219.

la discrimination fondée sur le sexe dans la mesure où toutes les femmes n'étaient pas susceptibles de subir du harcèlement :

« Bien que le concept de discrimination trouve sa source dans le traitement accordé à un particulier en raison de son appartenance à un groupe plutôt qu'en raison de ses caractéristiques personnelles, il n'est pas nécessaire, pour qu'il y ait discrimination, que tous les membres du groupe concerné soient traités de la même façon. Il suffit que l'attribution d'une caractéristique du groupe visé à un de ses membres en particulier constitue un facteur du traitement dont il fait l'objet. S'il fallait, pour conclure, à la discrimination, que tous les membres du groupe visé soient traités de façon identique, la protection législative contre la discrimination aurait peu ou pas de valeur. En effet, il arrive rarement qu'une mesure discriminatoire soit si nettement exprimée qu'elle s'applique de façon identique à tous les membres du groupe-cible. Dans presque tous les cas de discrimination, la mesure discriminatoire comporte divers éléments de sorte que certains membres du groupe concerné ne sont pas atteints, tout au moins de façon directe, par la mesure discriminatoire. Refuser de conclure à la discrimination dans les circonstances de ce pourvoi équivaut à nier l'existence de la discrimination chaque fois que les pratiques discriminatoires ne touchent pas l'ensemble du groupe-cible. C'est affirmer, par exemple, que l'employeur qui n'engage une femme que si elle a deux fois plus de diplômes qu'un homme n'est pas coupable de discrimination sexuelle si, en dépit de cette politique, il engage tout de même quelques femmes. »¹²

5. Elle reconnaissait que la preuve d'un préjudice économique ou matériel ne constituait pas un élément essentiel pour qu'une situation soit reconnue comme une situation de harcèlement sexuel :

« Les cas de harcèlement où la victime a subi un préjudice économique réel parce qu'elle ne s'est pas soumise aux demandes sexuelles n'est qu'une manifestation particulièrement flagrante et répugnante du harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel englobe également les situations dans lesquelles les demandes sexuelles sont imposées à des employés qui s'y opposent ou dans lesquelles les employés doivent endurer des gestes, des propositions et des commentaires déplacés de nature sexuelle, sans qu'aucune rétribution économique tangible ne soit liée à la participation au comportement. »¹³

Depuis l'arrêt *Janzen*, les causes de harcèlement sexuel ont, de façon générale, repris l'application de ces principes. Il semble y avoir maintenant un consensus quant à la

¹² *Janzen c. Platy Enterprises Ltd*, précité, note 1, 1288.

¹³ *Id.*, p. 1282.

nature des actes qui constituent du harcèlement sexuel, de même que sur l'aspect illégal de ces comportements¹⁴. La difficulté des causes de harcèlement sexuel réside donc maintenant plutôt dans la preuve des éléments que dans la reconnaissance des principes de droit applicables.

C) Certains points particuliers

L'étude des causes de harcèlement sexuel nous permet aussi de nous poser certaines questions pertinentes pour l'examen des éléments constitutifs du harcèlement en général, questions qui se posent tout autant lorsqu'on s'interroge sur les manifestations particulières du harcèlement en éducation.

i) À partir de quand un acte constitue-t-il du harcèlement ?

Comme nous l'indiquions en matière de harcèlement sexuel, l'évaluation de la durée dans le temps de la conduite n'est pas un problème central en matière de définition du harcèlement. On reconnaît généralement qu'un acte suffisamment grave, même s'il ne se produit qu'une seule fois, peut constituer du harcèlement. Par contre, l'acte doit cependant comporter des éléments de gravité objective, sinon, il peut constituer une atteinte discriminatoire à la dignité sans toutefois pouvoir être qualifié de harcèlement fondé sur un motif de la *Charte*¹⁵. De la même façon, des gestes, même répétés, doivent présenter une certaine intensité pour constituer du harcèlement :

¹⁴ Voir, par exemple, *CDPQ (Carole Gougeon) c. Elias Linardakis*, [1990] R.J.Q. 1169 (C.Q.); *CDPQ (Monica Hachey et Linda Langlois) c. Habachi*, [1992] R.J.Q. 1439 (T.D.P.Q.), cause portée en appel; *CDPQ (Denise de Koninck) c. Marotte*, [1993] R.J.Q. 203 (C.Q.); *CDPQ (Martha V.) c. A.B.C. ltée et George C.*, CQ Montréal, n° 500-02-041391-892, 19 juin 1992, j. Desmarais; *CDPQ (Mélanie Richardson) c. Latreille*, J.E. 94-545 (T.D.P.Q.); *CDPQ (Carole Lambert, Francine Massey et Lynda Paradis) c. Lemay*, [1995] R.J.Q. 1967 (T.D.P.Q.); *CDPQ (Nathalie Roy) c. Larouche*, (1994) 20 C.H.R.R. D/1 (T.D.P.Q.); *CDPQ (Ginette Beaudet) c. Genest*, [1997] R.J.Q. 1488 (T.D.P.Q.), cause portée en appel; *CDPQ (Mary Genova) c. Kailash Chandra Dhawan*, 28 C.H.R.R. D/311 (T.D.P.Q.), cause portée en appel; *CDPDJ (Raymonde Bernard) c. Ville de Montréal*, (1996) 24 C.H.R.R. D/317 (T.D.P.Q.), *CDPQ (Sylvie Rondeau) c. Dr Yvan Johnson et Clinique dentaire Yvan Johnson*, T.D.P. Joliette, n° 705-53-000004-948, 18 avril 1995, p. 9; *CDPDJ (Josée Larivée) c. Gestion Renée Landry inc. (Restaurant Harvey's)*, D.T.E. 98T-707 (T.D.P.Q.); *CDPDJ (Julie Guillemette) c. Dominique Lavoie*, D.T.E. 97T-1436 (T.D.P.Q.), *CDPDJ (Claudine Lippé) c. Le Procureur général du Québec (Ministère de la Sécurité publique)*, T.D.P. Montréal, n° 500-53-000072-973, 2 novembre 1998, j. Rivet.

