

PLAN D'ACTION SYNDICAL EN MATIÈRE DE VIOLENCE AU TRAVAIL

Syndicat
de l'enseignement
des Bois-Francs
(SEBF-CSQ)



Préparé par Camille Beauchemin, conseillère syndicale
Syndicat de l'enseignement des Bois-Francs
(SEBF-CSQ)

3, rue Bécotte, Victoriaville (Québec) G6P 8K6
Téléphone : 819 809-2206 Télécopieur : 819 809-2230
Courriel : secretariat@sebf-csq.ca Site Web : sebf-csq.ca

Adoption au CA du 4 février 2020
Révisé novembre 2024

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION	3
2. PORTRAIT DE LA SITUATION.....	4
3. RECONNAÎTRE LA VIOLENCE.....	4
4. AGIR CONTRE LA VIOLENCE.....	6
4.1 Faire l'état de la situation	6
4.2 Se mettre en action sur le plan individuel	6
4.3 Se mettre en action sur le plan collectif	7
5. PISTES DE SOLUTIONS ET INTERVENTIONS.....	7
5.1 Comité des relations de travail (CRT).....	9
5.2 Comité santé et sécurité du travail et représentant en santé et sécurité du travail	9
5.3 Pistes d'intervention adaptées au milieu	10
5.4 Inspecteur de la CNESST	10
5.5 Rapport d'incidents violents et registre d'accidents de travail	10
5.6 Accompagnement des membres	11
5.7 Intervention policière.....	11

1. INTRODUCTION

Étant donné l'importance des situations de violence dont est victime le personnel enseignant, le Syndicat de l'enseignement des Bois-Francs (le « SEBF ») tient à sensibiliser ses membres aux actes de violence ou d'agression et à leur rappeler que « la violence, sous toutes ses formes, ne doit jamais être banalisée, mais plutôt dénoncée¹».

Le SEBF est très préoccupé par les situations de violence vécues au quotidien par le personnel enseignant. Cette violence en milieu de travail a un impact majeur dans l'exécution de leurs fonctions et sur leur qualité de vie². En effet, les conséquences de la violence au travail sont nombreuses. Nous pouvons penser aux effets sur la santé physique ou mentale (blessures, stress, anxiété, insomnie, dépression, épuisement, idées suicidaires, démotivation etc.) aux effets sur la vie au travail (tensions et conflits avec les collègues ou l'employeur, absentéisme, isolement, méfiance, etc.) ou sur la vie personnelle et familiale (conflits dans le couple, colère etc.)³. Il est donc primordial pour le SEBF de réduire et d'éliminer à la source les facteurs de risques organisationnels et environnementaux et de s'assurer que ses membres bénéficient de conditions de travail qui respectent leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

Le Syndicat a donc adopté le présent plan d'action syndical de prévention et d'intervention globale en matière de violence au travail.

¹ TREMBLAY-CHEVALIER, Isabelle, et autres, « La banalisation de la violence, c'est maintenant que ça s'arrête! » *La dépêche FSE*, volume 13, no 1, mars 2019.

² LECLERC, Danielle, et autres (2012). *Guide de prévention et d'intervention contre la violence envers le personnel de l'éducation – La violence laisse des traces. Il faut s'en occuper!* Québec, Centrale des syndicats du Québec en collaboration avec CRIRES, OCPVE et GRIAPS, 44p., p.3.

³ CUROTTE, Denis (2003). *La violence au travail envers les enseignantes et les enseignants - Guide de référence : action syndicale, outils d'intervention et de prévention*, Québec, Fédération des syndicats de l'enseignement (CSQ), 75 p., p.19.

2. PORTRAIT DE LA SITUATION

Depuis les dernières années, le SEBF a été interpellé par des enseignantes et enseignants de plusieurs écoles quant à des situations de violence vécues au travail. Le SEBF s'est donc questionné sur la façon dont cette violence se manifestait dans les milieux scolaires ainsi que sur ses causes. Nous considérons essentiel de miser sur les facteurs favorisant la non-banalisation de la violence : le soutien, le fait d'être informé de ses droits et recours, la présence active du syndicat, un statut d'emploi sécuritaire et le développement d'une attitude intolérante envers la violence dans le milieu de travail⁴.

