



Syndicat
de l'enseignement
de l'Estrie (CSQ)

Santé et sécurité des enseignants

Des outils pour éviter que le
travail rende malade

Par Mélissa Larose
Conseillère en relations du travail

MAÎTRES
DE
NOTRE
PROFESSION



Hiver 2025

Avant de commencer...

Selon l'INSPQ, en 2022, 56,7% des travailleurs du milieu scolaire disaient vivre au niveau élevé de détresse psychologique. Les principaux problèmes étant notamment :

- des demandes psychologiques élevées (72%);
- le sens du travail (65%);
- travail qui heurte leur conscience professionnelle (64%);
- faible reconnaissance (56%);
- faible latitude décisionnelle (46%);
- etc.

Objectifs de la formation

Fournir des outils qui vous permettront de :

- Mieux comprendre les encadrements légaux;
- Documenter votre situation;
- Comprendre les rôles de chacun lorsqu'il est question de santé et sécurité en milieu de travail;
- Comprendre comment faire respecter vos droits.

Plan de la formation

1. Les encadrements légaux;
2. Documenter la situation;
3. La plainte à la CNESST;
4. Les mesures correctives;
5. L'exercice d'un droit de refus;
6. Une période d'invalidité.

Partie 1

Les encadrements légaux

Des outils et du vocabulaire pour vous y retrouver!

Définition de la violence

Loi sur l'instruction publique - Article 13

3. 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.

Les droits de l'employé

Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)

Article 9 : le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et psychique.

Les obligations de l'employé

LSST

Article 49 : Le travailleur doit, en résumé :

- participer et être proactif sur tout ce qui concerne la santé et la sécurité au travail!

La santé et la sécurité, c'est aussi la responsabilité du travailleur!

Les obligations de l'élève

Loi sur l'instruction publique - article 18.1

L'élève doit adopter un comportement empreint de civisme envers le personnel du CSS ainsi qu'envers ses pairs.

Il doit contribuer à l'établissement d'un milieu d'apprentissage sain et sécuritaire. (...)

Intégration des élèves HDAA

Loi sur l'instruction publique - article 235

Le CSS adopte (...) une politique relative à l'organisation des services éducatifs à ses élèves qui assure une intégration harmonieuse dans une classe ordinaire (...)

(Cette intégration)(...) ne constitue pas une contrainte excessive ou ne porte pas atteinte de façon importante aux droits des autres élèves.

Convention collective nationale

- Chapitre 8-0.00 sur la tâche et la composition de la classe.
- Chapitre 14-0.00 sur la santé et la sécurité au travail.