¹⁵ *Comm. des droits de la personne du Québec (M.R.) c. S. (G.)*, précité, note 4.

« [...] dans la majorité des cas, l'appréciation portera sur la nature, l'intensité et la récurrence des gestes importuns de même que sur leur impact sur la victime. La conduite vexatoire peut comporter un caractère de continuité démontrable par l'effet des préjudices physiques ou psychologiques qui relie chacun des gestes entre eux. Ainsi même si ce n'est pas à chaque jour qu'un geste à connotation sexuelle est posé, dans la mesure où l'un des gestes a donné lieu, suite à un refus explicite ou implicite, à des menaces ou comportement agressif, il s'installe un effet durable qui dénature le climat de travail et détériore les conditions de travail. »¹⁶

ii) **L'absence de consentement**

La notion de harcèlement réfère inévitablement au caractère non désiré de la conduite reprochée. Il est évident qu'une conduite appréciée ne peut constituer du harcèlement. La tolérance d'une conduite ne doit toutefois pas être confondue avec l'acceptation de celle-ci. Certains types de relation rendent difficiles l'expression ouverte de la désapprobation. De plus, certains comportements sont si manifestement inacceptables que la preuve d'une expression de désapprobation n'est pas nécessaire :

« Le Tribunal requiert la démonstration du caractère vexatoire de la conduite. La nature même de la conduite peut varier et de ce fait, entraîner une expression de refus tout aussi variable. Ainsi, en présence de grossières indécentes ou d'avances sexuelles pressantes, on peut s'attendre à un rejet clair ou explicite, alors que lorsque les gestes sont posés dans une forme plus légère, plus adroite ou plus discrète, ils sont régulièrement contrés tout autant par une réplique expresse que par une réponse de nature implicite, parfois même non verbale. Il est fréquent que cette dernière situation conduise la victime à supporter, subir ou endurer certains des gestes auxquels elle est soumise afin de préserver son emploi. Tout au plus, tentera-t-elle d'éviter ces gestes et de cette façon, exprimera son refus des gestes ou du climat harcelants.

[...]

En affirmant qu'une réticence quelconque est un élément essentiel manquant à la plainte de harcèlement sexuelle 'dans le cas présent', le tribunal reconnaît que certains comportements sont objectivement inacceptables à un point tel, qu'aucune manifestation de réticence n'est requise de la part de la victime. D'autres comportements sont du genre que certains apprécient et que

¹⁶ Commission des droits de la personne du Québec (Mary Genova) c. Kailash Chandra Dhawan, précité, note 14. Voir aussi Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Claudette Plourde et Nathalie Parayre) c. 2641-0431 Québec inc., [1997] R.J.Q. 1481 (T.D.P.Q.).

d'autres n'apprécient pas. Ceux-ci exigent un signe quelconque de désapprobation. Autrement, une personne en milieu de travail se retrouverait dans la situation impossible d'être obligée de deviner si son comportement ne suscite pas une réticence quelconque de la part de quelqu'un de son entourage alors que jamais cette réticence n'ait été dévoilée ni manifestée. »¹⁷

Les rapports d'autorité, la position hiérarchique respective des parties sont des facteurs qui doivent nécessairement être évalués s'agissant du comportement des victimes et de la tolérance qu'elles ont manifestées.

Le fait qu'un milieu de travail soit permissif et que certains employés s'accommodent des blagues qui s'y racontent et du climat qui y règne ne peut servir de justification à une conduite harcelante¹⁸.

Par ailleurs, il ne faut pas oublier que certaines circonstances, par exemple, la nécessité de conserver un emploi ou de poursuivre un cours, peuvent inciter les victimes à ne pas se plaindre du harcèlement ou à poursuivre leur emploi ou leurs études dans un milieu qui est devenu hostile en raison du harcèlement. On ne peut pas en conclure pour autant que le comportement de celles-ci constitue un comportement inconciliable avec celui d'une victime de harcèlement sexuel :

« Il est bien connu que les victimes de harcèlement acceptent d'encaisser et d'endurer du mieux qu'elles le peuvent une situation contraignante et dégradante. Cela se comprend facilement chez les employés qui, comme tout le monde, vivent un contexte économique difficile. Cela est d'autant plus vrai dans le cadre d'un rapport hiérarchique. Il n'y a pas de comportement "correct" ni "incorrect" ni même "incompatible" pour une victime de discrimination et de harcèlement sexuel. »¹⁹

¹⁷ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Claudette Plourde et Nathalie Parayre) c. 2641-0431 Québec inc.*, précité, note 16.

¹⁸ *Commission des droits de la personne du Québec (Carole Lambert, Francine Massey et Lynda Paradis) c. Lemay*, précité, note 14.

¹⁹ *Id.*, 1973. Voir aussi *Commission des droits de la personne du Québec (Monica Hachey et Linda Langlois) c. Habachi*, précité, note 14; *Commission des droits de la personne du Québec (Sylvie Rondeau) c. Dr Yvan Johnson et Clinique dentaire Yvan Johnson*, précité, note 14.

2. LES MOTIFS PROHIBÉS DE HARCÈLEMENT

Même si, en termes jurisprudentiels, le harcèlement sexuel est la forme de harcèlement qui a donné lieu au plus grand nombre de jugements, le harcèlement fondé sur les autres motifs énumérés à l'article 10 de la *Charte* est tout aussi prohibé. Sans faire ici une revue de la jurisprudence sur la question, je voudrais insister sur les différentes formes que peut prendre le harcèlement, puisque les manifestations du harcèlement dans le milieu de l'éducation peuvent aussi se retrouver en rapport avec tous les motifs prévus à la *Charte*.

