

Brochure sur les ressources pour

Les
3 thèmes
de la
violence au
travail

Droits

Ressources

Responsabilités

DRP

 OSSTF/FEESO

Protéger les travailleuses et travailleurs

Le 9 décembre 2009

L'Assemblée législative de l'Ontario a adopté des modifications à la [Loi sur la santé et la sécurité au travail](#) visant à protéger les travailleuses et les travailleurs de la violence au travail. La loi entrera en vigueur six mois suivant la sanction royale.

En plus d'améliorer les mesures de protections contre la violence au travail, la loi aborde également le harcèlement en milieu de travail. Elle s'applique à tous les lieux de travail situés en Ontario qui sont présentement visés par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

Contexte

La violence et le harcèlement en milieu de travail peuvent avoir d'énormes conséquences pour la société, pour les travailleuses et les travailleurs, ainsi que pour leur famille. Ils peuvent également entraîner des hausses de coûts pour les employeurs, une augmentation des absences du travail et une baisse de la productivité.

Un sondage de 2004 de Statistique Canada intitulé « La victimisation criminelle en milieu de travail » a révélé que 17 pour cent des incidents violents au Canada surviennent au travail. Cela représente environ 356 000 incidents de violence au travail au cours d'une période de 12 mois partout au Canada.

Le ministère du Travail aborde présentement les enjeux de la violence en milieu de travail qui relèvent de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* au moyen de l'application des obligations générales de l'employeur, telles que le devoir de prendre toute précaution raisonnable dans les circonstances pour la protection d'une travailleuse ou d'un travailleur.

Entre le 1^{er} avril 2008 et le 31 mars 2009, les inspecteurs ont effectué 41 7 visites sur les lieux et ils ont émis 351 ordonnances en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* relatives à la violence au travail.

À l'automne 2008, le ministère du Travail a tenu une consultation publique visant à examiner les exigences aux termes de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* ayant trait à la violence au travail, et à évaluer si ces exigences devaient être clarifiées ou améliorées.

Modifications

L'objectif principal de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* consiste à protéger les travailleuses et les travailleurs contre les dangers en milieu de travail, y compris ceux faisant intervenir la violence. Tous les employeurs ont l'obligation générale aux termes de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de prendre toute précaution raisonnable dans une situation donnée en vue de protéger leurs travailleurs. Ils doivent également fournir des renseignements, de la formation et de la supervision aux travailleurs afin de protéger leur santé et sécurité.

Les définitions de la violence et du harcèlement en milieu de travail sont assez vastes pour englober la violence ou le harcèlement envers une travailleuse ou un travailleur en milieu de travail de la part de toute personne, notamment les clients, les patients, les collègues, les amis, les membres actuels ou anciens de la famille et les étrangers.

- Nouvelles définitions de la violence et du harcèlement au travail
- Une exigence pour les employeurs d'élaborer des politiques sur la violence et le harcèlement au travail, et de concevoir et de maintenir des programmes relatifs à leur mise en œuvre
- Une exigence pour les employeurs d'évaluer les risques de violence en milieu de travail en fonction de la nature du lieu de travail, ainsi que du genre ou des conditions de travail, et d'élaborer des mesures et des procédures visant à les maîtriser
- Le droit des travailleurs de refuser de travailler s'ils croient qu'ils courent un risque de blessure en raison d'une violence éventuelle en milieu de travail
- Une exigence pour les employeurs qui sont au courant d'un risque de violence familiale au travail de prendre des précautions raisonnables afin de protéger les travailleurs qui courent un risque de blessure
- Une exigence pour les employeurs et les superviseurs d'alerter certains travailleurs du risque de violence au travail de la part de personnes ayant des antécédents de comportement violent. Les employeurs et les superviseurs doivent fournir aux travailleurs qui pourraient rencontrer de telles personnes au travail autant d'information que possible, notamment des renseignements personnels, tel que nécessaire pour protéger les travailleurs contre les blessures
- Une exigence pour les Comités mixtes sur la santé et la sécurité en milieu de travail et autres d'être avisés si une travailleuse ou un travailleur est invalide ou a besoin de soins médicaux en raison de violence en milieu de travail.

Mise en application

Les inspecteurs de la santé et sécurité du ministère du Travail appliqueront les nouvelles dispositions relatives à la violence et au harcèlement de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Les modifications n'affectent pas le travail de la police, qui continuera à s'occuper des individus violents et des affaires relevant du Code criminel.

Le ministère collabore présentement avec ses partenaires du système de santé et sécurité au travail, ainsi qu'avec la [Direction générale de la condition féminine](#), en vue d'élaborer des ressources et des outils visant à offrir un soutien aux employeurs et aux travailleurs, et à sensibiliser le public quant aux droits et aux responsabilités relatifs à la violence et au harcèlement au travail.

La violence et le harcèlement au travail sont des enjeux qui seront pris en compte lors de l'élaboration de la stratégie de conformité [Sécurité au travail Ontario](#) du Ministère.

[Sécurité au travail Ontario](#) cherche à :

- améliorer la culture en milieu de travail en ce qui a trait à la santé et à la sécurité
- diminuer les blessures et les maladies en milieu de travail
- réduire le fardeau imposé au système des soins de santé
- éviter des coûts aux employeurs et à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail
- assurer des conditions du jeu équitables pour les entreprises qui respectent la réglementation en vigueur

Version 4.0

Workplace Violence:

predictable and preventable

A Toronto father, working in a fast food outlet, lost an eye after being savagely beaten at work in a dispute involving money in a tip jar. This December 2009 incident, although shocking, is not an isolated one. In a first ever study measuring criminal victimization on the job, Statistics Canada reported nearly one-fifth of all incidents of violence in 2004 occurred in the victim's workplace in 2004. This included more than 356,000 violent workplace incidents over the course of the year, 71 per cent of which were physical assaults.

According to an International Labour Organization study, Canada has one of the highest rates of assault and sexual harassment on the job. In fact, in 2008, Ontario's Workplace Safety and Insurance Board (WSIB) allowed 2,100 lost time claims for assault, violent acts and harassment. Previous statistics released by the WSIB showed lost time claims for assault, violent acts and harassment increased by 40 per cent over 10 years between 1996 and 2005.

What is workplace violence?

While Ontario's new workplace violence legal requirements include a more limited definition of workplace violence, here we have chosen a broader definition which encompasses the reality of workers' experiences.

Violence is the act or attempt to cause injury or abuse. Violence can be physical or psychological. It can be committed by anyone — employers, clients, co-workers or members of the public.

Workplace violence includes the following:

- Physical attacks or assaults;
- Threatening behavior;
- Verbal or written threats, abuse or assault;
- Harassment;
- Sexual abuse or statements;
- Poisoned work environment; and
- Bullying behavior.

Work-related violence is not restricted to the traditional workplace. Violence can occur at business-related functions or social events, and can even follow workers home. The electronic age brings with it greater opportunity for intrusion — telephones, faxes, and emails can all be used as weapons to harass or threaten. Certainly, these weapons are often used in situations where the reverse is true, namely domestic violence following a worker into the workplace. Fortunately, Ontario's new workplace violence law does recognize the potential for domestic violence to be a source of workplace violence. (To learn more see the WHSC Resource Lines, entitled, *Domestic Violence in the Workplace: Breaking the Silence.*)

What is psychological violence or bullying?

Psychological violence, including bullying, has a negative impact on workers' mental, physical, emotional and social health. Studies show the co-relation between bullied workers and lost time at work. Bullying is the use of position, stature or controlling behavior to threaten physical well-being or loss of employment. Examples of psychological violence/bullying at work include:

- rumour spreading;
- mobbing;
- excluding individuals from work related activities;
- reviewing work unfairly or trivial fault finding;
- belittling behavior or comments;
- removing freedoms while adding responsibilities;
- dividing tasks unfairly, hindering work, expecting disproportionate results, or playing favorites;
- setting unreasonable job requirements or duties;
- unreasonably blocking applications for training, promotion or leave;
- doling out unfair blame, recrimination or discipline — especially in front of others.

Who is at risk and why?

All workers are at risk from workplace violence, but workers who work with the public are at greater risk of physical assault. Women face increased risk of violence while on the job, primarily because the workforce



Information Bulletins for health, safety and environmental representatives

RESOURCE LINES

in high-risk occupations such as retail, social service and health care is predominantly female. Workers, of either sex, in any occupation are equally at risk of being victimized by psychological violence.

There is also a clear link between stress and workplace violence. Increasing job demands, downsizing of staff, and other stressors can lead to explosive or oppressive workplace environments. Social hardship and personal stress can cause members of the public to abuse workers providing services. Clients frustrated with the policies of a workplace will often lash out at front line workers. It is easy to forget people taking away children from abusive situations, denying loans, shutting off power or conducting evictions are workers just doing their jobs.

Known factors increasing the risk of violence at work include: working with the public; handling money, valuables, cigarettes, or prescription drugs; carrying out inspections or enforcement duties; providing service, care, advice or education; working where alcohol is served; working alone, in small numbers, isolation or in low traffic areas; working in community-based settings such as clinics or private homes; or working in mobile workplaces.

The design and layout of a workplace can influence the risk of violence. Poor lighting and obstacles isolate workers making them more vulnerable to attacks. Open access to workplaces or inadequate security exposes workers to potentially dangerous situations. Poor administrative

procedures including scheduling work alone with the public or shifts causing workers to travel alone at night also raise the risk of violent incidences.

What are the health effects?

Victims of workplace violence can suffer both physical and psychological trauma. In extreme cases of physical violence, workers have been murdered while others may suffer bruises, cuts and broken bones. These same physical attacks may lead to psychological effects including depression, anxiety, sleep disorders, mental illness, post traumatic stress disorder and overall stress. (Stress is well documented as causing weakened immune systems, heart attacks, nervous system damage and strokes.) Some suggest stress even plays a role in the development of cancer. Workers and others who witness physical assaults may suffer similar psychological effects.

Victims of psychological violence including harassment and bullying risk suffering similar stress-related effects. Keep in mind even workers who deal with violent incidents and their outcomes as part of their job can suffer psychological health effects, including post traumatic stress disorder. Further still, many point out harassment and bullying are often precursors to physical violence.

Regardless, workers exposed to any type of violence can have difficulty returning to work. To make matters worse, workers can be penalized for being victims of domestic or workplace violence. Disruptions at work, absenteeism, diminished job performance or increased illness can lead to discipline or loss of livelihood. Workers may quit their jobs

or agree to a demotion as a result of stress. Commonly, victims isolate themselves from family and friends. Stress can cause marital crisis or other family problems. Shame, guilt, fear and embarrassment resulting from violence can lead to mental illness and other stress-related health outcomes, including suicide.

What is the law in Ontario?

Effective June 15, 2010, Ontario workplaces must comply with Bill 168 *An Act to amend the Occupational Health and Safety Act with respect to violence and harassment in the workplace*.

In general, the *Occupational Health and Safety Act (the Act)* requires employers to “take every precaution reasonable in the circumstances for the protection of the worker.” Bill 168 outlines more specific employer duties relating to workplace violence and harassment including:

- preparing workplace violence and harassment policies and reviewing them as often as is necessary, but at least annually;
- writing and posting policies in the workplace where six or more workers are regularly employed (MOL inspectors can order smaller workplaces to write and post the policies);
- assessing the workplace for risk of violence and inform the joint health and safety committee, health and safety rep or workers of the outcome; and
- taking every reasonable precaution to protect a worker from any risk of physical injury in the workplace relating to domestic violence (when the employer is aware or ought reasonably to be aware of this situation).



