

À PROPOS

SPÉCIAL
contre la violence

Hors série - Édition spéciale
(octobre 2024)

La violence, ça suffit!



Dominique Sauvé

Une édition spécialement dédiée à la violence... en soi on peut trouver cela inquiétant. Forcément, on se dit que si la parution d'un numéro spécial est pertinente, c'est qu'il y a beaucoup de violence et c'est vraiment préoccupant. Néanmoins, on peut tout de même se dire que la parution d'un journal dédié à la mobilisation contre la violence indique qu'on a réussi à sensibiliser le personnel enseignant afin qu'il cesse de banaliser la violence qu'il subit et surtout afin qu'elle soit dénoncée.

Depuis trop longtemps, la violence envers les enseignantes et enseignants a été balayée sous le tapis. Vu comme une sorte de fatalité avec laquelle il fallait composer, la violence s'est installée au gré des compositions de classes qui se sont alourdies. Peu importe les raisons évoquées, il est temps que ça cesse! Arrêter les actes à caractère violent est l'affaire de toutes et tous et, pour ce faire, il faut commencer par être en mesure de reconnaître les formes plus pernicieuses de la violence. Mais il faut aussi savoir comment faire pour demander de l'aide, qui peut nous écouter et quels outils sont à notre disposition pour nous aider.

Pour reprendre les mots de Claudine Fournier, ancienne vice-présidente, qui a travaillé très fort à nommer la réalité vécue par les enseignantes et enseignants en lien avec la violence dans leur classe : « Même si ces gestes de violence n'entraînent pas toujours le retrait de la personne de son milieu de travail, ceux-ci ont quand même un effet sur sa santé globale. ». Aucun geste n'est banal. Il est plus que jamais temps de dire que ça suffit!



Cette édition spéciale du journal *À propos* sur la prévention de la violence se veut donc une mine d'informations pour vous aider à reconnaître les différentes formes de violence et savoir comment faire, ou qui contacter, pour les prévenir. Au fil des pages, vous trouverez différents articles écrits par les membres du Comité santé et sécurité du SEBL de 2023-2024. Je vous invite à les lire avec attention et à ne pas hésiter à communiquer avec nous si vous vivez une situation de violence. Le SEBL est là pour vous accompagner.

Bonne lecture!

Dominique Sauvé

ATELIER - CONFÉRENCE

LA PRÉVENTION DE LA VIOLENCE ET DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX LIÉS AU TRAVAIL EN MILIEU SCOLAIRE

LE JEUDI

10 OCTOBRE 2024

DÈS 16 H 30

AU SEBL 4325, boul. de la Grande-Allée, à Boisbriand

Pour vous inscrire, veuillez appeler au

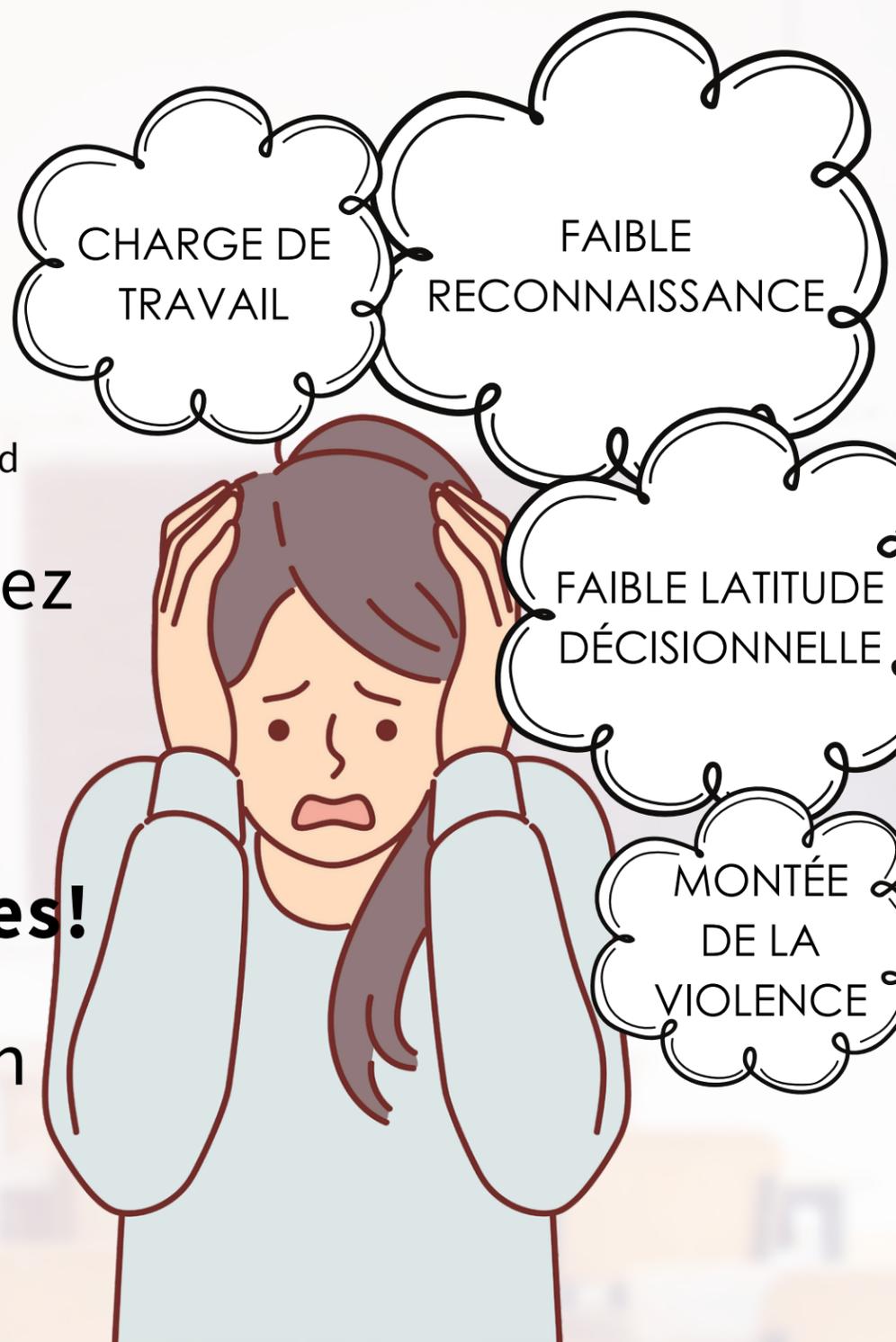
450 979-4613 ou écrire à judith.morin@lesebl.ca.