Sous le motif sexe, on retrouve, bien sûr, les situations de harcèlement sexuel, telles qu'elles ont été définies plus haut. Il faut cependant rappeler qu'il peut exister une autre forme de harcèlement fondée sur le sexe, qui, sans comporter les éléments constitutifs du harcèlement sexuel, notamment quant au caractère sexuel des propos ou d'actes qui caractérisent la conduite reprochée, peut être qualifiée de harcèlement sexiste. Dans la cause *Levac*²⁰, par exemple, des remarques dénigrantes sur les femmes en général et sur la taille de la plaignante en particulier ont été retenues comme du harcèlement sexiste :

«[145] The evidence from which it was submitted that it should be inferred that the harassment was aimed at the complainant because she was a woman consisted of: (i) the use of the expressions “waddle, waddle” and “swish, swish”; (ii) the views expressed about married women working; (iii) the treatment accorded other women particularly in the workplace; (iv) the reference to Ms. Shaw as a “fat cow.”

[...] the “waddle, waddle” and “swish, swish” episodes. These words and sounds were made in imitation to the complainant’s walk, and it was contended that they related directly to her sex, since only females wear nylons that make the noise in question. [...]

[148] In any event, I have already expressed the opinion that these particular comments and mocking sounds made by Mr. Robertson were sexual put downs. They were repeated daily over a period of years, and standing alone constitute harassment. If, because it involved neither sexual advances nor solicitations, I am wrong in finding that such harassment was “sexual,” nonetheless that conduct does appear to have been aimed at the complainant as a woman and, in my view, directly so. Moreover, even if it is “at best an

²⁰ *Shaw v. Levac Supply Ltd.*, (1991) 14 C.H.R.R. D/36.

oblique reference to women,” it is at least that and, therefore, indirect evidence of conduct aimed at the complainant as a woman. [...]

[170] The evidence adduced at this hearing, to say the least, is entirely consistent with a finding that the harassment was because of sex. »²¹

Récemment, dans l'affaire *Lippé*, le Tribunal des droits de la personne a proposé une description du harcèlement sexiste qui peut s'avérer très pertinente pour examiner les manifestations d'un tel harcèlement dans le secteur de l'éducation.

« Le harcèlement sexuel résultant d'un milieu hostile est donc une manifestation plus subtile, plus insidieuse que le harcèlement à connotations sexuelles. Ce type de situation ne comporte habituellement pas d'éléments qui pourraient laisser croire à une démarche de séduction. Au contraire, les paroles, les gestes ou les actes convergent vers la démonstration de l'inadéquation de la personne face à son milieu de travail, généralement à prédominance masculine, mais pas exclusivement non plus, et ce, simplement parce qu'elle est caractérisée par l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte; en l'occurrence, parce qu'elle est une femme. C'est pourquoi, il est possible de qualifier ce type de harcèlement sexuel de harcèlement sexiste : le genre plutôt que la sexualité est l'objet du harcèlement.

Le harcèlement sexiste est susceptible de revêtir diverses formes allant de l'usage d'un langage cru, de blagues grivoises, de remarques désobligeantes, de rebuffades, de brimades, d'injures et d'insultes aux menaces, voies de fait ou autres agressions, en passant par des caricatures, graffitis et dommages causés à la propriété de la victime ou aux lieux et objets mis à sa disposition; le tout en mettant particulièrement en cause les caractéristiques proprement féminines. Essentiellement, ce type de harcèlement cherche à isoler les femmes en leur rappelant soit qu'elles ne sont pas à leur place dans ce milieu, soit qu'elles sont fragiles et que c'est à leurs risques et périls qu'elles intègrent le milieu. Le milieu comporte ses codes et ses règles qui tendent à conforter les préjugés et les stéréotypes en vertu desquels les abus de pouvoirs s'exercent. »²²

Dans l'affaire *Johnson*, même s'il s'agit d'un jugement portant sur le harcèlement sexuel, on retrouve plusieurs éléments qui relèvent aussi du harcèlement sexiste, notamment certains comportements à caractère humiliant. Il faut cependant rappeler que le standard de preuve du lien entre le motif et le comportement harcèlement retenu par le

²¹ *Id.*, D/56 et D/59.

²² *CDPDJ (Claudine Lippé) c. Le Procureur général du Québec (Ministère de la Sécurité publique)*, précité, note 14, pp. 35-36.

Tribunal des droits de la personne est assez exigeant : dans l'affaire *O'Hashi*²³ où la Commission agissait en faveur d'une infirmière qui avait subi des traitements de la part d'un médecin qui, de l'avis du Tribunal des droits de la personne, portait atteinte à sa dignité, l'action de la Commission a cependant été rejetée au motif que le lien avec le sexe de la plaignante n'avait pas été établi.

Notons aussi qu'il n'est pas nécessaire pour établir le harcèlement sexuel ou le harcèlement sexiste que les protagonistes soient de sexe différent. Ainsi, dans l'affaire *Parayre*, la Commission alléguait qu'une femme, directrice d'une entreprise, avait porté atteinte aux droits de ses employées à des conditions de travail exemptes de harcèlement et de discrimination²⁴.

Quant aux autres motifs de discrimination prohibés, ils peuvent aussi donner lieu à des causes de harcèlement. Ainsi, l'orientation sexuelle est aussi susceptible d'occasionner des conduites qui ont un effet harcelant sur les personnes qui en sont l'objet.

Le fait, par exemple, d'utiliser « *des expressions vulgaires et offensantes* » pour décrire à des multiples occasions l'orientation sexuelle d'un plaignant a été considéré comme une manifestation de harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle, de même que le fait de désigner, de façon répétée, un locataire par son orientation sexuelle plutôt que par son nom²⁵.

Un acte isolé, tel que le fait de poser une étiquette révélant l'orientation sexuelle de la personne, dans le dos d'un collègue de travail n'a pas été jugé suffisant pour constituer du harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle :

²³ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Joan Skelly) c. Dr David O'Hashi*, J.E. 96-2002 (T.D.P.Q.).

²⁴ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Claudette Plourde et Nathalie Parayre) c. 2641-0431 Québec inc.*, précité, note 16. La cause a été perdue pour insuffisance de preuve.

²⁵ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Serge Litalien) -et- Vianney Michaud*, J.E. 98-743 (T.D.P.Q.).

