



SCFP

**CLAUSES POUR AMÉLIORER
LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU
PERSONNEL DES SERVICES SOCIAUX**

**ET RECOMMANDATIONS POUR PRÉVENIR
LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT**

Introduction

La violence et le harcèlement au travail constituent des problèmes majeurs auxquels font face les membres du SCFP qui travaillent dans les services sociaux et les organismes communautaires. Ces membres travaillent auprès de personnes en situation de crise, qui ont des comportements à risque et agressifs, des diagnostics multiples et des antécédents violents. Leur travail peut être dangereux et avoir d'importantes conséquences sur leur santé.

Ce document présente des clauses et des recommandations pour prévenir la violence et le harcèlement au travail dans les services sociaux et les organismes communautaires. Négocier l'ajout de ces clauses aux conventions collectives aidera à réduire le nombre d'incidents et à atténuer les conséquences de la violence et du harcèlement dont les membres sont victimes ou témoins.

L'ensemble des travailleuses et travailleurs ont droit à un environnement de travail sain et sécuritaire. Ce document vous aidera à renforcer les mesures prises par votre employeur pour protéger les membres. Si votre section locale souhaite élaborer un plan pour obtenir de nouvelles protections en matière de santé et de sécurité lors de la prochaine ronde de négociations, contactez votre personne conseillère.

Remarque pour la négociation :

Dans le présent document, on entend par « comité de santé et de sécurité » les comités exigés par la loi ou les conventions collectives. Le nom de ces comités peut varier; on les appelle aussi comités mixtes de santé et de sécurité au travail, comités conjoints de santé et de sécurité, comités locaux de santé et de sécurité, comités d'hygiène et de sécurité, ou comités sur la santé et la sécurité du travail. Utilisez la terminologie appropriée en fonction de la législation applicable et de votre convention collective.

Remarque pour la négociation :

Les représentant(e)s en santé et sécurité sont les personnes choisies par les sections locales pour rapporter à l'employeur les préoccupations liées à la santé et à la sécurité dans les milieux de travail sans comité de santé et de sécurité. Si c'est le cas de votre section locale, remplacez la notion de comité employée dans le présent document par celle de représentant(e) en santé et sécurité.

ARTICLE XX – GÉNÉRALITÉS

XX.01

La violence et le harcèlement n'ont jamais leur place au travail. Aucune personne salariée ne devrait s'attendre à en subir au travail. Ces comportements sont inacceptables, quelle qu'en soit la forme.

Les personnes salariées ont droit à un milieu de travail sécuritaire, sans violence ni harcèlement. Elles ont le droit de refuser un travail dangereux, notamment en cas d'exposition à une situation violente, sans crainte de représailles.

ARTICLE XX – DÉFINITIONS

XX.01

Violence

On entend par violence tout commentaire, comportement ou geste qui cause un préjudice, est harcelant ou peut raisonnablement être considéré comme une menace. Les blessures et les maladies psychologiques et physiques sont des exemples de préjudices.

La violence au travail peut notamment être causée par des membres du public, des client(e)s, des gestionnaires et superviseur(e)s, des collègues et autres personnes salariées, des bénévoles, des étudiant(e)s, des sous-traitant(e)s, des partenaires intimes, et des membres de la famille et d'un même ménage.

Harcèlement

On entend par harcèlement tout comportement offensant ou menaçant qui peut raisonnablement être perçu comme indésirable. Il s'agit également d'une forme de violence.

Violence interpersonnelle

La violence interpersonnelle comprend notamment la violence conjugale, familiale, sexuelle et entre partenaires intimes.

Milieu de travail

On entend par milieu de travail l'environnement dans lequel travaillent les personnes salariées.

Incident

Un incident s'entend d'un cas de violence ou de harcèlement survenant dans le cadre du travail d'une personne salariée.

Incident critique

Un incident critique s'entend d'un événement ou d'une série d'événements qui engendre tellement de stress que la personne est incapable de composer avec la situation et de retrouver son état de bien-être habituel. Cette personne peut être directement concernée par l'incident ou en être témoin.

Stress causé par un incident critique

Il s'agit d'une réponse cognitive, physique, émotionnelle ou comportementale à un incident critique pouvant causer un sentiment de peur intense, d'impuissance ou d'horreur. Cette réponse peut se déclencher lorsqu'une personne salariée est exposée à une situation traumatisante ou agit à titre de première intervenante ou de premier intervenant.

Intervention en situation de crise

Il s'agit d'un soutien temporaire et actif offert à une ou plusieurs personnes salariées pendant une période de stress extrême.

Désamorçage

Il s'agit d'une brève discussion structurée qui se fait en groupe peu après l'incident, habituellement à la fin du quart de travail. Cette discussion permet d'évaluer la situation, d'établir les priorités d'action et d'atténuer les symptômes aigus.

Séance de verbalisation suivant un incident critique

Il s'agit d'une discussion confidentielle qui se tient habituellement dans les 24 à 72 heures suivant un incident, lors de laquelle les personnes salariées peuvent exprimer leurs réflexions, réactions et sentiments.

ARTICLE XX – ÉVALUATION DES DANGERS

XX.01

Remarque pour la négociation :

Sélectionnez l'un des paragraphes ci-dessous selon la taille et la manière de procéder de votre comité de santé et de sécurité.

L'employeur, en collaboration avec le comité de santé et de sécurité, mène une évaluation des dangers chaque année, ou encore chaque fois que la loi l'exige, que le comité de santé et de sécurité en fait la recommandation ou que les circonstances l'imposent, notamment après un incident. L'évaluation des dangers a lieu durant les heures de travail.

