

SST

- Que faire à la suite d'un acte violent au travail? 5.1
- La Dépêche FSE – La banalisation de la violence..... 5.3
- Dépliant – La déclaration des accidents du travail..... 5.5
- Dépliant – Le harcèlement psychologique 5.6
- Dépliant – La qualité de l'air intérieur..... 5.7
- Dépliant – Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite 5.8
- Dépliant – Le droit de refus..... 5.9
- Dépliant – La détresse psychologique..... 5.10
- Dépliant – La violence au travail 5.11
- Information pour le programme d'aide aux employés 5.12

Que faire à la suite d'un acte violent au travail?

Une enseignante ou un enseignant qui est victime d'un acte violent sait rarement comment se comporter ou quoi faire après les événements. La violence peut être verbale ou physique et il est important de ne pas la banaliser et sous-estimer l'impact qu'elle peut avoir sur la santé. Nous proposons donc une démarche d'actions qui vous permettra de savoir quoi faire si cette situation se produit dans votre école.

Définition de la violence :

Une attitude ou un acte basé sur un usage abusif de la force ou du pouvoir :

- une attitude ou un acte qui cause du tort à autrui,
- une attitude ou un acte qui porte atteinte à une personne morale ou physique,
- une attitude ou un acte qui met la sécurité en danger,
- une attitude ou un acte brutal, irrespectueux, intimidant, dévalorisant, discriminant, menaçant, etc.

Conséquences de la violence

Pour la victime de violence, plusieurs impacts psychologiques et physiques peuvent se produire.

En ce qui concerne l'aspect physique les symptômes se traduisent par :

- des problèmes de sommeil,
- de la fatigue,
- des maux de tête et de ventre,
- des palpitations
- ou des troubles digestifs.

Pour les symptômes psychologiques :

- augmentation du stress et de l'insécurité,
- baisse de l'estime de soi,
- sentiment de manque de compétence,
- peur du jugement des autres,
- la frustration,
- une détresse émotionnelle,
- l'épuisement professionnel,
- épisodes dépressifs ,
- ou autres problèmes de santé importants.

Que faire après l'événement

1. Aviser rapidement votre direction et votre délégué d'école ou de centre.
2. Préparer un compte rendu détaillé des événements et indiquer s'il y avait des témoins. Les témoins devraient signer le compte rendu afin de confirmer les faits. Remettre à la direction le compte rendu, faire une copie pour le syndicat et garder une copie dans ses dossiers.
3. Faire un rapport d'accident du travail au cas où l'événement aurait un impact sur la santé, et ce, même s'il n'y a aucun arrêt de travail. Il faut rencontrer un médecin pour obtenir ce rapport.
4. Signaler l'événement au registre des accidents du travail de l'école.
5. S'assurer de l'application rapide des mesures prévues aux règles de vie de l'école par la direction ou la mise en place de toute autre action jugée adéquate.
6. Évaluer la possibilité de déposer une plainte à la police.
7. Exiger la mise en place du PI ou sa révision pour tenir compte des événements et prévoir des modalités pour tenter d'éviter toutes récidives.
8. Mettre en place une rencontre pour faire un retour avec la direction et les personnes impliquées sur les événements afin d'évaluer la démarche suivie.
9. Consulter le programme d'aide aux employées et employés ou un médecin dès que certains symptômes apparaissent.
10. Communiquer avec votre syndicat pour lui faire part des événements ou pour obtenir de l'information complémentaire, notamment pour la démarche à la CNESST.

