

# PU CAPABLE



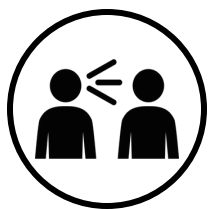
Le Syndicat de Champlain a mandaté la firme Léger pour mener un sondage auprès de ses membres, du personnel enseignant et de soutien scolaire, sur certains aspects du climat de travail dans les milieux. L'étude portait notamment sur la reconnaissance, sur la charge de travail, sur la prévalence de violence (physique et verbale) et de cas d'intimidation sur les lieux de travail et sur les relations avec le personnel de direction.



Les résultats révèlent notamment que :



Plus d'une personne sur deux a été témoin ou victime de violence physique dans son école ou son centre.



Près de trois personnes sur quatre ont été témoins ou victimes de violence verbale dans leur établissement.



Plus d'une personne sur deux a été témoin ou victime d'intimidation dans son milieu... une fois sur trois par son supérieur !



Plus d'une personne sur quatre qualifie le climat de travail dans son milieu de mauvais.

## Contexte, objectifs et approche méthodologique

Léger a été mandaté par le Syndicat de Champlain afin de réaliser une étude auprès de ses membres portant sur certains aspects du climat de travail dans les milieux de travail. Plus particulièrement, la charge de travail, le soutien de l'employeur ainsi que la reconnaissance et l'équité sont parmi les sujets abordés dans cette étude qui servira notamment à la direction du Syndicat à élaborer des actions qui permettront d'intervenir adéquatement sur ces enjeux.

Afin de répondre aux objectifs du Syndicat de Champlain, un sondage téléphonique a été réalisé du 5 au 9 avril 2018 auprès d'un échantillon de 500 répondants, membres du Syndicat, et tiré de la liste de quelque 10 000 noms fournie par le Syndicat.

Un sondage auprès d'un échantillon de 500 répondants comporte une marge d'erreur globale de  $\pm 4,3\%$ , et ce 19 fois sur 20.

## Principaux résultats de l'étude

### Surcharge de travail

**3 personnes sur 4** jugent qu'ils sont en surcharge de travail.

Malgré la surcharge et les problèmes de climat, les résultats révèlent que ce qui tient le personnel de l'éducation, ce sont leurs relations avec les élèves (70 % de satisfaction) et leurs collègues (52 %).



### Insatisfaction au travail

**1 répondant sur 5** pointe sa relation avec ses supérieurs comme motif d'insatisfaction au travail.

La tâche (44 %), la relation avec les supérieurs (20 %), le salaire (24 %), les locaux (23 %) et le matériel de travail (20 %) sont des motifs d'insatisfaction au travail.



## Climat

**1 personne sur 4** qualifie le climat de travail dans son milieu de mauvais. La proportion grimpe à **1 sur 3** pour le personnel enseignant.



## Intervention de la direction

**1 personne sur 3** affirme que la direction de son école ou de son centre ne prend pas les moyens nécessaires pour intervenir et empêcher les cas de violence physique et verbale.



## Dénonciations des situations d'intimidation

Parmi la proportion de gens qui ont dénoncé les situations d'intimidation, **1 personne sur 3** estime que cette dénonciation n'aura pas été utile.

**1 personne sur 4** estime que la direction de son établissement ne prend pas les moyens nécessaires pour intervenir et empêcher les cas d'intimidation.



## Reconnaissance

La reconnaissance du travail accompli par les collègues dans les milieux (personnel enseignant et de soutien) ainsi que par les élèves est bonne.

Or, environ **1 personne sur 3** ne sent pas que son travail est reconnu par le personnel de direction ni par les parents.



## Ressources disponibles

Plus d'**1 personne sur 3** estime que le personnel de direction n'est pas disponible pour lui permettre d'accomplir correctement ses tâches.

Plus d'**1 personne sur 3** estime que les parents ne sont pas disponibles pour lui permettre d'accomplir correctement ses tâches.



Pour en savoir plus et pour visionner la vidéo, visitez [pucapable.ca](http://pucapable.ca)



# Déclarations santé et sécurité du travail

Les témoignages qui figurent sur ces pages proviennent de déclarations santé et sécurité du travail, ce qui inclut les constats de situations à risque et les déclarations d'accidents et d'incidents de travail, des deux dernières années. Ils sont évidemment anonymes et les noms des élèves sont fictifs pour préserver l'identité de chacun.

