

SIGNALER LA VIOLENCE

***Un guide à l'intention des travailleuses
et travailleurs de l'éducation du SCFP***



CUPE·SCFP



SIGNALER LA VIOLENCE

Un guide à l'intention des travailleuses et travailleurs de l'éducation du SCFP

C'est votre droit et notre obligation !

L'un de nos droits fondamentaux en matière de santé et de sécurité au travail est le droit de participer au système qui protège les personnes au travail. La participation, c'est signaler les dangers et les conditions dangereuses, et les résoudre en collaboration avec les parties prenantes sur le lieu de travail (par exemple, les superviseurs et l'employeur).

La prévalence des incidents quotidiens de violence en milieu de travail dans le secteur de l'éducation a malheureusement fait en sorte que plusieurs membres du personnel se sentent dépassé(e)s et réticent(e)s à signaler des incidents et des conditions dangereuses qui semblent ne jamais être résolus. Trop souvent, le manque de temps pour remplir des formulaires multiples et ambigus frustre le personnel. Beaucoup sont trop effrayé(e)s ou traumatisé(e)s. Cependant, signaler les incidents est notre droit et notre devoir.

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)* de l'Ontario définit, entre autres, les obligations des travailleuses et travailleurs¹ de signaler à leur employeur ou à leur supérieur(e), dont :

- Signaler l'absence ou le défaut de tout équipement ou dispositif de protection dont la(le) travailleuse et travailleur a connaissance et qui pourrait la(le) mettre en danger elle(lui) ou un(e) autre travailleuse et travailleur.
- Signaler l'existence de tout danger dont elles(ils) ont connaissance.
- Signaler toute contravention à la *loi* ou aux règlements dont elles(ils) ont connaissance.

En ce qui concerne spécifiquement le signalement de la violence en milieu de travail, la *loi* impose des obligations² aux employeurs des conseils scolaires. Parmi celles-ci, notons, entre autres, l'élaboration d'un programme prévoyant des mesures et des procédures permettant aux travailleuses et travailleurs de signaler les incidents de violence en milieu de travail à leur employeur ou à leur supérieur(e).

Afin que les travailleuses et travailleurs puissent s'acquitter de leur obligation de signalement sans ingérence, la LSST interdit à toute personne agissant au nom de l'employeur d'exercer des représailles à l'encontre des employé(e)s qui font un signalement. Les représailles peuvent inclure le licenciement, des mesures disciplinaires ou des sanctions, ainsi que des menaces de licenciement, de mesures disciplinaires ou de sanctions, ou encore l'intimidation ou la coercition. Communiquez avec un(e) délégué(e) syndical(e) ou un(e) représentant(e) syndical(e) si vous pensez que cela s'est produit.

Lorsque les dangers et les conditions dangereuses ne peuvent être résolus directement avec le(la) superviseur(e) ou l'employeur, un(e) travailleuse et travailleur peut s'adresser au comité mixte de santé et de sécurité ou à un(e) représentant(e) en santé et sécurité pour les aider à les

¹ *Occupational Health and Safety Act, RSO 1990, c.0.1 – s. 28*

² *Occupational Health and Safety Act, RSO 1990, c.0.1 – s. 32.0.2 (2)*

résoudre. Le comité ou le(la) représentant(e) a le pouvoir d'examiner et d'identifier les dangers, de recueillir des informations à leur sujet et de formuler des recommandations pour les résoudre.

Si aucune de ces options ne donne de résultat, un(e) travailleuse et travailleur peut discuter du problème avec son syndicat ou le soulever auprès de la Direction de la santé et de la sécurité du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences (MTIFDC).

Obligation de signaler en vertu de la Loi sur l'éducation

La *Loi sur l'éducation* impose à tous les membres du personnel des conseils scolaires l'obligation³ de signaler les incidents graves impliquant des élèves à leur directeur(trice) d'école. À son tour, ce dernier(dernière) doit⁴ enquêter sur ces incidents et en faire rapport. Ces obligations sont précisées dans le document du ministère de l'Éducation (MÉ)) [PPN 145](#).