Information Bulletins for health, safety and environmental representatives

RESOURCE LINES

Employers are also required to develop and maintain programs to implement the workplace violence and harassment policies. The MOL recommends the workplace violence program be reviewed annually. The workplace violence program must include measures and procedures:

- to control the risks identified in the assessment;
- for summoning immediate assistance when workplace violence occurs or is likely to occur;
- for workers to report incidents; and
- to establish how the employer will investigate and deal with incidents or complaints of workplace violence.

The workplace harassment program must include measures and procedures:

- for workers to report incidents of workplace harassment; and
- to establish how the employer will investigate and deal with incidents and complaints of workplace harassment.

Section 70(2) of *the Act* was also changed with Bill 168 and now outlines the potential for the enactment of regulations related to violence and harassment. One such item specifically mentioned is the requirement of an employer to designate a person in a workplace to act as a workplace violence and harassment coordinator [section 70(2)(50)].

Employers must also provide workers with “information” and “instruction” on the contents of workplace violence and harassment policies and

programs. This includes providing workers with information about a person with a history of violent behavior, but only if the workers could be expected to encounter this person in the course of their work and they are likely to be exposed to physical injury.

Bill 168 also amends Section 43 of *the Act* to include the right to refuse work if workplace violence is likely to endanger the worker.

Joint health and safety committees (JHSC) and health and safety representatives have the same powers and duties related to workplace violence and harassment as they do for other occupational hazards. For instance, they must be involved in a work refusal related to violence just as they would for any other workplace hazard. They also have a duty to identify potential sources of violence and recommend to the employer control measures.

According to the MOL, employers may wish to consult with the JHSC or worker representative when developing the workplace violence and harassment policies and programs. For those workplaces in the health care sector, employers must consult with the JHSC or worker representative. Regardless of the sector, many employers understand the importance of a participatory approach to occupational health and safety. This includes tapping into the wealth of knowledge, experience and potential solutions JHSC members or health and safety representatives can offer with respect to violence and harassment.

Bill 168 defines workplace violence as, “The exercise of physical force by a person against a worker, in a workplace, that causes or could cause physical injury to the worker; an attempt to exercise physical force against a worker, in a workplace, that could cause physical injury to the worker; and a statement or behavior that it is reasonable for a worker to interpret as a threat to exercise physical force against the worker, in a workplace, that could cause physical injury to the worker.”

Bill 168 defines workplace harassment as “Engaging in a course of vexatious comment or conduct against a worker in a workplace that is known or ought reasonably to be known to be unwelcome.”

What is the law in other jurisdictions?

In May 2008, the *Canadian Occupational Health and Safety (COHS) Regulations* were amended to include Part XX, *Violence Prevention in the Work Place*. Federally-regulated employers are now responsible for: developing and posting a workplace violence prevention policy; identifying and assessing factors that contribute to workplace violence; enacting preventative measures; and providing information, instruction and training to all employees exposed to or at risk of workplace violence. Policies must also be reviewed as work situations change or at least every three years.

Other Canadian provinces either have specific regulations respecting violence and key risk factors or have added provisions about violence into their health and safety legislation.



Information Bulletins for health, safety and environmental representatives

RESOURCE LINES

Of note, workers in Quebec, Saskatchewan and Manitoba have won legal protection from psychological harassment. While workers in British Columbia and Manitoba have won legal protection against working alone, albeit Manitoba's is more limited only prohibiting workers under 18 from working between 11 pm and 6 pm.

How do you control workplace violence?

To be effective violence prevention programs must be specific to the workplace and the actual jobs performed by workers. The following are just some of the measures employers and JHSCs will want to consider as they develop their policy and program:

- a policy of zero tolerance encompassing all forms of workplace violence including harassment and bullying;
- a ban on working alone — at minimum establish controls that ensure safety while working alone, such as a prearranged call in schedule and no public access to the workplace;
- policies minimizing risk to workers by locking away cash, cigarettes and valuables;
- policies to protect the mobile workforce including the provision of trip plans and activation of GPS devices on vehicles and/or cell phones;

- monitored security systems and prominently displayed information about these systems, so as to act as a deterrent as well;
- emergency response measures including panic buttons, prearranged communication systems for informing or advising workers of potentially violent situations and designated safe locations;
- workplace guest procedures including requirements to identify the credentials of guest unknown to the worker, guest sign in and out and accompaniment by the worker receiving the guest;
- design or physical layout and environmental controls such as doors with clear windows, adequate lighting, open concept and structure of counters, barriers, etc.;
- workplace violence training that includes information on indicators of disruptive, threatening, or violent behavior and ways to deal with it;
- support networks for victims of workplace and domestic violence, including crisis response, medical attention and counseling.

NOTE: The WHSC offers comprehensive training supporting the development of workplace violence prevention programs. To learn more contact a WHSC Training Services representative near you.



RESOURCE LINES

Published by the
Workers Health & Safety Centre
15 Gervais Drive, Suite 802
Toronto, Ontario M3C 1Y8
Tel: 416-441-1939
Fax: 416-441-1043
Toll free (Toronto): 1-888-869-7950
Web site: www.whsc.on.ca

Executive Director:
Dave Killham

Director, Information Services:
Loretta Michaud

Editor:
Yvonne Laurent

Submissions are encouraged.
Reproduction is permitted, provided the source is acknowledged and a copy sent to the Director, Information Services.

Regional Offices:

Central Ontario (Toronto)
Tel: 416-441-1939
Eastern Ontario (Ottawa)
Tel: 613-232-7866
South Central Ontario (Hamilton)
Tel: 905-545-5433
South Western Ontario (Sarnia)
Tel: 519-541-9333
North Eastern Ontario (Sudbury)
Tel: 705-522-8200
North Western Ontario (Thunder Bay)
Tel: 855-281-3634
cope:343



Information Bulletins for health, safety and environmental representatives

RESOURCE LINES

Santé et sécurité au travail

La prévention commence ici

La Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario donne des droits aux travailleurs. Elle établit les rôles des employeurs, des superviseurs et des travailleurs pour qu'ils puissent travailler ensemble à l'amélioration de la sécurité des lieux de travail.

Améliorez la santé et la sécurité :

- **Renseignez-vous** sur votre comité mixte sur la santé et la sécurité ou votre délégué à la santé et à la sécurité.
- **Confiez** vos inquiétudes concernant la santé et la sécurité à votre employeur ou superviseur, à vos travailleurs, au comité mixte sur la santé et la sécurité ou au délégué à la santé et à la sécurité.

Appelez le ministère du Travail au 1 877 202-0008

Signalez les blessures graves, les décès et les refus de travailler en tout temps.

Renseignements sur la santé et la sécurité au travail, 8 h 30 à 17 h, lundi au vendredi

En cas d'urgence, faites toujours le 911 immédiatement.

Renseignements : ontario.ca/santeetscuriteautravail



© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario
Ministère du Travail
ISBN 978-1-4435-8298-8 (Imprimé)
ISBN 978-1-4435-8299-5 (HTML)
ISBN 978-1-4435-8300-8 (PDF)
Juin 2012

Les travailleurs ont le droit de :

- **Connaître** les dangers dans le lieu de travail et les mesures à prendre pour les éliminer.
- **Participer** aux efforts en vue de trouver une solution aux problèmes pour la santé et la sécurité au travail.
- **Refuser** d'exécuter un travail qu'ils estiment dangereux.

Les travailleurs doivent :

- **Suivre** la loi et les politiques et méthodes en matière de santé et de sécurité au travail.
- **Porter et utiliser** l'équipement de protection exigé par l'employeur.
- **Travailler et agir** de façon à ne pas se blesser ou blesser une autre personne.
- **Signaler** tout danger ou blessure à leur superviseur.

Les employeurs ne doivent PAS prendre de mesures contre des travailleurs qui suivent la loi ou expriment leurs inquiétudes en matière de santé et de sécurité.

Les employeurs doivent :

- **Veiller** à ce que les travailleurs connaissent les dangers en leur fournissant des renseignements, des directives et de la supervision.
- **Veiller** à ce que les superviseurs sachent comment protéger la santé et la sécurité des travailleurs.
- **Créer** des politiques et méthodes en matière de santé et de sécurité au travail.
- **Veiller** à ce que tout le monde suive la loi, et les politiques et méthodes en matière de santé et de sécurité au travail.
- **Veiller** à ce que les travailleurs utilisent le bon équipement de protection.
- **Faire tout ce qui est raisonnable** dans les circonstances pour éviter que les travailleurs se blessent ou contractent une maladie professionnelle.

Les superviseurs doivent :

- **Expliquer les dangers** aux travailleurs et répondre à leurs inquiétudes.
- **Montrer** aux travailleurs comment travailler en sécurité, et veiller à ce qu'ils suivent la loi, et les politiques et méthodes en matière de santé et de sécurité au travail.
- **Veiller** à ce que les travailleurs portent et utilisent le bon équipement de protection.
- **Faire tout ce qui est raisonnable** dans les circonstances pour éviter que les travailleurs se blessent ou contractent une maladie professionnelle.

Évaluation des menaces/risques

Partage des renseignements/droit à la vie privée

Le paragraphe 125(6) de la *Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents (LSJPA)* permet de communiquer des renseignements contenus dans un dossier tenu en application de la *Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents, dans la période d'accès, à un professionnel* ou à toute autre personne chargée de surveiller l'adolescent ou de s'en occuper, notamment à un représentant d'un conseil scolaire, d'une école ou de tout autre établissement d'enseignement ou de formation, seulement dans des circonstances limitées.

Les renseignements peuvent être communiquer pour assurer la sécurité du personnel, des élèves ou autres, pour faciliter la réadaptation du jeune ou pour s'assurer de la conformité avec une ordonnance d'un tribunal pour adolescents ou toute ordonnance d'un directeur provincial d'un congé de réinsertion sociale. Une telle communication de renseignements ne requiert pas le consentement de l'adolescent.



WORKPLACE VIOLENCE AND HARASSMENT COMPLIANCE CHECKLIST

Ontario's *Occupational Health and Safety Act* includes several employer responsibilities regarding prevention of workplace violence and harassment.

The following checklist will help determine whether you as the employer have fulfilled the requirements of this important legislation.

EMPLOYERS – Are you in compliance?	Check Yes or No: ✓	
Prepared a workplace violence policy	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
Prepared a workplace harassment policy	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
Where six or more workers are employed regularly, posted written copies of the policies	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
Assessed the risk factors of workplace violence	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
Advised the joint committee or health and safety representative of the workplace violence risk factor assessment results (or workers where no joint committee or representative exists)	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
Provided a copy of the assessment results, if in writing, to the joint committee or health and safety representative (or workers where no joint committee or representative exists)	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
Developed a program to implement the workplace violence policy that includes: <ul style="list-style-type: none"> • measures and procedures to control identified risk factors • measures and procedures to summon immediate assistance when workplace violence occurs or is likely to occur • measures and procedures for workers to report incidents, and • how incidents or complaints will be investigated and dealt with 	Yes <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
Developed a program to implement the workplace harassment policy that includes: <ul style="list-style-type: none"> • measures and procedures for workers to report incidents, and • how incidents or complaints will be investigated and dealt with 	Yes <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
Provided workers with information and instruction on the violence and harassment policies and programs	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
Ensured precautions taken for the protection of workers when aware or ought reasonably to be aware that domestic violence may occur in the workplace and would likely expose workers to physical injury	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
Ensured information was provided to workers where they could be expected to encounter a person with a history of violent behaviour during the course of their work and are likely to be exposed to physical injury	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>

The Workers Health & Safety Centre offers training and information designed to help bring workplaces into compliance. To learn more drop us a line at contactus@whsc.on.ca or call us toll free from anywhere in Ontario and ask to speak to a Training Services representative.