OU

L'employeur s'assure qu'une évaluation des dangers est menée chaque année, ou encore chaque fois que la loi l'exige, que le comité de santé et de sécurité en fait la recommandation ou que les circonstances l'imposent, notamment après un incident. L'évaluation des dangers est menée par les membres du comité de santé et de sécurité durant leurs heures de travail.

XX.02

Remarque pour la négociation :

Vous pourriez devoir ajouter une clause à cette section pour en assurer la conformité à la législation applicable si celle-ci exige la dépersonnalisation des rapports pour préserver la confidentialité des parties concernées.

Dans le cadre de l'évaluation des dangers, l'employeur fournit ce qui suit au comité de santé et de sécurité :

- a) Tous les rapports d'incident de violence au travail des trois (3) dernières années.

- b) Des données sur les expériences vécues dans des milieux de travail similaires au Canada, entre autres sur la gravité et la fréquence des incidents, et sur les autres dangers ou risques pouvant être liés à la violence.

XX.03

L'évaluation vise à :

- a) estimer l'efficacité des mesures de contrôle mises en place;
- b) recueillir les avis de toutes les parties, ou d'un échantillon représentatif;
- c) inspecter le milieu de travail pour repérer les dangers ou les conditions qui augmentent le risque de violence;
- d) analyser les données recueillies;
- e) élaborer un processus pour informer le personnel des résultats de l'évaluation des dangers.

Aucune restriction n'est imposée au comité de santé et de sécurité lors de l'inspection du milieu de travail.

L'employeur remet une copie des résultats de l'évaluation à l'ensemble du personnel.

ARTICLE XX – SIGNALEMENT DES INCIDENTS

Remarque pour la négociation :

Cette clause est bénéfique pour les milieux de travail dont le comité de santé et de sécurité n'est pas actif; elle permet au comité exécutif de la section locale de savoir s'il y a eu ou s'il risque d'y avoir des incidents de violence au travail.

Les personnes salariées doivent signaler à l'employeur, au syndicat et au comité de santé et de sécurité tous les incidents, y compris les quasi-incidents, de violence au travail dont elles sont victimes ou témoins, dont elles ont connaissance ou qui pourraient survenir à leur avis.

ARTICLE XX – ÉLIMINATION ET CONTRÔLE DES DANGERS

XX.01

L'employeur remet au comité de santé et de sécurité une copie de chaque rapport d'incident, de même que tous les renseignements pertinents pour reconnaître, éliminer et contrôler la violence au travail. L'employeur doit notamment :

- a) fournir au comité une copie des évaluations des risques de chaque personne ayant déjà adopté des comportements agressifs, harcelants ou violents;
- b) transmettre assez de renseignements sur ces personnes aux membres du personnel pour leur permettre de reconnaître les risques de violence au travail.

ARTICLE XX – RÔLE DU COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ EN CAS DE VIOLENCE ET DE HARCÈLEMENT

XX.01

Remarque pour la négociation

Vous pourriez devoir ajouter une clause à cet article pour en assurer la conformité à la législation applicable si celle-ci exige la dépersonnalisation des rapports pour préserver la confidentialité des parties concernées.

Remarque pour la négociation :

Vous pourriez devoir ajouter une clause à cet article pour en assurer la conformité à la législation applicable, de manière à ce que les renseignements (à l'exception de certaines données médicales) sur les parties externes au milieu de travail ayant déjà adopté des comportements violents soient divulgués au comité de santé et de sécurité.

Le comité de santé et de sécurité assume, entre autres, les responsabilités suivantes :

- a) Collaborer avec l'employeur pour :
 - i) élaborer des politiques et des procédures visant l'élimination ou la réduction des risques de violence et de harcèlement;
 - ii) sélectionner des programmes d'éducation et de formation sur la violence;
 - iii) mettre en place des procédures de signalement des incidents et d'enquête.
- b) Mener à bien ses tâches pour l'évaluation des dangers.
- c) Recevoir et examiner les rapports d'incidents de violence.
- d) Répondre aux inquiétudes du personnel sur la violence au travail et les communiquer à l'employeur.
- e) Formuler des recommandations pour améliorer la santé et la sécurité en lien avec la violence et le harcèlement, les mettre en œuvre et en faire le suivi.
- f) Examiner le programme de prévention de la violence et signaler toute lacune à l'employeur.
- g) Effectuer une révision du programme pour évaluer l'efficacité des procédures et des mesures de prévention de la violence, et pour recommander des modifications.

ARTICLE XX – ÉDUCATION ET FORMATION SUR LA PRÉVENTION DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL

XX.01

Chaque année, l'employeur offre à tout le personnel des programmes d'éducation et de formation payés sur la prévention de la violence au travail. Il met sur pied, en collaboration avec le comité de santé et de sécurité, des programmes de formation, d'éducation et de prévention qu'il consent à offrir durant les heures de travail habituelles. Le personnel qui participe aux programmes d'éducation et de formation est rémunéré conformément aux modalités de la présente convention.

Aux fins de la présente clause, les programmes d'éducation et de formation peuvent être offerts par le syndicat.