## Pointe de l'iceberg

Les déclarations acheminées au Syndicat ne représentent qu'une infime partie des événements vécus dans les milieux. La proportion est encore plus faible lorsqu'on parle de santé psychologique. D'après les données recueillies par le sondage de Léger, 51 % du personnel affirme avoir été témoin ou victime de violence physique et 71 % de violence verbale au cours des deux dernières années.

Pourtant, pour la même période, seulement 1 048 déclarations de violence physique et psychologique subies par le personnel enseignant et de soutien scolaire des commissions scolaires des Patriotes, Marie-Victorin et de la Vallée-des-Tisserands qui ont été transmises au Syndicat.

## Entre l'autruche et l'intimidation

Certaines directions d'école semblent récupérer les déclarations d'accidents, mais, dans les faits, ne les traitent pas ou pire encore, ne les signent jamais... les laissant trainer jusqu'à ce qu'elles soient « oubliées ». D'autres tentent carrément de dissuader les personnes victimes d'un événement, une morsure ou un coup asséné par un élève par exemple, de remplir une déclaration. D'autres vont même jusqu'à prétendre que ces situations ne sont pas de leur ressort, ce qui est absolument faux et contraire à la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Les directions qui se défilent de leurs responsabilités font partie du problème, plus encore celles qui choisissent la voie de l'intimidation ou qui tente de renverser le fardeau de la responsabilité sur le dos du personnel pour se dégager de leurs obligations, banalisant les événements et leurs impacts sur les personnes qui les subissent.

## Connectez avec nous !



## Contactez-nous !

Siège social  
7500, chemin de Chambly  
St-Hubert (Québec) J3Y 3S6  
450 462-2581

Renseignements :  
Maude Messier,  
conseillère aux communications  
mmessier@syndicatdechamplain.com

# Et maintenant ?

Au Syndicat de Champlain, nous sommes d'avis que l'employeur a la responsabilité de respecter la Loi sur la santé et la sécurité du travail et d'assurer un milieu de travail adéquat, sain, respectueux et exempt de violence et d'intimidation.

Il est plus que temps que des actions concrètes soient prises pour remédier aux situations conflictuelles et problématiques dans certaines écoles et centres. Parce qu'au-delà des histoires entendues, des dossiers qui s'accumulent, des arrêts de travail qui se multiplient et des cas d'invalidité qui bondissent, nous avons désormais des données claires et probantes sur l'état des lieux, un portrait quantifiable de ce que vit le personnel de l'éducation. Et il faut que ça change.

Ce sera désormais tolérance zéro en matière de santé et de sécurité au travail. Finies l'intimidation, les repréailles, les mesures disciplinaires pour faire taire. Finis le laisser-aller, la pensée magique et le fait de tout remettre sur le dos du personnel de l'éducation. Le message est clair : Pu capable !

Le Syndicat de Champlain procédera donc par étapes. D'abord, nous solliciterons, dès les prochaines semaines, des rencontres avec les ressources humaines et les directions générales des commissions scolaires des Patriotes, Marie-Victorin et de la Vallée-des-Tisserands pour leur faire part du constat de la situation à partir, notamment, des résultats du présent sondage, du bilan des déclarations santé et sécurité (registres et constats) que nous recevons au Syndicat et du cumulatif des expériences des dernières années.

Puis, nous demanderons à l'employeur ce qu'il compte faire, dès maintenant, pour assumer ses responsabilités et s'assurer de remédier à la situation.

Ce faisant, nous leur ferons aussi part de la façon dont le Syndicat de Champlain entend traiter ces situations à compter de la rentrée scolaire 2018-2019 et nous établirons clairement que ce sera maintenant tolérance zéro en matière de santé et de sécurité au travail.

Enfin, une nouvelle procédure d'intervention a été élaborée au cours des derniers mois, fruit d'un travail de collaboration entre les différentes sections, ressources et services du Syndicat de Champlain. Désormais, peu importe la commission scolaire, toutes les situations dénoncées qui toucheront la santé et la sécurité du travail seront traitées de la même façon, de façon à maximiser l'efficacité d'intervention.

D'ici la fin de l'année, le Syndicat travaillera avec les personnes déléguées d'établissement pour assurer le suivi de ce type de dossier selon cette procédure. Le Comité santé et sécurité du travail du Syndicat sera également mis au jeu.

Nous n'en sommes qu'à la première année du plan triennal adopté au dernier Congrès et déjà, dès septembre prochain, nous serons prêts à agir concrètement et efficacement sur le terrain.

Interpellons notre employeur, dénonçons les situations à risque ! Il a la responsabilité d'agir. Le Syndicat de Champlain veillera à ce qu'il le fasse !