

Toute forme  
de violence  
**DOIT ÊTRE PRISE  
AU SÉRIEUX**, qu'elle  
soit intentionnelle  
ou non.



L'absence  
d'intention  
**ne réduit pas**  
les impacts du geste  
que vous subissez  
au travail.

## DOCUMENTONS LA VIOLENCE VÉCUE DANS NOS ÉTABLISSEMENTS

### UNE ÉTAPE À LA FOIS

Les étapes pour  
déclarer un incident  
sont clairement  
indiquées sur notre  
site Web.

### MOBILISONS- NOUS!

De la documentation  
et des outils de  
mobilisation y sont  
aussi disponibles.

[SERQ.QC.CA/VIOLENCE](http://SERQ.QC.CA/VIOLENCE)

### QUESTIONS / COMMENTAIRES

[serq@serq.qc.ca](mailto:serq@serq.qc.ca)  
418 622-8383

# ENSEMBLE, ON REPREND LE CONTRÔLE!



STOPPONS LA BANALISATION DE LA VIOLENCE DANS NOS ÉTABLISSEMENTS

Victime d'un incident violent  
en milieu scolaire?

## JE DÉCLARE. TU DÉCLARES. NOUS NOUS PROTÉGEONS!

# PROFS

MAÎTRES DE NOTRE PROFESSION!

# « Le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et psychique. »

Article 9  
de la Loi sur la santé sécurité  
du travail (LSST)

Texte complet de la loi sur la SST  
diponible en ligne sur le site Web  
de LégisQuébec

DÉCLARER



SE  
PROTÉGER!

Tout geste de violence commis à votre endroit **doit être déclaré**, peu importe sa gravité, sa fréquence ou l'âge de l'élève qui l'a posé.

**La déclaration vise à vous protéger et doit servir à la mise en place de mesures de prévention efficaces de la part de votre employeur.**

## L'employeur a le devoir de vous protéger!

Selon l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. Il doit notamment :

16° prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

LOI SUR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

**Selon ce même article de la LSST, l'employeur doit également :**

- 1° s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont **équipés et aménagés** de façon à assurer la protection du travailleur;
- 3° s'assurer que l'**organisation du travail** et les **méthodes et techniques utilisées** pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur;
- 5° utiliser les méthodes et techniques visant à **identifier, contrôler et éliminer les risques** pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur;
- 9° informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la **formation**, l'entraînement et la supervision appropriée 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 confié.

## Déclarer les situations et gestes de violence

Tout geste de violence doit faire l'objet d'une déclaration officielle auprès de la direction. Un rapport d'événement doit être complété, même lorsque le geste semble mineur ou isolé.

Les formulaires de déclaration des événements permettent d'identifier des informations factuelles importantes pour l'ouverture potentielle d'un dossier CNESST\* (prévention ou indemnisation):

- Moment (date, heure)
- Individu (témoin)
- Lieu

\*Établir le critère « par le fait ou à l'occasion du travail »

## Comment décrire l'événement

Nous conseillons de décrire par des **faits observables**, les manquements de l'employeur relativement à ses obligations SST :

OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR	EXEMPLE
Organisation du travail (adéquation des ressources)	TES non remplacé au moment de l'événement
Aménagement / Équipement	Absence de local de retrait
Méthode de travail (protocole, plan d'action, etc.)	Absence de plan d'intervention ou plan non applicable

Il est important d'**identifier les conséquences physiques** (frapper, égratigner, mordre, etc.) **ou psychologiques** (anxiété, difficulté à dormir, etc.).

Votre description permet d'établir la relation de cause à effet entre les circonstances de l'événement et un potentiel diagnostic médical.

## Le travail vous a rendu.e malade ?

En cas de lésion professionnelle, vous avez droit à une indemnité de remplacement de revenu (IRR) et au remboursement des frais médicaux liés à la lésion professionnelle. Il est important de :

- Déclarer la situation à l'employeur dès que possible;
- Consulter un médecin et obtenir une attestation médicale (à remettre au centre de services);
- Remplir le formulaire « Réclamation du travailleur » (ouverture du dossier à la CNESST).

## L'employeur doit prendre ses responsabilités!

À la suite d'une déclaration d'événement, l'employeur, en vertu de l'article 51.16 de la *LSST*, a l'**obligation de mettre en place des mesures de prévention** qui permettront de prévenir les situations à risque. Voici quelques exemples de mesures qui pourraient être mises en place :

- **Vous soutenir** en tant que personne victime;
- **Analyser votre situation** après l'événement;
- **Ajuster les mesures de prévention** qui pourraient engendrer différentes actions;
- **Réviser le plan** d'intervention de l'élève;
- **Ajuster le plan de mesures de contrôle** de l'élève et le plan des mesures de contrôle au niveau école si nécessaire;
- **Réviser le plan de scolarisation adapté** de l'élève au besoin ou en établir un, si la situation le requiert;
- **Clarifier les rôles** de chacun et accorder le temps requis pour l'appropriation des informations.

## RIEN NE CHANGE APRÈS VOTRE DÉCLARATION ?

Lorsque les gestes sont graves, répétitifs ou entraînent une atteinte importante à la santé ou à la sécurité, il peut être nécessaire d'envisager des démarches supplémentaires :

- **Compléter la référence à la direction** en demandant l'identification ou des services pour l'élève en question;
- **Remplir, le cas échéant, le formulaire d'insatisfaction** si la réponse de la direction reçue à la demande de services est absente ou inappropriée;
- Contacter le SERQ afin d'évaluer la pertinence d'une **plainte à la CNESST** ou d'avoir recours à l'**exercice d'un droit de refus**;
- **Compléter une déclaration de l'événement à la CNESST** pour une réclamation du travailleur, si une interruption de travail est requise;
- **Consulter** un professionnel de la santé;
- Faire une **déclaration à la police**;
- Recourir au **Programme d'aide aux employés (PAE)**.