

NOTRE SANTÉ, NOTRE SÉCURITÉ L'ONTARIO A BESOIN D'UNE RÉGLEMENTATION SUR LA VIOLENCE MAINTENANT

Dans les lieux de travail de l'ensemble de l'Ontario, les gens méritent une protection pleine et entière contre la violence. Il est temps que le gouvernement ontarien ajoute une réglementation contre la violence à la Loi sur la santé et sécurité. Cette réglementation aurait pour objectif de :

- Définir la violence comme étant tout incident au cours duquel un travailleur est malmené, harcelé, menacé, blessé ou agressé dans le cadre de son travail.
- Demander que les employeurs respectent leur responsabilité de protéger les travailleurs et de contribuer à l'élimination de la violence. La contribution des Comités de la santé et sécurité et des conseillers à la santé et sécurité joue un rôle essentiel dans ce processus.
- Exiger que des évaluations des lieux de travail soient effectuées et que les politiques et procédures destinées à éliminer la violence fassent l'objet d'une révision annuelle par les Comités de la santé et sécurité.
- Assurer que tous les cas de violence et d'incidents potentiellement violents soient rapportés, documentés et qu'ils fassent l'objet d'une enquête.
- Favoriser la formation en matière de politiques sur la violence pour les employés et les directeurs.

Les experts en matière de violence s'entendent pour affirmer que la violence psychologique comme le harcèlement et l'intimidation doit faire partie de la réglementation sur la violence. Si ces comportements font l'objet d'interventions rapides, il est possible d'arrêter l'escalade de la violence.

**PRENEZ CONTACT AVEC VOTRE DÉPUTÉ DÈS MAINTENANT
AJOUTEZ UNE RÉGLEMENTATION CONTRE LA VIOLENCE
À LA LOI SUR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ**

Pour trouver les coordonnées de votre député, rendez-vous sur www.cupe.on.ca ou appelez l'Assemblée législative de l'Ontario au (416) 325-7500.



LA LUTTE À LA VIOLENCE : FAISONS-EN UNE PRIORITÉ SUR NOS LIEUX DE TRAVAIL

TOUS LES TRAVAILLEURS ONT LE DROIT DE :

- REFUSER UN TRAVAIL JUGÉ DANGEREUX EN RAISON D'UNE SITUATION DE VIOLENCE (Sur certains lieux de travail, il existe un droit limité de refuser un travail jugé dangereux, parlez-en à votre représentant de la santé et sécurité).
- CONNAÎTRE TOUS LES DANGERS PRÉSENTS SUR LEUR LIEU DE TRAVAIL, Y COMPRIS LA VIOLENCE.
- TRAVAILLER DANS UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SÉCURITAIRE ET LIBRE DE VIOLENCE, CE QUE LES EMPLOYEURS ONT LE DEVOIR ET LA RESPONSABILITÉ DE LEUR ASSURER.
- PARTICIPER AUX ACTIVITÉS DU COMITÉ DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ, LEQUEL DOIT ÊTRE CONSULTÉ PAR L'EMPLOYEUR LORSQUE VIENT LE TEMPS DE DÉCIDER DES POLITIQUES EN MATIÈRE DE VIOLENCE.

SI VOUS ÊTES VICTIME OU TÉMOIN D'UN INCIDENT VIOLENT...

Rapportez-le immédiatement à votre employeur, votre syndicat et au représentant de votre comité de la santé et sécurité.

Si vous avez été blessé, complétez un rapport et faites parvenir une copie à votre syndicat, au représentant de votre Comité de la santé et sécurité et à votre employeur.

Rapportez tout incident qui a le potentiel de dégénérer. En rapportant les choses à votre employeur et à votre syndicat, vous pourrez prévenir des événements encore plus dangereux.

Rapportez l'incident aux policiers.

DANS VOTRE SECTION LOCALE, FAITES CAMPAGNE EN FAVEUR DU CHANGEMENT !

