

La LSST offre aux personnes salariées divers recours.

### **Plainte à la CSST**

En vertu de la LSST, une situation de violence dans une école peut donner lieu au dépôt d'une plainte à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). Par exemple, l'inspecteur peut être appelé à intervenir à la demande d'une enseignante ou enseignant qui subit du harcèlement dans son milieu de travail. Dans ce cas, le rôle de l'inspecteur n'est pas de faire enquête dans le but de déterminer s'il y a présence de harcèlement ou non, mais plutôt de s'assurer que l'employeur possède et met en application les moyens nécessaires pour protéger la santé des travailleuses et travailleurs.

Une façon d'identifier, de contrôler et d'éliminer les risques pouvant affecter la santé des enseignantes et enseignants est une politique de prévention en matière de harcèlement en milieu de travail et l'inspecteur a le pouvoir d'émettre des avis de correction à l'égard d'une telle politique de harcèlement chez un employeur [Table de jurisprudence – référence (19)].

### **Droit de refus**

La LSST permet à une enseignante ou un enseignant 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 (y incluant sa santé mentale), sa sécurité ou son intégrité physique (article 12).

En matière de harcèlement psychologique, les tribunaux ont reconnu le droit de refus à une travailleuse victime de harcèlement psychologique au travail étant donné le danger que cela comportait pour sa santé mentale et sa sécurité [Table de jurisprudence – référence (6)].

Ce recours doit être exercé avec grande précaution, puisque son exercice abusif peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires.

### **Retrait préventif de la femme enceinte**

En vertu de la LSST, l'enseignante enceinte qui fournit à son employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour son enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est en mesure d'accomplir (article 40). À défaut d'une telle affectation, l'enseignante peut cesser de travailler. Elle sera alors rémunérée par la CSST, jusqu'à ce que le danger disparaisse, qu'il y ait réaffectation ou jusqu'à la date de son accouchement, sous réserve de son admissibilité aux prestations prévues à la Loi sur l'assurance parentale (articles 42 et 42.1).