En 2020, le gouvernement a introduit le [Règlement de l'Ontario 440/20](#), qui établit des restrictions concernant la suspension des élèves de la maternelle à la 3^e année à la suite d'un incident grave. Toutefois, le nouveau règlement n'a pas modifié les obligations en matière de signalement, d'enquête et de rapport prévues à l'article 300.2 de la *Loi sur l'éducation*.

Il y a plusieurs raisons pour lesquelles le personnel scolaire devrait signaler un SSI. Plus important encore, lorsque le personnel documente les incidents, cela crée une trace écrite qui met en évidence les conditions potentiellement dangereuses pour les travailleuses et travailleurs et les besoins non satisfaits des élèves. Grâce à cette documentation, les travailleuses et travailleurs peuvent mieux défendre l'apport d'améliorations dans les plans de sécurité, la dotation en personnel et les ressources.

N'oubliez pas que le but du signalement n'est pas de suspendre ou d'exclure un(e) élève de l'école, même si cela peut être le résultat. Nos objectifs communs avec les conseils scolaires comprennent la création d'un espace qui favorise un environnement de travail sain et sécuritaire sur les plans physique et psychologique, ainsi qu'un environnement d'apprentissage idéal.

Pourquoi est-il important de signaler les dangers?

Les rapports écrits sur les dangers et les conditions de travail dangereuses sont importants pour les raisons suivantes :

- Ils créent une chronologie et une trace écrite.
- Ils peuvent servir de preuves dans le cadre d'une demande d'indemnisation auprès de la CSPAAAT.
- Ils créent un registre indiquant qui a signalé le problème et à qui il a été signalé.
- Ils confèrent à l'employeur ou au superviseur la responsabilité de remédier au danger.

³ *Loi sur l'éducation, L.R.O. 1990, chap. E.2, art. 300.2 (1)*

⁴ *Loi sur l'éducation, L.R.O. 1990, chap. E.2, art. 300.2 (3), (4), (5)*

- Cela peut donner au CMSS ou au(à la) RSS l'occasion de s'en occuper.
- Cela fournit au ministère du Travail la preuve que les travailleuses et travailleurs ont tenté de résoudre le problème.
- Cela déclenche le processus de protection pour vous et les autres travailleuses et travailleurs exposé(e)s au même danger.
- Cela entraîne des changements !

N'oubliez pas qu'un employeur ne se penchera pas sur un problème si personne ne le signale.

Problèmes connus liés aux rapports

Voici les obstacles et les problèmes courants qui empêchent les travailleuses et travailleurs de signaler des incidents, ainsi que les solutions possibles.

REMARQUE : les suggestions ci-dessous ne sont pas classées dans un ordre particulier et peuvent ne pas convenir à tous les problèmes.

