

D'autant plus que ces rapports écrits renforceront, au sein de votre CS ou CSS, le rôle du ou des représentants en santé et sécurité au travail ainsi que celui des membres de votre comité paritaire SST, dont vos représentants syndicaux font partie, dans leur mandat d'identification et d'analyse des risques en vue d'assurer un suivi et d'émettre des recommandations de solutions appropriées à l'employeur.

Le plan de lutte contre l'intimidation et la violence, les règles de conduites et les mesures de sécurité de l'école ainsi que les règles de fonctionnement du centre (articles 75.1, 76, 77 et 110.2 (4) de la Loi sur l'instruction publique) approuvés par le conseil d'établissement mais élaborés avec la collaboration du personnel scolaire, constituent également des outils visant à protéger le personnel de l'école. Il est important d'instaurer un climat sain et sécuritaire en assurant le respect et l'application du plan, des règles et des mesures dans l'école ou le centre, ainsi que toutes politiques prévues à la CS ou au CSS. Par ailleurs, compte tenu que vous avez votre mot à dire sur tous ces éléments, n'hésitez pas à en discuter dans les rencontres et lieux appropriés pour permettre les ajustements nécessaires, le cas échéant.

Sylvie Fortier
Health & Safety Representative
hsr@etsb.qc.ca
819.349.1342

Suggestions d'actions à prendre lors d'incidents ou d'accidents

- Se référer à la procédure d'urgence développée au niveau de l'école visant à réagir rapidement à un comportement violent en classe; en l'absence d'une telle procédure, travailler, en collaboration avec les membres du personnel et la direction, au développement d'une telle procédure (qui, quand, quoi, comment?);
- 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 (voir le site web de votre syndicat local*);
- Rencontrer, le cas échéant, la direction pour discuter des mesures correctives à mettre en place ainsi que de l'application du plan de lutte contre l'intimidation et la violence et des règles de conduite et mesures de sécurité;
- Se rendre, 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 l'intimidation et la violence et des règles de conduite et mesure de sécurité et les revoir au besoin.



Après avoir informé la direction, si les actions appropriées ne sont toujours pas mises en place, 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 pourrait imposer des mesures temporaires et exiger des mesures correctives de l'employeur.

En effet, dans certains cas, 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 (article 12 de la LSST et article 10-8.00 de la convention collective). 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 (articles 13 et 19 de la LSST).

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

Pour toutes situations, il est important de rapporter formellement, de tenir un journal de bord en parallèle eu égard aux comportements de l'élève ou de la personne concernée et de noter le 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 CS ou du CSS 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 de lois pour plus de précisions.