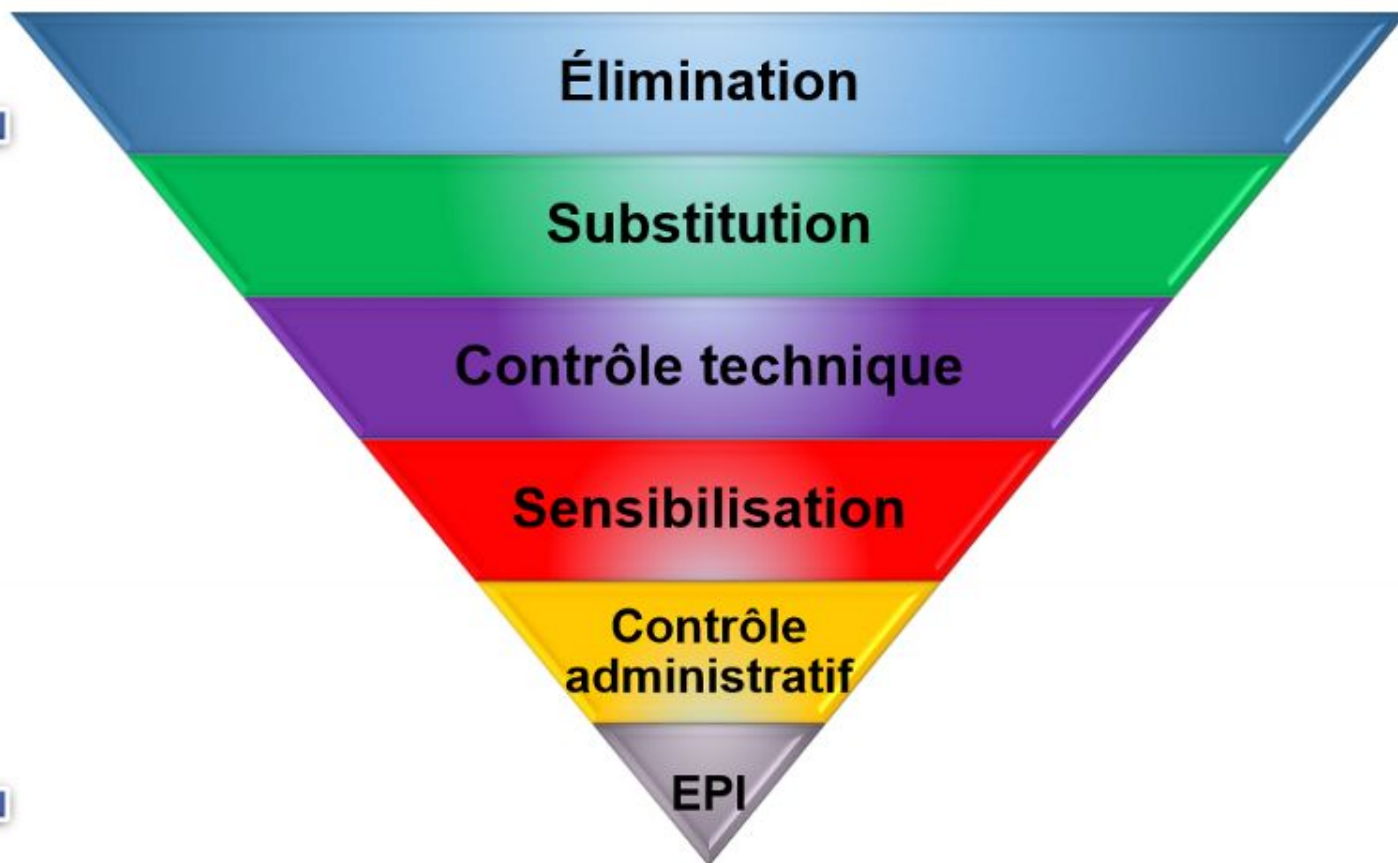
Les obligations de l'employeur

LSST

Article 51: L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur.

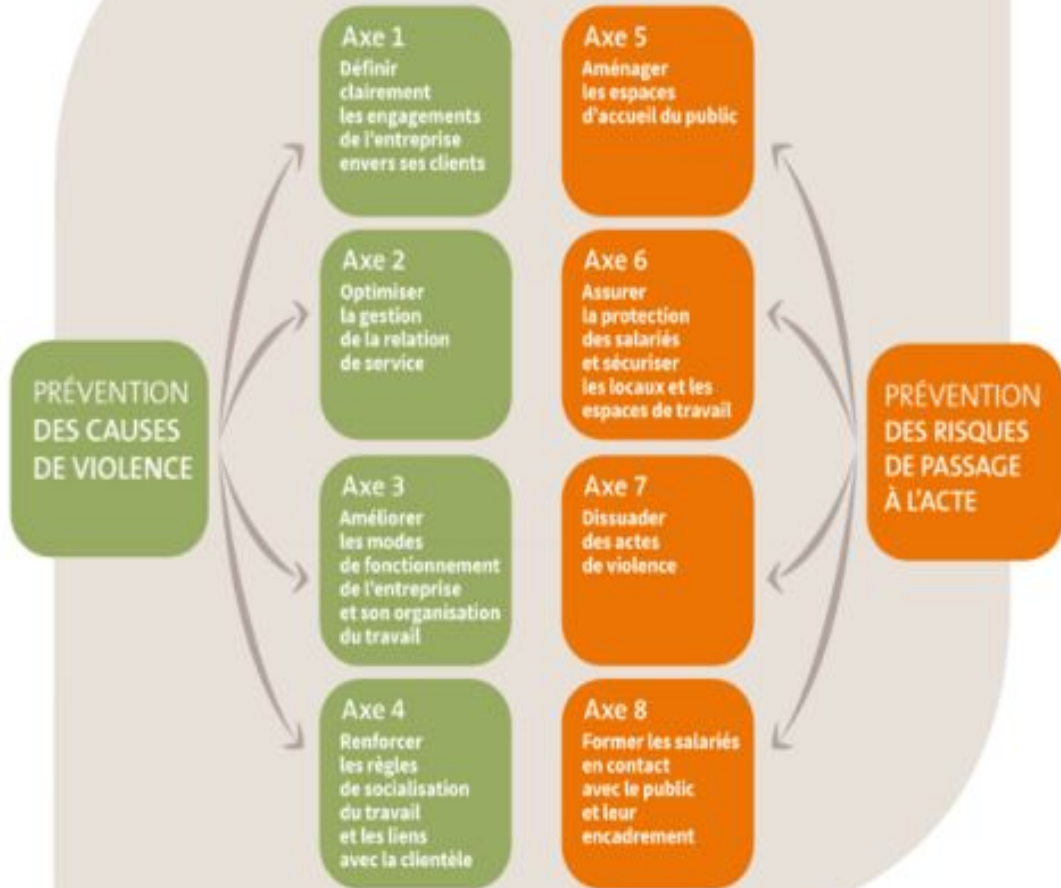
Les mesures de prévention

+
Efficacité
|



*Prévenir
et guérir*

PRÉVENTION DES RISQUES DE VIOLENCE



**Prévenir
et guérir**



Centrale des syndicats
du Québec

Partie 2

Documenter la situation

- Pourquoi?
- Comment?
- Des idées à partager!