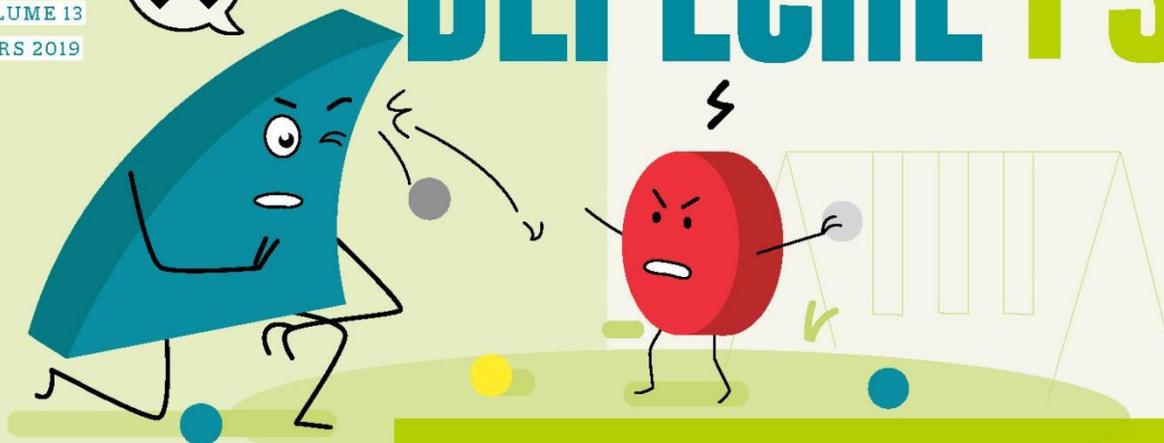
N. 01

VOLUME 13

MARS 2019



LA DÉPÊCHE FSE



La banalisation
de la violence,
c'est maintenant que ça s'arrête!

Le personnel enseignant est le plus à risque, après le personnel de la santé, avec 21% des réclamations à la CNESST : une augmentation de 48% en 10 ans¹!

Devant l'ampleur des situations de violence portée à l'endroit du personnel enseignant, la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) tient à identifier ce que sont les actes de violence ou d'agression et à vous rappeler vos droits et vos obligations à cet égard, de même que les recours possibles afin de dénoncer ces actes.

Qu'est-ce que la violence en milieu de travail?

« Toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée, dans le cadre ou du fait direct de son travail? »

Rumeurs, jurons, injures, insultes, menaces, humiliations, remarques sexistes ou discriminatoires, cyberintimidation, dommages matériels, vandalisme, bousculade ou coups.

Plusieurs personnes associées à tort la violence à une agression physique. Toutefois, la violence en contexte de travail désigne toute manifestation de force, de formes verbale, écrite, virtuelle, physique, psychologique ou sexuelle.

La violence ne doit pas être tolérée, elle doit être dénoncée!

La violence, sous toutes ses formes, ne doit jamais être banalisée, mais plutôt dénoncée. Peu importe qu'elle soit commise par une ou un élève, un parent, une supérieure ou un supérieur, une ou un collègue, une personne seule ou un groupe, qu'elle soit intentionnelle ou non, la violence demeure inacceptable!

¹ Selon les réclamations acceptées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) en 2015.

² GENÈVE. BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (2003). *Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène*, [En ligne], art. 1.31. [bit.ly/2Gs6AWN].

Droits et obligations du personnel enseignant

- Droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique (art. 81.19 de la *Loi sur les normes du travail* [LNT])
- Droit de refuser d'exécuter un travail dangereux (art. 12 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* [LSST])
- Droit à des conditions de travail justes et raisonnables, qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique (art. 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne*; art. 9 LSST)
- Obligation de prendre les mesures nécessaires pour se protéger et de veiller à ne pas mettre en danger la santé et la sécurité des autres (art. 49 LSST)
- Obligation de participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail (art. 49 LSST)

Obligations de l'employeur

- Obligation de la commission scolaire de prendre des moyens raisonnables pour prévenir et faire cesser le harcèlement psychologique (art. 81.19 LNT)
- Obligation de la commission scolaire de protéger la santé et d'assurer la sécurité et l'intégrité physique de la travailleuse ou du travailleur (art. 51 LSST)
- Obligation de la commission scolaire d'éliminer à la source les dangers (art. 2 LSST)
- Obligation de la direction d'élaborer, avec la participation du personnel scolaire, des règles de conduite et de sécurité, et de les soumettre pour approbation au conseil d'établissement (art. 76 et 77 pour les écoles, *Loi sur l'instruction publique* [LIP]; art. 110.2 pour les centres, LIP)
- Obligation de la direction d'élaborer, avec la participation du personnel scolaire, un plan de lutte contre l'intimidation et la violence, et de le soumettre pour approbation au conseil d'établissement (art. 75.1 et 77 pour les écoles seulement, LIP)

- Obligation de loyauté envers ses personnes salariées (art. 4 de la *Charte des droits et libertés de la personne*; art. 3, 35 et 2087 du *Code civil du Québec* [C.c.Q.])

