

Mythe ou réalité en matière de violence

1. Un employé doit seulement faire un signalement d'incident violent lors d'une blessure physique.

Faux. La violence au travail n'a pas besoin de causer une blessure physique. La violence psychologique, la menace d'exercer des actes de violence qu'elle soit verbale ou physique sont également des incidents de violence.

La définition de l'article 1 de la *Loi sur la santé et sécurité au travail* définit la violence au travail comme suit : «violence au travail»

Selon le cas :

a) emploi par une personne contre un travailleur, dans un lieu de travail, d'une force physique qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel;

b) tentative d'employer contre un travailleur, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel;

c) propos ou comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d'employer contre lui, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel.

2. Pour des raisons de confidentialité, les plans de sécurité concernant les cas de violence ne doivent pas être divulgués.

Faux "La LSST exige que les conseils scolaires et les superviseurs fournissent aux travailleurs des renseignements, y compris des renseignements personnels, relatifs au risque de violence au travail de la part d'une personne qui a des antécédents de comportement violent si, selon toute attente, le travailleur rencontre cette personne dans le cadre de son travail et si le risque de violence au travail est susceptible d'exposer le travailleur à un préjudice corporel."

Extrait de Violence au travail dans les conseils scolaires : Un guide de la loi, p. 21.

Article 32.0.5 de la Loi sur la santé et sécurité au travail

3. Il n'est pas nécessaire de compléter un signalement pour chaque incident de violence. Faux. Les employées et employés doivent légalement signaler tout incidents de violence. S'il y a plus d'un incident de violence dans la même journée, elles ou ils doivent remplir un formulaire de signalement pour chaque incident. De plus, chaque personne ayant été témoin de l'incident doit remplir un formulaire de signalement d'incident pouvant mener à une suspension ou un renvoi pour un même événement.

Article 300.2 de la *Loi sur l'éducation*

NPP 144 et 145

4. Le droit à l'éducation prime sur la LSST.

Faux. Toutes les travailleuses et travailleurs du milieu de l'éducation ont droit à un milieu de travail exempt de violence.

Article 300.0.4 de la Loi sur l'éducation

5. Un refus de travail peut occasionner des représailles : Faux. La Loi sur la santé et sécurité au travail interdit les représailles contre un travailleur ayant exercé son droit de refus de travail. L'article 50 (1) de la Loi sur la santé et la sécurité au travail stipule que ni l'employeur ni une personne agissant en son nom ne doit :

- Congédier ou menacer de congédier un travailleur.
- Imposer une peine disciplinaire, suspendre ou menacer de le faire.
- Prendre des sanctions à l'égard d'un travailleur.
- Intimider ou contraindre un travailleur.
- Ces interdictions s'appliquent lorsque le travailleur agit conformément à la loi, cherche à faire respecter ses dispositions ou témoigne dans une instance liée à la loi.

5. Le plan de sécurité peut être révisé seulement à la fin de l'année scolaire. : Faux. "Le plan de sécurité de l'élève doit être révisé et mis à jour régulièrement pour intégrer les apprentissages et les améliorations concernant la sécurité des élèves et des travailleurs. Les conseils scolaires devraient envisager de revoir et de mettre à jour le plan de sécurité dans les cas suivants :

- a. En cas de changement de comportement susceptible d'accroître le risque d'incident violent ou de blessure causée à soi-même ou à autrui.
- b. En cas d'incident violent impliquant un élève
- c. Au moins une fois par année"

Extrait de Violence au travail dans les conseils scolaires : Un guide de la loi, p. 19.

6. Les employés ne participent pas à l'élaboration ou la révision du plan de sécurité.

Faux. Chaque employée ou employé qui interagissent auprès de l'élève doivent être impliqués dans l'élaboration ou la révision du plan de sécurité et ce, peu importe le rôle qu'ils occupent dans le lieu de travail.

Violence au travail dans les conseils scolaires : Un guide de la loi, p. 19-20.

7. Une enquête n'est pas nécessaire si l'employé a fait un signalement.

Faux. La direction tenue de faire une enquête pour chaque signalement et de communiquer le résultat de son enquête à chaque employée ou employé.