La violence provenant des élèves de niveau primaire est la forme de violence la plus fréquemment rapportée par le personnel enseignant du Centre de services scolaire des Bois-Francs. Il est question notamment de comportements perturbateurs tels que des cris, des sacres, des paroles arrogantes ou des gestes vulgaires de la part d'un élève envers une enseignante ou un enseignant. Nous retrouvons aussi des gestes de violence faits par des élèves comme le fait de frapper quelqu'un ou un objet, de lancer des objets, de cracher, etc. En ce qui concerne l'environnement de travail, le personnel enseignant nous rapporte également une surcharge de travail et un manque de ressources concernant la clientèle particulière. Ces deux éléments semblent mener à de l'épuisement et à de nombreux arrêts de travail.

3. RECONNAÎTRE LA VIOLENCE

Bien qu'il n'existe pas de définition universelle de la violence au travail, l'Organisation internationale du travail retient la définition suivante : « Toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une

⁴ *Ibid.*, p.25.

attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée, dans le cadre ou du fait direct de son travail⁵».

La Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) propose la définition suivante de violence au travail :

« Une action (comportements, gestes, paroles, méthodes de gestion...), intentionnelle ou non, exercée dans des circonstances liées au travail, par un ou plusieurs individus qui est de nature à porter atteinte à la santé, à la sécurité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'un ou de plusieurs individus et pouvant entraîner une détérioration des conditions de travail⁶».

Il existe plusieurs manifestations de la violence⁷ :

- La violence physique : se manifeste par des gestes tels que bousculer, frapper, causer des blessures (morsures, ecchymoses etc.). Ce type de violence atteint l'autre dans son intégrité physique, peut causer des blessures physiques et laisser des séquelles physiques et psychologiques à long terme.
- La violence verbale : peut se traduire par des cris, des jurons, des insultes et est souvent utilisée pour intimider une personne.
- La violence psychologique ou morale : consiste en des attitudes ou des propos méprisants, humiliants, contrôlants, qui ont pour effet de dénigrer une personne dans sa valeur en tant qu'individu. Il peut s'agir

⁵ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (2003). *Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène*, Genève, Bureau international du travail, 27 p.

⁶ CUROTTE, Denis, *op. cit.*, note 3, p. 10.

⁷ LECLERC, Danielle, et autres, *op.cit.*, note 2, p.8 à 10.

d'intimidation/harcèlement, d'agression indirecte, relationnelle ou sociale ou de taxage.

- Violence à connotation sexuelle et homophobie : fait référence à tout type de comportement brimant à caractère sexuel. Il peut s'agir de remarques, de regards, d'insinuations ou d'allusions blessantes qui touchent la vie privée.
- Cyberviolence : utiliser les nouvelles technologies pour porter atteinte à la dignité d'autrui. La victime de cyberintimidation peut faire l'objet de fausses rumeurs ou de propos blessants pouvant nuire à sa réputation ou elle peut recevoir des insultes, des menaces ou des commentaires haineux.

4. AGIR CONTRE LA VIOLENCE

De nombreuses actions peuvent être envisagées afin de lutter contre les manifestations de violence⁸.

4.1 Faire l'état de la situation

- Reconnaître la problématique de la violence au travail;
- Recenser les événements antérieurs de violence, les analyser et faire ressortir un portrait de la situation;
- Cultiver des liens avec les autres instances (conseil d'établissement, conseil d'administration etc.).

4.2 Se mettre en action sur le plan individuel

- Prendre conscience de ses forces et de ses limites, de son expérience, de ses connaissances à l'égard de la violence, de sa condition physique et psychologique et de ses tâches;

⁸ LECLERC, Danielle, et autres, *op.cit.*, note 2, p.18 à 20.

- Répertorier les ressources et les personnes qui peuvent venir en aide dans les cas de violence et les recours possibles;
- Aborder le sujet avec ses collègues et avec les divers intervenants (TES, psychoéducateurs, psychologues etc.);
- En parler avec la direction;
- Communiquer avec le SEBF;
- Compléter le registre des incidents violents (voir le point 5.4 du présent document).