« Dans le présent dossier, monsieur Bertrand n'a pas été soumis sans répit ni même fréquemment à la moquerie de ses compagnons de travail. Il a plutôt été victime d'un acte isolé répréhensible mais dont la gravité ne suffit pas à elle seule à lui conférer un caractère harcelant. »²⁶

La race, la couleur et l'origine nationale²⁷, l'âge, la religion les convictions politiques, la condition sociale et le handicap peuvent également donner lieu à des situations de harcèlement. Dans les institutions d'enseignement, comme ailleurs, il existe toujours un risque que l'expression de différences puissent susciter des comportements harcelants. On peut facilement imaginer comment l'orientation sexuelle ou le handicap, pour ne mentionner que ces deux motifs, peuvent susciter des quolibets et des moqueries qui risquent vite de produire un environnement de travail ou d'études difficile, sinon carrément hostile, surtout si de telles situations sont jusqu'à un certain point tolérées par la direction. La question de l'âge suscite notamment une réflexion particulière. Il est en effet impossible de lire des déclarations de certaines institutions d'enseignement sur le rajeunissement du personnel, déclarations qui laissent entendre que jeunesse et dynamisme, jeunesse et qualité vont presque automatiquement de pair, sans s'interroger sur l'exercice du droit à l'égalité en emploi, sans distinction, exclusion ou préférence fondées sur l'âge. On peut aussi se demander, par la même occasion, quelles valeurs sont ainsi transmises aux élèves ou étudiants de ces institutions.

3. LE HARCÈLEMENT DANS LE SECTEUR DE L'ÉDUCATION

Le harcèlement dans le secteur de l'éducation peut se manifester dans de nombreuses situations, notamment dans les relations de travail, dans les relations d'autorité ou dans les relations entre élèves et professeurs. Le harcèlement au travail, comme il se présente dans les autres secteurs d'activité, ne fera pas ici l'objet d'un développement particulier. Nous examinerons seulement le harcèlement en éducation à la lumière de ce qui attribue une spécificité à ce milieu, c'est-à-dire, la présence des élèves ou des étudiants et la mission pédagogique propre aux institutions d'enseignement.

²⁶ *Bertrand c. Hôpital général juif*, [1994] R.J.Q. 2087 (T.D.P.Q.).

²⁷ *Commission des droits de la personne du Québec (William Kafé) c. La Commission scolaire Deux-Montagnes*, [1993] R.J.Q. 1297 (T.D.P.Q.) et *Commission des droits de la personne du Québec (Amr Elzeki et Marta Mohr Elzeki) c. Francine Allard*, J.E. 95-986 (T.D.P.Q.).

La présence d'élèves nous invite à réfléchir sur des circonstances dans lesquelles peut se mettre en place une situation de harcèlement, qui se distingue des situations de harcèlement qu'on rencontre dans les milieux de travail. En effet, le harcèlement peut se produire entre élèves. Il peut aussi se produire entre élèves et professeurs : la situation harcelante peut provenir du comportement des élèves envers le professeur tout autant qu'elle peut provenir du comportement d'un professeur à l'égard d'un élève ou d'un groupe d'élèves.

Par ailleurs, la mission éducative et pédagogique des institutions d'enseignement constitue un facteur de la détermination de la norme juridique applicable dans l'évaluation de la conduite des institutions relativement aux moyens à prendre pour enrayer ou prévenir le harcèlement. La responsabilité éducative de la direction quant au comportement des élèves est également pertinente à cet égard.

Pour illustrer les questions relatives au harcèlement dans le secteur de l'éducation, nous examinerons quelques jugements qui traitent de ces aspects particuliers.

A) Le harcèlement à l'égard des élèves ou des étudiants : l'affaire Habachi

Même s'il a été porté en appel, le jugement dans la cause *Habachi*²⁸ permet de mettre en évidence certains aspects spécifiques de la problématique du harcèlement dans le milieu de l'éducation.

Dans cette cause, il s'agissait d'un professeur d'une école privée, – il en était aussi le directeur – qui, selon les faits retenus par le Tribunal, avait eu avec les deux étudiantes plaignantes dans la cause, des entretiens où il les accusait de prendre des attitudes séductrices avec les garçons de la classe, de s'approcher de lui de façon provocante, leur reprochant en général ce qu'il appelait leurs « jeux de séduction ». Il avait même parlé aux parents de ces comportements soi-disant séducteurs de leurs filles. Par ailleurs, lors de conversations qu'il avait aussi eues avec les jeunes filles, il abordait des questions telles que : pourquoi les filles s'intéressent-elles aux garçons? etc. Une des étudiantes

²⁸ CDPQ (*Monica Hachey et Linda Langlois*) c. *Habachi*, précité, note 14, la cause a déjà été plaidée en appel.

constatait également que, sans motif apparent, ses notes étaient plus basses que celles des autres élèves de la classe.

En raison du comportement du professeur et directeur, les deux élèves ont abandonné leur cours et ont quitté l'école. Le Tribunal a conclu que le comportement du défendeur constituait du harcèlement sexuel contraire à l'article 10.1 de la *Charte*. Ce faisant, le Tribunal a émis certains commentaires qui soulignent les points communs entre le harcèlement en milieu de travail – mieux connu par les tribunaux – et le harcèlement dans le secteur de l'éducation

Reprenant un texte de Catharine MacKinnon, le Tribunal a en effet rappelé que le problème du harcèlement se vit de façon comparable dans les milieux du travail et de l'éducation :

« A professor's imposition of sexual conditions on the student's educational progress creates a barrier to her access to equal education opportunity. »²⁹

En effet, alors que les insinuations à caractère sexuel devenaient fréquentes, l'institution d'enseignement devenait un milieu nuisible, intimidant et même hostile pour les étudiantes, qui se trouvaient alors tout à fait justifiées de quitter leur cours³⁰.

Le Tribunal s'est aussi interrogé sur la norme applicable à l'expression par l'étudiante de sa désapprobation à l'égard de la conduite du professeur. À ce titre, le Tribunal a rappelé le danger qu'une règle se référant au sens commun puisse occulter le fait que le sens commun peut lui-même se trouver tributaire des stéréotypes sexistes du milieu ambiant. La nature des rapports entre étudiantes et professeurs peut rendre difficiles l'expression ouverte et claire de la désapprobation de l'étudiante à l'égard de la conduite du professeur :

« [...] dans la mesure où une norme de référence est elle-même souvent teintée par les habitudes du milieu tributaires du sexisme ambiant, ce qui est "socialement acceptable" doit être examiné et défini avec prudence.