Il reste encore des places!

Consommations, collation et repas seront servis.

Conférenciers

madame **Imane Lahrizi** et monsieur **Simon Viviers**



COMMENT COMPRENDRE LA MONTÉE DE CES PHÉNOMÈNES ET SURTOUT, COMMENT ARRIVER À LES PRÉVENIR?

Syndicat de l'enseignement des Basses-Laurentides
sebl 

L'importance d'un code de vie clair

Un code de vie clair est d'une importance cruciale pour aider à prévenir la violence et favoriser un environnement sain, sécuritaire et respectueux. Le texte doit être accessible et compréhensible pour ses destinataires. Un code de vie clair peut permettre :

- D'instaurer un sentiment de sécurité pour les élèves et le personnel;
- De soutenir les enseignantes et enseignants dans leurs interventions;
- D'annoncer les comportements attendus ainsi que les conséquences;
- De favoriser une réduction de la violence, surtout s'il annonce une tolérance zéro en cette matière;
- De dissiper les doutes quant aux interventions à faire;
- D'informer explicitement les élèves sur leur responsabilité face aux gestes qu'ils pourraient commettre.

En ce qui concerne les conséquences, il faut s'assurer qu'elles soient à la hauteur du geste posé. Il faut également prévoir une gradation des mesures en cas de récidive. Enfin, il pourrait être intéressant d'établir des conséquences prédéterminées en équipe-école.

Le code de vie de votre établissement est-il conforme à la LIP?

L'article 76 de la *Loi sur l'instruction publique* (LIP) spécifie clairement les trois éléments qui doivent faire partie du code de vie :

1. Les attitudes et le comportement devant être adoptés en toute circonstance par l'élève;
2. Les gestes et les échanges proscrits en tout temps, quel que soit le moyen utilisé, y compris ceux ayant lieu par l'intermédiaire de médias sociaux et lors de l'utilisation du transport scolaire;
3. Les sanctions disciplinaires applicables selon la gravité ou le caractère répétitif de l'acte répréhensible.

Le code de vie doit être élaboré avec la participation des membres du personnel. La direction doit ensuite le présenter au conseil d'établissement et ce dernier doit l'approuver. Par la suite, ce code de conduite et ces mesures de sécurité doivent être présentés aux élèves chaque année puis transmis aux parents.

En raison de la mise en place du *Plan d'engagement vers la réussite (PEVR)* qui exige que 100 % des règles de vie des établissements intègrent une approche bienveillante soutenant les comportements positifs, la tendance du moment veut que l'on mise sur l'énonciation uniquement des comportements adéquats dans le code de vie, sans faire mention des actes répréhensibles ou des sanctions disciplinaires. Pourtant, la LIP est sans équivoque.



Si vous vous questionnez sur l'efficacité de votre code de vie, n'hésitez pas à en discuter avec vos collègues et à nous appeler. Nous sommes disponibles pour vous accompagner dans vos démarches.

Les limites de l'encadrement du droit de refus

Qu'est-ce qu'un droit de refus? Est-ce que je peux m'en servir pour me protéger?
À quoi dois-je m'attendre dans ces situations?

La loi définit le droit de refus de la manière suivante : « une travailleuse ou un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail expose elle-même, lui-même ou une autre personne à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique ». (*Loi sur la santé et sécurité du travail*, article 12)

Selon cette définition, il doit donc s'agir d'une menace réelle et imminente par opposition à une crainte. L'exercice du droit de refus n'est pas un moyen de pression et on ne peut l'exercer si cela met en péril la sécurité de d'autres travailleuses ou travailleurs.

Retenons que le droit de refus doit être utilisé dans des situations graves où votre sécurité est directement menacée. Si tel est le cas, vous devez vous mettre en sécurité et immédiatement informer la direction de la situation qui vous empêche de donner votre prestation de travail. Ensuite, il est important d'appeler au Syndicat afin de nous informer de la situation. Le SEBL s'assurera que vous êtes adéquatement accompagné pour la suite de vos démarches.

En cas de doute, ayez le bon réflexe, appelez-nous!

ÉCHELLE DE GRAVITÉ DE LA VIOLENCE

Peu importe la gravité des gestes à caractère violent auxquels vous êtes toutes et tous exposés, ceux-ci sont tous inacceptables et doivent être déclarés.

