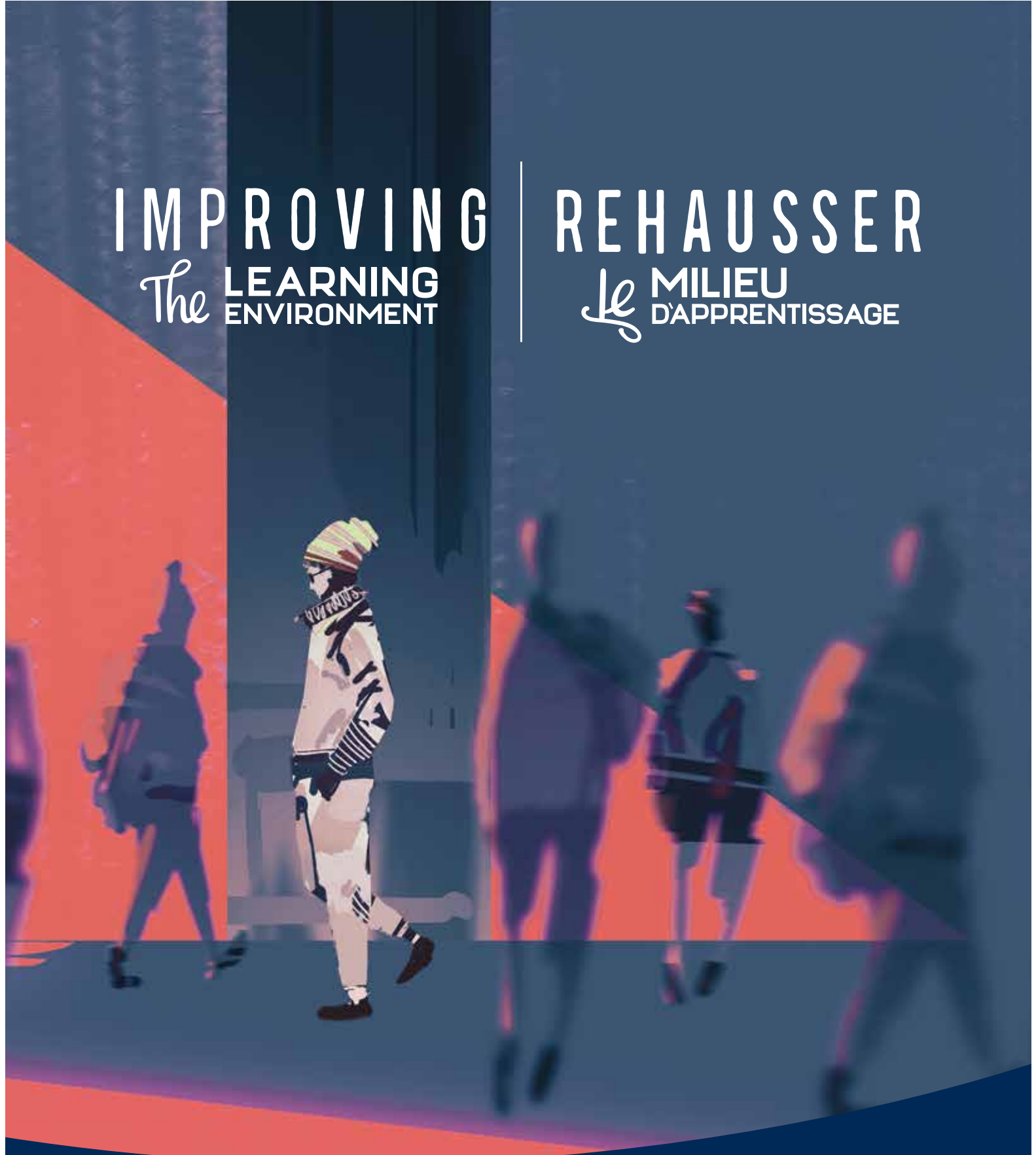


IMPROVING

The LEARNING ENVIRONMENT

REHAUSSER

Le MILIEU D'APPRENTISSAGE



Ordre du jour

Jour un – atelier de lobbying

Mardi 28 mars 2017

Hôtel Courtyard Centreville de Toronto

17 h 30–18 h 30

Inscription des délégués ■ Courtyard Hall Foyer

18 h 30–21 h

Dîner de travail et atelier de lobbying ■ Courtyard Hall

Paul Elliott, président d'OSSTF/FEESO ■ discours d'ouverture

21 h–23 h

Suite de réception d'OSSTF/FEESO ■ Salle Alexander B

Jour deux –Journée de lobbying – Queen's Park

Mecredi 29 mars 2017

7 h

Déjeuner-accueil des membres d'OSSTF/FEESO

à la salle à manger de l'Assemblée législative ■ sous-sol de Queen's Park

7 h 30

Déjeuner-accueil des députés

9 h–16 h

Rendez-vous tout au long de la journée

9 h–10 h 15

Travaux de l'Assemblée ■ ascenseurs du sous-sol jusqu'au 4^e étage

10 h 15

Début de la mise en rang pour la Période des questions ■ ascenseurs du sous-sol jusqu'au 4^e étage