²⁹ *Id.*, 1447

³⁰ *Id.*, 1454.

Il est donc important d'adopter une approche qui vise à faire échec à ces difficultés, et ce, en prenant plus particulièrement en compte les divers éléments du contexte plus large dans lequel ce sont les femmes qui, majoritairement, subissent du harcèlement sexuel. À cette fin, c'est avec vigilance et d'un œil critique qu'il faut scruter certaines "habitudes du milieu" et des perceptions dites raisonnables : malgré le "gros bon sens" sur lequel elles semblent d'abord s'appuyer, celles-ci n'en véhiculent pas moins, plus souvent qu'à leur tour, plusieurs stéréotypes réducteurs et préjudiciables qui constituent de ce fait autant de résistances à ces changements nécessaires. Aussi, la tolérance qu'une personne raisonnable peut avoir envers des actes commis à l'endroit d'une femme qui lui est chère peut le mieux établir la norme de raisonnabilité recherchée. Bien que difficilement neutre ou universelle, cette norme comporte cependant l'avantage d'être moins biaisée par divers préjugés que d'autres standards de référence communément utilisés. »³¹

Les dommages occasionnés par le harcèlement sexuel dans un milieu d'éducation sont susceptibles de comporter dans le temps, des conséquences qui dépassent le cadre des années scolaires. Le Tribunal a, à ce propos, repris le texte de Catharine MacKinnon :

« The effect of sexual harassment in both an employment and a university setting on a motivated woman who thinks of herself as, and is, a serious worker or student is potentially devastating. Beyond the exclusionary and restrictive results, the intrusion of the feeling that she is not valued for the productivity, accomplishments, or promise, but for her woman's body can cast a pall of resentment and self-doubt over her working or academic career, when it does not drive her out of the pursuit altogether. »³²

Il est bien entendu que le harcèlement dans le milieu de l'éducation n'est pas limité au rapport étudiants/professeurs. Le harcèlement, qu'il s'agisse de harcèlement sexuel, de harcèlement sexiste, de harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle, le handicap ou sur d'autres motifs pourrait tout aussi bien se produire entre étudiants. Les conséquences d'un tel harcèlement, même si elles sont différentes, peuvent aussi très graves, dans la mesure où le climat d'études est alors devenu intimidant ou hostile.

³¹ *Id.*, 1451.

³² *Id.*, 1455.

B) Le harcèlement provenant des étudiants à l'égard d'un professeur : l'affaire Kafé

Le jugement du Tribunal des droits de la personne dans la cause *Kafé*³³ illustre bien les problèmes qui se posent dans le cadre du harcèlement commis par des élèves à l'égard d'un professeur. Dans cette affaire, le professeur avait subi des propos et des comportements à caractère raciste de la part de ses élèves, propos auxquels se mêlaient une critique de ses habiletés pédagogiques et du contenu de ses cours.

Le jugement *Kafé* met particulièrement bien en évidence la difficulté qu'on retrouve, notamment dans le milieu de l'enseignement, à faire la part entre les critiques relatives à la façon dont le travail est effectué et les propos constituant du harcèlement fondé sur un motif prohibé. En effet, dans l'affaire *Kafé*, même si les propos et les gestes posés par les étudiants comportaient souvent des allusions plus ou moins directes à l'origine ethnique de M. Kafé, danses africaines dans la classe, invitation à retourner en Afrique, jeu de tam-tam pendant les cours, ces comportements se mêlaient à des reproches sur l'incapacité de l'enseignant à maintenir une discipline appropriée et à donner un enseignement de qualité.

Après avoir rappelé que le harcèlement racial peut se manifester sous diverses formes allant de remarques désobligeantes, rebuffades, brimades, injures, graffitis, caricatures, jusqu'aux voies de fait ou dommages à la propriété, le jugement dans l'affaire *Kafé* souligne que les étudiants n'ont pu ainsi « *contester la compétence sociale de leur enseignant qu'en prenant appui sur des préjugés qui sont répandus dans la société en général. C'est de ces préjugés qu'ils tirent, en partie du moins, la force de leur position.* »³⁴ À ce titre, l'attitude d'encouragement passif des parents à de telles critiques évoque aussi le caractère répandu des préjugés sociaux qui peuvent exister dans ce domaine. C'est dans ce contexte que, comme le rappelle le Tribunal, le message livré par l'institution à l'égard de telles manifestations devient particulièrement important et que ses « silences » deviennent tout aussi lourds de sens.

³³ *Commission des droits de la personne du Québec (William Kafé) c. La Commission scolaire Deux-Montagnes*, précité, note 27.

³⁴ *Id.*, p. 1315.

« C'est ainsi que par ses interventions ou par ses silences l'institution prend position entre l'enseignant et ses élèves. D'où l'importance du message livré par les autorités de l'école à l'endroit des gestes discriminatoires de la part des élèves, voire par une partie seulement d'entre eux : ce message a pour effet de qualifier le caractère acceptable ou non d'un tel comportement et, partant, de leur enseigner s'ils peuvent eux-mêmes le pratiquer à l'école ou ailleurs?

La nécessité de pareille intervention n'est-elle pas accrue, par ailleurs, lorsque la manifestation discriminatoire ou harcelante est d'autant moins culpabilisante qu'elle apparaît plus ou moins largement partagée par autrui? »³⁵

Le harcèlement par les étudiants des professeurs ou des employés d'une institution d'enseignement peut aussi se produire sur la base d'autres motifs de discrimination interdits. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a, par exemple, été saisie d'allégations de harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle d'un aide technique à l'enseignement dans une classe. De telles situations soulèvent le problème de la responsabilité de l'institution d'enseignement pour le harcèlement subi par ses employés, ou même par ses élèves, lorsque les conduites harcelantes proviennent des élèves.