Dangereux

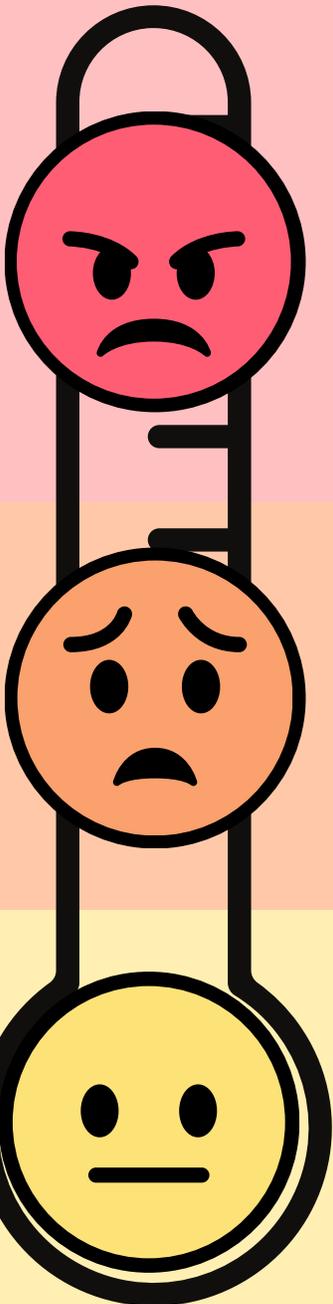
- Lancement d'objet
- Crachat
- Gifle, coup de poing ou de pied
- Coup avec un objet ou une arme
- Morsure, égratignure
- Se faire pousser, tirer ou charger
- Tentative d'agression contre ma personne
- Menace, tentative de violence ou violence contre un membre de ma famille
- Courriel ou appel obscène à caractère sexuel (et non consensuel)
- Frôlement ou attouchement non désiré
- Geste exhibitionniste

Grave

- Atteinte à ma réputation
- Discrimination
- Intimidation ou menace
- Harcèlement moral
- Chantage
- Appel anonyme
- Menace de coup ou de blessure
- Vol ou bris d'objet personnel
- Vandalisme dans ma classe
- Remarque sexuelle déplacée
- Jeu de séduction
- Proposition indécente
- Témoin d'une situation de violence
- Intervention auprès d'une ou un élève désorganisé

Dérangeant

- Insulte personnelle ou injure
- Geste grossier ou obscène
- Regard déplacé
- Sifflement
- Blague grivoise



Entrevue avec Claudine Fournier

Michel Bonenfant, enseignant
19 septembre 2024

Claudine Fournier a été la vice-présidente responsable du dossier de la Santé globale, incluant les éléments de santé et sécurité de 2013 à 2024.



Claudine, merci d'avoir accepté notre invitation! Depuis combien de temps es-tu responsable du comité SST pour le SEBL?

Au départ, j'étais responsable du comité adaptation scolaire. Je devais dès lors composer avec une clientèle ayant des besoins particuliers et il va sans dire que des manifestations de violence peuvent surgir avec cette clientèle. En 2015-2016, le comité a été renommé : comité Santé globale. Celui-ci chapeautait alors les enjeux de santé et sécurité en plus des enjeux en adaptation scolaire. C'est cette année-là que j'ai commencé à voir les formulaires de déclaration d'accident, d'incident, d'acte à caractère violent ou sexuel. Depuis 2021-2022, le comité s'appelle CPSST (comité paritaire Santé et Sécurité au Travail); ça permet d'englober tous les dossiers en lien avec la violence. On peut donc dire que j'ai été responsable du comité SST depuis sa création et même avant!

Les médias rapportent des hausses d'incidents violents à l'endroit du personnel enseignant. As-tu aussi remarqué cette hausse?

OUI! En fait, quand j'ai commencé ici en 2011, je pouvais traiter 1 ou 2 cas d'enseignantes victimes de violence par année. Maintenant, c'est tous les jours, donc ma réponse est oui et je l'ai documentée. En 2015-2016, 25 % des formulaires de déclaration d'accident,

d'incident, d'acte à caractère violent ou sexuel étaient à caractère violent. En 2022-2023, c'est 55 %!

Pourquoi est-il important que le SEBL soit informé des incidents violents, même si ceux-ci peuvent sembler banals?

Il faut comprendre que le formulaire de déclaration d'accident, d'incident, d'acte à caractère violent ou sexuel n'est pas un formulaire de plainte! C'est régi par la CNESST et c'est une obligation de documenter les différents incidents. Que ce soit de la violence physique, verbale, préméditée ou non préméditée. Même si l'enseignant est témoin de gestes violents et qu'il se sent affecté psychologiquement, ça doit être documenté. Une copie de ce formulaire est envoyée à la direction, au Syndicat et au département de santé globale du CSSMI. Du côté du Syndicat, on lit chaque déclaration et on tient des statistiques. Si les actes de violence sont récurrents envers un enseignant, je fais une intervention auprès du Centre de services scolaire. Les directions doivent aussi, par la suite, écrire les moyens mis en place pour éviter une récurrence de la situation et en faire le suivi. En juin, il y a une présentation des statistiques aux membres du comité santé et sécurité au travail sur l'état de la situation en la comparant avec l'année antérieure. Le Centre de services fait aussi des statistiques afin de répondre aux normes de la CNESST. Il a intérêt à agir en prévention le plus possible parce que des cas de CNESST, ça coûte cher à l'employeur!

Il m'est arrivé de voir des collègues hésiter ou même refuser de remplir le formulaire de déclaration d'accident, d'incident, d'acte à caractère violent ou sexuel. Pourquoi selon toi?

Certaines enseignantes ou certains enseignants victimes de violence se disent malheureusement : « ce n'est pas grave! ». Que ce soit un objet lancé ou une menace de mort faite par un élève de 4^e secondaire ou de 2^e année du primaire, nous devons prendre TOUTES

les manifestations de violence au sérieux.

Parlons de la prévention. Connais-tu des moyens efficaces afin d'éviter les situations violentes?

Tout d'abord, je dirais que la communication est bien souvent la clé. Il faut en parler aux élèves, en parler aux réunions et utiliser les outils mis à notre disposition pour illustrer le phénomène. Plus on parlera en prévention plus on saura quoi faire si quelque chose arrive. Les élèves sont tellement exposés à la violence qu'ils peuvent penser que c'est normal. Il faut leur enseigner ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas. En équipe-école, nous pouvons travailler en amont et se donner des outils afin de mieux accompagner les élèves à risque. Une semaine de mobilisation contre la violence en milieu scolaire sera mise en place incessamment par le comité paritaire SST. Elle se tiendra du 7 au 11 octobre 2024. Ce sera un bon moment pour prendre le temps de l'enseigner et de sensibiliser. Également, une meilleure intégration des élèves à risque est importante. J'invite les enseignantes et enseignants à visiter le [dossier EHDAA](#) sur le site du SEBL afin de consulter les outils de référence en lien avec les élèves HDAA qui composent leur classe.

