

# PROTOCOL FOR OSSTF/FEESO MEMBERS AFTER ASSAULT IN THE WORKPLACE

## What is assault?

Assault is an act of verbal aggression, or an act or threat of physical aggression, which produces damaging or hurtful results.

## What to do when assaulted?

1. Immediately report the incident to administration and the police.
2. Seek medical attention, if necessary.
3. Notify your OSSTF/FEESO Bargaining Unit President and Health and Safety Officer.
4. Document what took place before, during, and after the assault—include name of witnesses.
5. Fill out the employer incident reports and OSSTF/FEESO incident reports (where they exist). If a student was the aggressor, fill in the safe schools incident reporting form.
6. Do not use sick days for job related injury—except as required to top up salary according to local sub-plan—**have administration file a Form 7 with the Workplace Safety and Insurance Board (WSIB) to claim workers' compensation.**

## What assistance can you get?

- The employer should provide, at its expense, any legal, medical and counselling assistance required and transportation to the hospital.
- Your OSSTF/FEESO Health and Safety Officer and Bargaining Unit President will provide investigation and support and representation.

## Who investigates?

- Your OSSTF/FEESO Health and Safety Officer, worksite Health and Safety Representatives and Bargaining Unit President.
- Joint Health and Safety Committee.
- Administration (employer).
- Police and Ministry of Labour, if required.

## What legal procedures can be followed?

- If the police have not been notified, the assaulted Member should do so.
- The Workplace Safety and Insurance Board (WSIB) can approve claims.

Note: You, or your Bargaining Unit/District Health and Safety Officer or President may seek advice and/or legal counsel through our Provincial Office in the event of an assault on an OSSTF/FEESO Member. Call 1-800-267-7867 and ask for your Field Secretary.

## When can you refuse unsafe work?

- The *Occupational Health and Safety Act* gives most workers the right to refuse work if the physical condition of the workplace is likely to endanger them, [Section 43(3)(b)], or if the employer has not provided information and instruction on the employer program. [Section 32.05(2)]
- This Act also requires all workers to work in a safe manner that will not create a condition endangering themselves or other workers. [Section 28(2)(b)]
- Refer to our Information Bulletin #3/98-99 *Your Right to Refuse Unsafe Work* for correct procedures and exceptions.

## What prevention measures can be taken?

- All workers have a right to a safe and healthy workplace. The responsibility for providing and maintaining this safe workplace belongs to the employers.
- All workers have the Right to Know about hazards in their workplace and safe procedures. The employer must provide training programs to all workers to enable them to identify any hazard in their workplace and to perform their work in a safe manner. This should include potentially violent situations and the necessary prevention techniques. Training programs should be developed and implemented in consultation with the Joint Health and Safety Committee.
- Where a potentially violent situation has been identified and cannot be eliminated, specific protective measures should be developed. This usually involves modifying existing practices or written procedures to conform with the board's violence prevention policy (required under the *Occupational Health and Safety Act*).

# 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 indemnités

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 attribué.

## 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*)