Documenter la situation

Trois objectifs :

1. Corriger la situation et obtenir du support au quotidien;
2. Aider le Syndicat dans ses interventions auprès du CSS;
3. Faire reconnaître mes droits comme travailleur (dans le présent et dans le futur, surtout si j'y laisse ma santé).

Documenter les faits

- Remplir les rapports d'accident et d'incident ce n'est pas une option, c'est une OBLIGATION!
- Demander à votre direction des suivis à vos formulaires si elle ne le fait pas dans les 48 h à 72 h;

Documenter les faits

- Exiger des mesures correctives immédiates à apporter et noter ce qui est fait;
- Participer aux mesures mises en place de bonne foi et noter la progression de la situation;
- Demander une réévaluation des mesures correctives si elles ne fonctionnent pas dans un délai raisonnable;

Documenter les faits

- Créer un dossier avec vos courriels concernant la violence ou la santé/sécurité;
- Avoir en tête les éléments prévus à votre tâche;
- Appeler le Syndicat tôt dans le processus;
- Prendre des rendez-vous médicaux de façon sporadique, si nécessaire, et consulter le PAE pour avoir du support.

Documenter les faits

Des idées!

- Feuilles de suivi/route de vos élèves ou agirs majeurs;
- Compilation des fréquences de comportements (ex. : tableaux aux 5 minutes, calendrier scolaire, liste à cocher);
- Notes de vos rencontres avec les professionnels et la direction;
- Compilation du temps TES.

Documenter les faits

Des documents pertinents

- pv de rencontres d'équipe;
- pv de rencontres du conseil d'école;
- échanges de courriel;
- chronologie des événements;
- PI et/ou prévention active des élèves;
- votre tâche;
- etc.

Partie 3

La plainte à la CNESST

La plainte à la CNESST

Il est toujours possible de porter plainte à la CNESST.

Cependant, puisque vous êtes en milieu syndiqué, il est fort probable que l'inspecteur de garde vous dirigera vers nous avant de prendre en charge le dossier.

La plainte à la CNESST

Entre le printemps 2023 et aujourd'hui, nous avons géré :

- 4 plaintes à la CNESST dans 4 écoles du CSSRS;
- 2 exercices de droit de refus, dont un avec l'intervention de la CNESST;
- Plusieurs intentions d'exercices de droit de refus qui se sont soldés par une implication des RH dans le dossier.

La plainte à la CNEST

Maintenant, au CSSRS, une structure a été mise en place.

- Plusieurs situations sont prises en charges AVANT d'interpeller la CNEST... et ça fonctionne!

Dans les 2 autres CSS, nous n'avons pas encore eu à vivre ces démarches.

La plainte à la CNESST

Ce qui en ressort :

- Rôles de la CNESST : appliquer la loi, soutenir, contraindre, décider;
- La LIP et la LSST sont des lois d'ordre public et sont ÉQUIVALENTES;
- La SST en éducation, c'est assez nouveau pour la CNESST, les gestionnaires et même pour les profs!

La plainte à la CNESST

Ce qui en ressort :

- La santé psychologique des travailleurs et la post-vention, sont encore à travailler;
- Les protocoles doivent être clairs et efficaces (le filet de sécurité);
- On vise la permanence des correctifs (peu importe le gestionnaire);
- Le formulaire de déclaration est mal connu et pas assez utilisé.

Partie 4

Les mesures correctives

Les mesures correctives

- Contrôler la tenue des lieux (p. ex. : faire du rangement);
- Fixer le matériel au sol (p. ex. : les chaises et bureaux);
- Équiper les lieux de matériel de protection;
- Former le personnel;
- Retirer des élèves d'une classe (temporairement ou pas);
- Changer la composition de la classe;

Les mesures correctives

- Engager une personne pour la gestion de la violence;
- Mettre en place un local d'apaisement;
- Mettre en place un protocole d'urgence qui FONCTIONNE;
- Appliquer le code de vie;
- Fermer temporairement une classe pour la réorganiser;
- Mettre en place un comité SST dans votre école.