De quelle façon le SEBL peut accompagner les victimes d'actes violents ?

Au SEBL, Stéphanie Diné, notre conseillère syndicale, peut accompagner les enseignants dans ces cas-là. Un enseignant en invalidité sera payé environ 75 % de son salaire alors qu'en cas de CNESST, il sera payé à 90 %. Il faut savoir que pratiquement toutes les demandes en CNESST sont contestées par le Centre de services scolaire. Il ne faut pas se décourager, le SEBL est là pour accompagner les membres et plus tard, toute cette paperasse à remplir pourrait en valoir la peine si le dossier est accepté.

Selon toi, est-ce que les enseignantes et enseignants devraient recevoir des formations d'arrêt d'agir?

NON! La tâche est dans la convention nationale au chapitre 8. Nulle part il est écrit que de contrôler physiquement un élève est la tâche de l'enseignant. Suivre une formation sur les arrêts d'agir, ça ne te protège pas non plus et tu te mets à risque. À l'école, il y a des gens formés et payés pour faire ça. Ton rôle, lorsqu'un événement nécessite un arrêt d'agir, c'est de protéger ton groupe. Qui protégera ton groupe si c'est toi qui fais l'arrêt d'agir? Donc, tu pèses « sur le bouton », tu demandes de l'aide et tu sors avec ton groupe, voilà ce que tu dois faire. Naturellement, on a un devoir d'agir de manière prudente. Si une situation met un ou des élèves en danger grave pour lui ou pour un autre, il faut aider dans les limites de notre sécurité et de celle des autres élèves. Par exemple, si une bataille se déroule sous nos yeux, et qu'il n'est pas sécuritaire pour nous de s'interposer on a tout de même le devoir d'appeler à l'aide, d'écartier les témoins et les curieux, d'appeler du renfort. Dans la grande majorité des cas, protéger le reste du groupe est l'acte à poser. Je te résume ça simplement : on ne touche pas aux élèves, qu'on ait reçu ou non une formation en ce sens.

Quels conseils pourrais-tu donner aux collègues qui sentent que leur climat de classe pourrait glisser vers des situations violentes?

Dans un premier temps, il faut informer la direction par courriel parce que les écrits restent et que la direction est la première responsable de s'assurer que le milieu de travail est exempt de violence. Par la suite, il faut remplir le formulaire de demande de reconnaissance d'accès aux services et démarche dans le dossier EHDAA sur le site du SEBL (formulaire 8-9.07). Si la suite des choses n'est pas satisfaisante, il faut en parler avec la personne déléguée de notre établissement.

Celui-ci a le pouvoir de mettre son "chapeau de délégué" et de parler directement avec la direction. Ensuite, c'est de me téléphoner, sans hésiter!

Merci Claudine pour ta grande générosité!

Claudine ayant pris une retraite bien méritée en juin 2024, c'est désormais Marjolaine Landry qu'il faut contacter pour ce dossier

LA VIOLENCE

SOUS TOUTES SES FORMES

Selon l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ), la violence se définit comme *tout type de comportement non désiré, perçu comme étant hostile et nuisible, portant atteinte à l'intégrité physique ou psychique d'une personne, à ses droits ou à sa dignité*. Ainsi, c'est beaucoup plus large que ce que l'on aurait pu croire!

Cette violence peut être directe (en présence physique de la personne) ou indirecte (en l'absence physique de la personne) et se décline sous plusieurs formes. Vous retrouverez dans le schéma ci-dessous des exemples tirés du rapport québécois sur la violence et la santé de l'INSPQ (2018).

DIRECTE

En présence physique de la personne.



INDIRECTE

En l'absence physique de la personne via un médium humain ou technique.



Source : Rapport québécois sur la violence et la santé

WWW.INSPQ/RAPPORT-QUEBECOIS-SUR-LA-VIOLENCE-ET-LA-SANTÉ



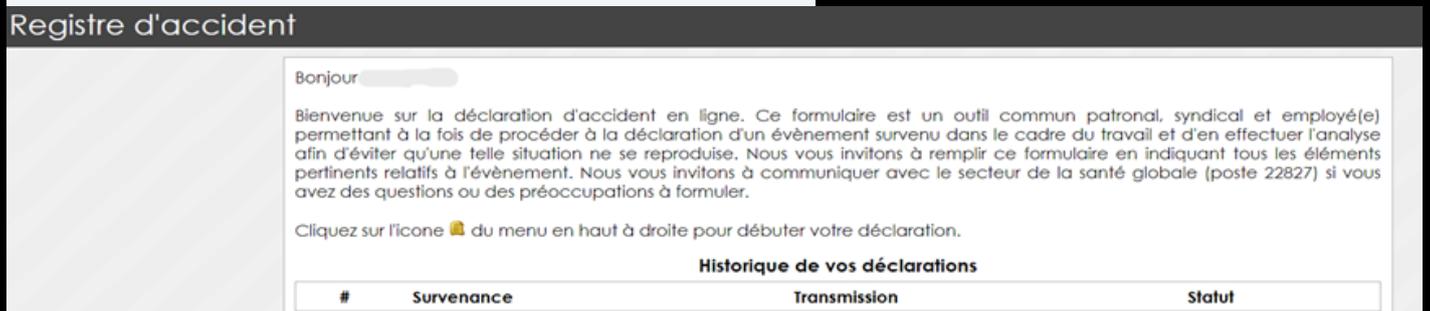
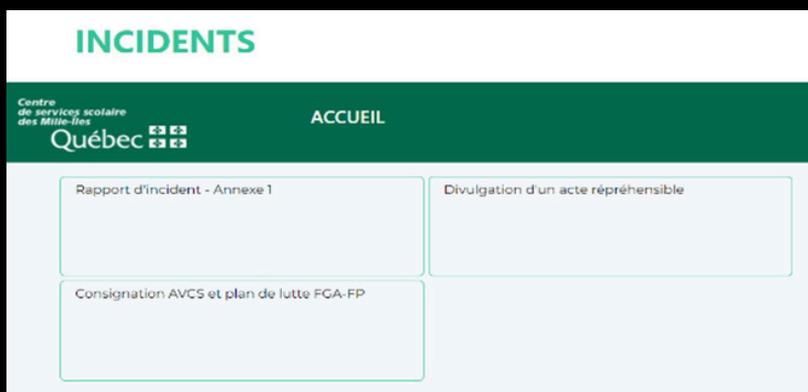
La violence **entraîne des conséquences autant chez les victimes que chez les témoins**. C'est pourquoi il est important d'en reconnaître les manifestations, de ne pas la banaliser et de déclarer les accidents, les incidents et les actes à caractère violent ou sexuel afin que cesse ce fléau grandissant.