Problème	Suggestion
Les travailleuses et travailleurs ne savent pas ou ne comprennent pas clairement ce qu'elles(ils) doivent signaler et à qui elles(ils) doivent le signaler.	Portez cette question à l'attention du ministère du Travail. L'article 32.0.5 (2) de la loi stipule que l'employeur fournisse aux travailleuses et travailleurs des renseignements et des instructions sur le contenu de la politique et du programme en matière de violence en milieu de travail, notamment sur la manière de signaler les incidents. Portez cela à l'attention de vos représentant(e)s au CMSS afin qu'ils(elles) puissent : ➤ Vérifier comment l'employeur fournit au personnel les informations et les instructions nécessaires pour signaler les incidents. ➤ Identifier les éventuelles barrières linguistiques ou liées au handicap, et ➤ Formuler des recommandations visant à améliorer le programme.
Les politiques de l'employeur sont ambiguës ou manque de clarté quant à ce qui doit être signalé.	Portez cela à l'attention de vos représentant(e)s au comité mixte de santé et sécurité afin qu'ils(elles) puissent : ➤ Sonder le personnel sur sa compréhension des mécanismes de signalement. ➤ Vérifier les mesures et procédures de signalement, et ➤ Formuler des recommandations sur la manière dont l'employeur fournit au personnel les informations et les instructions nécessaires pour signaler les incidents.
L'administration minimise ou normalise la violence en milieu de travail.	Plusieurs raisons peuvent expliquer cette situation. Cela est souvent dû à des informations contradictoires dans les différentes politiques et procédures du conseil scolaire. Rappelez à votre employeur que vous exercez votre droit en vertu de la loi et que vous suivez la politique et le programme en matière de violence en milieu de travail. Si la réponse ne vous satisfait pas, demandez l'aide de votre syndicat ou de votre représentant(e) au CMSS.
L'administration décourage les travailleuses et travailleurs de signaler des irrégularités par la coercition ou l'intimidation.	Le fait de contraindre ou d'intimider (décourager activement) les travailleuses et travailleurs à signaler un problème constitue une mesure de représailles. Les travailleuses et travailleurs racisé(e)s, en situation de handicap et blessé(e)s, ainsi que ceux(elles) qui occupent un emploi précaire, font davantage l'objet de mesures de représailles. Signalez le problème à votre représentant(e) syndical(e) afin de déterminer s'il convient de loger un grief.
Les travailleuses et travailleurs craignent de signaler.	Les travailleuses et travailleurs racisé(e)s et blessé(e)s, ainsi que ceux(elles) qui occupent un emploi précaire ou qui sont en situation de handicap, font davantage l'objet de représailles. Soumettez la question à un(e) représentant(e) syndical(e) afin de déterminer s'il y a lieu de loger un grief ou de porter l'affaire devant le service chargé de l'équité de votre conseil scolaire.

Les travailleuses et travailleurs n'ont pas accès aux formulaires ni le temps nécessaire pour signaler les incidents.	Il ne devrait y avoir aucun obstacle au droit et à l'obligation des travailleuses et travailleurs de signaler les dangers sur leur lieu de travail. L'administration devrait aider les travailleuses et travailleurs à remplir leurs obligations. Soumettez la question à un(e) représentant(e) syndical(e) qui pourra explorer différentes options, comme logger un grief ou en discuter avec la gestion. Soulevez la question à la table des négociations et confirmez auprès de votre employeur que le temps consacré à l'accomplissement de vos obligations en vertu des politiques du conseil scolaire et de la Loi est rémunéré.
Les travailleuses et travailleurs estiment qu'il est inutile de signaler les incidents.	Cela est fréquent lorsque les problèmes de violence prennent trop de temps à résoudre ou ne sont jamais résolus. Dans de nombreux cas, les employeurs ne mènent pas d'enquêtes appropriées et ne consultent pas les travailleuses et travailleurs pour trouver des solutions. Lorsque cela se produit, les causes profondes ne sont pas traitées et les travailleuses et travailleurs subissent un stress plus important et sont susceptibles de souffrir d'épuisement professionnel. Le CMSS peut utiliser les pouvoirs qui lui sont conférés par la loi pour recueillir des informations, des rapports, des avis et des évaluations des risques liés à la violence en milieu de travail, identifier les lacunes dans les procédures et formuler des recommandations de changement. Les cas de violence cyclique non traités peuvent faire l'objet d'une enquête par le ministère du Travail.
Les travailleuses et travailleurs peuvent être stressé(e)s ou trop traumatisé(e)s pour signaler les incidents.	Les travailleuses et travailleurs qui ont été victimes d'un incident grave ou qui souffrent d'un stress cumulatif résultant de plusieurs incidents peuvent ne pas être en mesure de remplir des formulaires. Le conseil scolaire devrait déjà disposer d'un plan de débriefing et de gestion des situations de stress critique afin de soutenir les travailleuses et travailleurs en détresse. Le CMSS peut jouer un rôle déterminant dans l'élaboration, la mise en œuvre et le maintien de ces programmes. Le syndicat peut négocier des dispositions pour garantir que cela se produise.