4.3 Se mettre en action sur le plan collectif

- Intervenir collectivement auprès de la direction concernant les problématiques de violence physique ou psychologique (en AGEE ou lors de comités);
- Se référer aux codes de conduite et d'éthique dans l'établissement;
- S'assurer de la mise en place d'un protocole d'intervention d'urgence;
- Communiquer avec le SEBF;
- Faire connaître ses besoins concernant la formation du personnel sur des aspects spécifiques liés à la violence (clientèles difficiles, signes des événements violents, actions à poser etc.)⁹.

5. PISTES DE SOLUTIONS ET INTERVENTIONS

Le SEBF souhaite obtenir l'intervention du Centre dans tous les cas de violence impliquant un enseignant. Afin de responsabiliser l'employeur, nous lui rappellerons les effets négatifs de la violence sur l'organisation et nous allons requérir au besoin l'intervention des arbitres de griefs ou d'un médiateur-conciliateur. Il est également possible de procéder à

⁹ *Ibid.*

l'analyse avec le Centre de son *Cadre de référence relatif à la prévention et à la gestion des incidents violents*¹⁰ ainsi que des mesures d'aide et de soutien aux victimes présentement en place¹¹. Rappelons d'ailleurs que le Centre a l'obligation de protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de ses employés¹². En ce sens, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* prévoit que l'employeur doit « s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisés pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur » et doit procéder à l'identification, au contrôle et à l'élimination des risques pouvant affecter la santé et la sécurité. Il doit, de plus, « informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié¹³».

Afin de lutter contre la violence au travail et à l'école, il est essentiel de dénoncer le phénomène et de sensibiliser les enseignants à celui-ci. Plusieurs moyens peuvent être adoptés à cette fin tels que : des sessions de formation et d'information, des articles dans le journal syndical, des débats et des conférences et la distribution de documents et de ressources. Ces activités ont pour objectif de donner à nos professeurs des outils leur permettant d'identifier les différentes formes de violence et de leur rappeler de leur droit de travailler dans un milieu exempt de violence et de harcèlement. Nous désirons également les informer quant à leurs droits et obligations en matière de santé et sécurité au travail ainsi que sur les recours possibles afin de dénoncer les gestes violents dont ils

¹⁰ [Centre de services scolaire des Bois-Francs, 2 juin 2003, Révisé le 22 janvier 2019.](#)

¹¹ CUROTTE, Denis, *op. cit.*, note 3, p.48

¹² [Article 51 al. 1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, L.R.Q., chapitre S-2.1](#) et article [14-10.04 de l'Entente locale](#).

¹³ L.s.s.t., art. 51, par. 3, 5 et 9.

sont victimes ou témoins. Notre but est de conduire les enseignants à ne plus banaliser les comportements violents vécus au travail et à les encourager à dénoncer ceux-ci¹⁴.

5.1 Comité des relations de travail (CRT)

Comme interventions, le SEBF s'engage à être proactif afin de contrer la violence dans les milieux. Il dénoncera la problématique de la violence lors de rencontre avec le Comité des relations de travail et proposera des solutions et des mesures concrètes.

5.2 Comité santé et sécurité du travail et représentant en santé et sécurité du travail

À la suite de l'adoption de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*¹⁵ à l'automne 2021, un régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation des travailleuses et des travailleurs a été instauré. Il a introduit des mécanismes de participation tels que le Comité en santé et sécurité et le représentant en santé et sécurité. Ce régime intérimaire vise à augmenter la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux de travail. Ces mécanismes peuvent avoir un rôle intéressant à jouer quant à la violence puisqu'ils participent à l'identification et à l'analyse des risques, peuvent faire l'inspection des lieux de travail ainsi que des recommandations à l'employeur¹⁶.

¹⁴ CUROTTE, Denis, *op. cit.*, note 3, p. 41 à 43.

¹⁵ *Projet de loi 59 : Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (2021). 1^{re} sess., 42^e lég. [Projet de loi numéro 59 - Sanctionné \(2021, chapitre 27\)](#)

¹⁶ Les fonctions du Comité SST et du représentant en SST seront bonifiées à l'entrée en vigueur des dispositions législatives et réglementaires sur les mécanismes de prévention. Ils pourront, entre autres, recevoir copie des avis d'accidents et enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Le SEBF a donc l'intention de collaborer avec ceux-ci afin d'identifier les situations problématiques, les corriger et les contrôler. De plus, nous tenterons d'élaborer des mesures de prévention permettant de diminuer le risque de violence en milieu de travail.