Le plan de lutte contre la violence et l'intimidation, à quoi ça sert ?

Le 12 juin 2012, l'Assemblée nationale adoptait la loi 56. Cette dernière, actualisée en 2023, vise principalement à prévenir et combattre l'intimidation et la violence. Depuis, chaque école doit se doter d'un plan de lutte contre la violence et l'intimidation qui est propre à son milieu. Cette loi précise les devoirs et responsabilités de toutes les personnes concernées par la violence et l'intimidation.

C'est le conseil d'établissement de chaque école qui a le mandat d'adopter le plan de lutte et de veiller à ce qu'il soit révisé annuellement. C'est en premier lieu par votre organisme de participation (le comité de consultation des enseignantes et enseignants ou l'assemblée générale) que la révision débute. La direction est responsable de le faire connaître au personnel et de veiller à son application. Les membres du personnel doivent quant à eux participer à la mise en place du plan de lutte et veiller à ce qu'aucun élève ne subisse de violence ou d'intimidation.

Bien que le plan de lutte contre la violence et l'intimidation existe et qu'il peut comporter les modalités applicables pour effectuer un signalement ou pour formuler une plainte concernant un acte d'intimidation ou de violence, il peut être nécessaire de remplir aussi une déclaration d'accident, d'incident, d'acte à caractère violent ou sexuel, notamment si l'incident nous affecte psychologiquement. Peu importe l'événement, il importe de le déclarer. Si vous avez besoin d'information sur la façon de réaliser une déclaration, n'hésitez pas à communiquer avec la personne répondante en santé et sécurité du SEBL.



Est-ce que le plan de lutte est vivant dans votre milieu? Savez-vous ce qu'il contient? Vous l'a-t-on présenté cette année? Savez-vous quelle procédure suivre dans un cas de violence ou d'intimidation? Si vous avez répondu non à une ou plusieurs de ces questions, il serait important d'aller consulter le plan de lutte de votre école. Celui-ci devrait être facilement accessible sur le site Internet de votre établissement.

Semaine de mobilisation contre la violence en milieu scolaire

7 au 11 octobre 2024



L'année dernière, le sujet de la violence a été au cœur des travaux du comité SST du SEBL. Celui-ci a travaillé, entre autres, à promouvoir l'utilisation du formulaire de déclaration d'accident, d'incident, d'acte à caractère violent ou sexuel, à informer les membres du SEBL sur le sujet ainsi qu'à alimenter les membres du comité paritaire dans leurs travaux. C'est de là qu'a germé l'idée d'instaurer une semaine thématique pour une école sans violence pour l'année scolaire 2024-2025.

Vous devriez avoir reçu cette affiche dans vos milieux. N'hésitez pas à l'afficher au vu et au su de toutes et tous!

A hand-drawn poster on a black background with white and pink text. It defines aggression as physical or psychological, listing examples like shoving, hitting, biting, and intimidation. It states that aggression can be voluntary or involuntary, and minor or major. It emphasizes that aggression is unacceptable and can come from students, staff, or parents. It notes that aggression leaves visible or invisible marks like stress or anxiety. The poster concludes with instructions to report the incident immediately to a superior or someone in charge, and to complete the accident or incident report. It includes a QR code, a small drawing of a person, and the logo 'MON ÉCOLE UN MILIEU SAIN ET SÉCURITAIRE PARCE QUE LA VIOLENCE JE M'EN OCCUPE' at the bottom right. The Québec logo is also present in the bottom right corner.

UNE AGRESSION C'EST QUOI ?

ELLE PEUT ÊTRE DE NATURE PHYSIQUE OU PSYCHOLOGIQUE

→ BOUSCULADE, COUP OU ATTOUchement → ACTE VISANT À INTIMIDER
→ MORSURE, ÉGRATIGNURE OU PINCEMENT → INSULTE, MENACE OU HARCÈLEMENT

UNE AGRESSION PEUT ÊTRE:

→ VOLONTAIRE OU INVOLONTAIRE → INATTENDUE OU PRÉVISIBLE
→ MINEURE OU MAJEURE → RÉPÉTITIVE OU EXCEPTIONNELLE

... DANS TOUS LES CAS, C'EST **INACCEPTABLE**

UNE AGRESSION PEUT VENIR

→ D'UN ÉLÈVE, D'UN MEMBRE DU PERSONNEL OU D'UN PARENT.