August 2013

cope:343

TRAINING ► THE RIGHT THING. THE RIGHT WAY.

www.whsc.on.ca 1-888-869-7950



WORKPLACE VIOLENCE AND HARASSMENT COMPLIANCE CHECKLIST

Ontario's *Occupational Health and Safety Act* includes several employer responsibilities regarding prevention of workplace violence and harassment.

The following checklist will help determine whether your employer has fulfilled the requirements of this important legislation.

WORKERS – Is your employer in compliance?	Check Yes or No: ✓	
Has the employer provided information on the contents of their workplace violence policy? • where six or more are employed regularly, has the written policy been posted?	Yes <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
Has the employer provided information on the contents of their workplace harassment policy? • where six or more are employed regularly, has the written policy been posted?	Yes <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
Has the employer advised the joint committee or health and safety rep of the workplace violence risk factor assessment results (or workers where no joint committee or rep exists)? Has the employer provided a copy of the assessment results, if in writing, to the joint committee or health and safety rep (or workers where no joint committee or rep exists)?	Yes <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
Has the employer provided information and instruction on the contents of their workplace violence program including: • how the employer will control identified risk factors • how to summon immediate assistance when workplace violence occurs or is likely to occur • how to report incidents of workplace violence, and • how the employer will investigate and address incidents or complaints of workplace violence?	Yes <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
Has the employer provided information and instruction on the contents of their workplace harassment program including: • how to report incidents of workplace harassment, and • how the employer will investigate and address incidents or complaints of workplace harassment?	Yes <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
Has the employer ensured precautions have been taken for the protection of workers when they are aware or ought reasonably to be aware that domestic violence may occur in the workplace and would likely expose workers to physical injury?	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
Has the employer ensured information has been provided to workers where they could be expected to encounter a person with a history of violent behaviour during the course of their work and are likely to be exposed to physical injury?	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>

The Workers Health & Safety Centre offers training and information designed to help bring workplaces into compliance. To learn more drop us a line at contactus@whsc.on.ca or call us toll free from anywhere in Ontario and ask to speak to a Training Services representative.

August 2013

cope:343

TRAINING ► THE RIGHT THING. THE RIGHT WAY.

www.whsc.on.ca 1-888-869-7950

Extrait d'Élaboration de politiques et de programmes concernant la violence et le harcèlement au travail :
Trousse à outils
Conseil de la santé et de la sécurité au travail de l'Ontario (CSSTO)
Avril 2010

Sondage sur la violence au travail

(Inspiré du matériel de l'Ontario Safety Association for Community and Healthcare.)

Ce sondage est fourni à titre d'exemple d'un sondage qui peut être utilisé par les employeurs. Toutefois, l'utilisation de ce sondage ou d'un autre sondage quelconque n'est pas requis en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

On encourage les employeurs qui décident d'utiliser ce sondage de le reproduire ou de le modifier pour répondre aux besoins particuliers de leur lieu de travail.

Ce sondage peut être utilisé pour demander aux travailleurs et travailleuses et aux membres de la direction comment ils perçoivent leur sécurité au travail. Il peut également servir dans le cadre de l'étape 1, dans le document *Élaboration de politiques et de programmes concernant la violence et le harcèlement au travail : Ce que les employeurs doivent savoir*.

Les lieux de travail ne sont pas tenus de mener ce sondage, ou tout autre, pour se conformer à la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

Avant de distribuer ce sondage, ajoutez une introduction qui en précise le but, la façon dont les résultats seront divulgués, à qui ils seront transmis et comment ils seront utilisés. Le sondage devrait être anonyme.

Environnement physique

Vous sentez-vous en sécurité au travail?	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non	
Votre lieu de travail a-t-il été conçu pour vous protéger contre la violence au travail?	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non	
À votre avis, y a-t-il des mesures adéquates pour vous protéger?	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non	
Si vous avez répondu Non à l'une ou l'autre des questions qui précèdent, veuillez indiquer si les domaines suivants doivent être améliorés :	Oui	Non	S.O.
Éclairage			
Vérifications ou protocoles de sécurité (vérifications de l'identité, feuilles de présence, etc.)			
Restrictions d'accès du public à des zones de travail (ascenseurs, puits d'escalier sécurisés, etc.)			
Sécurité dans les zones utilisées pour ranger les effets personnels (vestiaires, etc.)			
Personnel de sécurité			
Sécurité des toilettes			
Sécurité des parcs de stationnement			
Procédures de communication (par exemple, quand et comment appeler pour obtenir de l'aide)			
Aménagement des zones de travail (obstructions visuelles, objets et meubles non fixés, etc.)			
Dispositifs de sécurité (équipement de surveillance, dispositifs d'alarme silencieux ou avec sonnette, boutons de panique, alarmes personnelles, téléphones, téléphones cellulaires, etc.)			
Autres :			

Les 3 thèmes de la violence au travail

Incidents au travail

Avez-vous déjà été frappé(e), poussé(e), agressé(e) physiquement ou autrement attaqué(e) alors que vous travailliez pour cette organisation?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Si vous avez répondu Oui à cette question :	
• Où s'est produit l'incident?	
• Avez-vous signalé l'incident?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
• Comment avez-vous signalé l'incident? <input type="checkbox"/> Verbalement? <input type="checkbox"/> Par écrit?	
• Qui vous a agressé(e) physiquement ou autrement attaqué(e)? <input type="checkbox"/> client(e) <input type="checkbox"/> membre du public <input type="checkbox"/> collègue <input type="checkbox"/> conjoint(e)actuel(le) ou passé(e) <input type="checkbox"/> directeur(trice)/superviseur(e) <input type="checkbox"/> autre:	
Avez-vous été agressé(e) sexuellement ou avez-vous été la cible d'un incident sexuel alors que vous travailliez pour cette organisation?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Si vous avez répondu Oui à cette question :	
• Où s'est produit l'incident?	
• Avez-vous signalé l'incident?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
• Comment avez-vous signalé l'incident? <input type="checkbox"/> Verbalement? <input type="checkbox"/> Par écrit?	
Qui vous a agressé(e)? <input type="checkbox"/> client(e) <input type="checkbox"/> membre du public <input type="checkbox"/> collègue <input type="checkbox"/> conjoint(e)actuel(le) ou passé(e) <input type="checkbox"/> directeur(trice)/superviseur(e) <input type="checkbox"/> autre:	
Avez-vous été menacé(e) d'agression physique (verbalement, par écrit ou autrement) alors que vous travailliez pour cette organisation?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Si vous avez répondu Oui à cette question :	
• Où a été proférée la menace?	
• Avez-vous signalé la menace?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
• Comment avez-vous signalé la menace? <input type="checkbox"/> Verbalement? <input type="checkbox"/> Par écrit?	
• Qui vous a menacé(e)? <input type="checkbox"/> client(e) <input type="checkbox"/> membre du public <input type="checkbox"/> collègue <input type="checkbox"/> conjoint(e)actuel(le) ou passé(e) <input type="checkbox"/> directeur(trice)/superviseur(e) <input type="checkbox"/> autre:	
Avez-vous été harcelé(e) (harcèlement sexuel, insultes ou intimidation) alors que vous travailliez pour cette organisation?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Si vous avez répondu Oui à cette question :	
• Où s'est produit le harcèlement?	
• Avez-vous signalé le harcèlement?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non

<ul style="list-style-type: none"> • Comment avez-vous signalé le harcèlement? Verbalement? <input type="checkbox"/> Par écrit? <input type="checkbox"/> 	
<ul style="list-style-type: none"> • Qui vous a harcelé(e)? <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> client(e) <input type="checkbox"/> membre du public <input type="checkbox"/> collègue <input type="checkbox"/> conjoint(e)actuel(le) ou passé(e) <input type="checkbox"/> directeur(trice)/superviseur(e) <input type="checkbox"/> autre: 	
<p>À votre avis, quelles mesures pourraient être prises afin que votre lieu de travail soit plus sécuritaire?</p>	

Politique et programme

Votre lieu de travail a-t-il mis en œuvre une politique et un programme écrits concernant la violence au travail?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Des méthodes de prévention contre la violence ont-elles été établies pour votre zone de travail?	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> Non
Dans l'affirmative, sont-elles faciles à comprendre et à suivre?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Avez-vous déjà vu un exemplaire écrit de ces méthodes?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
<i>Les employeurs peuvent insérer ici des questions sur les méthodes dans le lieu de travail qui sont considérées comme essentielles, par exemple comment demander de l'aide, comment désamorcer une situation, comment communiquer aux travailleurs et travailleuses des renseignements sur le comportement d'un client ou d'une cliente, etc.</i>	
Remarques :	

Signalement et suivi des incidents au travail

Devez-vous signaler les menaces et les actes de violence qui ont lieu dans votre lieu de travail?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Dans l'affirmative, pouvez-vous le faire sans crainte de représailles (revanche ou pénalité)?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Est-ce que votre superviseur ou superviseuse ou votre directeur ou directrice enquête rapidement sur les incidents?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Dans l'affirmative, est-il facile à comprendre et à utiliser?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Est-ce que votre superviseur ou superviseuse ou votre directeur ou directrice enquête rapidement sur les incidents?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Est-ce que votre superviseur ou superviseuse ou votre directeur ou directrice prend rapidement les mesures appropriées	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Les services de police et d'urgence sont-ils appelés immédiatement lorsqu'un incident de nature criminelle se produit?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Des programmes de soutien sont-ils en place pour vous aider si vous êtes touché(e) directement ou indirectement par des actes de violence au travail?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Remarques :	

Éducation et formation

Savez-vous quels sont les politiques et programmes concernant la violence au travail en vigueur dans votre lieu de travail?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Savez-vous comment signaler une menace ou un incident violent et à qui?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Avez-vous reçu une formation sur la façon de reconnaître, de prévenir la violence au travail et d'y faire face?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Avez-vous reçu une formation sur les dispositifs de sécurité à votre disposition (comme l'équipement de surveillance, les dispositifs d'alarme silencieux ou avec sonnette, les boutons de panique, les alarmes personnelles, les téléphones, les téléphones cellulaires, etc.)	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Croyez-vous être bien préparé(e) à faire face au travail à une situation de violence, à une menace ou à des comportements sans bornes de la part de clients et clientes?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Avez-vous reçu une formation ou des renseignements sur la violence familiale dans votre lieu de travail?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Les employeurs peuvent insérer ici d'autres questions sur la formation en milieu de travail, par exemple comment demander de l'aide, comment désamorcer une situation, comment communiquer aux travailleurs et travailleuses des renseignements sur le comportement d'un client ou d'une cliente, etc.	
Remarques :	

Exemple – Questions propres au lieu de travail ou au secteur

La section suivante peut être adaptée afin de répondre aux besoins particuliers du lieu de travail ou du secteur. Voici quelques exemples de questions destinées aux travailleurs et travailleuses dans des établissements communautaires..

