

# MA SANTÉ - MA PRIORITÉ

## LA BIENVEILLANCE, PAS SEULEMENT POUR LES ÉLÈVES!



Le Centre de services scolaire de la Pointe-de-l'Île (CSSPI) a à cœur que son personnel fasse preuve de bienveillance à l'égard de la population scolaire qu'il dessert ainsi qu'envers les parents de ses élèves. Toutefois, l'employeur a aussi des responsabilités envers son personnel au niveau du bien-être au travail.

Dans son propre code d'éthique, qui tel qu'indiqué en ses pages, s'applique à toute personne employée, incluant les cadres et les directions d'établissement, et à toute personne « intervenante » impliquée dans les activités du CSSPI, le Centre de services met de l'avant la valeur de bienveillance et fait la promotion de milieux de vie inclusifs, sains et sécuritaires.

### EDUCALOI NOUS FAIT PART DE CERTAINES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR :

- s'assurer que vos conditions de travail respectent votre santé, votre sécurité et votre intégrité physique et psychique;
- vous traiter avec respect et protéger votre dignité. Il doit faire en sorte que les comportements discriminatoires à votre égard ne soient aucunement tolérés dans son entreprise. En vertu de ce principe, il est aussi tenu de vous garantir un milieu de travail exempt de tout harcèlement.

Afin de s'assurer que les milieux de travail offrent un environnement exempt de harcèlement psychologique ou sexuel, l'employeur a le devoir de mettre en place une politique de prévention du harcèlement et de traitement des plaintes.

De plus, Educloï indique que « si un employeur sait ou suspecte qu'une personne employée est exposé à de la violence physique ou psychologique au travail, incluant de la violence conjugale, familiale ou sexuelle, il a l'obligation d'agir pour prévenir ou arrêter la violence. Cette obligation s'étend aux personnes travaillant à distance qui seraient exposées à de la violence sur leur lieu de télétravail comme leur résidence. ».

Il faut savoir que les conflits sont un des principaux facteurs de risque qui peuvent mener à du harcèlement psychologique ou sexuel au travail. Prévenir les conflits au travail favorise la prévention des situations de harcèlement.

Un conflit se produit lorsqu'il y a un désaccord entre des personnes sur un sujet précis. Plusieurs situations peuvent mener à des conflits entre les travailleuses et travailleurs dans une entreprise, par exemple :

- un conflit interpersonnel;
- un conflit de valeurs;
- des divergences de points de vue sur l'organisation du travail;
- un conflit de pouvoir.

Un conflit mal géré ou ignoré peut mener à du harcèlement. Une bonne gestion des conflits contribue à maintenir un climat de travail sain.

Source : [www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/prevenir-conflits-au-travail](http://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/prevenir-conflits-au-travail).

### CETTE GESTION DES CONFLITS RELÈVE DE L'EMPLOYEUR QUI DOIT LE FAIRE EN TOUTE BIENVEILLANCE !

Ensemble, mettons un terme à la normalisation de certains comportements qui entraînent des conséquences sur la santé qui peuvent être aussi sévères que celles associées à de la violence physique.

N'hésitez pas à contacter votre syndicat local si vous êtes victimes ou témoins d'une situation pouvant mener à de la détresse psychologique.