Faites l'éducation des membres à l'effet que la violence ne fait pas partie du travail. Les employeurs doivent consulter les militants de la santé et sécurité pour offrir la formation appropriée sur les façons de reconnaître la violence et d'y réagir.

Encouragez les collègues à rapporter les incidents violents dont ils ont été victimes ou témoins et soutenez-les dans cette démarche. Agissez sans délai.

Exigez de votre employeur qu'il favorise l'implantation d'une culture de la santé et sécurité faisant en sorte que tous les lieux de travail sont exempts de violence.

VOUS POUVEZ FAIRE UNE DIFFÉRENCE.
POUR DES MISES À JOUR, RENDEZ-VOUS SUR LE SITE
WWW.CUPE.ON.CA

Références :

1. Étude de Statistique Canada – 2004. [cite formal reference].
2. Commission de la sécurité et de l'assurance des travailleurs – statistiques de 2005.
3. Délégation du SCFP-Ontario aux audiences du Comité permanent de la santé sur le projet de loi 140, *Loi sur les soins de longue durée*, février 2007.
4. Sondage du SCFP-Ontario auprès de 4 000 adjoints à l'enseignement, hiver 2007.

LA VIOLENCE EN MILIEU
DE TRAVAIL

ÇA NE FAIT PAS PARTIE DU TRAVAIL

Protéger les
travailleurs ontariens
maintenant avant que
quelqu'un d'autre en
souffre



LA VIOLENCE : ÇA NE FAIT PARTIE DU TRAVAIL

AUCUNE DESCRIPTION
D'EMPLOI NE SPÉCIFIE QUE
LA VIOLENCE FAIT PARTIE DU
TRAVAIL. POURTANT, DE PLUS
EN PLUS D'ONTARIENS SONT
CONFRONTÉS À DE LA VIO-
LENCE AU TRAVAIL QUI LES
EXPOSE À DES BLESSURES,
DU STRESS, DES SITUATIONS
METTANT LEUR VIE EN PÉRIL
ET DES PERTES DE VIE.



UN ACTE VIOLENT SUR CINQ SURVIENT AU TRAVAIL

La violence en milieu de travail peut frapper n'importe qui. De plus en plus, les gens qui travaillent avec le public, comme les membres du Syndicat canadien de la fonction publique, sont à risque.

La violence en milieu de travail n'est pas qu'une question d'agression physique. Il s'agit de tout incident au cours duquel un travailleur est malmené, menacé, blessé ou agressé dans le cadre de son travail. La violence c'est aussi mais pas seulement :

L'agression physique
Le harcèlement psychologique
La dérision
Des commentaires et des gestes importuns
Les injures
L'intimidation
Les menaces
Les dommages à la propriété



LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL NE PEUT ÊTRE IGNORÉE SOUS PRÉ-
TEXTE QU'ELLE CONSTITUE DES CAS DE COMPORTEMENTS ABERRANTS
QUI NE SONT LE FAIT QUE D'UNE INFIME MINORITÉ. VOICI POURQUOI...

LES LIEUX DE TRAVAIL SONT DES ENDROITS DE PLUS EN PLUS VIOLENTS

- 1 SUR 5** LE NOMBRE DE CAS RAPPORTÉS D'INCIDENTS VIOLENTS – AGRESSIONS PHYSIQUES ET SEXUELLES ET VOLS – SUR LES LIEUX DE TRAVAIL.¹
- 2 149** LE NOMBRE DE PLAINTES POUR DES CAS RAPPORTÉS DE PERTE DE TEMPS DE TRAVAIL DUS À LA VIOLENCE – INCLUANT LA VIOLENCE PSYCHOLOGIQUE – RECONNUS PAR LA COMMISSION DE LA SÉCURITÉ ET DE L'ASSURANCE DES TRAVAILLEURS (WSIB) EN 2005.²
- 24,5** LE NOMBRE DE CAS RAPPORTÉS DE JOURNÉES DE TRAVAIL PERDUES PAR 1 000 TRAVAILLEURS CHAQUE ANNÉE EN RAISON D'INCIDENTS VIOLENTS DANS LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX³.
- 84%** LE POURCENTAGE D'ADJOINTS À L'ENSEIGNEMENT QUI ONT RAPPORTÉ DES INCIDENTS VIOLENTS AU TRAVAIL. PLUSIEURS ONT DÛ S'ABSENTER DU TRAVAIL OU ÊTRE HOSPITALISÉS APRÈS AVOIR SUBI DES BLESSURES – CONSÉQUENCE DU MANQUE DE RESSOURCES ET DE SOUTIEN POLITIQUE POUR LE TRAVAIL AUPRÈS DES ENFANTS AYANT DES BESOINS SPÉCIAUX.⁴