XX.02

Les programmes de formation et d'éducation portent entre autres sur les éléments suivants :

- a) Les causes et les types de violence.
- b) Les facteurs qui augmentent le risque de violence au travail.
- c) La manière de reconnaître la violence au travail et les signes avant-coureurs.
- d) Les renseignements contenus dans les procédures et les politiques de prévention de la violence au travail.
- e) Les mesures de contrôle mises en place pour atténuer la violence au travail, notamment pour prévenir et désamorcer les incidents de violence et les situations pouvant mener à de la violence (comme la présence de personnes agressives), et y réagir.
- f) Les procédures à suivre en cas d'urgence, notamment la manière d'obtenir une assistance immédiate lorsqu'un incident de violence se produit.

- g) Les procédures de signalement, d'enquête et de consignation des incidents de violence au travail.
- h) L'information concernant les liens entre la violence au travail et les motifs de distinction illicite énoncés au paragraphe 3(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

XX.03

L'employeur reconnaît que les personnes salariées peuvent vivre des situations de violence interpersonnelle (voir l'article XX) pouvant avoir une incidence sur leur présence ou leur rendement au travail. Pour cette raison, l'employeur offre des programmes d'éducation et de formation sur la violence interpersonnelle et son incidence sur l'ensemble du personnel.

Les programmes d'éducation et de formation aborderont les questions suivantes :

- a) Comment soutenir ses collègues victimes de violence interpersonnelle?
- b) Comment reconnaître les signes de violence interpersonnelle?
- c) Comment signaler ses inquiétudes ou ses expériences concernant un cas de violence interpersonnelle?
- d) Quelles ressources internes et externes existent pour obtenir de l'aide en matière de violence interpersonnelle?

ARTICLE XX – INTERDICTION DE TRAVAILLER EN SOLITAIRE

Remarque pour la négociation :

À titre indicatif, une clause sur l'interdiction de travailler en solitaire a été négociée dans la convention collective du SFCP 4948.

Remarque pour la négociation :

Le sous-financement chronique des services sociaux dans votre province peut rendre difficile, voire impossible, l'ajout d'un article sur l'interdiction de travailler en solitaire dans votre section locale. Si c'est le cas, assurez-vous de proposer l'article ci-dessous sur l'élimination des dangers en cas de travail en solitaire afin de réduire le plus possible les risques auxquels sont exposées les personnes qui travaillent seules.

L'employeur s'assure d'avoir les effectifs suffisants pour qu'aucune personne salariée n'ait à travailler seule. Aux fins du présent article, on considère qu'une personne salariée est seule lorsqu'aucun(e) autre membre du personnel n'est visible ou que la communication entre les personnes salariées exige le recours à un appareil.

ARTICLE XX – ÉLIMINATION DES DANGERS EN CAS DE TRAVAIL EN SOLITAIRE

Remarque pour la négociation :

Si votre section locale adopte l'article sur l'interdiction de travailler en solitaire, vous n'avez pas à négocier cet article dans votre convention collective, puisqu'aucune personne salariée n'aura à travailler seule. Inversement, si votre section locale ne parvient pas à négocier l'article sur l'interdiction de travailler en solitaire, tentez de négocier l'ajout de cet article dans votre convention collective.

Remarque pour la négociation :

Un article semblable à celui-ci se trouve dans la convention collective du SFCP 4731.

Remarque pour la négociation :

La hiérarchie des mesures de contrôle offre à votre employeur plusieurs options pour éliminer un danger qui pose un risque pour une personne salariée travaillant seule. De plus amples renseignements sur la hiérarchie des mesures de contrôle se trouvent dans le [Guide à l'intention des membres de comité et des représentants en santé et sécurité du SFCP](#).

L'employeur prend toutes les mesures raisonnables pour limiter les périodes de travail en solitaire. Si une personne salariée doit travailler seule, l'employeur détermine d'abord tous les dangers qui augmentent le risque de violence et de harcèlement, et évalue la pertinence des mesures de contrôle mises en place, par exemple la transmission d'informations sur une personne qui a déjà eu des comportements agressifs, harcelants ou violents et que la personne salariée pourrait croiser au travail.

Avant qu'une personne salariée n'entame un travail qui présente un danger, l'employeur doit prendre certaines mesures pour :

- a) éliminer le danger;
- b) réduire autant que possible les risques si le danger ne peut être éliminé – dans ce cas, l'employeur et le comité de santé et de sécurité élaborent conjointement un programme détaillant par écrit les mesures qui seront mises en œuvre pour réduire les risques;
- c) établir des moyens de communication avec la personne salariée et prévoir du soutien.

L'employeur communiquera à la personne salariée :

- a) la présence du danger;
- b) les conséquences d'une exposition au danger;
- c) les mesures de contrôle mises en place pour réduire le risque ou le degré d'exposition au danger.

ARTICLE XX – DISPOSITIFS DE SÉCURITÉ PERSONNELLE

Remarque pour la négociation :

À titre indicatif, un article sur les dispositifs de sécurité personnelle a été négocié dans la convention collective du SCFP 4948 et du SCFP 2276.

Remarque pour la négociation :

L'employeur ne doit pas miser que sur les dispositifs de sécurité personnelle tels que boutons d'alarme, téléavertisseurs et radios pour favoriser la sécurité du personnel. Ces dispositifs ne préviennent pas les incidents et sont moins efficaces que d'autres mesures comme l'augmentation des effectifs et la mise en place de procédures de sécurité robustes. Il faut plutôt les considérer comme un outil (parmi d'autres) à la disposition d'une personne salariée si elle craint qu'un incident se produise ou si un incident s'est produit, et qu'aucune autre personne salariée ne peut apporter une aide immédiate.

