

ÇA NE FAIT PAS PARTIE DU TRAVAIL

DOUZE SUGGESTIONS POUR LUTTER CONTRE LA VIOLENCE AU TRAVAIL

- 1. Donnez de la visibilité à la problématique.** Installez une affiche *Ça ne fait pas partie du travail* du SCFP sur le babillard du syndicat. Vous pouvez aussi commander des autocollants et des macarons.
- 2. Utilisez vos membres.** Assurez-vous qu'ils connaissent leurs droits et qu'ils comprennent l'importance de signaler tous les incidents, peu importe leur envergure. Rappelez-leur que leur syndicat sera là pour les défendre.
- 3. Mettez la question à l'ordre du jour.** L'employeur a la responsabilité de garantir un lieu de travail sans violence. C'est à nous de veiller à ce qu'il remplisse son obligation. Faites-en sorte qu'un point sur la violence au travail apparaisse systématiquement à l'ordre du jour des réunions du comité de santé et de sécurité. Si ce comité n'existe pas, créez-le. Si cela ne suffit pas, inscrivez aussi le point à l'ordre du jour des réunions patronales-syndicales.
- 4. Utilisez les membres du comité de santé et de sécurité.** Les représentants du SCFP au sein de vos comités mixtes de santé et de sécurité ont un rôle important à jouer dans l'identification des dangers qui accroissent le risque de violence au travail. Assurez-vous qu'ils disposent des outils dont ils ont besoin.
- 5. Offrez une formation aux militants.** Votre comité de santé et de sécurité ne peut pas tout faire seul. Assurez-vous que votre exécutif local, vos délégués syndicaux et les autres militants possèdent les compétences nécessaires pour aider à résoudre les situations problématiques au travail.
- 6. Consultez vos membres.** Les pires incidents de violence au travail sont faciles à repérer, mais vos membres peuvent également être victimes d'agressions, de harcèlement et de violences de moins grande envergure, des situations qui souvent ne sont pas signalées. Le SCFP dispose d'outils pour vous aider à savoir où et comment vos membres vivent la violence au travail.
- 7. Menez une inspection sur les lieux de travail.** Constatez-vous une augmentation des incidents violents ? Votre comité devrait mener une inspection. Nous avons un outil pour vous aider.
- 8. Révisez les politiques de l'employeur.** Les employeurs élaborent des politiques pour traiter de nombreuses questions liées au lieu de travail. Si le vôtre a une politique de prévention de la violence, assurez-vous qu'elle protège bien vos membres. Le SCFP a produit un guide pour vous aider.
- 9. Abordez la question lors des négociations.** Passez en revue votre convention collective et assurez-vous d'avoir les meilleures clauses possibles pour lutter contre le harcèlement et la violence en milieu de travail et les problèmes connexes tels que les niveaux de dotation en personnel et le travail en solitaire.
- 10. Collaborez avec l'employeur.** Lorsque votre employeur comprendra la gravité du problème, vous serez en mesure de travailler de concert. Envisagez de travailler ensemble pour la formation, les communications avec les employés, ainsi que les communications avec le public (par exemple, en utilisant des affiches bien visibles) afin de bien faire savoir que les comportements agressifs et violents ne seront pas tolérés.
- 11. Prêchez par l'exemple.** Mener vos activités syndicales, y compris les réunions, avec respect et solidarité. L'Énoncé sur l'égalité et le Code de conduite du SCFP peuvent vous aider.
- 12. Faites campagne avec des alliés.** Trouvez des gens de votre communauté pour faire pression sur les gouvernements afin qu'ils augmentent le financement et rétablissent les services publics. Les pénuries de personnel augmentent le risque de violence sur le lieu de travail.

Le SCFP est là pour vous aider. N'hésitez pas à communiquer avec votre conseiller national. Vous trouverez aussi des outils et des ressources pour lutter contre la violence au travail au scfp.ca/canefaitpaspartiedutravail

IT'S
NOT
PART
OF THE
JOB

HERE'S HOW WE FIGHT VIOLENCE IN THE WORKPLACE

12 THINGS YOU CAN DO

- 1. Raise the profile of the issue** – Post CUPE's "It's not part of the job" posters on union notice boards. We also have stickers and buttons you can order.
- 2. Empower your members** – Make sure they know their rights and understand the importance of reporting incidents – no matter how small. Remind them their union will be there for them.
- 3. Put it on the agenda** – The employer has a responsibility to ensure a workplace free of violence. It's our job to make sure they fulfill that obligation. Put the issue as a standing item on the agenda of health and safety committee meetings. If you don't have a committee, establish one. If that isn't enough, put it on the agenda for labour-management meetings, too.
- 4. Empower your health and safety committee** – CUPE representatives on your joint health & safety committees have a big role to play in identifying workplace hazards that increase the risk of violence. Make sure they have the tools they need.
- 5. Provide training to your activists** – Your health and safety committee can't tackle this on their own. Make sure your local executive, stewards and other activists have the skills they need to help address concerns in the workplace.
- 6. Survey your members** – The worst incidents of workplace violence are easy to spot, but your members can also be subject to incidents of smaller aggressions, harassment and violence that can go unreported. CUPE has tools to help you find out where and how your members are experiencing violence at work.
- 7. Conduct a workplace inspection** – Noticed a spike of violent incidents? Your committee should conduct an inspection. We have a tool for that.
- 8. Review the employer's policies** – Employers develop policies to address a lot of workplace matters. If yours has a policy on violence prevention, make sure it works for your members. CUPE has a guide that will help.
- 9. Put it on the bargaining table** – Review your collective agreement and make sure you have the best possible language to address workplace harassment, violence and related issues like staffing levels and working alone.
- 10. Partner with your employer** – Once your employer understands the seriousness of the issue, you might be able to work together. Consider partnering on training, communications to employees, and communications to the public (for example, using prominent signage) that lets people know that aggressive and violent behaviour will not be tolerated.
- 11. Lead by example** – Conduct union business, including meetings, with respect and solidarity. CUPE's Equality Statement and Code of Conduct can help.
- 12. Campaign with community allies** – Pressure governments to increase funding and restore public services. Staff shortages increase the risk of workplace violence.

CUPE

CUPE is here to help. Connect with your national representative, and find tools and resources to address workplace violence at cupe.ca/notpartofthejob