ANNEXE A

Dépliant – Guide de déclaration

Ressources :

[Loi sur la santé et la sécurité au travail](#)

[Règlement 420/21 – Avis de rapports en vertu des articles 51 à 53.1 de la Loi – Décès, blessures graves, maladies professionnelles et autres incidents](#)

[Violence au travail dans les conseils scolaires : guide juridique](#)

[Signaler la violence au travail dans les conseils scolaires de l'Ontario](#)

[Feuille de route pour signaler la violence au travail dans les conseils scolaires de l'Ontario : annexes sur les processus](#)

[Loi sur l'éducation](#)

[Règlement 440/20 – Suspension des élèves du primaire](#)

[Règlement 472/07 – Comportement, discipline et sécurité des élèves](#)

[Note de politique/programme 120](#)

[Note de politique/programme 144](#)

[Note de politique/programme 145](#)

[Loi sur la sécurité et l'assurance au travail](#)

[Règlement 1101 – Exigences en matière de premiers soins](#)

Signaler les actes de violence : guide à l'intention des travailleuses et travailleurs de l'éducation membres du SCFP

C'est votre droit et notre devoir !

La prévalence des incidents quotidiens de violence au travail dans le secteur de l'éducation a malheureusement laissé de nombreux membres du personnel dépassés et réticents à signaler les incidents et les conditions dangereuses qui semblent ne jamais se résoudre. Trop souvent, le manque de temps pour remplir des formulaires multiples et confus a frustré le personnel. Beaucoup sont trop effrayés ou traumatisés. Cependant, signaler les incidents est notre droit et notre devoir.

Voici les mesures à prendre en cas de risque de violence au travail et les ressources qui peuvent vous aider :

1. Parlez à votre supérieur immédiat – Votre supérieur ou votre responsable est le premier maillon de la chaîne menant aux décideurs. Il doit être informé afin de pouvoir prendre des mesures correctives.

Ressource : Exemple de formulaire de signalement d'un problème de santé et de sécurité



2. Signalez et documentez les incidents

3. Avez-vous été blessé et avez-vous dû vous absenter du travail ?

Ressource : consultez la trousse d'outils pour les travailleurs blessés pour en savoir plus sur les formulaires de la CSPAAT



4. Vous demande-t-on de faire quelque chose qui mettrait en danger votre santé et votre sécurité ou celles d'un autre travailleur ? Si vous estimez que le travail est susceptible de mettre en danger votre santé et votre sécurité, vous avez le droit de refuser un travail dangereux.

REMARQUE : certaines restrictions au droit de refuser un travail s'appliquent à certains travailleurs, tels que les enseignants, dans certaines circonstances et conditions.

Ressource : Organigramme sur le refus de travailler



5. Parlez à un représentant en santé et sécurité ou à un membre du comité

Ils ont des pouvoirs et des fonctions légaux pour résoudre les risques et les sources de danger potentiels ou existants.

Ressource : Lignes directrices pour les représentants et les comités en santé et sécurité



6. Parlez à vos collègues ou à votre syndicat – Cette étape vise à renforcer la solidarité et à garantir que tout le monde rentre chez soi en toute sécurité. Vous n'êtes pas seul ; les pouvoirs collectifs du syndicat peuvent vous aider.

7. Contactez le personnel du SCFP – Les sections locales du SCFP ont accès à des représentants du personnel qui peuvent vous fournir des informations, de l'aide, du soutien et des conseils.

8. Soulevez la question auprès de la Direction de la santé et de la sécurité du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences (MOL).

Avant de contacter le MOL, il est recommandé de suivre d'abord les étapes 1 à 5.

Ressource : Fiche-conseil pour traiter avec les inspecteurs gouvernementaux de la santé et de la sécurité



OSBCU  **CSCSO**

lg/cope491