C) La responsabilité de l'institution d'enseignement

La responsabilité de l'institution d'enseignement pour des actes de harcèlement qui seraient commis par ses employés, soit à l'égard d'autres employés, soit à l'égard d'élèves suit les règles de la responsabilité applicables en matière de harcèlement en général quant à la responsabilité de l'employeur. On peut cependant se demander aussi si le standard de responsabilités auquel une institution d'enseignement serait soumise ne serait pas plus sévère, compte tenu de son rôle pédagogique.

i) La responsabilité de l'employeur en matière de harcèlement

L'arrêt *Robichaud* a posé le principe de la responsabilité de l'employeur en matière de harcèlement sexuel :

« [...] je suis d'avis de conclure que la Loi envisage de rendre les employeurs responsables de tous les actes accomplis par leurs employés "dans le cadre de leur emploi" ("in the course of employment"), en interprétant

³⁵ *Id.*, p. 1316.

cette dernière expression en fonction de l'objet de la Loi, c'est-à-dire comme signifiant "reliés de quelque manière à l'emploi". Il s'agit là d'un type de responsabilité qui se passe de tout qualificatif et qui découle purement et simplement de la loi. Toutefois, cette responsabilité répond à un objectif quelque peu semblable à celui de la responsabilité délictuelle, du fait qu'elle impose la responsabilité d'un organisme à ceux qui e ont le contrôle et qui peuvent prendre des mesures réparatrices efficaces en vue d'éliminer les conditions peu souhaitables qui peuvent exister. »³⁶

Par ailleurs, cet arrêt précisait que :

« [...] si la conduite de l'employeur n'a théoriquement rien à voir avec l'imputation de la responsabilité dans un cas comme celui-ci, elle est tout de même susceptible d'avoir des conséquences importantes pour lui sur le plan pratique. Sa conduite peut avoir pour effet d'exclure un bon nombre des redressements prévus ou de les rendre superfétatoires. Par exemple, un employeur qui, devant une plainte, réagit promptement et efficacement en établissant un plan destiné à remédier à la situation et à empêcher qu'elle ne se reproduise ne sera pas responsable dans la même mesure, si jamais il l'est vraiment, qu'un employeur qui n'adopte pas de telles mesures. Ces questions concernent cependant les conséquences en matière de redressement et non pas la responsabilité. »³⁷

La responsabilité d'un employeur pour les actes commis par ses employés est également reconnue par le Code civil du Québec.

« Le commettant est tenu de réparer le préjudice causé par la faute de ses préposés dans l'exécution de leurs fonctions; il conserve, néanmoins, ses recours contre eux. »³⁸

La jurisprudence a, à plusieurs occasions, appliqué ces principes. Par exemple, dans l'affaire *Johnson*, le Tribunal des droits de la personne émettait les principes suivants :

« Le Code civil prévoit que toute personne capable de discerner le bien du mal est responsable non seulement des dommages qu'elle cause par sa propre faute, mais encore de celui causé par la faute de ceux dont elle a le contrôle. Ainsi, les maîtres et les commettants sont responsables du dommage causé par leurs employés dans l'exécution de leurs fonctions. À supposer

³⁶ Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor), précité, note 1, p. 95.

³⁷ *Id.*, p. 96.

³⁸ C.c.Q., art. 1463.

qu'il soit nécessaire de l'ajouter, la Cour suprême a établi dans l'arrêt Robichaud et dans l'arrêt Janzen que l'employeur doit être tenu responsable des actes de son employé surtout dans le cadre d'une atteinte à un droit protégé par les diverses chartes de droits et libertés »³⁹

Cependant, dans d'autres causes, le Tribunal des droits de la personne s'est montré exigeant, quant à la responsabilité de l'employeur, lorsque ce dernier avait pris les mesures nécessaires pour rendre les conditions de travail des employés exemptes de discrimination et de harcèlement et qu'il se serait efforcé d'enrayer, dès que possible les effets d'un harcèlement qui se serait malgré tout produit.

Ainsi, dans l'affaire *Bertrand*, le Tribunal, citant l'arrêt *Robichaud*, jugeait au contraire que le demandeur ne pouvait invoquer la responsabilité du fait d'autrui en matière délictuelle :

« [...] il (le demandeur) ne peut invoquer la responsabilité du fait d'autrui en matière délictuelle du régime de droit commun parce que le harcèlement sexuel n'a rien à voir avec le travail du cuisiner pour lequel ses collègues employés avaient été embauchés. (Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor), [1987] 2 R.C.S. 92).

Pour que le Tribunal retienne la responsabilité d'un employeur eu égard aux actes discriminatoires posés par ses employés, sous le régime de la Charte, il aurait fallu que l'Hôpital manque à son obligation d'assurer au demandeur un climat convenable de travail et ce, en prévenant ou en réprimant tout harcèlement en raison de l'orientation sexuelle exercée par les employés. »⁴⁰

Plus récemment, dans l'affaire *Lippé*, le Tribunal limitait ainsi la responsabilité de l'employeur dans les cas où il aurait pris les mesures pour que le harcèlement cesse :

« Aussi, lorsque l'employeur a pris ou prend les moyens pour que les actes prohibés ne surviennent pas ou qu'ils cessent, il n'encourt généralement aucune responsabilité. »⁴¹

³⁹ *Commission des droits de la personne du Québec (Sylvie Rondeau) c. Dr Yvan Johnson et Clinique dentaire Yvan Johnson*, précité, note 14, p. 13.

⁴⁰ *Bertrand c. Hôpital général juif*, précité, note 26, p.13.

⁴¹ *CDPDJ (Claudine Lippé) c. Le Procureur général du Québec (Ministère de la Sécurité publique)*, précité, note 14, p. 44.

Ce jugement rappelait cependant les principes retenus par la Cour suprême en matière de responsabilité de l'employeur.

« Dans l'arrêt Robichaud, la Cour suprême applique ce principe pour en arriver à la conclusion que l'employeur, le Conseil du trésor, n'est pas intervenu pour prévenir la situation de harcèlement; en conséquence, la Cour reconnaît que l'employeur est responsable des actes posés par l'employé. Il en est de même dans l'affaire Janzen.