Remarque pour la négociation :

Il est recommandé de signaler les moments où le dispositif de sécurité est activé par erreur. Si le problème est fréquent, il peut être utile d'en chercher la cause.

Dans chaque lieu de travail, les personnes salariées doivent avoir en leur possession des dispositifs de sécurité personnelle permettant de demander une aide immédiate. L'employeur effectue la maintenance des dispositifs et toute réparation, et vérifie régulièrement leur bon fonctionnement. Les membres du personnel participeront à des programmes d'éducation et de formation sur l'utilisation et l'entretien raisonnable de l'appareil.

Lorsqu'une personne salariée active un dispositif de sécurité, même de façon accidentelle, elle remplit un rapport d'incident.

ARTICLE XX – PROCÉDURES D'URGENCE

XX.01

L'employeur s'assure que les procédures d'urgence sont accessibles à tout le personnel.

XX.02

Chaque fois qu'une nouvelle mesure de contrôle est adoptée, le programme concernant la violence au travail est mis à jour en conséquence.

XX.03

Remarque pour la négociation :

Malgré l'existence de mesures préventives, des situations de violence peuvent parfois se produire. Des membres du SCFP occupent un emploi qui nécessite d'intervenir pour protéger le public ou des travailleuses et travailleurs contre la violence (p. ex. les gardes de sécurité). Leur convention collective doit prévoir des programmes d'éducation et de formation adéquats ainsi que des protections supplémentaires.

De nombreux employeurs se contentent d'offrir des formations sur les techniques d'intervention physique ou d'autodéfense de base servant à maîtriser une personne violente. Bien qu'elles puissent être utiles à certaines personnes, par exemple celles dont le travail consiste à protéger d'autres travailleuses et travailleurs, il est impératif que les sections locales négocient des clauses pour protéger les personnes qui apprennent ces techniques et doivent s'en servir. Les sections locales devraient préciser dans le libellé les programmes d'éducation et de formation requis et l'équipement de protection personnelle et autre équipement nécessaire, ainsi que les mesures qui protégeront de toute forme de représailles une personne salariée qui est intervenue auprès d'une personne violente.

Si votre section locale représente des gardes de sécurité, ajoutez une clause semblable aux procédures d'urgence.

XX.04

Remarque pour la négociation :

S'il n'y a pas de gardes de sécurité dans votre milieu de travail, mais qu'il devrait y en avoir à votre avis, vous pouvez proposer à l'employeur d'en embaucher pour lutter contre la violence et le harcèlement au travail. Si vous proposez l'embauche de gardes de sécurité au sein de votre unité de négociation, assurez-vous d'ajouter les mesures de protection susmentionnées à votre proposition.

L'employeur doit embaucher des gardes de sécurité qui auront l'autorisation de recourir à la force pour protéger le personnel en cas de comportements agressifs, menaçants, harcelants ou violents au travail. Les gardes de sécurité recevront la formation adéquate et posséderont les compétences nécessaires pour prévenir et désamorcer la violence d'une manière qui respecte les particularités culturelles. L'employeur s'assurera que les gardes de sécurité ont accès à l'équipement de protection individuelle et à tout autre équipement nécessaire pour accomplir leur travail.

ARTICLE XX – SIGNALEMENT DES SITUATIONS D'URGENCE

L'employeur signale immédiatement tout incident de violence à la personne salariée qui occupe la coprésidence du comité de santé et de sécurité (ou à tout(e) autre membre représentant l'unité de négociation concernée) et lui remet un rapport écrit dans les 48 heures..

ARTICLE XX – ENQUÊTE SUR LES SITUATIONS D'URGENCE

L'employeur et le comité de santé et de sécurité mènent une enquête conjointe et formulent des recommandations dans la semaine suivant un incident, sauf si la complexité de la situation exige d'y consacrer plus de temps.

ARTICLE XX – INTERVENTION IMMÉDIATE

XX.01

L'employeur remédie aux conditions dangereuses le plus rapidement possible. Si la mise en œuvre d'une mesure de contrôle permanente tarde, une mesure temporaire est adoptée entre-temps.

ARTICLE XX – SIGNALEMENT DES CONDITIONS DANGEREUSES

Les personnes salariées doivent signaler dès que possible à leur superviseur(e) ou à l'employeur toute situation ou action qui leur semble dangereuse. La personne ainsi informée par un(e) employé(e), le syndicat ou le comité de santé et de sécurité doit enquêter sur la situation ou l'action dangereuse signalée et s'assurer que les mesures correctives nécessaires sont prises immédiatement.

ARTICLE XX – INTERDICTION D'EXERCER DES MESURES DISCRIMINATOIRES OU DES REPRÉSAILLES OU DE DISSUADER LE RAPPORT D'UN INCIDENT

XX.01

L'employeur ne doit en aucun cas exercer des mesures discriminatoires ou des représailles ni tenter de dissuader une personne salariée de rapporter un incident à la commission des accidents du travail en réponse à une plainte, à une préoccupation ou à toute action d'une personne salariée qui a subi de la violence ou en a été témoin, qui agit au nom du syndicat ou qui est membre du comité de santé et de sécurité.

ARTICLE XX – PROCÉDURES À SUIVRE APRÈS UN INCIDENT

Remarque pour la négociation :

Consultez les lois et règlements qui encadrent votre commission des accidents du travail et comparez-les aux libellés ci-dessous pour en assurer l'uniformité.