Si vous travaillez dans la collectivité, avez-vous accès aux services de soutien suivants?	Oui	Non	S.O.
Renseignements de base sur le quartier en général, la zone de travail immédiate, la clientèle, etc.			
Aide d'un ou d'une collègue ou d'un ou d'une vigile dans des situations à risque élevé			
Téléphone cellulaire ou radio, au besoin			
Personne-ressource du service de sécurité			
Communication sur les antécédents de violence ou de problèmes de comportement connus d'un client ou d'une cliente			
Aide opportune lorsque vous signalez un problème			
Y a-t-il d'autres services de soutien qui, selon vous, aideraient à assurer votre sécurité? Dans l'affirmative, veuillez les indiquer ci-dessous			



Feuille d'information sur LA VIOLENCE FAITE AUX FEMMES

La violence faite aux femmes est un problème grave au Canada

- Cinquante et un pour cent des femmes au Canada ont été victimes d'au moins un acte de violence physique ou sexuelle depuis l'âge de 16 ans¹.
- À chaque minute de chaque journée, une femme ou un enfant subit une agression sexuelle au Canada².
- Une ou deux femmes sont tuées par un partenaire ou un ex-partenaire chaque semaine au Canada³.
- Les causes de violence conjugale ont représenté la plus grande catégorie d'infractions avec violence donnant lieu à une condamnation dans les tribunaux pour adultes non spécialisés au Canada au cours de la période quinquennale entre 1997-1998 et 2001-2002. Plus de 90 % des accusés étaient des hommes⁴.
- Trente-six pour cent des femmes victimes de violence conjugale et moins de 10 % des victimes d'agression sexuelle ont signalé ces crimes à la police en 2004⁵.
- Les sévices physiques et sexuels infligés aux femmes et aux filles coûtent à l'économie canadienne plus de 4 milliards de dollars par année (si l'on comptabilise le coût des services sociaux, de l'appareil de justice criminelle, des jours d'emploi perdus et des interventions en soins de santé)⁶.
- La violence à l'égard des femmes sévit dans tous les groupes ethniques, raciaux, religieux, sociaux et économiques ainsi que dans tous les groupes d'âge. Toutefois, certaines femmes sont plus vulnérables et donc plus susceptibles d'être victimes de violence, soit les femmes atteintes d'un handicap et celles qui résident dans des régions géographiquement isolées, les jeunes et les femmes autochtones.

Les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'être victimes des formes de violence les plus graves

- Par rapport aux hommes, les femmes ont connu des taux plus élevés d'agressions sexuelles, de harcèlement criminel, d'agressions graves et d'homicides aux mains d'un conjoint⁷.
- En 2004, deux fois plus de femmes que d'hommes ont été battues, et quatre fois plus ont été étranglées par leur partenaire⁸.
- Les femmes représentaient la majorité (85 %) des presque 34 000 victimes de violence conjugale signalées en 2000, soit un total de 28 633 victimes⁹.
- Les femmes sont trois fois plus susceptibles que les hommes de se faire blesser lors d'un incident de violence conjugale. Elles sont cinq fois plus susceptibles d'avoir besoin de soins médicaux¹⁰.
- Les femmes victimes de violence conjugale sont cinq fois plus susceptibles de craindre pour leur vie. La violence ou la menace de violence est si grave que 38 % des femmes craignent pour leur vie comparativement à 7 % des hommes¹¹.

La violence à l'endroit des femmes affecte les enfants

- Chaque année au Canada, jusqu'à 360 000 enfants sont témoins d'actes de violence à la maison¹².
- Pour les enfants exposés à la violence, les conséquences peuvent comprendre un trauma émotionnel, la dépression, une blessure et une invalidité permanente ainsi que d'autres problèmes physiques, psychologiques et comportementaux qui peuvent continuer durant leur adolescence et leur vie adulte¹³.
- 58 486 femmes et 36 840 enfants ont cherché un hébergement temporaire dans l'un des 473 refuges connus au Canada entre le 1er avril 2003 et le 31 mars 2004¹⁴.



Feuillelet d'information sur LA VIOLENCE FAITE AUX FEMMES

Pourquoi les femmes restent-elles dans des relations marquées par la violence ?

- Le moment où une femme quitte une relation marquée par la violence est le moment où elle court le plus grand danger. Elle peut craindre pour sa sécurité et celle de ses enfants si elle s'en va.
- Certaines victimes ne révèlent jamais à qui que ce soit qu'elles subissent de la violence : elles se sentent parfois honteuses ou embarrassées, ou craignent d'être stigmatisées par leur entourage.
- Il peut lui promettre qu'il va changer ou menacer de se tuer si elle le quitte.
- Il se peut qu'elle habite dans une région isolée ou qu'elle soit socialement isolée, et donc qu'elle ait un accès limité à l'information, aux ressources et aux services d'aide.
- Il se peut qu'elle soit aux prises avec des barrières en matière de communication, de langue ou de culture.
- Il se peut qu'elle soit économiquement dépendante de son conjoint et qu'elle craigne la pauvreté pour elle-même et ses enfants.
- La violence émotionnelle a peut-être érodé sa confiance en elle.
- Il se peut qu'elle croie que la violence est sa faute, parce que c'est ce que lui dit son conjoint. Elle accepte que quoi qu'elle fasse, elle ne peut gagner, ce qui lui donne le sentiment d'avoir perdu la maîtrise de sa vie. Il lui est peut-être plus facile de croire que c'est sa faute, et que si elle arrive à changer, lui aussi changera.
- Il se peut qu'elle tienne par-dessus tout à garder sa famille réunie, ou qu'elle subisse des pressions en ce sens de la part des membres de sa famille.
- Il se peut qu'elle hésite à rapporter les actes de violence à la police parce qu'elle a peur des représailles, qu'elle ne croit pas à l'efficacité d'une intervention de la justice ou qu'elle craint de perdre la garde de ses enfants.

Les maisons d'hébergement pour femmes victimes de violence ne font pas qu'héberger

- Les maisons d'hébergement pour femmes victimes de violence font beaucoup plus que de procurer un refuge sûr et de la nourriture aux femmes et leurs enfants. Elles offrent aux femmes des conseils et du soutien pour les aider à rebâtir leur vie, des conseils juridiques et de l'aide pour trouver un logement abordable, et elles travaillent avec les enfants qui ont été témoins de la violence afin de favoriser leur guérison. Un grand nombre de maisons d'hébergement font aussi du travail de sensibilisation sur la violence dans leur collectivité.
- Les coûts d'exploitation des maisons d'hébergement pour femmes victimes de violence au Canada s'élèvent à plus de 135 millions de dollars par année¹⁵.
- Les maisons d'hébergement jouent un rôle crucial dans la lutte pour mettre fin à la violence faite aux femmes, mais elles ne constituent qu'une partie de la solution. Les interventions de soutien aux femmes comprennent un vaste éventail de services et de programmes qui contribuent à prévenir la violence (comme des programmes de formation pour les jeunes sur les relations saines) et qui aident les femmes ayant subi de la violence à rebâtir leur vie.

[1] Statistique Canada, Enquête sur la violence envers les femmes, Le Quotidien, 18 novembre 1993.

[2] Institut canadien de recherche sur les femmes, Feuillelet d'information produit par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, « Dispelling the Myths about Sexual Assault », Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 1998.

[3] M. Dauvergne, « L'homicide au Canada », Juristat 22(7), Ottawa, Centre canadien de la statistique juridique, Statistique Canada, 2001.

[4] Statistique Canada, Mesure de la violence faite aux femmes : tendances statistiques 2006.

[5] Ibid.

[6] L. Greaves, O. Hankivsky, J. Kingston-Riechers, Selected Estimates of the Costs of Violence Against Women, London, Ontario, Centre de recherche sur la violence faite aux femmes et aux enfants, 1995.

[7] Statistique Canada, Mesure de la violence faite aux femmes : tendances statistiques 2006.

[8] Ibid.

[9] Statistique Canada, La violence familiale au Canada : un profil statistique, 2002.

[10] Statistique Canada, La violence familiale au Canada : un profil statistique, 2005.

[11] Statistique Canada, La violence familiale au Canada : un profil statistique, 2000.

[12] Derrière des portes closes, l'effet de la violence familiale sur les enfants qui en sont témoins, rapport rédigé conjointement par l'Unicef, The Body Shop International et le Secrétaire général des Nations Unies. Ce rapport fait partie de l'étude du Secrétaire général des Nations Unies sur la violence contre les enfants, 2006.

[13] Statistique Canada, La violence familiale au Canada : un profil statistique, 2000.

[14] Statistique Canada, La violence faite aux femmes au Canada... en chiffres.

[15] www.interimplace.com/statistics.htm

Version 1.0

Domestic Violence in the Workplace: breaking the silence

In the past most people treated domestic violence as a private family matter that shouldn't be discussed openly. Certainly it was also viewed as not the business of a victim's employer or co-workers.

However, high profile cases like the 2005 murder of nurse, Lori Dupont, by her former boyfriend and co-worker have helped to change this view, demonstrating domestic violence is a potential workplace violence issue and one in need of a serious response.

Perpetrators of domestic violence often harass victims at work. Victimized workers are vulnerable at work because their work hours, parking arrangements, and geographical location are predictable. This can affect the safety of not only the victim, but also the victim's co-workers, supervisor, clients or guests in the workplace.

Both men and women are victims of domestic abuse. However, according to Statistics Canada the majority of domestic violence victims are women. In 2007, women represented 83 per cent of the victims of police-reported spousal violence. Similarly, both men and women are abusers. However, some 96 per cent of the perpetrators of violence are men.

What is domestic violence?

Domestic violence (sometimes called family violence or partner abuse) is an ongoing pattern of abusive or coercive behaviours used by the abuser to establish power and control over their intimate partner. Cyclical in nature, domestic violence is not just hitting, slapping or threatening to hurt. It is also emotional, psychological, sexual and financial abuse. Abuser behaviours include name-calling, insults, lying, controlling finances and isolating the partner from friends or family. It often escalates, becoming more severe or more frequent over time.

Domestic violence impacts everyone regardless of income, gender, race, ethnicity, age, sexual orientation, or religion. It can happen to couples who are married, living together, or former partners and it affects people of all income levels and educational backgrounds. However rates of spousal violence are highest among women aged 25 to 34.

Abusers also engage in stalking. Stalking is a pattern of activity characterized by threatening behaviours that inflict psychological trauma on the victim and can result in serious injury or death.

Stalking includes a broad range of behaviours such as:

- Following or waiting outside the victim's home, workplace, or school;
- Sending or making written threats (e.g. sending email);

- Uttering verbal threats either directly or by phone, or through a third person;
- Damaging the victim's property; and
- Generally harassing the person.

The 2008 Annual Report of the Ontario Coroner's Domestic Violence Death Review Committee found this obsessive behavior in 62 per cent of all domestic violence deaths.

How is the workplace affected?

Domestic violence affects thousands of working people every day. It not only impacts the ability of these workers to provide and care for themselves and their families, it also has far-reaching direct and indirect costs for the workplace including:

- Decreased productivity;
- Increased health care costs;
- Absenteeism; and
- Employee turnover.

