Le droit de refus du travail dangereux

- Les employés peuvent refuser le travail ou de faire des tâches particulières si elles ou ils croient, pour des motifs valables, que le travail constitue un danger pour leur sécurité.
- Si l'employeur demande à un(e) autre employé(e) de faire le travail, il doit lui faire savoir à l'écrit qu'un(e) autre employé(e) a refusé de faire le travail en question et ses raisons pour le refus.
- L'employé(e) peut être réaffecté(e) durant l'enquête.
- **Si vous considérez un refus de travail, veuillez communiquer avec un(e) cadre administratif(ive) de la MTS.**

TÉLÉPHONE : (204) 888-7961
SANS FRAIS : 1-800-262-8803

Les coûts de la violence

Pour la victime

- Des sentiments de peur, de gêne, d'anxiété, de frustration et de perte de pouvoir
- Des absences du travail, une démission
- Un impact personnel, financier et économique si la victime quitte son travail

Pour le milieu de travail

- Une baisse du moral
- Un milieu de travail toxique
- Les absences et le roulement de personnel
- Les enquêtes sur la sécurité et l'hygiène du travail et les engagements financiers
- Le dommage à l'identité du milieu de travail

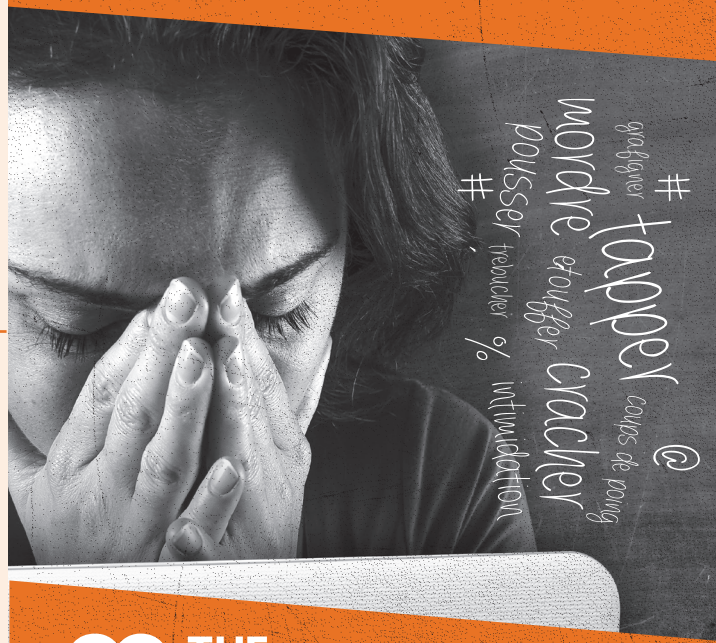
Qui sera l'enquêteur?

Type d'incidents violents	**Accident grave**	**Accident non sérieux nécessitant des soins médicaux**	**Incident non sérieux pour lequel aucun soin médical n'est requis**
	La mort, une blessure à cause d'un contact avec un conducteur électrique, une fracture, une amputation, l'électrocution, la perte de la vue, la perte de conscience, l'empoissonnement, des brûlures du troisième degré, l'asphyxie, une lacération nécessitant des soins médicaux, l'effondrement ou la rupture structural(e) d'un immeuble, etc. (W210, 217/2006, art. 2.6) Les accidents graves DOIVENT être rapportés à la Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail (W210, 217/2006, art. 2.7(1) et 2.8) *Winnipeg: 204-957-SAFE (7233) or Toll-free: 1-855-957-SAFE (7233).*	P.ex. : une commotion cérébrale nécessitant des soins médicaux, mais où la victime n'a pas perdu conscience **OU** **Accident ou événement dangereux ayant le potentiel d'un accident grave (quasi-accident)** P. ex. : une tentative manquée de frapper une personne à la tête *W210, 217/2006, art. 2.9(1) (b)*	P. ex. : une gifle, une égratignure, une bosse, une morsure, une pincée, un coup de pied, une agression avec un objet ou une menace d'agression
Enquêteur(s)	**En premier** - des préposés de la Sécurité du travail (à leur discrétion) **Deuxièmement** - les coprésidences du Comité de la sécurité et de l'hygiène du travail (ou leurs représentants désignés) *Personne ne doit accéder au site jusqu'à ce que les préposés de la Sécurité du travail aient donné accès au public. *W210, 217/2006, art. 2.9(2)*	Les coprésidences du Comité de la sécurité et de l'hygiène du travail (ou leurs représentants désignés) **OU** Une représentation de l'employeur ou du milieu de travail	La direction d'école **OU** Une représentation de l'employeur *Vérifiez la politique de la division scolaire