Remarque pour la négociation :

La clause relative à la capacité des personnes salariées à obtenir du soutien et des services professionnels culturellement adaptés a été négociée dans la convention collective des employé(e)s des services généraux de la Community Social Services Bargaining Association.

Remarque pour la négociation :

Offrir un soutien rapide, structuré et approprié est essentiel pour réduire la tension émotionnelle des personnes salariées qui ont été victimes ou témoins d'un incident critique au travail, stabiliser leur état, les aider à mobiliser leurs ressources personnelles, atténuer les conséquences de l'évènement traumatisant et ainsi réduire autant que possible les risques pour leur santé mentale. Une intervention en situation de crise peut prendre quatre formes : intervention individuelle, séance de verbalisation en groupe sur la gestion de crise, désamorçage en groupe et séance de verbalisation de groupe sur la réponse aux incidents critiques.

XX.01

L'employeur consigne tous les incidents de violence au travail et transmet les rapports au comité de santé et de sécurité.

XX.02

L'employeur doit enquêter sur tous les incidents de violence pour déterminer la cause de l'incident, les conditions de travail qui ont permis à l'incident de se produire et les mesures à prendre pour prévenir toute récurrence.

L'employeur, le syndicat et le comité de santé et de sécurité sont responsables d'enquêter sur les incidents de violence.

XX.03

Remarque pour la négociation :

Si votre section locale est en mesure de négocier l'article sur la gestion du stress en cas d'incident critique (section suivante), la clause ci-dessous n'est pas nécessaire. Toutefois, si vous n'avez pas de programme de gestion du stress en cas d'incident critique, cette clause est importante pour vous assurer qu'une séance de verbalisation a lieu après l'incident pour en atténuer les préjudices.

En collaboration avec le comité de santé et de sécurité et avec l'aide de personnes salariées ou de spécialistes externes possédant la qualification, les compétences, la formation ou l'expérience nécessaires, l'employeur met au point des protocoles sur le désamorçage et les séances de verbalisation suivant un incident critique dans le but de venir en aide aux personnes salariées victimes ou témoins de violence au travail.

XX.04

Les personnes salariées victimes ou témoins de violence au travail ont droit à un congé payé par l'employeur pour récupérer des conséquences physiques et psychologiques de l'incident, et peuvent effectuer un retour progressif au travail si nécessaire.

XX.05

Remarque pour la négociation :

Si aucun programme d'aide aux employé(e)s (PAE) n'est offert par l'employeur, votre section locale peut essayer de négocier une clause exigeant que l'employeur rembourse aux personnes salariées victimes ou témoins de violence au travail des séances de psychothérapie avec un(e) professionnel(le) de leur choix. Assurez-vous que cette clause s'appliquera tant aux personnes salariées à temps plein qu'aux personnes salariées à temps partiel, occasionnelles et temporaires, qui n'ont souvent pas accès aux avantages sociaux offerts par l'employeur.

L'employeur fournit une aide immédiate à chaque personne salariée victime ou témoin d'un incident de violence au travail par l'entremise du programme d'aide aux employé(e)s (PAE).

ARTICLE XX –PROGRAMME DE GESTION DU STRESS EN CAS D'INCIDENT CRITIQUE

Remarque pour la négociation :

Dans l'exercice de leurs fonctions, les travailleuses et travailleurs sociaux peuvent être victimes ou témoins d'incidents critiques tels que :

- La mort d'un(e) collègue au travail.
- Une blessure grave, voire potentiellement mortelle.
- Un incident qui cause des blessures graves à la clientèle.
- Un(e) client(e) qui fait une surdose.
- Un incident de violence.
- Un crime violent survenu au travail ou près du lieu de travail.

Cette liste est incomplète parce que les incidents sont considérés comme « critiques » non à cause de leur type, mais de leurs conséquences sur les gens.

Remarque pour la négociation :

Si votre section locale n'est pas en mesure de négocier la clause sur le programme de gestion du stress en cas d'incident critique, assurez-vous de proposer la clause ci-dessous concernant les séances de verbalisation à la suite d'un incident critique.

XX.01

Remarque pour la négociation :

La mise en œuvre d'un programme de gestion du stress en cas d'incident critique constitue une approche proactive. Ce genre de programme permet d'anticiper les problèmes de bien-être qui peuvent nuire à la sécurité et de prévoir la façon de les gérer plutôt que d'attendre que la sécurité soit compromise avant de réagir.

L'employeur met en place un programme de gestion du stress en cas d'incident critique en collaboration avec le syndicat afin d'offrir, à la suite d'un incident critique, un soutien structuré qui favorise la santé mentale et le bien-être des personnes salariées.

XX.02

Remarque pour la négociation :

Consultez l'information sur l'[International Critical Incident Stress Foundation](#).

Afin de respecter les normes les plus élevées en matière de soins et d'efficacité, le programme de gestion du stress en cas d'incident critique respecte les principes et les lignes directrices de l'International Critical Incident Stress Foundation (ICISF).

XX.03

Des représentant(e)s de l'employeur et du syndicat gèrent conjointement le programme de gestion du stress en cas d'incident critique. Un comité de gestion du stress en cas d'incident critique constitué d'un nombre égal de représentant(e)s de l'employeur et du syndicat est formé à cet effet.

Le comité :

- a) élabore et tient à jour la politique et les procédures de gestion du stress en cas d'incident critique;
- b) supervise la mise en œuvre et l'exécution du programme;
- c) assure la conformité du programme aux principes et aux lignes directrices de l'ICISF;
- d) examine et évalue régulièrement l'efficacité du programme.