Ainsi, il appartient à l'employeur de démontrer qu'il a pris les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement ou qu'il est intervenu pour supprimer les actes prohibés. En présence d'effets ou de conséquences directement reliés à l'organisation du travail ou encore à la rupture d'emploi, la responsabilité de l'employeur ne peut que très difficilement être écartée; compte tenu qu'il est le seul à pouvoir remédier à la situation vécue par la victime, les tribunaux ont plutôt tendance à reconnaître une responsabilité quasi-automatique. Bref, s'il ne s'agit pas en temps opportun et avec l'efficacité requise, l'enseignement de la Cour suprême est clair; peu importe la nature et la portée des gestes posés, la responsabilité de l'employeur sera engagée dès lors que ces gestes sont posés à l'occasion de l'emploi.

[...]

L'employeur qui, d'ailleurs, détient les pleins pouvoirs sur le milieu de travail a donc l'obligation de voir à ce que le climat de travail soit sain, exempt de toute hostilité sexiste. Comme l'écrit la Cour suprême, seul l'employeur peut remédier aux effets du harcèlement puisque lui seul est en mesure de fournir le redressement le plus important, celui d'un milieu de travail sain. »⁴²

ii) **La responsabilité de l'institution en tant qu'institution d'enseignement**

Lorsque le harcèlement provient, non pas des employés, mais des élèves de l'institution, et lorsque ce harcèlement s'exerce à l'égard d'un employé ou des autres élèves, que devient la nature de la responsabilité de l'employeur?

L'article 1460 du Code civil stipule que :

« La personne qui, sans être titulaire de l'autorité parentale, se voit confier, par délégation ou autrement, la garde, la surveillance ou l'éducation d'un

⁴² *Id.*, pp. 45-46.

mineur est tenue, de la même manière que le titulaire de l'autorité parentale, de réparer le préjudice causé par le fait ou la faute du mineur.

Toutefois, elle n'y est tenue, lorsqu'elle agit gratuitement ou moyennant une récompense, que s'il est prouvé qu'elle a commis une faute. »⁴³

Il apparaît donc que cette disposition doit être prise en considération au moment d'évaluer la responsabilité d'une institution d'enseignement, à tout le moins quand les élèves à l'origine du harcèlement sont mineurs.

De plus, il faut rappeler que certaines dispositions de la *Charte* ont une incidence sur la détermination de la responsabilité dans l'éventualité où le harcèlement à l'égard d'un employé ou d'un autre élève provient des élèves de l'institution. Notons en effet que, d'une part, lorsque le harcèlement a pour effet de compromettre les conditions dans lesquelles travaille un employé, l'article 46 de la *Charte* prévoit que :

« Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. »

D'autre part, quand le harcèlement provenant des élèves s'exerce à l'égard d'un autre élève, le droit qu'a celui-ci ou celle-ci de poursuivre ses études, en pleine égalité et dans la mesure prévue par la loi, s'en trouve aussi compromis en contravention avec l'article 12 de la *Charte*, qui prévoit le droit de conclure en pleine égalité un acte juridique ayant pour objet un service généralement offert au public⁴⁴.

La jurisprudence a aussi contribué à déterminer l'étendue de la responsabilité de l'institution d'enseignement en matière de harcèlement sexuel provenant des élèves.

Le jugement du Tribunal des droits de la personne dans l'affaire *Kafé* comporte plusieurs énoncés très pertinents à cet égard.

« S'il existe un milieu où il faut assumer l'éducation des personnes qui y vivent, c'est bien celui de l'école. Afin de prévenir la discrimination et le harcèlement racial notamment, les enseignants et les divers intervenants des

⁴³ C.c.Q., art. 1460.

⁴⁴ Sur le caractère de service public des institutions d'enseignement, même universitaires, voir l'arrêt *Université de la Colombie-Britannique c. Berg*, [1993] 2 R.C.S. 353.

commissions scolaires doivent informer les étudiants sur les droits et libertés de la personne et, en plus, ils doivent tout mettre en œuvre pour que leur école ne permette, sous aucune considération, le déploiement d'attitudes, de paroles ou de gestes discriminatoires

[...]

Tout est bien sûr question de degré et même de non-dit. Car au fond, s'il est vrai que, dans une école, la communication se passe à la limite à demi-mot, les comportements discriminatoires de certains élèves pourraient très bien être déclarés absolument inacceptables sans qu'il soit nécessaire de les spécifier. Mais dans ce domaine comme ailleurs, ne faut-il pas s'assurer que le message sera absolument clair, qu'il ne permettra en aucune façon de laisser croire qu'il ne réproouve de tels comportements ?

En n'indiquant pas clairement le refus catégorique des préjugés sociaux pouvant mener à des comportements discriminatoires et à du harcèlement racial, les autorités de l'école leur laissaient en quelque sorte le champ libre. Or, une classe d'élèves peut devenir un réservoir de préjugés, de comportements discriminatoires et même de harcèlement racial, se révélant lorsqu'ils trouvent des conditions favorables à leur développement. Les autorités de l'école avaient donc le devoir d'affirmer clairement aux enseignants et aux élèves que les manifestations de discrimination, de harcèlement racial étaient à tous égards inacceptables. Ne pas le faire comportait le trop grand risque de légitimer ce qui évidemment ne peut l'être.

Soyons clair : si la commission scolaire ne peut, de manière absolue, empêcher toute manifestation d'attitudes, paroles ou gestes à connotation discriminatoire, elle contrôle cependant la réponse qu'elle doit apporter à ces actes. Elle a donc le prévoir, à partir de la connaissance qu'elle a de son milieu, de répondre adéquatement, c'est-à-dire en fonction de la gravité des gestes posés et de la personnalité de celui qui en est la victime, lui indiquant alors clairement que pareil comportement est inacceptable.

La simple existence d'une politique contre le harcèlement et la discrimination, comme le rappellent les tribunaux, n'est pas en soi suffisante pour répondre adéquatement au harcèlement racial. [...]

[...] toute réponse ne suffit pas en elle-même à exonérer l'autorité responsable et qu'à ce titre une réprimande verbale n'est pas nécessairement le remède approprié. »⁴⁵

⁴⁵

Commission des droits de la personne du Québec (William Kafé) c. La Commission scolaire Deux-Montagnes, précité, note 27, pp. 1317-1318.

