



Le personnel enseignant a le **droit à un milieu de travail sécuritaire!**



## Saviez-vous que dans un sondage<sup>1</sup> effectué auprès des membres de l'APEQ au printemps 2018 :

- 56 % disaient avoir été victimes d'au moins un incident de violence physique et/ou psychologique (y incluant la cyberintimidation) dans les deux dernières années;
- 47 % des situations de violence provenaient d'abord des élèves, et 33 % par des parents;
- Plus de 70 % mentionnaient ne pas toujours rapporter les situations de violence :
  - parce qu'ils croyaient être en mesure de les gérer
  - parce qu'elles sont inhérentes à la profession et que, de toute façon, elles ne sont pas prises au sérieux par l'administration
  - parce qu'ils craignent des répercussions sur le plan professionnel
- 84 % considéraient comme préoccupant le phénomène de violence envers le personnel enseignant.

Pourtant, la violence n'est pas banale et doit être prise au sérieux par tous les intervenants concernés. Après le personnel de la santé, les enseignantes et enseignants arrivent au deuxième rang comme population la plus à risque selon des statistiques de 2015 provenant de la CNESST.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Présentation des résultats du questionnaire sur les situations de violence au travail vécues par le personnel enseignant soumis aux membres de l'Association provinciale des enseignantes et enseignants du Québec

<https://qpat-apeq.qc.ca/presentation-of-results-from-the-workplace-violence-experienced-by-teachers-questionnaire-administered-to-the-members-of-the-quebec-provincial-association-of-teachers/?lang=fr>

<sup>2</sup> Selon les réclamations acceptées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST 2015)

## Les situations de violences en milieu de travail : les droits et les obligations

Qu'il soit question de violence physique (bousculade, coup de pied, morsure, etc.) ou encore de violence psychologique (y incluant la cyberintimidation (menaces, insultes, rumeurs, etc.), l'employeur comme les employés ont des droits et des obligations.

### Vous avez des obligations...

En vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, **vous devez** prendre les mesures nécessaires pour protéger votre santé, votre sécurité ou votre intégrité physique. De plus, vous devez participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu du travail (art. 49).

Dans cette optique, il est impératif de **rapporter** la ou les incidents de violence **par écrit** selon le formulaire prévu à cet effet, pour laisser une trace et permettre la **mise en œuvre** d'actions et d'interventions appropriées. Le fait de rapporter permet également **un suivi** visant à corriger la situation et à **prévenir** la détérioration.

### L'employeur a aussi l'obligation de protéger vos droits...

En vertu notamment, de la Charte des droits et libertés de la personne (art. 46), de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (art. 51), de la Loi sur les normes du travail (art. 81.19) et du Code civil du Québec (art. 2087), l'employeur **doit** prendre les moyens nécessaires pour vous assurer un milieu de travail exempt de harcèlement, qui respecte la dignité, la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique. Il s'agit d'une obligation de loyauté de l'employeur envers ses employés, un concept maintenant reconnu légalement.

Rapportons les incidents!

## Le personnel enseignant a le **droit à un milieu de travail sécuritaire!**



Pour **toutes situations**, il est important de tenir un journal de bord en parallèle eu égard aux comportements de l'élève ou du parent concerné et au suivi accordé par vous et l'administration.

Si vos démarches demeurent infructueuses au niveau de l'école ou du centre, contacter votre syndicat local.

Ce dernier pourra faire des représentations auprès de la commission scolaire afin d'assurer la mise en œuvre de mesures visant à protéger votre santé et sécurité au travail. À défaut, le cas échéant, un grief pourrait être déposé.

Ce dépliant vous est fourni à titre indicatif. Il faudra se référer aux textes des lois pour une information juridique.

Septembre 2019

## Quoi faire lors d'une situation de violence physique ?

### Par exemple

Malgré vos avertissements pour calmer son comportement, un élève menace de vous frapper et va même jusqu'à vous bousculer avant de quitter la classe.

### Suggestions d'actions à prendre

- **Rapporter**, par écrit, l'incident sur le formulaire disponible à l'école ou au centre (registre d'accidents ou autre) et **recommander** des mesures correctives appropriées.
- **Rencontrer**, le cas échéant, la direction pour discuter des mesures correctives à mettre en place. L'application du plan de lutte contre l'intimidation et la violence ainsi que des règles de conduite approuvés par le conseil d'établissement et élaborés avec la participation du personnel scolaire relève de sa responsabilité. (art. 75.1, 76, 77, 110.2 de la Loi sur l'instruction publique).
- **Rendez-vous**, au besoin, chez le médecin. **Fournissez** tous les détails concernant l'événement afin qu'il puisse faire le lien avec le travail et enclencher, le cas échéant, le processus auprès de la CNESST en signant une attestation médicale indiquant un diagnostic et la durée de l'absence.
- **Discuter**, au conseil d'école, toutes problématiques liées à la mise en œuvre du plan de lutte contre la violence et l'intimidation et des règles de conduite.

### Loi sur l'instruction publique (a. 13)

... « **violence** » : toute manifestation de force, de forme verbale, écrite, physique, psychologique ou sexuelle, exercée intentionnellement contre une personne, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse, de la léser, de la blesser ou de l'opprimer en s'attaquant à son intégrité ou à son bien-être psychologique ou physique, à ses droits ou à ses biens.

## Quoi faire lors d'une situation de violence psychologique ?

### Par exemple

Un parent vous envoie constamment des courriels vous insultant et critiquant vos méthodes pédagogiques et vos évaluations.

### Suggestions d'actions à prendre

- **Fixer** une rencontre avec le ou les parents concernés pour faire le point et demander, immédiatement, le soutien de la direction.  
*Ne pas tenter, en réaction, de faire valoir votre point de vue par courriel ou autres médias sociaux.*
- **Établir** un protocole de communication (qui ? quoi ? quand ? comment ?) pour traiter les situations à venir.
- **Rapporter**, par écrit, le cas échéant, l'incident sur le formulaire disponible à l'école ou au centre (registre d'accidents ou autre).
- **Déposer**, si nécessaire, une plainte de harcèlement psychologique selon la politique de la commission scolaire pour forcer l'employeur à réagir.

Dans certains cas particuliers, s'il y a des motifs de croire que l'exécution du travail vous expose à un danger pour votre santé, votre sécurité ou votre intégrité physique, vous pouvez exercer un droit de refus (art. 12 de la LSST et article 10-8.00 de la convention collective).

Après avoir informé la direction, une discussion avec le représentant syndical pour trouver des solutions devrait s'en suivre. S'il y a toujours un litige, un inspecteur de la CNESST pourrait être dépêché sur les lieux et ce dernier pourrait imposer des mesures temporaires et exiger des mesures correctives de l'employeur.

**Cependant**, le refus d'exécuter le travail ne peut avoir pour effet de mettre en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne (art. 13 et 19 de la LSST).

Dans d'autres situations plus extrêmes, une plainte à la police pourrait également être déposée.