XX.04

Dans le cadre du programme de gestion du stress en cas d'incident critique, une équipe de soutien par les pairs est mise sur pied afin d'offrir de l'aide immédiate et confidentielle aux personnes salariées après un incident critique. Ce soutien peut notamment prendre la forme d'une séance de verbalisation ou de désamorçage, ou d'une assistance individuelle.

L'équipe de soutien par les pairs est composée de personnes salariées sélectionnées par les membres du comité de gestion du stress en cas d'incident critique. Ces personnes recevront une formation initiale ainsi qu'une formation continue conformément aux normes de l'ICISF afin d'avoir les outils nécessaires pour offrir un soutien efficace.

XX.05

L'employeur établit un processus clair pour signaler au comité de gestion du stress tout incident critique qui pourrait nécessiter le recours au programme de gestion du stress.

Dès qu'on lui signale un incident critique, le comité évalue rapidement la situation et, au besoin, recourt au programme de gestion du stress en cas d'incident critique pour apporter un soutien immédiat aux personnes salariées concernées.

XX.06

Les membres du comité et de l'équipe de soutien par les pairs sont libéré(e)s de leurs fonctions (avec paie) pour participer aux activités du programme de gestion du stress en cas d'incident critique, notamment aux réunions, aux interventions en cas d'incident et aux séances de verbalisation, ainsi que pour assister aux séances de formation requises pour bien exercer leur rôle dans le cadre du programme.

Ces séances de formation sont planifiées de manière à perturber le moins possible le travail des membres.

XX.07

Tous les renseignements transmis dans le cadre du programme de gestion du stress en cas d'incident critique sont traités de manière confidentielle. L'employeur et le syndicat s'entendent pour faire respecter des protocoles de confidentialité stricts afin de protéger la vie privée des personnes salariées qui demandent de l'aide.

XX.08

Le comité de gestion du stress en cas d'incident critique évalue régulièrement le programme pour en assurer l'efficacité et cibler les possibles améliorations. Il recueille notamment les commentaires des personnes salariées ayant eu recours au programme.

L'employeur et le syndicat s'engagent à améliorer continuellement le programme de gestion du stress en cas d'incident critique en fonction des conclusions tirées des évaluations, des nouvelles pratiques exemplaires et de la mise à jour des lignes directrices de l'ICISF.

ARTICLE XX – SÉANCES DE VERBALISATION SUIVANT UN INCIDENT CRITIQUE

En cas de violence au travail, l'employeur forme des groupes homogènes de manière appropriée qui participeront à des séances de désamorçage dans les huit (8) heures suivant l'incident. S'il est impossible d'offrir une séance de désamorçage, une séance de verbalisation est offerte aux personnes salariées victimes ou témoins de l'incident dans les quarante-huit (48) heures suivant l'incident. Si une séance plus générale est nécessaire, l'employeur organise une séance de verbalisation sur la gestion de crise. Si une personne salariée doit s'absenter du travail pour assister à la séance de verbalisation, elle ne subit aucune perte de salaire.

Si une personne salariée a besoin de soutien supplémentaire, l'employeur lui offre les services de professionnel(le) s qualifié(e)s qui pourront lui offrir un traitement ou de l'aide psychologique, ou la diriger vers d'autres services si elle fait état d'une blessure ou de symptômes résultant de la violence au travail ou de l'exposition à de la violence au travail. Tous les services offerts à une personne salariée doivent être culturellement adaptés.

ARTICLE XX – VIOLENCE INTERPERSONNELLE

XX.01

Dans les trente (30) jours suivant la ratification de la convention collective, l'employeur doit désigner une personne-ressource dans l'organisation. Cette personne recevra une formation sur la reconnaissance de la violence interpersonnelle, la prévention, l'évaluation et la gestion des risques, et la protection des renseignements personnels. Son nom et ses coordonnées sont communiqués à l'ensemble des personnes salariées une fois par an, ou plus souvent au besoin, par exemple en cas de changements au sein du personnel.

La personne-ressource rencontre toute personne salariée qui subit de la violence interpersonnelle pour discuter des mesures à mettre en place au travail pour assurer sa sécurité et celle de l'ensemble du personnel. La personne salariée peut demander à une personne de soutien ou à un(e) représentant(e) syndical(e) de participer à la rencontre.

XX.02

L'employeur reconnaît que la violence interpersonnelle peut avoir une incidence sur la présence ou le rendement au travail. Ainsi, si une absence ou une baisse de rendement est attribuable à une situation de violence interpersonnelle, la personne salariée ne subira aucune mesure préjudiciable ou disciplinaire (p. ex. une lettre d'attente).

XX.03

Remarque pour la négociation :

Assurez-vous de consulter les lois sur les normes du travail applicables à votre milieu de travail pour comparer les dispositions en matière de congé pour violence interpersonnelle qui s’y trouvent à celles présentées ci-dessous. Les normes minimales varient selon la province.

Remarque pour la négociation :

À titre indicatif, les dix jours de congé payé, les dix-sept semaines supplémentaires de congé non payé et les paragraphes subséquents ont été négociés dans la convention collective du SCFP 2348.