Votre entente locale peut également prévoir des droits et des obligations spécifiques en matière de violence au travail.

QUOI FAIRE SI JE SUIS VICTIME DE VIOLENCE AU TRAVAIL ?

Étape 1 – Noter

Remplir un registre d'accidents ou d'incidents

Il est important de remplir ce formulaire, même pour dénoncer des événements qui n'occasionnent pas de lésions physiques ou psychologiques. En effet, l'accumulation d'événements qui peuvent sembler anodins peut engendrer, à long terme, des conséquences néfastes pour le personnel enseignant, d'où la nécessité de garder une trace écrite de chacune de ces situations.

Étape 2 – Informer

Informer la direction de l'établissement de la situation

Lorsque vous êtes victime d'un acte de violence, informez rapidement votre direction afin de lui permettre de prendre des mesures concrètes pour corriger la situation. Elle a la responsabilité de protéger la dignité, l'intégrité et la santé de la victime, peu importe qui a commis l'acte de violence ou sa cause.

Étape 3 – Dénoncer

Dénoncer la situation à votre syndicat

Il est important de contacter votre syndicat, car, si votre demande d'intervention auprès de votre direction d'école ou de votre centre demeure infructueuse, il pourra alors vous accompagner afin de s'assurer que l'employeur agit.

Les délais relatifs à la dénonciation d'un acte violent

- Deux ans suivant la dernière manifestation de conduite de harcèlement psychologique pour déposer une plainte
- Six mois suivant l'événement dans le cas d'une travailleuse ou un travailleur victime d'une lésion professionnelle pour effectuer une réclamation à la CNESST
- Quarante jours de calendrier scolaire suivant l'événement pour déposer tout autre grief en matière de violence

À retenir

- Il ne faut jamais banaliser les actes de violence.
- La violence ne fait pas partie du travail du personnel enseignant; elle ne doit pas être tolérée.
- Votre syndicat peut vous aider à cerner s'il s'agit d'un acte violent ou non.
- Votre syndicat peut également vous diriger vers les ressources appropriées pour intervenir face à un acte de violence donné.
- Votre syndicat est là pour vous conseiller afin de dénoncer une situation de violence.

Plus de 12 % des enseignantes et enseignants ont été victimes de cyberintimidation pendant l'année scolaire 2015-2016, celle de 2016-2017 ou les deux³.

Les actes de violence verbale et psychologique sont aussi punissables s'ils se produisent sur les réseaux sociaux.

POUR ALLER PLUS LOIN, consultez la page du site Internet de la FSE-CSQ (lafse.org/grands-dossiers/violence-en-milieu-de-travail/) consacrée à la question: vous y trouverez des liens de référence.