... DANS TOUS LES CAS, ÇA DOIT ÊTRE **DÉNONCÉ**

VISIBLE OU NON, ÇA LAISSE DES MARQUES

→ (BLESSURE PHYSIQUE, STRESS, ANXIÉTÉ, INSOMNIE, FATIGUE, PERTE DE MOTIVATION)

... DANS TOUS LES CAS, CE N'EST **PAS BANAL**

• **INFORME** TON SUPÉRIEUR IMMÉDIAT OU UNE PERSONNE DE CONFIANCE DE LA SITUATION

• **COMPLÈTE** LA DÉCLARATION D'ACCIDENT OU D'INCIDENT



N'HÉSITE PAS À CONSULTER LE PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS, AU BESOIN :



MON ÉCOLE
UN MILIEU
SAIN ET SÉCURITAIRE
PARCE QUE LA
VIOLENCE
JE M'EN OCCUPE

Centre de services scolaire des Mille-Îles
Québec

La violence en STATISTIQUES

C'est en 2015 que le SEBL a commencé à amasser des données sur la violence vécue par les enseignantes et enseignants dans le cadre de leur fonction. D'ailleurs, ces formulaires permettent d'avoir un portrait de plus en plus précis de la situation dans les écoles du CSSMI. Au fil des ans, il a été possible d'établir certains constats émanant des formulaires compilés. Voici les principaux.

01

La violence dans les écoles du CSSMI est présente et préoccupante. En effet, le nombre de déclarations d'incidents à caractère violent a fait un bond surprenant en 2023-2024 (+201). Plus des 2/3 de toutes les déclarations concernent des événements à caractère violent.

02

Près du quart de tous les incidents violents déclarés impliquent qu'une enseignante ou un enseignant s'est fait frapper. Ce type d'incident figure au premier rang de ce triste palmarès. Au second rang, on retrouve les agressions multiples avec 19 %, c'est-à-dire que le personnel enseignant est victime de plusieurs types de violence lors d'un même incident.

03

Le nombre d'actes violents en lien avec une intervention auprès d'un élève désorganisé a presque doublé depuis l'année dernière.

04

On observe une augmentation de 143 % des actes violents déclarés depuis l'année scolaire 2022-2023.

Année	Nbre de déclarations
2016-2017	124
2017-2018	114
2018-2019	197
2019-2020	231
2020-2021	323
2021-2022	358
2022-2023	464 (en date du 28 juin 2023)
2023-2024	665 (en date du 31 mai 2024)

Types d'événements	Rang	% de l'ensemble des déclarations
Frappé par un élève	1	23 %
Agressions multiples	2	19 %
Intervention avec un élève désorganisé	3	13,8 %
Insultes/menaces/intimidation	4	12,3 %
Objets lancés	5	6 %

05

La plupart des types d'événements violents connaissent une inquiétante progression. Malgré le fait que certains types d'événements connaissent une baisse, leur nombre demeure très préoccupant.

Types d'événements	Nbre de déclarations 2022-2023	Nbre de déclarations 2023-2024	Variation du nombre de déclarations vs juin 2023
Insultes/menaces/intimidation	70	82	+12
Chargé/poussé/tiré	27	38	+11
Crachats	4	3	-1
Griffures/pincements	35	18	-17
Objets lancés	22	40	+18
Morsures/tirer les cheveux	18	30	+12
Frappé avec un objet	5	9	+4
Intervention avec un élève désorganisé	50	92	+42
Frappé par un élève	125	157	+32
Coups de tête	4	3	-1
Agressions multiples	109	126	+15

06

Le préscolaire et le primaire sont surreprésentés en matière de déclarations en lien avec la violence.

Secteur	Nbre profs/secteur	Nbre de déclarations
Préscolaire/primaire	1975*	552
Secondaire	1084*	111
EDA-FP	276*	2

*Selon les données disponibles dans notre base de données Charlie.

Somme toute, l'utilisation du formulaire a été fort publicisée au cours des dernières années et il y a fort à parier que le fait de le remplir aide à sensibiliser les membres du personnel enseignant que la violence au travail, ce n'est pas banal. Nous avons toutes et tous le droit d'avoir un milieu de travail sain et sécuritaire!

CE NE SONT QUE DES MOTS, CE N'EST PAS SÉRIEUX...

C'est un enfant du préscolaire, c'est normal qu'il frappe ou qu'il morde...

EST-CE QUE TU T'ES VRAIMENT SENTIE MENACÉE?

Ce n'est qu'une enfant, elle ne pourrait pas te faire mal...

CE N'EST PAS DE SA FAUTE, IL VIT DES CHOSES DIFFICILES EN CE MOMENT À LA MAISON...

Es-tu certaine que ta gestion de classe est adaptée pour répondre aux besoins de cette élève ?



TOLÉRANCE ZERO

La tolérance désigne la capacité à permettre ce que l'on désapprouve, c'est-à-dire ce que l'on **devrait normalement refuser.**

- **SE FAIRE MORDRE, C'EST NON!**
- **SE FAIRE CRACHER DESSUS, C'EST NON!**
- **SE FAIRE FRAPPER, C'EST NON!**
- **SE FAIRE MENACER, C'EST NON!**
- **SE FAIRE POUSSER, C'EST NON!**
- **SE FAIRE INSULTER, C'EST NON!**
- **SE FAIRE LANCER DES OBJETS, C'EST NON!**

Au quotidien, il nous arrive fréquemment de tolérer certains comportements qui nous semblent plutôt banals ou même de les ignorer complètement et c'est tout à fait normal! Cependant, est-il souhaitable de tolérer des gestes et des paroles violentes à notre égard? Est-il acceptable que cette violence soit banalisée par notre employeur? Poser la question, c'est y répondre.

Dans certains milieux plus difficiles, la violence fait malheureusement partie du quotidien des enseignantes et enseignants. La violence y est souvent tolérée et banalisée à un point tel que le personnel se résigne à dire : « Je n'y peux rien, dans mon école c'est comme ça! ».

Pourtant, lorsqu'elles changent d'école, ces mêmes personnes s'aperçoivent que la prise en charge de la violence peut être différente. Pourquoi cette limite est-elle différente d'un milieu à l'autre? Devrions-nous être plus tolérante et tolérant dans une école plus difficile?