Remarque pour la négociation :

À titre indicatif, en vertu de la loi sur les normes d’emploi de la Colombie-Britannique, les personnes salariées victimes de violence interpersonnelle peuvent prendre jusqu’à cinq jours de congé payé et cinq jours de congé non payé par année civile. Quinze semaines de congé non payé supplémentaires peuvent également être prises au besoin. Dans la convention collective du SCFP 1968, l’employeur traite les cinq jours de congé non payé comme des jours de congé payé, ainsi les personnes salariées peuvent avoir jusqu’à dix jours de congé payé en plus des quinze semaines de congé non payé supplémentaires prévues. contract.

Remarque pour la négociation :

Les dispositions ci-dessous sont des exemples de clauses solides qui figurent actuellement dans des conventions collectives du SCFP, mais rien n’empêche votre section locale de négocier des clauses encore meilleures. Par exemple, le SCFP 1936 a négocié 37,5 heures (environ 5 jours) de congé payé par année, en plus de 26 semaines de congé non payé supplémentaires.

Remarque pour la négociation :

La mention « ou qui a un enfant à charge ayant subi de la violence familiale, notamment sous forme de menaces, de la part d’une personne avec qui elle entretient ou a entretenu une relation interpersonnelle » a été ajoutée à la convention collective du SCFP 2348. Elle s’inspire des conventions collectives des [fonctionnaires fédéraux](#) qui travaillent pour des ministères et des agences de l’administration publique centrale au Canada.

Une personne salariée qui a vécu de la violence interpersonnelle, notamment sous forme de menaces, ou qui a un enfant à charge ayant subi de la violence familiale, notamment sous forme de menaces, de la part d’une personne avec qui elle entretient ou a entretenu une relation interpersonnelle se verra accorder jusqu’à dix (10) jours de congé payé par année civile. Le terme « enfant » englobe les enfants biologiques, les beaux-enfants, les enfants sous tutelle légale et les enfants en famille d’accueil de moins de 18 ans. Les personnes salariées peuvent prendre leurs jours de congé payé en jours complets ou partiels, et il n’est pas nécessaire de tous les prendre d’un seul coup. Elles ont également le droit de prendre jusqu’à dix-sept (17) semaines de congé non payé supplémentaires. Ce congé n’a pas besoin d’être pris en une seule fois; la personne salariée peut prendre des congés ponctuels en cours d’année en cas de besoin. Seul le temps passé en dehors du travail est considéré comme un congé.

Si une personne salariée fait l’objet d’un programme de gestion des présences, les jours de congé auxquels elle a droit en vertu du présent article ne seront pas comptabilisés dans le cadre du programme.

L’employeur préserve la confidentialité de tous les renseignements liés au congé d’une personne salariée en vertu du

présent article. Il ne communique ces renseignements que si la loi l'exige ou qu'il en reçoit l'autorisation de la personne salariée concernée. Aucun renseignement n'est conservé au dossier personnel de la personne salariée sans son consentement écrit explicite.

Les parties comprennent que la violence interpersonnelle peut avoir des conséquences sur l'ensemble du personnel et collaborent pour renforcer la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs si un cas de violence interpersonnelle est signalé. Elles conviennent de se réunir pour discuter des mesures à mettre en place au travail pour assurer la sécurité de la personne touchée et de l'ensemble du personnel. Les parties conviennent qu'une personne de soutien ou un(e) représentant(e) syndical(e) peut assister à ces réunions. Tous les renseignements sont traités de manière confidentielle et ne sont communiqués que selon les conditions convenues.

ARTICLE XX – VÉRIFICATION DES POLITIQUES ET DES PROCÉDURES EN MATIÈRE DE VIOLENCE AU TRAVAIL

XX.01

L'employeur vérifie, en collaboration avec le comité de santé et de sécurité, la mise en œuvre et l'efficacité des politiques et procédures de santé, de sécurité et de violence au travail dans les soixante (60) jours suivant la ratification de la présente convention. Un exemplaire du rapport de vérification qui expose les éléments conformes et non conformes est soumis au comité de santé et de sécurité pour révision et recommandations.

XX.02

Suivant cette vérification, l'employeur met à jour ses politiques et ses procédures en conséquence.

Il fournit à l'ensemble du personnel une copie des politiques et des procédures mises à jour. S'il s'agit d'une copie numérique, l'employeur convient de former son personnel sur la façon d'accéder aux documents nécessaires.

CLAUSES GÉNÉRALES EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

Remarque pour la négociation :

Les clauses ci-dessous sont très importantes et doivent être négociées si elles ne se trouvent pas déjà dans la convention collective. Elles ne doivent toutefois pas figurer dans l'article sur la prévention de la violence et du harcèlement. Elles doivent plutôt faire partie des clauses générales sur la santé et la sécurité de la convention..

ARTICLE XX – PROGRAMME D'ÉDUCATION ET DE FORMATION DU COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

La participation au programme d'éducation et de formation du comité de santé et de sécurité est rémunérée conformément aux modalités de la présente convention. Le programme doit notamment porter sur les sujets suivants :

- a) Le rôle du comité de santé et de sécurité au sein du programme global de santé et de sécurité au travail de l'employeur :
 - i) La représentation efficace des membres ayant des préoccupations en matière de santé et de sécurité au travail.
 - ii) La promotion de la santé et de la sécurité dans l'ensemble du milieu de travail et la préparation aux réunions de santé et de sécurité.
 - iii) Les droits d'accès à l'information qui lui sont accordés.
 - iv) L'obligation de préserver la confidentialité de tous les renseignements personnels des personnes salariées qui lui sont communiqués.
- b) La reconnaissance et le contrôle des dangers :
 - i) La différence entre un risque et un danger.
 - ii) Les types de dangers.
 - iii) Les mécanismes d'évaluation et de contrôle de l'exposition aux dangers, y compris la hiérarchie des mesures de contrôle.
 - iv) Les méthodes pour évaluer l'efficacité des programmes et des mesures de contrôle mises en place.
- c) Les enquêtes en cas d'incident :
 - i) Le rôle du comité de santé et de sécurité dans une enquête.