LES PRINCIPALES CAUSES : LES COMPRESSIONS, LE MANQUE DE FORMATION ET LE MANQUE DE PERSONNEL

Le délestage, les restructurations, les compressions, la privatisation et la sous-traitance ont laissé les travailleurs débordés et stressés. Le résultat :

- Les travailleurs blessés ne sont pas remplacés – ou sont remplacés par des travailleurs occasionnels qui ne connaissent les tâches à accomplir.
- Les travailleurs se retrouvent à travailler seuls, ce qui peut les placer dans une situation dangereuse.
- La sous-traitance signifie que les services sont assurés par des personnes moins compétentes.
- La productivité diminue, l'absentéisme augmente.

Ces conditions mènent à des réductions de services et à une clientèle et un public frustrés et avec raison. C'est alors que commence l'escalade de la violence en milieu de travail.

**NOTRE OBJECTIF EST D'ÉLIMINER LA VIOLENCE. UN FINANCEMENT
ADÉQUAT ET DES RÈGLES GOUVERNEMENTALES PERTINENTES PEUVENT
CONTRIBUER POUR BEAUCOUP À LA PRÉVENTION DE CETTE VIOLENCE.**

ILS NE FAISAIENT QUE LEUR TRAVAIL

« Elle travaillait seule à l'étage de l'hôpital et s'apprêtait à lui administrer ses médicaments. Soudainement, il l'a attaquée et a commencé à la frapper au visage. »

POURQUOI NOUS NE RAPPORTONS PAS LES CAS DE VIOLENCE...

Nous estimons que moins de 10 % des travailleurs rapportent les incidents violents. En même temps, certains rapports démontrent que les clients des établissements de santé, des écoles et des services sociaux sont victimes de deux fois plus d'incidents violents comme travailleurs.

« Je ne peux dénoncer un client vulnérable parce qu'il m'a frappé. C'était probablement involontaire. »

C'est vrai et ce n'est pas la faute du client. Trop souvent, les enfants et les aînés qui sont des clients malades et vulnérables éprouvent de la frustration parce qu'ils ne reçoivent pas les services dont ils ont besoin et qu'ils méritent, tout simplement parce que le financement est insuffisant.

« Je ne veux pas que mon élève ait des problèmes ».

Le fait de rapporter les incidents violents permet tant au syndicat qu'à l'employeur de prendre la mesure des changements qui doivent être apportés en matière de dotation de personnel, de formation et de soutien pour être en mesure de véritablement répondre aux besoins des clients.

« J'aime mes patients et mon travail. La violence fait partie du travail. »

Les droits des travailleurs sont tout aussi importants que les droits des patients et des résidents. Les employeurs et le gouvernement doivent reconnaître que la violence est un enjeu de santé et sécurité et passer à l'action pour la prévenir.

« Je travaille à temps partiel au service à la clientèle. Si je me plains, mon employeur cessera de m'appeler et je me retrouverai sans travail. »

La violence ne cessera pas tant que nous ne dirons pas tous et toutes qu'elle est inacceptable. Nous devons tous faire pression sur les employeurs afin qu'ils mettent en place une culture de travail sans violence.