

En tout temps

- Consignez les informations pertinentes par écrit :
 - ✓ Faits, dates, propos, observations personnelles
 - ✓ Identité des personnes rencontrées
 - ✓ Démarches effectuées
- Faites suivre au syndicat tout formulaire de déclaration d'acte à caractère violent dûment complété
- Identifiez les faits ou situations similaires

1. Obtenir les informations de la part de la victime

La collecte des informations est importante puisqu'elle permet de poser les bons gestes, au bon moment.

À faire :

- Rassurez la victime sur le soutien offert par son syndicat
- Obtenez sa version des faits
- Identifiez le type de violence en cause
- Déterminez si la situation requiert une intervention d'urgence de la part des services policiers ou des tribunaux (voir section sur les cas d'urgence)
- Obtenez l'identité de son (ses) agresseur(s) et du (des) témoin(s)
- Attention aux délais

2. Faire enquête

Demandez le soutien du syndicat lorsque le comportement d'un ou de plusieurs membres du personnel enseignant est en cause. Attention aux conflits d'intérêts.

[Consultez la section *Enquête* de l'onglet *Violence*, sur le site Internet de la FAE, pour plus d'informations sur le sujet.]

3. Informer la victime de ses recours

Dénonciation à la direction :

À faire :

- Invitez la victime à dénoncer la situation à la direction, en lui rappelant l'importance d'un tel geste. Accompagnez-la dans sa démarche.
- Invitez-la à remplir le formulaire de déclaration de l'événement, disponible dans l'établissement, et conservez une copie pour le syndicat.

Cas de lésion professionnelle :

À faire :

- Invitez la victime à transmettre une réclamation à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), même si son cas est traité en assurance salaire par la direction. Un recours n'empêche pas l'autre.
- Accompagnez-la dans sa démarche auprès de la direction.
- Informez la victime qu'elle peut compter sur le syndicat, en cas de refus ou de contestation de sa réclamation
- Demandez à la victime qu'elle vous avise des décisions rendues par la CSST ou de celles prises par la direction.

Cas de harcèlement psychologique :

À faire :

- Conservez une attitude objective face à la situation.
- Gardez en tête que, même si, à première vue, l'examen des faits ne mène pas à la conclusion qu'il y a du harcèlement psychologique, il peut être requis d'intervenir avant que la situation ne dégénère.
- Invitez la victime à prendre connaissance de la politique de la commission scolaire ou celle de l'établissement sur le harcèlement psychologique et à suivre les étapes proposées. L'absence de politique ou sa non-application devrait être signalée au syndicat.
- Recommandez à la victime de consigner par écrit les faits pertinents, les dates et les témoins. Recommandez-lui également de conserver tous les documents pertinents.
- Évitez de vous placer entre l'arbre et l'écorce. Lorsque la personne qui harcèle fait partie du personnel enseignant, obtenez l'aide d'une autre personne déléguée ou du syndicat pour obtenir sa version.
- Dirigez la victime en détresse psychologique vers les ressources appropriées.
- Assistez la victime dans la rédaction de sa réclamation à la CSST, lorsqu'une telle action est requise, afin de coordonner ce recours avec un éventuel grief, et référez-vous au syndicat.

4. Les cas d'urgence

Certaines situations peuvent requérir une intervention policière ou l'intervention des tribunaux (injonction) :

- menaces de mort ou de blessures physiques
- agression sexuelle
- voies de fait
- harcèlement criminel
- atteinte à la vie privée
- diffamation
- etc.

Les cas où la victime montre une réticence à dénoncer son agression doivent être traités avec discernement. En cas de doute, référez-vous au syndicat ou aux ressources appropriées.

À faire :

- Intéressez la direction immédiatement.
- Dans la mesure du possible, demeurez disponible pour la victime jusqu'à la prise en charge par d'autres intervenants (policiers, direction de l'établissement, infirmière de l'établissement, services ambulanciers, etc.).

Implication de la direction

Dans tout cas de violence envers le personnel enseignant, la direction doit s'investir.

- Au besoin, rappelez à la direction de l'établissement ses obligations.
- Demandez que le code de vie, code de conduite, les règlements ou les politiques de l'établissement, de la commission scolaire ou du Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) soient appliqués.

5. Suivi du dossier

À faire :

- Informez-vous des intentions de la direction.
- Demandez un suivi à la direction et à la victime.
- Attention aux délais pour l'exercice des divers recours.