Avec la hausse de la violence dans nos écoles, il est impératif d'envoyer un message clair à nos directions et au Centre de services : quand il y a de la violence envers le personnel, c'est tolérance zéro. Toute forme de violence, qu'elle soit physique, verbale ou psychologique est inacceptable et devrait entraîner des conséquences immédiates. C'est pourquoi, dès l'apparition des gestes violents, vous devez en faire part à votre direction ET compléter la déclaration d'accident, d'incident, d'acte à caractère violent ou sexuel.



Et pourquoi ne pas discuter en équipe-école de la **tolérance zéro** et de l'importance de fixer des limites claires à ne pas franchir? Le début de l'année est un moment idéal pour tenir cette discussion, mais il n'est jamais trop tard pour amorcer la réflexion.



TOUT CE QUE VOUS AVEZ TOUJOURS VOULU SAVOIR SUR LE FORMULAIRE **DÉCLARATION D'ACCIDENT, D'INCIDENT, D'ACTE À CARACTÈRE VIOLENT OU SEXUEL**

Ce formulaire est un outil qui a été développé par le comité paritaire de santé et sécurité au travail. Il permet de procéder à la déclaration d'un événement survenu dans le cadre du travail et d'en effectuer l'analyse afin d'y trouver des solutions pour éviter qu'une telle situation ne se reproduise. En effet, il ne s'agit pas uniquement de cumuler des statistiques : l'idée fondamentale est de dénouer les problèmes soulevés. Nous vous invitons à remplir ce formulaire en indiquant tous les éléments pertinents relatifs à l'évènement. À ce sujet, nous vous rappelons qu'il est important de nommer l'élève impliqué. Plus c'est étoffé, mieux c'est!

La déclaration d'un accident, d'un incident, d'acte à caractère violent ou sexuel permet également au SEBL de prendre connaissance d'une situation qui a compromis (ou qui aurait pu compromettre) la sécurité d'un ou plusieurs de ses membres dans le cadre de son travail. Ce formulaire est un outil commun entre votre employeur et votre syndicat, il ne faut donc pas hésiter à l'utiliser.

Mais qu'en est-il du mot « incident »?

L'**incident** désigne toute situation où vous n'avez pas été blessé, mais qui aurait pu entraîner des conséquences sur votre santé ou votre bien-être. Par exemple, si un élève a essayé de vous frapper, sans toutefois y parvenir, il s'agit d'un incident qui mérite d'être déclaré.

Et le mot « accident », lui?

L'**accident** implique une action ou une situation où vous avez été blessé et qui a des conséquences sur votre santé ou votre bien-être. Par exemple, si un élève vous lance un objet et vous atteint, il s'agit d'un accident qui mérite d'être déclaré.

Lorsque vous êtes victime d'un accident **OU** d'un incident, vous devez en informer votre direction et celle-ci devrait vous rappeler de déclarer l'évènement via le formulaire. Lorsque qu'une personne (vous-même ou une autre intervenante ou un autre intervenant) complète un rapport d'évènement dans SPI, cela **NE** remplace **PAS** la déclaration d'accident, d'incident, d'acte à caractère violent ou sexuel.

Après l'avoir complété, votre direction d'école prend connaissance du formulaire, doit y inscrire les moyens qu'il a mis en place pour remédier au problème et envoie une copie de la déclaration simultanément au Centre de services et au Syndicat. Votre direction peut vous demander des précisions sur l'évènement, mais elle **NE** peut en **AUCUN** cas refuser de transmettre votre déclaration. En fonction de la gravité ou de la fréquence des situations, le Syndicat pourrait entrer en contact avec vous ou intervenir directement auprès du Centre de services. Le but est de vous soutenir et de s'assurer que l'employeur applique des mesures préventives ou correctives.

Compléter une déclaration d'accident, d'incident, d'acte à caractère violent ou sexuel **pour un événement de violence** n'est pas « une critique » envers votre direction ou vos collègues. Ainsi, votre direction ne peut vous reprocher d'en faire usage. N'oubliez pas que c'est une démarche que vous entamez afin de protéger votre intégrité physique et psychologique.

Chaque geste de violence dont vous êtes victime mérite d'être déclaré. Vous pouvez également déclarer un incident dont vous avez été témoin. À la page suivante, vous trouverez un schéma pour vous guider dans vos décisions si vous vivez un accident ou un incident qui doit être déclaré.

AS-TU VÉCU UN ÉVÈNEMENT VIOLENT AU TRAVAIL?

NON 

PEUT-ÊTRE ...

 OUI



On m'a envoyé promener.

QUE S'EST-IL PASSÉ?

J'ai reçu un coup de pied.

Tu as de la chance, mais saurais-tu quoi faire si cela arrivait?

Je me suis fait pousser.

On a tenté de me frapper.

OUI

NON

On a volé mon matériel. 

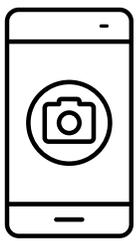
J'ai reçu un courriel menaçant. 

On a vandalisé ma classe. 

SUPER! 

Demande l'aide d'une personne déléguée syndicale.

Appelle au SEBL. 



ALORS, VA REMPLIR LE FORMULAIRE DE DÉCLARATION D'ACCIDENT, D'INCIDENT, D'ACTE À CARACTÈRE VIOLENT OU SEXUEL EN UTILISANT CE CODE QR.

La violence à l'EDA-FP

En formation professionnelle, les enseignantes et enseignants ont depuis longtemps des comités de santé et sécurité à l'intérieur de leur établissement. Ils sont toutes et tous sensibilisés à l'importance que revêt la santé et sécurité au travail. Ceux-ci offrent d'ailleurs une formation aux élèves pour prévenir les atteintes à la santé, la sécurité et à l'intégrité physique. Cette formation est nécessaire en raison de la manipulation très fréquente d'outils et d'appareils mécaniques. Pourtant, très peu de déclarations d'accident, d'incident, d'acte à caractère violent ou sexuel ne sont complétées tant à la formation professionnelle qu'à l'éducation des adultes.