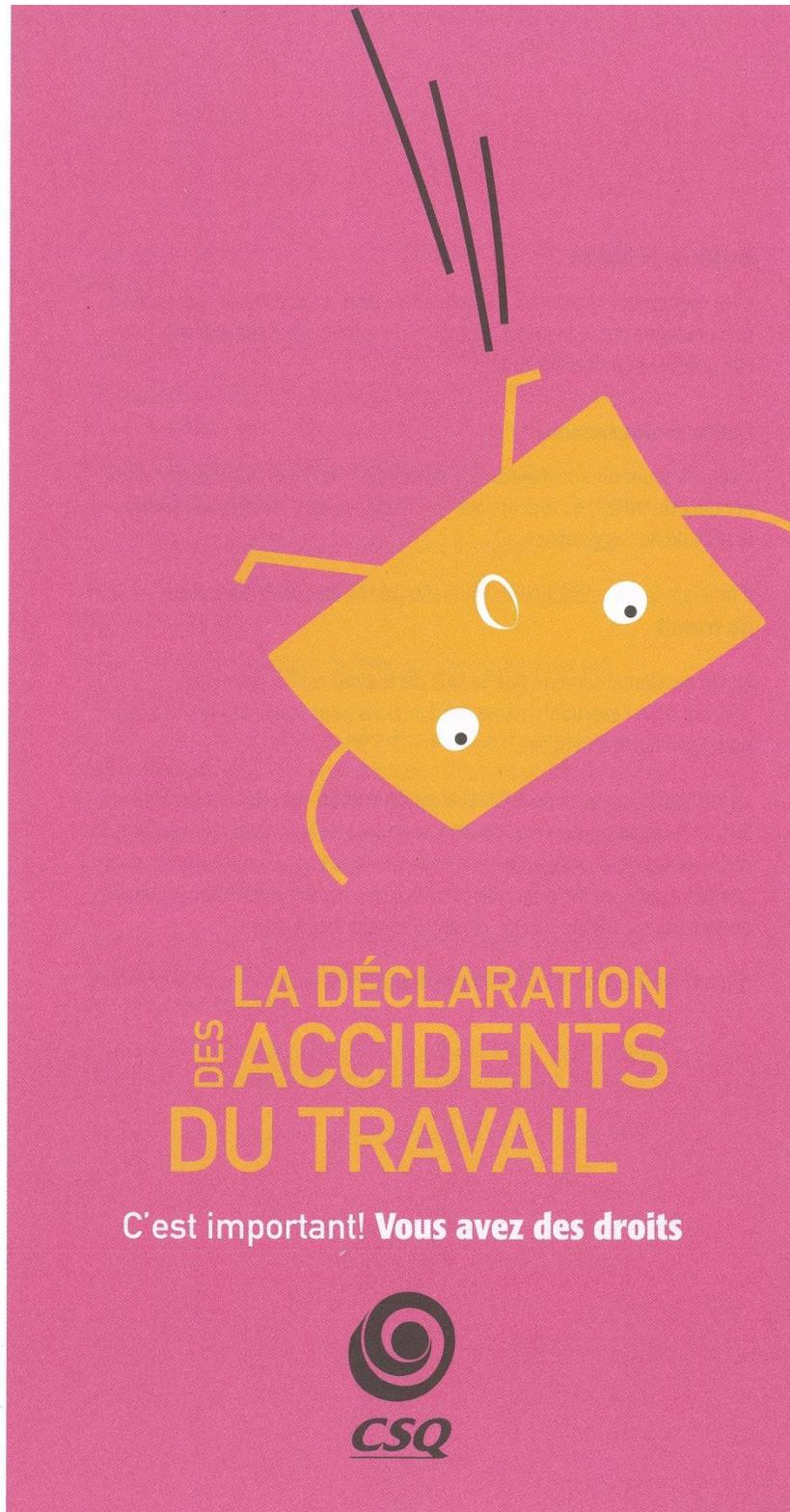
3 CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC, FÉDÉRATION AUTONOME DE L'ENSEIGNEMENT et UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL (2017). *La cyberintimidation envers le personnel enseignant: un phénomène qui prend de l'ampleur*, [En ligne], p. 2. [sac.uqam.ca/upload/files/1718-299_FeuilCyberintimid_numeric.pdf].

RÉDACTION Isabelle Tremblay-Chevalier/ Michaël Bédard/ Mélanie Fortier / *La Dépêche FSE* est le feuillet d'information destiné aux membres de la Fédération des syndicats de l'enseignement. De format condensé, cet outil traite le plus souvent d'un thème unique. *La Dépêche FSE* est aussi disponible sur le site Web de la FSE.

