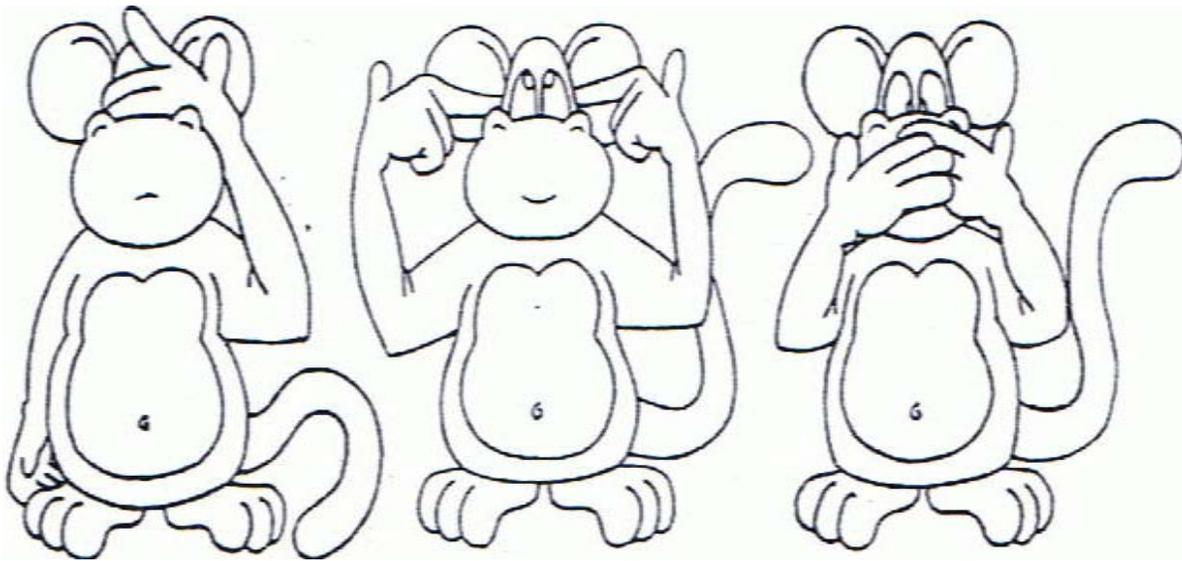


## VIOLENCE <sup>envers</sup> LE PERSONNEL

**... ne rien voir ... ne rien entendre ... ne rien dire ...**



**... n'est PAS la solution !**

- ☑ *Vous avez été victime ou témoin de violence ?*
- ☑ *La peur de représailles ou l'humiliation vous bâillonne ?*

Ce que **VOUS** devez faire

Que l'agression soit physique (avec ou sans blessure ou dommages matériels) ou morale (menaces, propos blessants ou injurieux), voici la démarche à suivre :

Ce que **L'EMPLOYEUR** doit faire

- ❶ En tout temps, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et pour assurer la sécurité et l'intégrité physique du personnel (clause 14-10.06 de l'entente locale).

## VOUS

- ❶ Il faut briser le mur du silence. Parlez-en à vos collègues, au syndicat, à la direction et à vos proches.
- ❷ Vous devez remplir le formulaire « **Rapport d'acte de violence** ». Ce formulaire est disponible dans votre établissement. Demandez-le à votre déléguée ou délégué.
- ❸ Vous **devez porter** plainte à la police s'il s'agit d'un acte criminel (voies de fait, menaces, etc.).
- ❹ Vous devez **TOUJOURS REMPLIR** une déclaration d'accident du travail même si vous n'avez pas à vous absenter pour raison médicale ou autres. Ce formulaire est également disponible dans votre établissement.
- ❺ **Tout accident** sans absence de travail doit être inscrit dans un registre des accidents du travail tenu par l'employeur (art. 280 LATMP) **même si l'accident semble banal**. La victime de la lésion **doit signer** ce registre pour confirmer l'accident et la date de celui-ci.
- ❻ Pour tout événement ou symptôme suivant un acte de violence, vous **devez consulter votre médecin**.

## EMPLOYEUR

- ❷ L'employeur doit prendre des mesures immédiates :
  - ⇒ **envers l'AGRESSEUR** :
    - plainte à la police, s'il s'agit d'un acte criminel,
    - avis au Service juridique de la CSL,
    - application du code de vie de l'école pouvant mener à la suspension,
    - autres mesures (ex. : lettre à l'agresseur pour exiger des excuses, avis aux parents, etc.);
  - ⇒ **envers la PERSONNE AGRRESSÉE** :
    - support psychologique et médical,
    - formulaires requis fournis (déclaration d'accident, etc.).
- ❸ L'employeur doit avertir la personne agressée, verbalement ou par écrit, des mesures prises ou à prendre à court terme pour réparer le préjudice subi et pour éviter la répétition d'événements semblables.

Krystine Lessard  
Présidente

Martin Bergeron  
Vice-président

2001 02 14  
2007 02 08  
2008 10 31  
2013 02 08

/LF

Brisons



l'isolement ...



... dénonçons la violence !

## L'intervention de l'inspectrice ou de l'inspecteur de la CSST

- La décision de l'inspectrice ou de l'inspecteur doit être exécutée immédiatement, même si les parties ne sont pas d'accord. Cette décision peut être :
  - d'exiger les corrections nécessaires ou
  - d'ordonner la reprise du travail.
- On peut demander à la CSST de réviser cette décision dans les dix jours de sa notification.
- La décision rendue en révision est exécutoire et elle peut être contestée devant la Commission des lésions professionnelles (CLP) dans les dix jours de sa notification. Cette décision est finale et sans appel.