Faut-il pour autant conclure que les enseignantes et enseignants de ce secteur ne vivent pas de violence ?

Tout comme au primaire et au secondaire, le personnel enseignant des secteurs de l'EDA et de la FP composent avec des situations qui peuvent porter atteinte à leur intégrité physique et psychologique. Ils côtoient les élèves qui, l'année précédente, étaient dans une école secondaire. Bien qu'ils soient plus près de l'âge adulte, les élèves peuvent poser des gestes ou tenir des propos qu'il ne faut pas banaliser.

Les interactions d'adulte à « étudiant-adulte » favorisent peut-être une prise en charge plus rapide de la violence? Le fait que les élèves aient dépassé l'âge de l'obligation de fréquentation scolaire pourrait peut-être permettre une application d'une politique de tolérance zéro plus efficace?

Quoi qu'il en soit, rappelez-vous qu'aucune enseignante et aucun enseignant n'a à subir de la violence, qu'elle soit verbale, psychologique, sexuelle ou physique, et ce, peu importe sa provenance.

On ne peut pas accepter :

- Qu'une ou un élève tienne des propos haineux à notre égard;
- Qu'un parent nous envoie des courriels de bêtises pour critiquer notre façon d'enseigner;
- Qu'une ou un collègue ou que l'employeur fasse des remarques désobligeantes à notre endroit.

Le formulaire de déclaration d'accident, d'incident, d'acte à caractère violent ou sexuel est là pour vous aussi ! N'hésitez pas à le compléter.

Nouveauté 2024-2025! Chaque établissement de formation professionnelle et d'éducation aux adultes doit nommer une personne pour représenter les intérêts en santé et sécurité de l'ensemble de ses collègues, dont le personnel enseignant. Cette personne représentante (RSS) devra travailler en collaboration avec les autres accréditations syndicales, le secteur de la santé globale et les gestionnaires de l'établissement. Elle devra aussi participer au comité santé et sécurité de l'établissement. Pour plus de détails sur cette nouveauté, consultez le document de la page suivante.

RÉPRÉSENTANTE OU REPRÉSENTANT EN SANTÉ ET SÉCURITÉ (RSS)

Dès la prochaine année scolaire, pour répondre à la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST), chaque centre de formation professionnelle du CSSMI ainsi que l'école des Érables devra nommer une personne pour représenter les intérêts en santé et sécurité de l'ensemble de ses employées et employés (le personnel enseignant, professionnel, de soutien administratif et de soutien manuel). Cette personne représentante devra travailler en collaboration avec les accréditations syndicales, le secteur de la santé globale, les employées et employés et les gestionnaires de l'établissement. Cette personne devra aussi participer au comité santé et sécurité de l'établissement dont les modalités seront à discuter en équipe.

RÔLES ET MANDATS DE LA PERSONNE RSS

- Faire l'inspection des lieux de travail
- Faire des recommandations au comité santé sécurité de l'établissement
- Porter plainte à la CNESST, au besoin

POUR REMPLIR ADÉQUATEMENT CES FONCTIONS, IL FAUDRA

- Collaborer et participer à la mise en place de solutions en SST
- Influencer la prise de décision de l'employeur en matière de SST
- Être la voix de ses collègues pour les questions de SST
- Partager son expérience, son savoir-faire et ses idées
- Faire vivre la culture de la prévention
- Faire rapport au syndicat

APTITUDES ET COMPÉTENCES D'UNE PERSONNE RSS

- Faire preuve d'ouverture
- Avoir une attitude positive
- Aimer le travail d'équipe
- Respecter les autres membres du personnel
- Savoir faire des compromis
- Avoir une bonne capacité d'analyse
- Démontrer un véritable intérêt pour la santé et la sécurité du travail
- Agir dans l'intérêt des travailleuses et travailleurs
- Avoir un bon jugement
- Avoir une bonne capacité à négocier
- Faire preuve de discernement



La personne RSS sera libérée de sa tâche professionnelle régulière pour un certain nombre d'heures par trimestre (selon le nombre d'employées et employés dans l'établissement). Des formations en santé et sécurité lui seront offertes. Il n'y a pas de durée déterminée pour le contrat de RSS, mais il est recommandé que la ou le RSS puisse occuper son poste suffisamment longtemps pour bien connaître son milieu et ainsi exercer plus facilement ses fonctions.

Établissements	Nombre de travailleuses et travailleurs	Heures de libération par trimestre
École des Érables	76	19 h 30
Centre multiservice de Sainte-Thérèse	61	19 h 30
Centre de formation continue des Patriotes	64	19 h 30
Centre de formation des Nouvelles-Technologies	46	9 h 45
Centre de formation agricole de Mirabel	25	9 h 45
Centre de formation professionnelle de l'automobile	20	9 h 45
Centre de formation professionnelle, l'Émergence	74	19 h 30

Toute employée et tout employé de la formation professionnelle, de l'éducation des adultes et de l'école des Érables est admissible à poser sa candidature pour représenter son milieu de travail comme RSS.

COMMENT NOMMER VOTRE PERSONNE REPRÉSENTANTE?

Dès la rentrée scolaire, avant le 30 septembre, la direction vous laissera du temps en assemblée générale (rassemblant **tout** le personnel de l'établissement) pour que vous puissiez survoler les rôles et mandats du RSS et ainsi nommer cette personne. Si plus d'une personne est intéressée à tenir ce rôle, nous vous suggérons de procéder à une élection (par un scrutin secret) après avoir entendu la présentation de chacune des personnes candidates. Par la suite, il sera important que le nouveau RSS communique avec son syndicat.

Marjolaine Landry

SEBL

Jean Bissonnette

SCFP 4296

Mahaut Germonard

SPPLRN

Chantal Tremblay

CSN