Partie 5

L'exercice du droit de refus

L'exercice d'un droit de refus

Définitions :

- C'est le refus d'exécuter un travail, car il y a présence d'un danger pour soi-même ou pour autrui;
- C'est le refus d'exécuter un travail, car on a des motifs raisonnables de croire que si on fait notre travail, on va subir un accident (lire ici, de la violence).

L'exercice d'un droit de refus

La LSST prévoit le chemin pour l'exercice légal du droit de refus.

Nuance importante ici, la différence entre un danger et un risque :

DANGER : ça va arriver - quand est-ce que ça va arriver?

RISQUE : ça peut arriver - est-ce que ça va arriver?

L'exercice d'un droit de refus

Notions importantes

C'est un droit individuel qui ne peut pas être exercé par le Syndicat.

Il a pour objectif d'éviter des accidents de travail ou des maladies professionnelles.

Ce n'est pas pour contester le classement d'un élève!!!!

L'exercice d'un droit de refus

Notions importantes

Il doit être exercé de bonne foi et dans ces conditions, le travailleur ne peut subir de représailles.

L'exercice d'un droit de refus

- Est-ce que j'ai le droit de refuser qu'un élève me soit ramené 4-5-6 fois par jour après une désorganisation?
- Est-ce que j'ai le droit de retourner à la maison après avoir vécu un événement particulièrement difficile?
- Est-ce que j'ai le droit de refuser de mettre en place certaines pratiques qui ne sont pas possibles dans le contexte d'une classe de 25 élèves?

L'exercice d'un droit de refus

OUI !!!

- Vous avez le droit d'avoir des limites.
- C'est ce que j'appelle mettre son pied à terre!
- Ça demande du courage, mais c'est aussi votre responsabilité de travailleur de protéger votre santé!

Ici, on est dans un refus informel! Que faire si le supérieur immédiat n'entend pas votre détresse?

L'exercice d'un droit de refus

Comment l'exercer :

1. Aviser son supérieur immédiat et son délégué syndical;
2. Expliquer les raisons du refus de travail;
3. Demeurer sur les lieux du travail.

On crée ici une petite équipe d'urgence pour analyser la situation. L'objectif est la reprise du travail.

L'exercice d'un droit de refus

Trois possibilités :

1. L'employeur et le délégué jugent que le refus est justifié.

Les corrections nécessaires doivent être apportées avant que le travailleur ne reprenne le travail.

L'exercice d'un droit de refus

Trois possibilités :

2. L'employeur et le délégué jugent qu'il n'y a pas de danger.

Vous pouvez :

- Reprendre votre travail;
- Maintenir votre refus et appeler l'inspecteur de la CNESST.

L'exercice d'un droit de refus

Trois possibilités :

3. L'employeur et le délégué ne sont pas d'accord sur l'existence du danger.

L'un ou l'autre doit demander l'intervention d'un inspecteur de la CNESST.

L'exercice d'un droit de refus

Lors de l'exercice d'un droit de refus, demandez toujours au délégué d'appeler au SEE en urgence.

Demandez à la secrétaire de contacter un conseiller rapidement en mentionnant le nom de votre école et qu'il y a l'exercice d'un droit de refus.

Partie 6

Une période d'invalidité

Période d'invalidité

Si une période d'invalidité se présente suite à des difficultés vécues au travail, il est important de :

- Consulter votre médecin le plus rapidement possible;
- Lui demander de remplir un rapport CNESTT;
- Ouvrir votre dossier en ligne;
- Informer le service des RH de votre CSS;
- Appeler au Syndicat pour qu'on vous explique la suite!

Période d'invalidité

Il est important de noter que l'ouverture d'un dossier à la CNESST ne vous garantit pas que votre situation sera reconnue comme une lésion professionnelle.

Vous devrez démontrer à la CNESST le lien entre votre état de santé et votre travail.

Ouvrage intéressant



En conclusion

Peu importe le chemin que vous prendrez pour dénoncer les problématiques dont vous êtes victimes, tout le monde doit s'occuper de la situation.

Votre direction a un rôle de leader dans le dossier et doit prendre les choses en main.

En conclusion

En matière de santé et de sécurité au travail, il vaut mieux prévenir plutôt que guérir;

Il faut cesser de tolérer l'intolérable!



Syndicat
de l'enseignement
de l'Estrie (CSQ)

Période de questions et d'échanges

Lundi 27 janvier 2025 à 16 h 30
Inscriptions via le Journal Côté Profs

MAÎTRES
DE
NOTRE
PROFESSION.



Hiver 2025