Workers who are abusers may illegally use company equipment (e.g. phone, fax, or email) and company time to stalk, harass or threaten their victim.

Domestic violence also affects co-workers. As the perceived danger increases for one worker, the level of distraction and fear for co-workers also increases. Co-workers may:

- Have to fill in for absent or nonproductive workers;
- Feel resentful of victimized workers needing time off;
- Try to "protect" co-workers from unwanted phone calls, visits, etc.;
- Be completely unaware of how to intervene, often feeling helpless and distracted from their work;
- Fear for their own safety.



Information Bulletins for health, safety and environmental representatives

RESOURCE LINES

According to the Ontario Women's Directorate, the estimated economic costs of domestic violence to health, criminal justice, social services and lost productivity range in the billions of dollars in a single year.

What are the warning signs?

The workplace may be one of the places victimized workers have sanctuary from the abuser and where they are safe to receive help and support. Managers, supervisors and co-workers should be trained and encouraged to keep their eyes and ears open for signs that a worker in their workplace may be suffering from abuse. The warning signs include the following:

- Social withdrawal from co-workers;
- Bruises or physical complaints that show signs of assault (and that the worker tries to hide);
- Crying or outbursts of anger when on the phone;
- Frequent personal calls that leave the worker upset;
- Insensitive or insulting messages from a partner or former partner;
- Disruptive personal visits to the workplace by present or former partner;
- Reduced productivity, decline in job performance and lack of concentration, errors;
- Last minute excuses of cancellations;
- Uncharacteristic absenteeism, tardiness;
- Increased use of drugs or alcohol to cope.

Even though warning signs may be present, a victim of domestic violence is often reluctant to discuss it out of embarrassment or fear — which means the situation should be handled

with extreme care. Communicate support even if the worker is not ready to discuss the abuse.

What is the law?

Domestic violence is against the law. In addition to assault and sexual assault, the *Criminal Code of Canada* outlaws "stalking." Section 264 (1), of the Code says that no person shall engage in conduct that causes another person to fear for their safety or the safety of anyone known to them. This conduct includes the following:

- Repeatedly following from place to place, the other person or anyone known to them;
- Repeatedly communicating with, either directly or indirectly, the other person or anyone known to them;
- Watching the dwelling/house, or place where the other person, or anyone known to them resides, works, carries on business or happens to be; or
- Engaging in threatening conduct directed at the other person or any member of their family.

The *Criminal Code of Canada* also establishes a duty for all persons "directing the work of others" to take reasonable steps to ensure the safety of workers and the public.

Further, Ontario's *Occupational Health and Safety Act* says, "If an employer becomes aware, or ought reasonably to be aware, that domestic violence that would likely expose a worker to physical injury may occur in the workplace, the employer shall take every precaution reasonable in the circumstances for the protection of the worker."

What can employers do?

There are a number of things employers can do to ensure the workplace is safe for workers subject to domestic violence and their co-workers. First and foremost, the workplace violence policy and program should take into account the issue of domestic violence.

Domestic violence policy and procedures, like the overall workplace violence program, should be developed in consultation with the JHSC, or health and safety representative and should include the following:

- Information and instruction for workers, managers and supervisors in domestic violence identification and response, plus workplace-specific policies and procedures;
- Posting of information on domestic violence in the workplace, including phone numbers and locations of nearby shelters;
- Enhanced security in the workplace to prohibit a worker's abuser (and other non-employees) from entering the workplace unescorted;
- A provision for all workers to inform the employer if they fear a specific case of domestic violence may enter the workplace;
- A provision stating the employer will treat all reports of domestic violence with appropriate confidentiality;
- Employer commitment to help enforce an existing peace bond and/or restraining order;
- Regardless, employer commitment to develop an individual plan of prevention and emergency response with the cooperation and input of the victimized worker;
- Establish or expand Employee Assistance Programs (EAP) to provide services for workers who



Information Bulletins for health, safety and environmental representatives

RESOURCE LINES

are victims subject to domestic abuse;

- Workers witnessing a domestic violence incident must report it to the employer, security, and/or the police;
- Workers witnessing a co-worker using company resources or equipment to harass, threaten or stalk someone must report it to the employer;
- Workers witnessing violent actions or directly impacted by violence in any way will be offered critical incident debriefing services to reduce long-term effects of violence;
- Accountability (e.g. discipline) for workers or co-workers who are perpetrators of domestic violence and use company resources such as work time, workplace telephones, fax machines, mail, email or other means to harass, threaten, or stalk their intimate partner or co-worker;
- Reporting the offending worker to the police (if appropriate);
- Referral of the offending worker or co-worker to resources in the community to get help.

An individual safety plan should be implemented for all established domestic violence situations in the workplace. The employer should consult with internal security or local law enforcement. In addition to the above measures they should assess the overall workplace violence policies and procedures for the protection they afford. But as indicated above, the employer should also work in concert with the victimized worker to determine what additional measures are needed. The plan should consider the following actions:

- Change the worker's work station (position the desk or work area

away from doors, windows, lobbies or parking lots);

- Change work schedule (offer flex time);
- Provide the worker parking near the front door and arrange for someone to walk with them to and from their car;
- Remove the worker's email address and telephone extension from public directories;
- Have another worker or third party screen the victim's telephone calls and email messages;
- Encourage the worker to save any threatening emails or voice-mail messages (these can be used in future for legal action);
- Help the worker document all incidents of harassment and/or stalking that occur in the workplace;
- If the worker has secured a peace bond and/or restraining order prohibiting the abuser from having contact with them, they should ensure these documents include the workplace and supply copies to the employer;
- The worker should also provide a photograph of the abuser to the employer as well;
- Offer paid leave for the worker to attend legal proceedings, tend to family emergencies and attend counseling sessions.

What can co-workers do?

Co-workers are often reluctant to intervene when they suspect that a friend or colleague is the victim of domestic violence. Co-workers fear the reaction to a perceived "invasion of privacy" when they want to be proactive and offer help to their colleague. However, with more awareness of the issue of violence, this attitude is changing.

There are several things a co-worker can do to help a colleague who is the victim of domestic violence. These include the following:

- If you suspect a co-worker is suffering abuse, do not directly confront them since it is important for an individual to self-disclose for their own safety and well-being;
- Express concern and a willingness to listen and be supportive if needed;
- Offer support by listening and assisting; when an individual is ready they will confide;
- If you witness an incident at work, contact your employer, supervisor and the police department immediately so appropriate steps can be taken. Make sure that the incident is documented;
- Be open-minded and avoid judging (try to keep your personal feelings and opinions to yourself);
- Don't blame either the worker or their partner (tell the worker abuse is not their fault);
- Don't tell the person what to do;
- Provide information not advice (you are not the expert);
- Do your best to ensure confidentiality (talk in a quiet place; assure your co-worker you will not repeat the conversation).

Other things to remember

- Nothing justifies abusive behaviour. Many forms of abuse are criminal acts.
- Alcohol and drugs contribute to abuse but they are not the cause of it.
- Once a pattern of abuse has been established it is very difficult to stop without outside help.
- Leaving an abusive relationship is very difficult and in some cases, the worker, their closest friends and family members are at extreme risk of harm.



Information Bulletins for health, safety and environmental representatives

RESOURCE LINES

- Be patient. You need to understand that people can only take action to leave an abusive situation when they are ready. Tell them you believe in their ability to make changes when they are ready. Offer support.
- If you witness an assault and you are having trouble coping with the incident after the fact you might need some outside assistance. Contact your EAP.

For more information on domestic violence, visit: www.neighboursfriendsandfamilies.ca/eng/.

For information on workplace violence and its prevention see the WHSC Resource Line, entitled, *Workplace Violence: Predictable and Preventable*.



RESOURCE LINES

Published by the
Workers Health & Safety Centre
15 Gervais Drive, Suite 802
Toronto, Ontario M3C 1Y8
Tel: 416-441-1939
Fax: 416-441-1043
Toll free (Toronto): 1-888-869-7950
Web site: www.whsc.on.ca

Executive Director:
Dave Killham

Director, Information Services:
Loretta Michaud

Editor:
Charlotte McMorrow

Submissions are encouraged.
Reproduction is permitted, provided the source is acknowledged and a copy sent to the Director, Information Services.

Regional Offices:

Central Ontario (Toronto)
Tel: 416-441-1939
Eastern Ontario (Ottawa)
Tel: 613-232-7866
South Central Ontario (Hamilton)
Tel: 905-545-5433
South Western Ontario (Sarnia)
Tel: 519-541-9333
North Eastern Ontario (Sudbury)
Tel: 705-522-8200
North Western Ontario (Thunder Bay)
Tel: 855-281-3634
cope:343



Information Bulletins for health, safety and environmental representatives

RESOURCE LINES



Ministère de l'Éducation

Politique/Programmes Note n°120

Date d'émission :	Le 16 mai 2011	En vigueur :	Jusqu'à abrogation ou modification
Objet :	SIGNALEMENT DES INCIDENTS VIOLENTS AU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION		
À l'attention des :	Directrices et directeurs de l'éducation Directrices et directeurs des écoles élémentaires Directrices et directeurs des écoles secondaires Directrices et directeurs des écoles provinciales et des écoles d'application		
Références :	La présente note remplace la note Politique/Programmes n° 120, datée du 1 ^{er} juin 1994, et abroge le document intitulé <i>Pour des écoles sans violence : une politique</i> (1994).		

INTRODUCTION

La présente note vise à fournir des directives aux conseils scolaires¹ sur l'élaboration de modalités pour signaler les incidents violents au ministère de l'Éducation. Les conseils scolaires doivent s'assurer que ces modalités sont en place d'ici le 1^{er} septembre 2011.

Les études montrent que la violence à l'école peut avoir des répercussions sur le bien-être social, psychologique et physique des élèves, de même que sur le processus d'apprentissage. Les élèves qui sont confrontés à la violence à l'école sont davantage susceptibles d'éprouver des sentiments d'isolement social, de dépression et de frustration, et de moins participer à la vie scolaire². Les études indiquent également qu'il est important de surveiller la fréquence de ces incidents violents, afin de recueillir des données exactes sur lesquelles seront fondées les politiques et les mesures de planification³.

EXIGENCES POUR LES CONSEILS SCOLAIRES

Signalement des incidents violents

Les conseils scolaires doivent signaler le nombre total d'incidents violents ayant lieu chaque année au ministère de l'Éducation, par l'entremise du Système d'information scolaire de l'Ontario (SISON). Tous les incidents violents ayant lieu dans les établissements scolaires pendant le déroulement des programmes scolaires doivent être signalés au Ministère, qu'ils aient été commis par un élève de l'école ou par toute autre personne.

1. Dans la présente note, *conseil scolaire* et *conseil* font référence aux conseils scolaires de district.

2. Sarah Lindstrom Johnson, « Improving the School Environment to Reduce School Violence: A Review of the Literature », *Journal of School Health*, volume 79, n° 10 (2009), p. 451-465.

3. Rami Benbenishty, Ron Avi Astor et Anat Zeira, « Monitoring School Violence: Linking National-, District-, and School-Level Data Over Time », *Journal of School Violence*, 2, n° 2 (2003), p. 29-50.