## Autres considérations

Durant la période de refus, votre employeur doit continuer de vous rémunérer ainsi que la représentante ou le représentant syndical et les autres travailleuses et travailleurs affectés par l'arrêt de travail.

- Les autres travailleuses et travailleurs affectés par l'arrêt de travail doivent aussi rester sur les lieux de travail. Ils sont réputés être au travail tout comme celle ou celui qui exerce son droit de refus.



L'employeur peut aussi les affecter à d'autres tâches qu'elles ou qu'ils sont raisonnablement en mesure d'accomplir.

- **Aucune sanction** (suspension, congédiement, déplacement, mesure discriminatoire ou disciplinaire) ne peut être prise contre une travailleuse ou un travailleur ou sa représentante ou son représentant syndical parce qu'elle ou qu'il a exercé son droit de refus, à moins qu'elle ou qu'il n'ait agi de façon abusive.

## Si l'employeur vous impose une sanction, vous avez deux recours :

- la procédure de règlement des griefs prévue par la convention collective

ou

- la plainte à la CSST.

Dans ce dernier cas, une plainte écrite doit être faite par la travailleuse ou le travailleur dans les **trente jours** de l'imposition de la sanction. La travailleuse ou le travailleur bénéficie alors d'une présomption favorable.



## Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Santé et sécurité du travail

9405, rue Sherbrooke Est

Montréal (Québec) H1L 6P3

Téléphone : (514) 356-8888

Télécopie : (514) 356-9999

Courriel :

[sst@csq.qc.net](mailto:sst@csq.qc.net)

Ce dépliant vous est fourni à titre indicatif. Il faudra se référer aux textes des lois pour une information juridique.



## Le droit de refus\*

Qu'est-ce qu'un droit de refus?

Quand peut-on exercer un droit de refus?

Comment doit-on exercer un droit de refus?

\* Ce dépliant vous présente succinctement le droit de refus et les recours pertinents contenus dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LST) et la Loi sur l'accès à l'information et les mandats professionnels (LATMP).

On doit se référer aux textes des lois pour des fins plus précises et officielles.



# Le droit de refus

« 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 l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger » (article 12 LSST), et ce, sans perte de salaire.

## Dans quelles circonstances peut-on exercer un droit de refus?

### 1. Aussitôt qu'il y a existence d'un danger

Un danger peut être immédiat ou de nature à causer d'autres dangers.

Un danger existe quand une situation nous menace nous-même ou menace d'autres personnes.

### 2. Quand il y a motifs raisonnables de croire à l'existence d'un danger

S'il y a un refus de travailler, nous devons être en mesure d'expliquer les motifs de ce refus.

Exemples :

- conditions de travail non conformes à la réglementation établie;
- froid excessif;
- apport d'air insuffisant, mauvaise ventilation;
- absence d'équipement de protection individuelle;
- indisposition d'une travailleuse ou d'un travailleur;
- équipement défectueux;
- conditions anormales de travail.

Le droit de refus ne peut s'exercer :

- quand le refus de travailler met en danger la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne;
- dans les cas où les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail exercé;

- un droit de refus ne peut être exercé par un syndicat qui agirait au nom de ses membres. C'est un droit **individuel** même si plusieurs peuvent l'exercer en même temps.

## Comment exerce-t-on un droit de refus?

### Étapes à suivre

1. Aviser **aussitôt** son supérieur immédiat ou une représentante ou un représentant de l'employeur.
2. Donner les raisons de son refus.
3. **Demeurer disponible sur les lieux de travail.** L'employeur peut vous affecter temporairement à d'autres tâches que vous êtes en mesure d'accomplir, selon les modalités prévues à la convention collective.

4. S'assurer que l'employeur (ou sa représentante ou son représentant) convoque la représentante ou le représentant à la prévention ou, s'il n'y en a pas, **aviser vous même votre représentante ou représentant syndical** ou, si ce n'est pas possible, une autre travailleuse ou un autre travailleur que vous choisissez.

5. S'assurer que l'employeur ne fait pas exécuter son travail par une autre personne, **à moins que** les motifs de refus ne s'appliquent pas à l'autre travailleuse ou travailleur. Dans ce cas, il doit y avoir **accord** de la représentante ou du représentant syndical. L'employeur doit **informer** cette autre travailleuse ou cet autre travailleur du droit de refus exercé.



## Prise de décision

### Trois possibilités

1. L'employeur et la représentante ou le représentant syndical jugent que le refus est justifié : alors les corrections nécessaires doivent être apportées avant que la travailleuse ou le travailleur ne reprenne son travail.
2. L'employeur et la représentante ou le représentant syndical ne sont pas d'accord sur l'existence du danger ou sur les corrections à apporter : alors l'un ou l'autre doit demander l'intervention d'une inspectrice ou d'un inspecteur de la CSST.
3. L'employeur et la représentante ou le représentant syndical jugent qu'il n'y a pas de risque : vous pouvez reprendre votre travail ou maintenir votre refus et appeler l'inspectrice ou l'inspecteur, mais vous devez bien « comprendre » l'argumentation de votre représentante ou représentant syndical.