

# ***Stratégies de négociation collective pour prévenir la violence au travail***

---

Dans toutes les provinces et tous les territoires, l'une des principales responsabilités de l'employeur est d'offrir un milieu de travail sain et sécuritaire en éliminant ou en contrôlant les sources de danger. Cela dit, des dispositions strictes dans les conventions collectives peuvent également contribuer à améliorer la sécurité des travailleurs et la responsabilité des employeurs. Celles-ci doivent inclure des définitions, des affirmations et des clauses précises.

Le Service de Santé et de Sécurité du SCFP recommande que les dispositions suivantes soient intégrées à la convention collective des sections locales.

## **1. Une définition forte de ce que constitue la violence.**

Voici comment le SCFP définit la violence :

*La violence en milieu de travail est tout incident au cours duquel un employé subit de mauvais traitements susceptibles de lui porter atteinte sur le plan physique ou psychologique. Cela comprend les menaces, les agressions ou tentatives d'agression, l'usage de la force, la violence verbale et le harcèlement.*

*Le harcèlement est un comportement offensant qu'une personne raisonnable juge inopportun.*

*On entend par milieu de travail tous les endroits où des activités qui concernent le travail sont exercées sous le contrôle de l'entreprise.*

## **2. Des énoncés généraux sur les thèmes suivants :**

- La violence ne fait pas partie du travail.
- La violence, sous quelque forme que ce soit, n'est pas acceptable dans le milieu de travail.
- La violence peut être infligée par un collègue, un gestionnaire, un client, un patient, un étudiant, un partenaire, un membre du public, un partenaire de vie dans le milieu de travail<sup>1</sup>, etc. Par milieu de travail, on entend tous les endroits où des activités qui concernent le travail sont exercées sous le contrôle de l'entreprise, ce qui comprend les domiciles des patients et des clients, les lieux où des tâches sont exécutées après les heures de travail, etc.
- Les enquêtes sur les incidents de violence relèveront du comité mixte de santé et de sécurité au travail ou d'un représentant en santé et sécurité et, lorsque cela est approprié, seront effectuées conjointement.
- Les niveaux de dotation permettront d'assurer que les employés n'auront pas à travailler seuls. Lorsque ce ne sera pas possible, des mesures de protection comme l'utilisation d'alarmes, d'équipement de communication et de procédures d'urgence seront mises en place.
- Les travailleurs ont droit à un milieu de travail sain et sécuritaire et, par conséquent, ont le droit de refuser de travailler dans des conditions dangereuses, y compris dans des situations violentes, sans crainte de sanctions, conformément aux lois provinciales ou fédérales applicables.
- On encourage les travailleurs à déclarer tous les actes de violence, y compris les « quasi incidents »

---

<sup>1</sup> Pour plus de renseignements sur les clauses relatives à la violence familiale, consulter la ressource intitulée *La violence conjugale dans le milieu de travail : Un guide pour la négociation.*

à leur comité mixte ou à leur représentant de santé ou de sécurité.

### **3. Des clauses précises qui préviendront l'exposition à la violence en milieu de travail :**

- Fournir tous les renseignements concernant les antécédents des patients/clients/étudiants, etc., qui pourraient permettre d'identifier les personnes potentiellement violentes. (Notez que le droit d'un client ou d'un patient à la confidentialité n'a pas préséance sur le droit d'un travailleur de connaître les dangers présents dans son milieu de travail!)
- Exiger que le comité mixte ou le représentant de santé et de sécurité :
  - effectue des inspections afin de repérer les situations qui pourraient augmenter les risques de violence;
  - évalue tous les dangers repérés et s'assure que des recommandations appropriées sur l'élimination ou le contrôle de ces derniers sont remises par écrit à l'employeur.
    - Dans certains secteurs, comme la santé et l'éducation, les dangers peuvent provenir du comportement d'une personne. Dans ces cas, la gravité du danger varie d'une personne à l'autre.
- Assurer la reddition de comptes en exigeant que la réponse aux recommandations contienne le nom de la personne responsable de leur mise en œuvre dans un délai donné.
- Effectuer un suivi et évaluer la mise en œuvre des recommandations
- Procéder à un examen (ou une vérification) afin d'assurer que les politiques et les procédures relatives à l'élimination de la violence fonctionnent de la façon prévue.

### **4. Les procédures à suivre après un incident violent :**

- Une procédure clairement définie pour le signalement des situations de violence et les interventions connexes (ce qui comprend obtenir de l'aide médicale et professionnelle et contacter les autorités au besoin).
- Des dispositions sur les congés permettant de se rétablir des blessures mentales et physiques causées par la violence. De telles dispositions pourraient également s'appliquer aux témoins d'incidents de violence.
- Des dispositions pour un changement d'affectation suivant un incident.
- Une assurance qu'un travailleur qui doit s'absenter pour se rétablir après un incident relatif à la violence ne subira aucune perte de salaire.
- Une assurance qu'un travailleur sera aiguillé vers un professionnel de la santé de son choix pour traitement ou aiguillage s'il :
  - (a) signale une blessure ou un symptôme résultat d'un incident de violence au travail;
  - (b) est exposé à la violence dans son milieu de travail.

### **5. Une formation adaptée offerte aux travailleurs qui pourraient être exposés à la violence devrait porter sur les éléments suivants :**

- Comment reconnaître la violence en milieu de travail.
- Les renseignements contenus dans les politiques, les procédures et les arrangements en milieu de travail qui permettent de minimiser ou d'éliminer la violence dans le milieu de travail.
- La réaction appropriée aux situations de violence dans le milieu de travail, y compris la façon d'obtenir de l'aide.
- Les procédures de déclaration, d'enquête et de documentation des incidents de violence au travail.

Remarque : lorsque la formation comprend le recours à la force (comme dans le cas des gardiens de sécurité), s'assurer que la politique ou la convention collective contient des dispositions additionnelles, dont des protections contre les sanctions si un client est blessé.