Dans le cadre de la présente note, le terme *incident violent* est défini comme l'existence de l'un des éléments indiqués ci-après ou d'une combinaison de ces éléments⁴ :

- possession d'une arme, notamment possession d'une arme à feu;
- agression physique ayant causé des dommages corporels qui requièrent des soins médicaux;
- agression sexuelle;
- vol qualifié;
- usage d'une arme dans le but d'infliger ou de menacer d'infliger des dommages corporels à une personne;
- extorsion;
- incidents motivés par la haine ou les préjugés.

Les conseils scolaires doivent suivre les directives énoncées dans le *Modèle provincial de protocole local entre la police et le conseil scolaire* (2011) concernant le signalement d'incidents à la police si n'importe lequel des incidents violents susmentionnés se produit⁵.

Dans l'éventualité où les employés d'un conseil scolaire auraient des raisons valables de croire qu'un élève puisse avoir besoin de protection, ils doivent appeler une société d'aide à l'enfance, conformément aux dispositions de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*⁶.

Surveillance continue par les conseils scolaires

Les conseils scolaires doivent aussi recueillir et analyser des données ayant trait à la nature des incidents violents en vue d'appuyer l'élaboration de leurs politiques et d'orienter leurs plans d'amélioration et ceux des écoles.

4. Liste tirée du *Modèle provincial de protocole local entre la police et le conseil scolaire* (2011), publié par le ministère de l'Éducation de l'Ontario, p. 9-10. La plupart des termes employés dans la liste sont définis dans le glossaire du protocole.

5. *Modèle provincial de protocole local entre la police et le conseil scolaire* (2011), p. 9.

6. Consulter la note Politique/Programmes n° 9, « Déclaration des cas d'enfants ayant besoin de protection », datée du 10 août 2001, du ministère de l'Éducation de l'Ontario.



ANNEXE 2 : FORMULAIRES « RAPPORT D'INCIDENT EN LIEN À LA SÉCURITÉ DANS LES ÉCOLES »

CONFIDENTIEL	
FORMULAIRE – RAPPORT D'INCIDENT EN LIEN À LA SÉCURITÉ DANS LES ÉCOLES – PARTIE I	
N° de rapport _____	
Nom de l'école _____	
1. Noms du ou des élèves impliqués (si vous les connaissez) _____	
2. Lieu de l'incident (cochez une seule case)	<input type="checkbox"/> Quelque part dans l'école ou sur le terrain de l'école (veuillez préciser) _____ <input type="checkbox"/> Pendant une activité parascolaire (veuillez préciser) _____ <input type="checkbox"/> À bord d'un autobus scolaire (veuillez préciser le numéro de l'itinéraire) _____ <input type="checkbox"/> Autres (veuillez préciser) _____
3. Date et heure de l'incident	Date _____ Heure _____
4. Type d'incident (cochez toutes les cases qui s'appliquent)	<p>Activités pouvant donner lieu à une suspension en vertu du paragraphe 306(1) de la Loi sur l'éducation</p> <input type="checkbox"/> Menacer verbalement d'infliger des dommages corporels graves à autrui. <input type="checkbox"/> Être en possession d'alcool ou de drogues illicites. <input type="checkbox"/> Être en état d'ébriété. <input type="checkbox"/> Dire des grossièretés à une enseignante ou un enseignant ou à une autre personne en situation d'autorité. <input type="checkbox"/> Commettre un acte de vandalisme qui cause des dommages importants aux biens scolaires de son école ou aux biens situés sur les lieux de celle-ci. <input type="checkbox"/> Pratiquer l'intimidation. <input type="checkbox"/> Toute autre activité pour laquelle un élève peut être suspendu conformément à la politique du conseil scolaire. <i>[Nota : Les conseils doivent indiquer sur ce formulaire toutes les autres activités pour lesquelles la direction d'école peut suspendre un élève conformément à une politique du conseil.]</i> <p>Activités pouvant donner lieu à un renvoi en vertu du paragraphe 310(1) de la Loi sur l'éducation</p> <input type="checkbox"/> Être en possession d'une arme, notamment une arme à feu. <input type="checkbox"/> Se servir d'une arme pour infliger ou menacer d'infliger des dommages corporels à autrui. <input type="checkbox"/> Faire subir à autrui une agression physique qui cause des dommages corporels nécessitant les soins d'un médecin. <input type="checkbox"/> Commettre une agression sexuelle. <input type="checkbox"/> Faire le trafic d'armes ou de drogues illicites. <input type="checkbox"/> Commettre un vol qualifié. <input type="checkbox"/> Pratiquer l'intimidation (si un élève a déjà été suspendu pour avoir pratiqué l'intimidation et que sa présence continue dans l'école représente un risque inacceptable pour la sécurité d'une autre personne). <input type="checkbox"/> Se livrer à toute activité visée au paragraphe 306(1) qui est motivée par des préjugés ou de la haine. <input type="checkbox"/> Donner de l'alcool à un mineur. <input type="checkbox"/> Toute autre activité pour laquelle un élève peut être renvoyé conformément à la politique du conseil scolaire. <i>[Nota : Les conseils doivent indiquer sur ce formulaire toutes les autres activités pour lesquelles le conseil peut renvoyer un élève conformément à l'une de ses politiques.]</i>
5. Rapport présenté par : Nom _____	
Rôle au sein de la communauté scolaire _____	
Signature _____	Date _____
Coordonnées : Lieu _____	Téléphone _____
6. À L'USAGE DE LA DIRECTION D'ÉCOLE SEULEMENT : Cocher la case ci-dessous en cas d'incident violent, tel que défini dans la NPP n° 120).	
<input type="checkbox"/> Incident violent Les renseignements sont recueillis conformément à la partie XIII de la Loi sur l'éducation et selon la Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée; ils seront utilisés pour la discipline de l'élève. Toute question sur les renseignements recueillis dans ce formulaire doit être adressée à la direction de l'école.	



FORMULAIRE – RAPPORT D'INCIDENT EN LIEN À LA SÉCURITÉ DANS LES ÉCOLES – PARTIE II
ACCUSÉ DE RÉCEPTION D'UN RAPPORT

N° de rapport _____

Rapport présenté par : Nom _____ Date _____

Enquête terminée

- La direction d'école communique les résultats à l'enseignante ou enseignant à un moment convenu ensemble*.
- La direction d'école communique les résultats à l'autre employé du conseil à un moment convenu ensemble*.

Enquête en cours

- Une fois l'enquête terminée, la direction d'école communique les résultats à l'enseignante ou l'enseignant à un moment convenu ensemble*.
- Une fois l'enquête terminée, la direction d'école communique les résultats à l'autre employé du conseil à un moment convenu ensemble*.

Nom de la directrice ou du directeur de l'école _____

Signature _____ Date _____

Nota : Seule la partie II doit être remise à la personne qui a présenté le rapport.

* Conformément au paragraphe 300.2(4) de la *Loi sur l'éducation*, après l'enquête sur un incident rapporté par un employé, la directrice ou le directeur d'école est tenu de communiquer les résultats à l'enseignante ou l'enseignant ou à l'autre employé du conseil qui n'est pas une enseignante ou un enseignant. Conformément à la *Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée* et à la *Loi sur l'éducation*, la directrice ou le directeur d'école, en rendant compte des résultats de l'enquête, ne doit pas divulguer plus de renseignements personnels qu'il n'est raisonnablement nécessaire pour communiquer les résultats de l'enquête.



Rapport d'accident/de blessures de l'employé

Faire parvenir le formulaire rempli au secrétaire général adjoint

Travailleur blessé

Nom de famille _____ Prénom _____

Renseignements sur l'accident

Lieu de l'accident _____

Date de l'accident _____ Heure de l'accident _____

Description de l'accident

Partie du corps touchée _____
(y compris côté gauche/droit)

Type de blessure – ecchymose, entorse, fracture, etc.

Décrire comment l'accident s'est produit

Témoins _____

Traitement médical requis

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Premiers soins | <input type="checkbox"/> Chiropraticien |
| <input type="checkbox"/> Médecin de famille | <input type="checkbox"/> Physiothérapeute |
| <input type="checkbox"/> Hôpital | <input type="checkbox"/> Traitement médical refusé |

Perte de temps

Combien de jours de congé votre professionnel de la santé a-t-il recommandé? _____

Signature

Date



Le 20 décembre 2012
D/BU 80 2012-2013

Loi 13, Nouvelles Notes Politique/ Programmes de la Loi pour des écoles tolérantes

Destinataires : Présidences d'unités de négociation/de district

Expéditeur : Ken Coran, président

Pour action

Depuis que le DBU 23 daté du 26 septembre 2012 a été envoyé, le Ministère de l'Éducation a émis trois Notes politiques/programmes liées à la Loi 13, *Loi pour des écoles tolérantes*. Des révisions de la N P/P 128, Le code de conduite provincial et les codes de conduite des conseils scolaires et de la N P/P 144, Prévention de l'intimidation et intervention et de la N P/P 145, Discipline progressive et promotion d'un comportement positif chez les élèves ont été de nouveau émises le 5 décembre 2012. OSSTF/FEESO a examiné ces documents et les révisions suivantes sont notées avec le 1^{er} février 2013 pour date à laquelle les politiques et les procédures des conseils scolaires seront mises en place.

L'expression clé utilisée dans les N P/P 128, N P/P 144 et N P/P 145 est un climat scolaire « **sécuritaire, inclusif et tolérant** ». Les notes révisées parlent non seulement de créer des climats scolaires positifs, mais de les maintenir en utilisant une « **approche globale à l'échelle de l'école** » et d'impliquer tous les partenaires éducatifs et communautaires. De plus, tous les membres de la communauté scolaire doivent se sentir « **en sécurité, inclus et acceptés** ». Ces expressions sont utilisées très souvent dans les trois Notes Politiques/Programmes.

La N P/P 144 signale une caractéristique additionnelle à un climat scolaire positif « **un dialogue ouvert et permanent** » entre « **la directrice ou le directeur d'école, les membres du personnel, les parents et les élèves** ».

Les stratégies de prévention de l'intimidation et de sensibilisation doivent être renforcées à l'aide de programmes « **liés au curriculum** » qui « **portent surtout sur le développement de compétences dans le domaine des relations saines en incorporant des stratégies de prévention de l'intimidation et en soulignant les principes d'équité et d'éducation inclusive** ». Ces stratégies seront fondées sur des données probantes et supposent un apprentissage quotidien. Une nouvelle définition de l'intimidation, largement étendue, a été identifiée.

**Protecting and Enhancing Public Education
Protéger et faire avancer l'éducation publique**

**Ontario Secondary School Teachers' Federation
Fédération des enseignantes-enseignants
des écoles secondaires de l'Ontario**
60 Mobile Drive, Toronto, Ontario M4A 2P3

TEL 416.751.8300
TEL 1.800.267.7867
FAX 416.751.3394
www.osstf.on.ca



Aux fins des politiques sur la prévention de l'intimidation et intervention, les conseils scolaires doivent utiliser les définitions suivantes d'intimidation, présentée au paragraphe 1(1) de la *Loi sur l'éducation* :

- « intimidation » Comportement agressif et généralement répété d'un élève envers une autre personne qui, à la fois :
- a) a pour but, ou dont l'élève devrait savoir qu'il aura vraisemblablement cet effet :
 - (i) soit de causer à la personne un préjudice, de la peur ou de la détresse, y compris un préjudice corporel, psychologique, social ou scolaire, un préjudice à la réputation ou un préjudice matériel,
 - (ii) soit de créer un climat négatif pour la personne à l'école;
 - b) se produit dans un contexte de déséquilibre de pouvoirs, réel ou perçu, entre l'élève et l'autre personne, selon des facteurs tels que la taille, la force, l'âge, l'intelligence, le pouvoir des pairs, la situation économique, le statut social, la religion, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la situation familiale, le sexe, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, la race, le handicap ou des besoins particuliers. («bullying»)

Intimidation

(1.0.0.1) On entend en outre par comportement, pour l'application de la définition de «intimidation» au paragraphe (1), le recours à des moyens physiques, verbaux, électroniques, écrits ou autres. 2012, chap. 5, par. 1 (2).