5.3 Pistes d'intervention adaptées au milieu

Le SEBF analysera également les situations particulières de certaines écoles aux prises avec des problèmes de violence importants afin d'effectuer des interventions ciblées.

5.4 Inspecteur de la CNESST

Le SEBF analysera aussi la possibilité de déposer une plainte à la Commission des normes, de l'équité de la santé et de la sécurité du travail (« CNESST ») et ainsi faire appel à un inspecteur pour évaluer le respect des obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail.

5.5 Rapport d'incidents violents et registre d'accidents de travail

Il est nécessaire d'apporter une attention particulière aux registres des accidents de travail et à la déclaration des incidents violents. Le SEBF sensibilisera les délégués à l'importance de compléter ces derniers. Cette déclaration est l'un des éléments permettant d'identifier les causes attribuables à ces comportements violents. Il est donc fondamental que tous les enseignants utilisent le [Rapport d'évènement suite à un incident violent](#) afin de signaler les gestes inappropriés vécus dans leur milieu de travail. Même si ces événements n'entraînent pas de lésion physiques ou psychologiques, l'accumulation de situations pouvant sembler banales peut causer des conséquences nuisibles à long terme. Il est donc très

important de garder une trace écrite de ces situations¹⁷. Le SEBF recommande donc qu'un formulaire de déclaration pour une situation de violence soit disponible pour toute enseignante et tout enseignant et que celui-ci soit complété. Ces rapports permettront de noter les actes violents dont les membres sont victimes, d'assurer un suivi des dossiers et de maintenir à jour le portrait de la situation. Le SEBF encourage également toute personne victime de violence à inscrire les événements dans le registre d'accidents de travail et à présenter une réclamation à la CNESST¹⁸.

5.6 Accompagnement des membres

Le Syndicat incite aussi tout enseignant victime de violence à communiquer avec lui. Le SEBF assistera ces personnes et proposera des stratégies (intervention auprès de l'employeur, convocation du comité EHDA, plainte à la police, réclamation à la CNESST, grief, médiation, etc.)¹⁹.

5.7 Intervention policière

Toute personne victime d'usage de la force, de menaces sérieuses de recours à la force, de voie de fait ou de harcèlement criminel de la part d'un élève, d'un parent ou d'un collègue peut porter plainte à la police. Lorsqu'il s'agit d'élèves, nous vous invitons à analyser la situation avec le Cadre de référence établi par la Table provinciale de concertation sur la

¹⁷ BADEAU, Michael et GAPMANN, Matthew (2019). *La violence envers les enseignantes et enseignants à l'ère du 21^e siècle – Quelles sont les pistes de solution pour leur venir en aide?* Réseau des applicatrices et applicateurs, Fédération des syndicats de l'enseignement, 47p., p.15.

¹⁸ CUROTTE, Denis, *op. cit.*, note 3, p.44.

¹⁹ *Ibid.*, p.45.

violence, les jeunes et le milieu scolaire qui permet de savoir quand recourir à la police en milieu scolaire²⁰.

En conclusion, il est primordial que toutes les enseignantes et tous les enseignants se sentent interpellés par la violence dans les milieux scolaires et que nous cessions de banaliser celle-ci afin de faire place au dialogue. Agir seul pour revendiquer un milieu exempt de violence n'est pas facile. C'est par la mise en place d'actions collectives que nous pourrions faire une différence dans le milieu de l'éducation. Nous rappelons en terminant que les victimes de violence ne sont pas seules et que des mesures de soutien sont prévues afin que ces situations cessent²¹.

Nous espérons que cet outil d'information et d'intervention vous outillera afin d'affronter ce phénomène.

²⁰ *Ibid.*, p.35. ; [Présence policière dans les établissements d'enseignement - Cadre de référence / Table provinciale de concertation sur la violence \[...\], Québec, Ministère de la sécurité publique : Ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur : Ministère de la justice : Ministère de la santé et des services sociaux, 2017.](#)

²¹ LECLERC, Danielle, et autres, *op.cit.*, note 2, p.37.