Novembre 2019

DÉCLARER LES INCIDENTS VIOLENTS DANS LES ÉCOLES

Déclarez la violence à votre direction d'école ou à votre superviseur. Pour plus de renseignements, consultez le site web mbteach.org



THE MANITOBA TEACHERS' SOCIETY

La législation manitobaine sur la violence

Au Manitoba, la législation sur la sécurité et l'hygiène du travail définit la **violence** comme suit :

a. La tentative d'emploi ou l'emploi réel d'une force physique contre une personne; et

b. Toute menace ou tout comportement qui donnent à une personne un motif raisonnable à croire que la force physique sera exercée contre elle.

Le droit de savoir des employés

Chaque employé(e) a le droit de connaître la politique divisionnaire sur la déclaration d'incidents de violence. La politique doit être partagée avec les employés, ainsi que le formulaire utilisé pour déclarer les incidents de violence.

L'obligation d'informer des employeurs

Chaque employé(e) doit être informé(e) sur la nature et l'étendue du risque de violence dans le milieu du travail. L'employeur doit fournir un montant minimum d'information nécessaire pour assurer la sécurité des employés.

L'importance de faire rapport

Au Manitoba, la sécurité et l'hygiène du travail sont basées sur un système de responsabilité interne. Ceci veut dire que tous ont un rôle dans la prévention de la violence en milieu de travail.

Gardez en tête :

- Si vous êtes victime de violence, d'autres pourraient aussi être victimes. Vous avez une obligation de protéger vos collègues – présents et futures – d'incidents de violence.
- Si un élève est fréquemment violent, il n'est peut-être pas en train de recevoir l'appui nécessaire.
- Permettre des comportements violents dans l'école envoie un message négatif au sujet de l'admissibilité de la violence dans la société.
- Il est attendu conformément à la loi que tous les incidents de violence soient déclarés, quel que soit l'âge ou la capacité de l'agresseur.

Pour quelle raison les enseignants ne déclarent-ils pas la violence?

Il y a plusieurs raisons pour lesquelles les enseignants ne déclarent pas la violence à leur superviseur, y compris :

- Le manque de connaissance de la législation ou de la politique divisionnaire
- Le manque de formation ou de savoir-faire
- Le manque de réponse aux déclarations d'incidents
- La pression subtile ou explicite à voiler les déclarations
- La croyance que la violence fait « partie du travail » - CE N'EST PAS LE CAS.

À quoi vous attendre lorsqu'un incident de violence est déclaré

Lorsqu'un(e) employé(e) fait une Déclaration d'incident de violence, ceci déclenche une enquête de l'incident. La personne qui enquêtera l'incident dépendra de la sévérité de la blessure à l'employé(e). *(Voir les exemples au verso.)*
Quelle que soit la personne qui fait l'enquête de l'incident, les procédures de base suivantes doivent être suivies :

1. Recueillez les informations : nom de la victime, de l'agresseur et de tous les témoins.
2. Inspectez la scène : prenez des photos et des mesures ou faites un schéma des éléments clés de la scène.
3. Demandez que les témoignages de la victime et des témoins soient faites à l'écrit et/ou interviewez-les.
4. Déterminez les causes directes et indirectes (p. ex. : le manque de formation ou de connaissances, les déclencheurs, les facteurs situationnels).
5. Rapportez les résultats à l'employé(e), et en plus, contrôlez les mesures correctives qui seront mises en place.

Mesures de contrôle

Les mesures de contrôle sont toutes des mesures, existantes et nouvelles, que l'employeur met en place pour éliminer ou contrôler une recrudescence de violence envers un(e) employé(e). Celles-ci doivent être communiquées à l'employé(e) à la suite de l'enquête.

Exemples :

- La formation (WEVAS, NVCI, etc.)
- Des vêtements ou équipements protecteurs
- Une différente disposition de la salle
- La mise à jour du plan de traitement de comportements (consultez les spécialistes tels que les orthopédagogues, psychologues, etc.)
- L'établissement de mesures proactives et réactives (y compris quand et comment retirer un élève)