

AIDE-MÉMOIRE

INTERVENTION À LA SUITE D'UN INCIDENT VIOLENT

Les employeurs ont l'obligation de fournir un milieu de travail sécuritaire et doivent prendre des mesures pour prévenir la violence. Si un incident de violence survient dans votre milieu de travail, votre employeur doit prendre certaines mesures en vertu de la loi provinciale ou fédérale :

- **Consulter la personne qui a été victime de violence** — L'employeur doit lui présenter un **compte-rendu** approprié et lui recommander de consulter un professionnel de la santé de son choix, soit pour un **traitement médical ou pour une consultation**. Si ces mesures ne sont pas prises par l'employeur, il faut lui rappeler ses obligations en vertu des lois sur la santé et la sécurité au travail pertinentes ou des règlements connexes.
- **S'assurer que l'incident est documenté** — Si l'incident n'est pas documenté, rappeler à l'employeur qu'il doit le faire.
- **S'assurer que l'incident fait l'objet d'une enquête** — Si aucune enquête sur l'incident n'est effectuée, rappeler à l'employeur qu'il doit le faire en vertu de son obligation en vertu des lois sur la santé et la sécurité au travail ou des règlements connexes.
 - a) Le mandat de l'enquête consiste à **déterminer la cause** de l'incident et les mesures à prendre pour **éviter toute récurrence**, et non pas de trouver un coupable ou une personne fautive. En cas d'inquiétude au sujet du mandat ou de l'issue de l'enquête, le syndicat devrait faire part de ses préoccupations par écrit à l'employeur.
 - b) Le comité mixte de santé et sécurité au travail, y compris les représentants des employés désignés par le syndicat, a le mandat, en vertu de la législation sur la santé et la sécurité au travail, de participer aux enquêtes qui concernent la santé et la sécurité des employés. – Le comité exécutif du syndicat doit se coordonner avec ses représentants membres du comité afin de s'assurer que les préoccupations et suggestions des membres sont présentées au comité. En cas de non-participation des représentants du syndicat membres du comité, documentez votre objection et rappelez à l'employeur le mandat des comités de participer à l'enquête.
- **Informé le comité mixte de santé et sécurité au travail ainsi que le travailleur touché par l'acte de violence des mesures entreprises pour éviter toute récurrence de l'incident** — Si aucune mesure n'est prise ou si vous croyez qu'elle est insuffisante, le syndicat devrait faire part de son objection par écrit à l'employeur.
- **Réviser l'évaluation des risques de violence** — L'employeur doit procéder à une évaluation des risques de violence et si la situation qui s'est produite n'y est pas abordée, le document de l'évaluation devrait être révisé afin d'y inclure l'incident violent. Un exemplaire de ce document d'évaluation devrait être disponible sur demande à tout membre du comité mixte de santé et sécurité au travail. Si aucune évaluation n'est effectuée ou si elle n'est pas révisée pour y inclure les nouvelles données, le syndicat doit faire part de son objection par écrit à l'employeur.

- **Comment documenter mes préoccupations et mes objections, ou comment rappeler à mon employeur ses obligations en vertu de la législation sur la santé et la sécurité?**

Il existe deux façons de le faire qui, lorsque possible, doivent être toutes deux utilisées :

1. une lettre d'un représentant élu par le syndicat;
2. si les préoccupations sont communiquées de façon verbale par le truchement du comité mixte de santé et sécurité au travail, les représentants du syndicat membres du comité doivent s'assurer que les préoccupations ou les objections en question sont consignées dans le procès-verbal de la réunion.

- **Que se passe-t-il si mes objections et les lettres ne suffisent pas à résoudre le problème?** — Dans la plupart des cas, les employeurs vont se soumettre aux exigences de la législation lorsqu'ils sont avisés de leurs obligations. Dans les rares situations où cela ne fonctionne pas, vous pouvez communiquer avec un agent provincial de santé et sécurité pour vous assurer de l'application de la loi ou de la réglementation.

1. C.-B. 1-888-621-SAFE (7233)
Alberta 1-866-415-8690 (780) 415-8690 (Edmonton)
Saskatchewan, (306) 787-4496
Manitoba 1-855-957-SAFE (7233) 204-957-SAFE (7233)
Ontario 1-877-202-0008
Québec 1-866-302-2778
Nouveau-Brunswick 1-800-222-9775
Nouvelle-Écosse 1-800-952-2687
Île-du-Prince-Édouard (902) 628-7513
Terre-Neuve (709) 729-2706
2. Dire à l'agent quelles dispositions de la loi ou de la réglementation ne sont pas respectées et fournir toute documentation qui soutient cette affirmation.
3. Informer l'agent que vous ou un représentant du syndicat souhaitez être présents lorsqu'ils se présenteront sur votre lieu de travail.
4. Si vous êtes en désaccord avec la décision de l'agent, il peut être possible de faire appel de la décision. Communiquez avec le conseiller du Service national du SCFP assigné à votre section locale pour obtenir de l'aide de la part du Service de santé et sécurité du SCFP.