Cyberintimidation

(1.0.0.2) On entend en outre par intimidation, pour l'application de la définition de «intimidation» au paragraphe (1), l'intimidation par des moyens électroniques (communément appelée cyberintimidation), notamment par :

- a) la création d'une page Web ou d'un blogue dans lequel le créateur usurpe l'identité d'une autre personne;
- b) le fait de faire passer une autre personne comme l'auteur de renseignements ou de messages affichés sur Internet;
- c) la communication électronique d'éléments d'information à plus d'une personne ou leur affichage sur un site Web auquel une ou plusieurs personnes ont accès. 2012, chap. 5, par. 1 (2).

La N P/P 144 informe les directrices et directeurs d'écoles qu'ils « doivent suspendre un élève en cas d'intimidation et envisager de recommander son renvoi si 1) l'élève a déjà été suspendu pour avoir pratiqué l'intimidation et que 2) sa présence continue dans l'école représente – de l'avis de la directrice ou du directeur d'école – un risque inacceptable pour la sécurité d'une autre personne. » ... « Les directrices et directeurs d'école doivent également suspendre un élève et envisager de considérer son renvoi à la suite de tout incident visé au paragraphe 306(1) de la *Loi sur l'éducation* – y compris l'intimidation –, lorsque cet incident est motivé par des préjugés ou de la haine fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la langue, la couleur, la religion, le sexe, l'âge, la déficience mentale ou physique, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle ou tout autre facteur semblable (p. ex., statut socioéconomique, apparence). »

Les nouvelles N P/P envisagent le développement d'un plan de prévention de l'intimidation et d'intervention. Il est prévu que ce plan englobe des sondages sur le climat scolaire qui auront lieu au moins une fois tous les deux ans. Les sondages devront être remplis par les élèves, le



personnel et les parents conformément au paragraphe 169.1 (2.1) de la *Loi sur l'éducation*. Le Comité consultatif pour l'enfance en difficulté et les partenaires de la communauté devront être consultés. Les conseils scolaires pourront décider de consulter les Comités de participation des parents.

Les références faites aux plans d'enseignement individualisé seront presque entièrement retirées des N P/P, tandis que la reconnaissance de l'importance du Curriculum de l'Ontario et des documents suivants : *Bienveillance et sécurité dans les écoles de l'Ontario : La discipline progressive à l'appui des élèves ayant des besoins particuliers, de la maternelle à la 12^e année* (2010), la *Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive* (2009), le *Cadre d'élaboration des politiques de l'Ontario en éducation des Premières nations, des Métis et des Inuit* (2007) et la *Politique d'aménagement linguistique de l'Ontario pour l'éducation en langue française* (2004), *Une approche culturelle pour l'appropriation de la culture dans les écoles de langue française de l'Ontario* (2009), l'*Actualisation linguistique en français (ALF) (2010)* est soulignée tout au long des N P/P révisées. On mentionne pour la première fois le Code de conduite provincial (N P/P 128) qui énonce des normes de comportement provinciales claires. Cette N P/P a été émise en octobre 2007 et a remplacé l'originale datant de novembre 2000, publiée par le gouvernement Harris.

Les deux N P/P incluent de nouvelles directives au sujet de la **Divulgarion de renseignements personnels concernant les élèves**. On s'attend à ce que les conseils scolaires émettent des politiques claires à la fois pour le personnel enseignant et les autres membres du personnel scolaire à propos de la confidentialité des renseignements concernant les élèves et de la divulgation de ces renseignements. La responsabilité des directrices et directeurs d'école de faire une enquête sur tous les rapports est réitérée, mais les N P/P révisées indiquent que « la directrice ou le directeur d'école ne peut divulguer que les informations nécessaires concernant la conduite qui peut présenter des risques de préjudice physique. » Les directrices et les directeurs doivent fournir ces renseignements « **en temps opportun** ».

La responsabilité de déclarer, dès qu'il est raisonnablement possible, tout incident à la directrice ou au directeur est réaffirmée dans les nouvelles N P/P. Néanmoins, des situations concernant les membres de l'Ordre des psychologues de l'Ontario et de l'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario ne sont pas assujetties à ces attentes. Ils ont l'obligation de faire une déclaration, mais d'une manière respectueuse de leur code de déontologie et de leurs normes de pratique.

Les nouvelles N P/P identifieront spécifiquement les responsabilités des employés et des entrepreneurs des opérateurs tiers des programmes qui ont lieu avant et (ou) après les cours.

Les membres d'OSSTF/FEESO seront heureux de reconnaître que la N P/P 145 identifie de nouvelles exigences pour les formulaires concernant les rapports d'incident sur la sécurité dans les écoles requis en vertu de la Loi 157. La première partie du formulaire doit être conservée dans le DSO pendant au moins un an. Si la directrice ou le directeur identifie l'incident comme étant violent, le formulaire doit être gardé dans le DSO de l'élève pendant un an si le renvoi n'a pas eu lieu ou qu'il a été annulé, pendant trois ans si l'élève a été suspendu et pendant cinq ans si l'élève a été renvoyé.



La N P/P 145 requiert également que les conseils scolaires coordonnent une « réunion de transfert » entre l'école d'origine de l'élève et l'école d'accueil, dans les cas où un élève est transféré dans une autre école afin de préserver « la sécurité à l'école ».

La N P/P 144 et la N P/P 145 ont limité l'utilisation du terme « **victime** » et à la place utilisent le terme, « **l'élève à qui on a fait du mal** ». Un autre changement qui est le bienvenu est la réduction de l'utilisation de l'expression « personnel non enseignant » et à la place, on utilise l'expression « **enseignants et autres membres du personnel** ».

Alors que les N P/P précédentes donnaient des exemples d'autres membres du personnel, ce n'était pas très inclusif. Avec l'utilisation constante de l'expression « à l'échelle de l'école », les notes soutiennent la notion « d'équipe scolaire ».

La N P/P 144 établit le besoin que chaque école ait une « **Équipe pour la sécurité et la tolérance dans les écoles** ». Chaque équipe doit être composée d'au moins un élève, un parent, un enseignant, un autre membre du personnel, un partenaire communautaire et de la directrice ou du directeur. Une annexe qui comprend des copies des formulaires concernant les rapports d'incident sur la sécurité dans les écoles continue d'être jointe à la N P/P 144 et à la N P/P 145.

Des séances sur Adobe Connect sont prévues pour la mi-décembre et pour le mois de janvier pour fournir aux conseils scolaires une vue d'ensemble des principales exigences de la politique. Les conseils scolaires ont l'obligation de fournir, annuellement, du perfectionnement professionnel à tout le personnel des écoles et du conseil sur la prévention de l'intimidation et doivent également créer des occasions d'augmenter la compréhension et la sensibilisation par rapport à ce qu'est un comportement inapproprié et pour que tous les enseignants et les autres membres du personnel puissent empêcher tout incident violant les codes de conduite établis et qu'ils puissent intervenir.

Dans le même esprit, le gouvernement a mis à jour la N P/P 141 Programmes des conseils scolaires pour élèves faisant l'objet d'une suspension à long terme et la N P/PM 142 Programmes des conseils scolaires pour élèves faisant l'objet d'un renvoi.

Les dirigeants locaux d'OSSTF/FEESO devraient effectuer le suivi sur la manière dont les conseils scolaires de district donnent suite aux directives requises des politiques. Toute préoccupation devrait être portée à l'attention du membre du secrétariat attiré.

Pour toute question concernant cette information, n'hésitez pas à contacter [Suzette Clark](#) au bureau provincial.

Pièces jointes :

N P/P 128, N P/P 144 et N P/P 145



Recommandation professionnelle La sécurité dans les milieux d'apprentissage : une responsabilité partagée - Questions et réponses

2013-05-22 09:46:00

Pourquoi l'Ordre émet-il cette recommandation?

L'Ordre réglemente la profession enseignante dans l'intérêt du public. Les recommandations professionnelles ont pour but de guider la pratique professionnelle des membres. L'Ordre a aussi l'obligation légale et déontologique, à l'égard du public, de renseigner ses 237 000 membres. La recommandation vise à influencer le discernement professionnel des membres afin d'assurer la sécurité des élèves et d'encourager les discussions. La sécurité est un enjeu quotidien tant dans les écoles de l'Ontario qu'ailleurs dans le monde.

Qui la recommandation vise-t-elle?

La recommandation vise tous les membres de l'Ordre, dont les enseignantes et enseignants agréés de l'Ontario (EAO), les directions d'école, les directions adjointes, les conseillères et conseillers pédagogiques, les agentes et agents de supervision, et les directrices et directeurs de l'éducation, y compris les membres qui travaillent dans des écoles privées ou indépendantes et ailleurs.

Qu'arrivera-t-il si les enseignantes et enseignants ne se conforment pas à cette recommandation?

Comme professionnels, les enseignants sont responsables de leurs gestes. En vertu du Règlement sur la faute professionnelle, les membres peuvent être reconnus coupables de faute professionnelle s'ils infligent à un élève des mauvais traitements d'ordre verbal, physique, psychologique, affectif ou sexuel. En vertu de la réglementation, manquer de surveiller adéquatement les élèves ou ne pas remplir son devoir conformément à la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* sont des comportements qualifiés de fautes professionnelles. Ne pas suivre la recommandation peut entraîner des fautes professionnelles.

Qu'entendez-vous par milieux d'apprentissage?

Dans le présent document, les milieux d'apprentissage désignent les lieux d'apprentissage, à l'école et ailleurs, où les enseignantes et enseignants agréés de l'Ontario sont responsables de la sécurité et du bien-être d'élèves, y compris les salles de classe, les autobus scolaires, les laboratoires de sciences et d'éducation technologique, les cours d'école, les cafétérias, les gymnases, les installations et lieux de travail à l'extérieur de l'école, les stages d'enseignement coopératif et de placement en milieu de travail, les excursions scolaires et les rencontres sportives ainsi que les arénas.

Pour quelle raison avez-vous élaboré la recommandation?

Les questions de sécurité alimentent les conversations quotidiennes dans le milieu de l'éducation. Selon notre sondage de 2012, «Assurer la sécurité des élèves», environ huit enseignantes et enseignants agréés de l'Ontario sur dix ont affirmé avoir eu à s'occuper d'un élève gravement blessé (p. ex., une fracture ou une commotion cérébrale). Presque le même nombre de pédagogues ont dit avoir cessé une activité parce qu'elle posait un risque.

La recommandation présente les «4 R de la sécurité». Quels sont-ils?

Reconnaître, répondre, rapporter et réfléchir. Le cadre de travail a pour objectif d'aider les membres à reconnaître leurs responsabilités et les dangers, répondre de façon professionnelle, rapporter correctement les incidents et réfléchir aux circonstances afin de prévenir une récurrence.