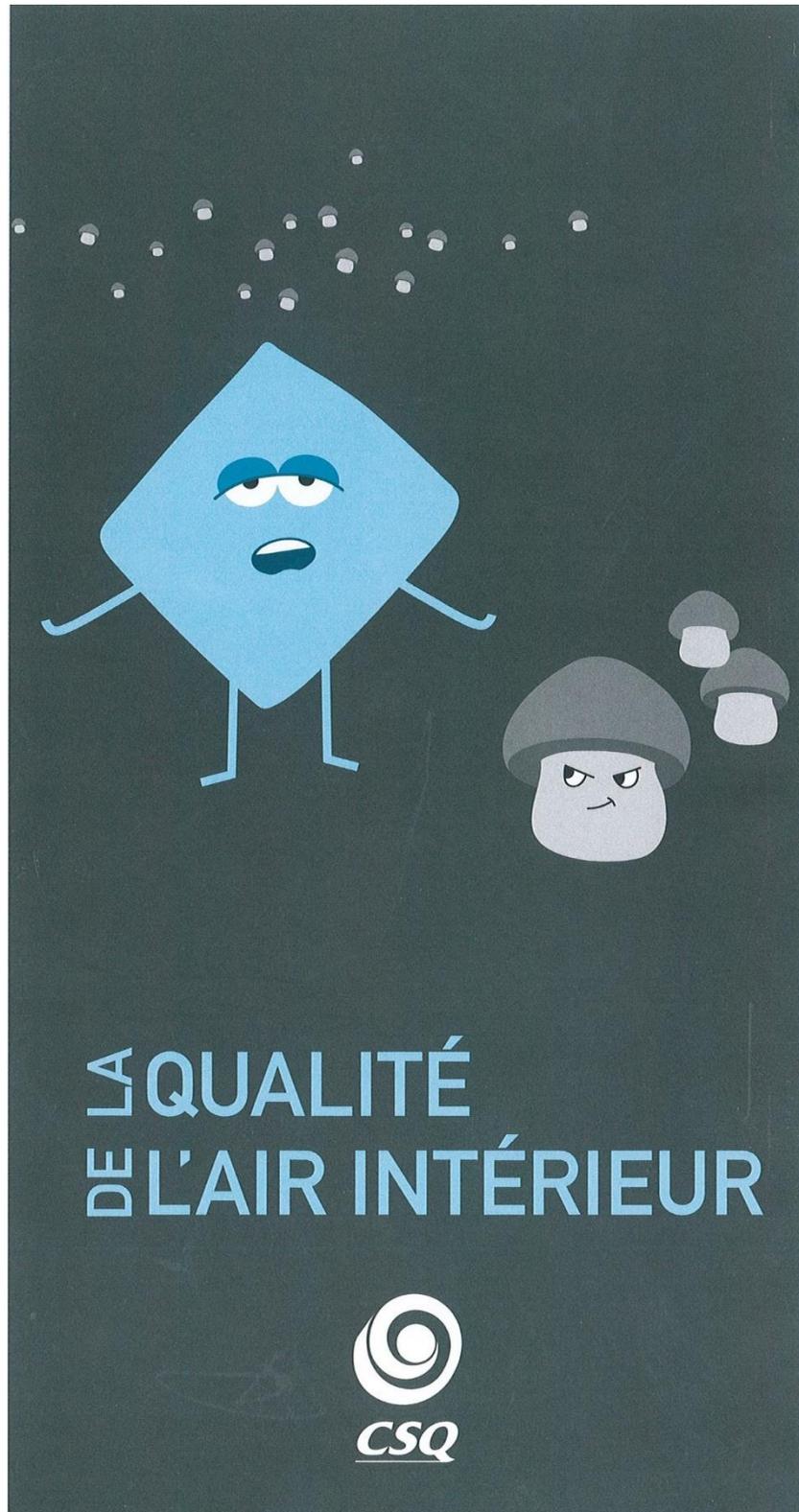
fse.lacsq.org

[facebook.com/FSECSQ](https://www.facebook.com/FSECSQ)

twitter.com/FSECSQ







Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite









Information sur le programme d'aide aux employés

Programme d'Aide aux Employés

Votre programme d'aide aux employés facilite l'accès confidentiel à des ressources professionnelles pour vous soutenir concrètement lorsque vous vivez une difficulté qui est susceptible de nuire à votre fonctionnement tant dans votre vie personnelle que professionnelle.

100% CONFIDENTIEL

Les services offerts sont totalement confidentiels. Aucun renseignement ne peut être communiqué sans votre autorisation écrite.

VOLONTARIAT

La décision d'avoir recours au Programme appartient à vous et à vous seul.

SANS PRÉJUDICE

Puisqu'il s'agit d'une démarche tout à fait confidentielle, aucun préjudice ne peut vous être causé de quelque façon.

SANS FRAIS POUR L'UTILISATEUR

Votre organisation défraie les coûts jusqu'à un maximum établi au préalable.

ACCESSIBILITÉ

Le Programme d'Aide offre des services 24 heures sur 24, 7 jours par semaine.

Besoin d'aide?

Voici comment contacter le PAE



1-888-687-9197



www.grouperenaud.com