- ii) L'examen, par le comité de santé et de sécurité et l'employeur, de l'analyse des causes fondamentales, des constatations générales, des recommandations et des plans d'action.
 - iii) Les modèles de causalité des incidents et leur application au milieu de travail.
- d) L'examen des lois, des règlements, des politiques, des lignes directrices, des normes et des codes pertinents.
 - e) Les inspections du milieu de travail :
 - i) La manière de repérer et de signaler les dangers.
 - ii) La formulation des recommandations en vue d'éliminer les dangers et de contrôler les risques.
 - f) La préparation de recommandations pour l'employeur :
 - i) L'ébauche de recommandations visant l'amélioration globale de la santé et de la sécurité au travail.
 - ii) Les responsabilités associées à la communication des recommandations et à la réception des commentaires.
 - g) La participation aux processus entourant le refus de travailler, y compris la compréhension des lois, des règlements, des politiques et des lignes directrices applicables en matière de santé et de sécurité au travail, de même que le processus d'intervention du comité de santé et de sécurité dans un cas de refus de travailler.
 - h) L'évaluation et la vérification du comité de santé et de sécurité.
 - i) Les compétences en communication, notamment en rédaction de recommandations, de documents de correspondance générale et de rapports d'inspection du milieu de travail.

ARTICLE XX – REFUS D’EFFECTUER UN TRAVAIL DANGEREUX

Remarque pour la négociation :

Le Service de santé et de sécurité du SCFP recommande fortement de ne pas négocier dans la convention collective les étapes du processus entourant le droit de refuser un travail dangereux afin de ne pas nuire à votre capacité d’obtenir réparation en vertu des lois sur la santé et la sécurité au travail. Assurez-vous de consulter les lois applicables pour connaître les exigences en matière de rapport.

XX.01

Les personnes salariées ont le droit de refuser un travail dangereux. Si une personne salariée a raison de croire qu’un travail ou une tâche constitue un danger pour elle ou autrui, elle ne doit pas l’exécuter. La personne salariée doit aussitôt signaler la situation à son ou sa superviseur(e) ou à l’employeur, qui doit régler la situation immédiatement.

AJOUT

Si la situation est réglée à la satisfaction de la personne salariée sans qu’une enquête ait été requise, un rapport décrivant en détail le danger et la solution apportée doit être remis au comité de santé et de sécurité dans un délai de sept (7) jours.

XX.02

Remarque pour la négociation :

La présente clause est destinée aux sections locales de l’Alberta étant donné que la participation des comités aux enquêtes relatives aux refus de travailler n’est pas prescrite par la loi.

Lorsqu’un refus de travailler est signalé à l’employeur, une personne salariée membre du comité de santé et de sécurité participe à toute éventuelle enquête pour représenter la ou le membre à l’origine du refus de travailler. Si le problème a été réglé à la satisfaction de la personne salariée sans qu’une enquête ait été requise, un rapport décrivant en détail le danger et la solution apportée doit être remis au comité dans un délai de sept (7) jours.



Les membres du SCFP qui travaillent dans les services sociaux et des organismes communautaires reconnaissent que des pratiques rigoureuses en matière de santé et de sécurité sont une priorité.

ARTICLES SUPPLÉMENTAIRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ POUR LE SECTEUR DES SERVICES SOCIAUX

Remarque pour la négociation :

Vous trouverez ci-dessous d'autres clauses relatives à la santé et à la sécurité que votre section locale pourrait vouloir négocier. Elles peuvent être utiles pour les membres victimes d'incidents de violence.

ARTICLE XX – VACCINATION

L'employeur convient d'offrir à tout le personnel l'option de se faire vacciner contre l'hépatite B à l'embauche. La vaccination des personnes salariées à temps plein, à temps partiel, occasionnel(le)s et temporaires est aux frais de l'employeur.

ARTICLE XX – DÉDOMMAGEMENT POUR EFFETS PERSONNELS ENDOMMAGÉS

Remarque pour la négociation :

À titre indicatif, un article sur le dédommagement des effets personnels endommagés a été négocié dans la convention collective du SCFP 2276 et du SCFP 4731.

Lorsqu'un incident au travail endommage le véhicule d'une personne salariée ou cause la perte ou le bris d'effets personnels, l'employeur rembourse à la personne salariée les frais de réparation ou de remplacement à condition que l'incident lui soit signalé avant la fin du quart de travail durant lequel l'incident s'est produit. Les effets personnels comprennent, sans s'y limiter, les lunettes, les prothèses dentaires, les montres, les vêtements et les autres articles personnels qu'une personne salariée a habituellement avec elle pour accomplir son travail.

ARTICLE XX – MENACES CONTRE LA FAMILLE D'UNE PERSONNE SALARIÉE

Remarque pour la négociation :

La clause qui suit fait partie de la convention collective de la Health Science Professionals Bargaining Association, en Colombie-Britannique.

Les menaces contre une personne salariée sont prises au sérieux et traitées en conséquence. Les menaces contre la famille d'une personne salariée et résultant de son emploi sont considérées comme des menaces contre la personne salariée.