Sur ce sujet, l'arrêt *Ross*⁴⁶ de la Cour suprême du Canada accrédite aussi la thèse de l'importance de la responsabilité de l'institution d'enseignement en matière de harcèlement, tant envers les élèves qu'envers les professeurs.

Dans cette affaire, il s'agissait de propos antisémites tenus par un professeur en dehors des heures de travail, mais connus du public et, notamment des élèves de la classe. Après avoir reconnu l'impact discriminatoire que pouvaient comporter de tels propos à l'égard des élèves de confession juive qui fréquentait la classe de ce professeur, le jugement de la Cour suprême a confirmé la validité des mesures que le Tribunal des droits de la personne du Nouveau-Brunswick avait ordonnées au conseil scolaire d'adopter à l'égard du professeur. Ces mesures étaient les suivantes :

« 2) *Que le conseil scolaire :*

a) *mette immédiatement Malcom Ross en congé sans solde pour une période de dix-huit mois;*

b) *affecte Malcom Ross à un poste de non-enseignant si, pendant la période de son congé sans solde, un tel poste pour lequel Malcolm Ross est compétent devait s'ouvrir au sein du district scolaire no 15, le poste lui sera offert à des conditions et à un salaire compatibles avec le poste et le congé sans solde de Malcolm Ross prendra fin au moment où il acceptera le poste de non-enseignant;*

c) *mette fin à l'emploi de Malcolm Ross à la fin du congé sans solde de dix-huit mois, si, dans l'intervalle, on ne lui a pas offert et il n'a pas accepté un poste de non-enseignant; [...]*⁴⁷

On constate donc que les institutions d'enseignement doivent prendre des mesures sérieuses pour contrer le harcèlement ou la discrimination. Ces mesures doivent placer le droit des élèves d'étudier dans des conditions exemptes de harcèlement et de discrimination au premier plan qu'il s'agisse de harcèlement qui s'exerce à l'égard d'un professeur ou d'un élève. La survenance même d'une conduite harcelante évoque en effet un contexte de discrimination et de harcèlement à l'égard de tout un groupe protégé par la

⁴⁶ *Ross c. Conseil scolaire du district n° 15, [1996] 1 R.C.S. 827.*

⁴⁷ *Ross c. Conseil scolaire du district n° 15*, précité, note 46. Une autre mesure a cependant été jugée excessive par la Cour suprême, en ce que celle-ci ne portait pas atteinte de façon minimale au droit de l'enseignant à la liberté d'expression.

Charte. Il en va ici de la mission éducative des institutions d'enseignement, qui doivent assurer aux élèves et aux étudiants un milieu d'apprentissage susceptible de promouvoir le respect et la tolérance.

« Une école est un centre de communication de toute une gamme de valeurs et d'aspirations sociales. Par l'entremise de l'éducation, elle définit, dans une large mesure, les valeurs qui transcendent la société. Lieu d'échange d'idées, l'école doit reposer sur des principes de tolérance et d'impartialité de sorte que toutes les personnes qui se trouvent en milieu scolaire se sentent également libres de participer. Comme l'a dit la commission d'enquête, le conseil scolaire a l'obligation de maintenir un milieu scolaire positif pour toutes les personnes qu'il sert.

Les enseignants sont inextricablement liés à l'intégrité du système scolaire. En raison de la position de confiance qu'ils occupent, ils exercent une influence considérable sur leurs élèves. Le comportement d'un enseignant influe directement sur la perception qu'a la collectivité de sa capacité d'occuper une telle position de confiance et d'influence, ainsi que sur la confiance des citoyens dans le système scolaire public en général. »⁴⁸

La détermination des mesures à la disposition des institutions d'enseignement pour régler les problèmes de harcèlement des élèves ou des enseignants qui découlent du comportement d'autres élèves n'est pas un problème simple. Des interventions auprès des parents peuvent s'avérer nécessaires lorsque les enfants sont mineurs et que les attitudes discriminatoires s'avèrent tolérées, voire encouragées par les parents.

Dans un jugement récent portant sur la validité des fouilles et saisie pratiquées à l'école, la Cour suprême affirmait :

« Il est essentiel que nos enfants reçoivent un enseignement et qu'ils acquièrent des connaissances. Or, sans environnement ordonné, l'acquisition de connaissances sera difficile, voire impossible. Au cours des dernières années, il y a eu accroissement en nombre et en gravité des problèmes qui menacent la sécurité des élèves et la tâche fondamentalement importante de l'enseignement. La possession de drogues illicites et le port d'armes dangereuses dans les écoles sont devenus si répandus qu'ils menacent la capacité des responsables d'une école de remplir leur devoir de maintenir un environnement sûr et ordonné. Les conditions actuelles sont telles qu'il faut donner aux enseignants et aux administrateurs scolaires la souplesse nécessaire pour protéger les problèmes de discipline à l'école. Ils doivent pouvoir

⁴⁸

Id., p. 856-857.

avoir rapidement et efficacement pour assurer la sécurité des élèves et empêcher les violations graves des règles de l'école. »⁴⁹

Il est évident qu'il ne s'agit pas, à mon avis du moins, de faire de l'école un milieu purement répressif où tous les moyens seraient acceptables pour assurer un certain ordre autoritaire et rigide. Par ailleurs, des interventions s'imposent manifestement quand des comportements d'élèves compromettent le droit des autres élèves à des conditions et d'apprentissage susceptibles de permettre à chacun, en pleine égalité, de poursuivre ses objectifs, ses projets de même que les développements de ses capacités. Les institutions d'enseignements font donc face à une exigence de taille qui requiert à la fois souplesse, fermeté et créativité. Cette exigence n'en demeure pas moins un défi et un enjeu majeur, non seulement de l'éducation aux droits, mais aussi de la mission pédagogique de l'école et des institutions d'enseignement.

HT/sd

⁴⁹ R. c. M. (M.R.), C.S.C., n° 26042, 26 novembre 1998, p. 29.