Où peut-on trouver d'autres renseignements sur ce sujet?

Les enseignants doivent s'adresser à leur administration, conseil scolaire, employeur, fédération d'enseignants ou association professionnelle.

Safety Plan

Attachment to the IEP for _____ Date: _____ Review Date: _____
Student Name

Plan developed by:	Sources Consulted: <input type="checkbox"/> OSR <input type="checkbox"/> IEP/Behaviour Program Page <input type="checkbox"/> Behaviour tracking <input type="checkbox"/> Functional Behaviour Assessment <input type="checkbox"/> Behaviour Management Program <input type="checkbox"/> Human Resources, please specify <input type="checkbox"/> Other:
Shared with:	

Precipitating Factors:

Triggers	Behaviour	Staff Response
<i>Anxiety:</i>	<i>Prevention Strategies:</i>	<i>Supportive:</i>
<i>Defensive:</i>	<i>Intervention Strategies:</i>	<i>Directive:</i>
	<i>Prevention Strategies:</i>	<i>Prevention Strategies:</i>

<i>Acting Out:</i>	<i>Nonviolent Physical Crisis Intervention:</i> <i>Prevention Strategies:</i>
<i>Tension Reduction</i>	<i>Intervention Strategies:</i>
	<i>Therapeutic Rapport:</i> <i>Prevention Strategies:</i>
	<i>Intervention Strategies:</i>

Personal Protective Equipment:

Reviewed by: _____ CPI Team Members: _____
Principal _____
Parent(s)/Guardian(s) _____

PROTOCOLE À L'INTENTION DES MEMBRES D'OSSTF/FEESO APRÈS DES VOIES DE FAIT EN MILIEU DE TRAVAIL

Qu'entend-on par voies de fait?

Les voies de fait sont un acte d'agression verbale ou un acte ou une menace d'agression physique qui aboutit à des résultats néfastes ou blessants.

Que faire lorsqu'on est victime de voies de fait?

1. Signaler immédiatement l'incident à l'administration et à la police
2. Obtenir des soins médicaux, au besoin
3. Informer votre présidence d'unité de négociation et votre agent en santé et sécurité d'OSSTF/FEESO
4. Décrire de façon détaillée ce qui s'est passé avant, pendant et après les voies de fait, y compris le nom des témoins
5. Remplir les rapports d'incidents de l'employeur et les rapports d'incidents d'OSSTF/FEESO (s'ils existent). Si l'agresseur est un élève, remplir le formulaire « Rapport d'incident concernant la sécurité dans les écoles ».
6. Ne pas utiliser de congés de maladie pour des blessures liées au travail, sauf lorsque requis pour compléter le salaire selon le régime complémentaire local – **demander à l'administration de déposer le Formulaire 7 auprès de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) pour demander des prestations d'accident du travail**

Quelle aide pouvez-vous obtenir?

- L'employeur doit fournir, à ses frais, l'assistance juridique, médicale et les conseils requis ainsi que le transport à l'hôpital
- Votre agent en santé et sécurité d'OSSTF/FEESO et la présidence d'unité de négociation assureront l'enquête, le soutien et la représentation

Qui fait l'enquête?

- Votre agent en santé et sécurité d'OSSTF/FEESO, les représentants en santé et sécurité du lieu de travail et la présidence de l'unité de négociation
- Le Comité mixte en santé et sécurité
- L'administration (employeur)
- L'agent de police et le ministère du Travail, au besoin

Quelles procédures judiciaires peuvent être suivies?

- Si la police n'a pas été informée, le membre agressé devrait le faire
- La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) peut approuver les indemnisations

Remarque : Vous ou votre présidence ou agent en santé et sécurité d'unité de négociation/de district pouvez demander des conseils et (ou) un avis juridique par le biais de notre Bureau provincial en cas de voies de fait contre un membre d'OSSTF/FEESO. Appelez le 1-800-267-7867 et demandez votre membre du Secrétariat attitré.

Quand pouvez-vous refuser un travail dangereux?

- La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* confère à la plupart des travailleuses et travailleurs le droit de refuser un travail si les conditions matérielles du lieu de travail sont susceptibles de le mettre en danger [article 43(3) b)] ou si l'employeur n'a pas fourni les renseignements et les directives sur le programme de l'employeur [article 32.0.5 (2)]
- Cette loi exige aussi que tous travaillent d'une manière sécuritaire qui ne créera pas de conditions pouvant les mettre en danger ou mettre un autre travailleur en danger [article 28(2) b)]
- Pour en savoir plus sur la procédure et les exceptions concernant le droit de refuser un travail dangereux, se reporter à notre bulletin d'information n° 3/98-99

Quelles mesures de prévention peut-on prendre?

- Tous les travailleurs ont droit à un milieu de travail sain et sécuritaire. Il incombe aux employeurs de fournir et de maintenir ce milieu de travail sécuritaire
- Tous les travailleurs ont le droit de connaître les dangers qui existent sur leur lieu de travail et les procédures de sécurité. L'employeur doit offrir à tous les travailleurs des programmes de formation pour leur permettre de déceler les dangers sur leur lieu de travail et d'accomplir leurs tâches en toute sécurité. Ces programmes devraient comprendre les situations potentiellement violentes et les techniques de prévention nécessaires. Les programmes de formation devraient être élaborés et mis en œuvre en consultation avec le Comité mixte en santé et sécurité
- Si une situation potentiellement violente est identifiée et qu'elle ne peut pas être éliminée, des mesures de protection spécifiques devraient être instaurées. Il s'agit habituellement de modifier les pratiques existantes ou les procédures écrites pour être en conformité avec la politique de prévention de la violence de l'employeur (exigée en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*)



Ressources pour aborder la violence en milieu de travail

Appuis d'OSSTF/FEESO

- Protocole à l'intention des membres d'OSSTF/FEESO après des voies de fait en milieu de travail
<http://www.osstf.on.ca/Default.aspx?DN=6ae52423-98be-4400-94aa-465de7323328&l=French>
 - Le droit de refuser – C'est la loi, utilisez-le!
<http://www.osstf.on.ca/Default.aspx?DN=cfe9b2fa-7ab0-4edb-9fef-14ac0b2a4364&l=French>
 - Le droit de refuser de travailler – À l'intention du personnel enseignant seulement
<http://www.osstf.on.ca/Default.aspx?DN=a4e0d445-fd46-40cc-bba2-a401d3735350&l=French>
 - Violence (Déclaration écrite de Chris Stockwell, ancien ministre du Travail) (en anglais seulement)
<http://www.osstf.on.ca/Default.aspx?DN=4b2474b1-cad5-4e1b-b3b7-38f632b6aba2>
 - Compte rendu des faits à la CSPAAT
<http://www.osstf.on.ca/compte-rendu-des-faits-a-la-cspaat.pdf>
 - Manuel d'OSSTF/FEESO à l'intention des représentants en santé et sécurité des unités de négociation et des districts (en cours de révision)
 - Au-delà de l'intimidation : Accroître la sécurité en milieu de travail – Cet atelier interactif examine les problèmes qui entourent l'intimidation en milieu de travail : les types d'intimidation, les conséquences de l'intimidation, les stratégies de prévention et le traitement d'un comportement intimidateur. Une trousse de renseignements sera aussi remise aux participants.

Législation pertinente

- Loi sur la santé et la sécurité au travail, [L.R.O. 1990, Chapitre 0.1]
http://www.e-laws.gov.on.ca/html/statutes/french/elaws_statutes_90o01_f.htm
 - Code canadien du travail, L.R.C. 1985, ch. L-2 [« CCT »]
<http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/L-2/>
 - Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail, DORS/86-304 [« RCSST »]
<http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-86-304/index.html>
 - Code criminel du Canada (L.R.C., 1985, ch. C-46)
<http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-46/TexteCompleet.html>

Protecting and Enhancing Public Education
Protéger et faire avancer l'éducation publique

Ontario Secondary School Teachers' Federation
Fédération des enseignantes-enseignants
des écoles secondaires de l'Ontario
 60 Mobile Drive, Toronto, Ontario M4A 2P3

TEL 416.751.8300
 TEL 1.800.267.7867
 FAX 416.751.3394
www.osstf.on.ca



Législations et ressources en matière d'éducation

- Loi sur l'éducation [L.R.O. 1990, Chapitre E.2]
http://www.e-laws.gov.on.ca/html/statutes/french/elaws_statutes_90e02_f.htm
- Règlement 472/07, « Comportement, mesures disciplinaires et sécurité des élèves »
http://www.e-laws.gov.on.ca/html/regis/french/elaws_regs_070472_f.htm
- Modèle provincial de protocole local entre la police et le conseil scolaire (2011)
<http://www.edu.gov.on.ca/fre/document/brochure/protocol/protocol.html>
- Bienveillance et sécurité dans les écoles de l'Ontario
http://www.edu.gov.on.ca/fre/general/elemsec/speced/Caring_Safe_School_fr.pdf

Notes Politique/Programmes pertinentes

- P/P n° 120 : Signalement des incidents violents au ministère de l'Éducation
<http://www.edu.gov.on.ca/extra/fre/ppm/120f.html>
- P/P n° 128 : Code de conduite provincial et codes de conduite des conseils scolaires
<http://www.edu.gov.on.ca/extra/fre/ppm/128f.pdf>
- P/P n° 144 : Prévention de l'intimidation et intervention
<http://www.edu.gov.on.ca/extra/fre/ppm/144f.pdf>
- P/P n° 145 : Discipline progressive et promotion d'un comportement positif chez les élèves
<http://www.edu.gov.on.ca/extra/fre/ppm/145f.pdf>

Ressources à l'intention des travailleurs

- Ministère du Travail
<http://www.labour.gov.on.ca/french/index.php/>
- *Workers' Health & Safety Centre* (en anglais seulement)
<http://www.whsc.on.ca/>
- Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
<http://www.cchst.ca/>
- Santé et sécurité au travail : la prévention commence ici
http://www.labour.gov.on.ca/french/hs/pubs/poster_prevention.php
- La violence et le harcèlement au travail : comprendre la Loi, mars 2010, ministère du Travail
<http://www.labour.gov.on.ca/french/hs/pubs/wpvw/>
- *Workplace Violence: Complying with the Occupational Health & Safety Act* (en anglais seulement)
http://www.osach.ca/products/ffacts_e/PH-FVIO0-E-012510-TOR-001.pdf
- *Domestic Violence in the Workplace: breaking the silence* (en anglais seulement)
http://www.whsc.on.ca/pubs/res_lines2.cfm?resID=45

Autre

- *Guidelines for creating a safe workplace* (en anglais seulement)
<http://www.makeitourbusiness.com/index.php?q=node/200>

SC/S/km – cope 343 /dstp cope343
Mis à jour le 3 mai 2013
V2012-2013Workshops13Rs-Resources



Les 3 thèmes de la violence au travail

Droits
Ressources
Responsabilités

DRR

Ateliers conçus par les membres,
pour les membres.

Pour toute question concernant le contenu ou la présentation de cet atelier,
communiquez avec

Suzette Clark au suzette.clark@osstf.ca
ou au **1.800.267.7867**

Ontario Secondary School Teachers' Federation

Fédération des enseignantes-enseignants
des écoles secondaires de l'Ontario

60 Mobile Drive, Toronto, Ontario M4A 2P3
www.osstf.on.ca