Article 300.2, alinéas 2,3,4 et 5 de la *Loi sur l'éducation*

8. La LSST ne s'applique pas dans le milieu de l'éducation.

Faux. La *Loi sur la santé et sécurité* s'applique au milieu de l'éducation. Elle ne prévoit qu'une exception obligeant les enseignantes et enseignants à s'assurer de la santé et sécurité des élèves qui sont sous leur charge durant les incidents de violence que ces élèves soient témoins, victimes ou agresseurs.

Article 2, alinéa 1 de la *Loi sur la santé et sécurité au travail*

Article 3, alinéa 3 de la *Loi sur la santé et sécurité au travail*

9. Un employé ne peut pas faire un signalement pour les élèves à besoins particuliers (enfance spécialisée).

Faux. Tout incident de violence doit être rapporté que l'élève soit conscient ou non de ses gestes.

Article 300.2 de la *Loi sur l'éducation*

NPP 144 et 145

Règlement 472/07

Extrait du Guide : Violence au travail dans les conseils scolaire:

Il n'est pas nécessaire qu'une personne ait la capacité de comprendre que son comportement pourrait causer des lésions physiques à un travailleur pour qu'il s'agisse de violence au travail au sens de la Loi. Ce qui compte, c'est de déceler les comportements inconvenants ou inacceptables et d'y mettre un terme rapidement pour réduire au minimum le risque de les voir dégénérer en violence au travail.

10. L'âge, le diagnostic ou le fait que l'élève a déjà un plan de sécurité sont des facteurs à prendre en compte avant de faire un signalement.

Faux. Aucun de ces facteurs ou autres circonstances ne doivent être considérés. Un incident violent est de la violence au travail au sens de la *Loi sur la santé et sécurité au Travail* et au sens de la *Loi sur l'éducation*.

Article 300.2 de la *Loi sur l'éducation*

Article 1 de la *Loi sur la santé et sécurité au travail*

NPP 144 et 145

Règlement 472/07

Extrait du Guide : Violence au travail dans les conseils scolaire:

Il n'est pas nécessaire qu'une personne ait la capacité de comprendre que son comportement pourrait causer des lésions physiques à un travailleur pour qu'il s'agisse de violence au travail au sens de la Loi. Ce qui compte, c'est de déceler les comportements inconvenants ou inacceptables et d'y mettre un terme rapidement pour réduire au minimum le risque de les voir dégénérer en violence au travail.

11. Seul l'enseignante ou l'enseignant titulaire et ressource participent à l'élaboration ou révision du plan de sécurité de l'élève.

Faux. Chaque employée ou employé qui interagissent auprès de l'élève doivent être impliqués dans l'élaboration ou la révision du plan de sécurité et ce, peu importe le rôle qu'ils occupent dans le lieu de travail.

Violence au travail dans les conseils scolaires : Un guide de la loi, p. 19-20.

12. Un signalement de violence entraîne automatiquement une suspension de l'élève.

Faux. La direction d'école dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour donner ou non des suspensions. De plus, les élèves de maternelle à la 3e année ne peuvent pas être suspendus. Ils peuvent cependant être renvoyés.

NPP 145: Facteurs dont le directeur d'école doit tenir compte

(2) Lorsqu'il examine s'il doit suspendre un élève qui s'est livré à une activité visée au paragraphe (1), le directeur d'école tient compte, le cas échéant, des facteurs atténuants et autres que prescrivent les règlements. 2007, chap. 14, art. 4.

Extrait du guide de la loi, p. 25 Le directeur d'école pourra tenir compte de facteurs atténuants en ce qui concerne la suspension ou l'expulsion d'un élève (voir la rubrique Signalement des incidents graves impliquant des élèves aux termes de la Loi sur l'éducation); cependant, ces facteurs ne dégagent pas l'employeur de son obligation de signalement prévue dans la LSST.

Facteurs dont le directeur d'école doit tenir compte

(2) Lorsqu'il examine s'il doit suspendre un élève qui s'est livré à une activité visée au paragraphe (1), le directeur d'école tient compte, le cas échéant, des facteurs atténuants et autres que prescrivent les règlements. 2007, chap. 14, art. 4.

Extrait Loi de l'éducation article 306

1. (1) Aucun élève de la maternelle, du jardin d'enfants ou de 1^{re}, 2^e ou 3^e année qui s'est livré à une activité visée au paragraphe 306 (1) de la Loi ne doit être suspendu en application de l'article 306 de la Loi.

Extrait Règl. de l'Ont. 440/20: SUSPENSION DES ÉLÈVES DE L'ÉLÉMENTAIRE