10 h 30–11 h 40

Période de questions

11 h 30–14 h

Dîner fourni offert à la salle à manger de l'Assemblée législative ■ sous-sol

15 h

Reprise des travaux de l'Assemblée législative ■ ascenseurs du sous-sol jusqu'au 4^e étage

16 h

Fin de presque toutes les rencontres de la Journée de lobbying

Lobbyist Speaking Notes



Letter from Paul Elliott, President OSSTF/FEESO
A short thank you for having us come to speak to you today.



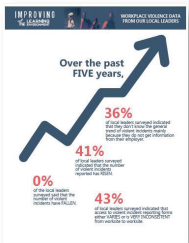
Definition

This is part of why we are here to speak with you today. Currently, the definition of a violent incident varies from school to school and board to board. We're going to talk about this later.



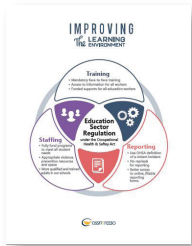
Fact Sheet

Here are our statistics we've collected through discussions with members in Districts with a particular problem with violent incidents and through surveying each of our leaders in every District in the province. Our main focus of training, reporting and staffing shows the need for action as reflected in some of the statistics like "30% of our members indicated they have not received violence training." "80% of our members said that they were unsure of where to find violence reporting forms or those forms were inaccessible." If you look on the back of our statistical data form you can see that "Over the past FIVE years "41% of local leaders surveyed indicated that the number of violent incidents has RISEN" and "43% of local leaders indicated that access to violent incident reporting forms either varies or is very inconsistent from worksite to worksite."



Venn Diagram

This is our VENN Diagram and the main piece we'd like you to focus on. This diagram is a summary of our three 'elements,' Training, Reporting and Staffing. The nucleus of this molecule is the Education Sector Regulation which we feel is the solution to the epidemic of violence in our schools.



Training

Mandatory face to face training for all school staff.

ASK; Training should be mandatory for all staff from frontline education workers to administrators. Online training is not adequate.

WHY? Face to face training gives the opportunity for education worker feedback and deepens the understanding of the training. Training all staff in a school ensures that program delivery to students is consistent.

Access to information for all workers.

ASK; Access to information for education workers will keep workers and students safe and is a right under the *Occupational Health and Safety Act (OHSA)*.

WHY? Under the OHSA a worker must be given all information regarding a potential risk. With the student being the risk, all information regarding past behaviour, triggers and relevant medical information should be shared with every person working with the student.

Funded supports for all education workers

ASK; Dedicated funding for mental health and wellness programs for education workers who are dealing with violence or may be living with Post Traumatic Stress Disorder (PTSD).

WHY? When an education worker experiences violence in the school, it affects them the same ways as if a violence incident occurred in the home or in the community. Therefore, education and recognition of the seriousness of being involved in a violent incident should be part of education worker training and support initiatives.

****Give a personal/local example of the effect of violence on staff or another true and appropriate example that aligns with our points of discussion.**



Reporting

What is a violent incident? Use the OHSA definition of a violent incident.

ASK; *Occupational Health and Safety Act (OHSA)* definition of a violent incident should be standardized across Ontario as the only recognized definition for violent incidents.

WHY? The reason we want the definition standardized is because there are too many definitions which employers use as loopholes to persuade education workers to not report and to minimize the seriousness of the incident.

No reprisals for reporting.

ASK; No flexibility for administration to decide whether the violent incident report is filed or whether it meets employer definition of a violent incident.

WHY? Education workers are coerced, blamed and discouraged from filling in violent incident reports to keep the employer's incident numbers low and to protect school's/administrator's "reputation." Without the reports, appropriate adjustments to student's program or the development of safety plans do not occur which affects student's success.

Reporting forms are too onerous and a barrier to reporting.

ASK; An online, easily accessible, fillable form for violence reporting should be standardized across the province.

WHY? Often education workers don't have time to fill in multiple forms for one incident. Reports are onerous and difficult to access. Online reporting eliminates the possibility of administration coercion or not reporting. Follow-up and appropriate debriefing are paramount to the process because the education worker or student may need care after the incident and both need to know that the incident was taken seriously.

****Give a personal/local example of reprisals against staff for reporting or another true and appropriate example that aligns with our points of discussion.**



Staffing

Fully funded programs to meet all student needs.

ASK; Fully fund programs to support all students and meet their educational needs.

WHY? Funding only high needs students causes other students with different needs to fall through the cracks. Without enough staff, due to funding constraints, each student may only receive some of the program supports that ensure their success. Funding should address and be directed to provide skills and strategies for frontline education workers to deal with students mental health, bullying, self-regulation and anger management.

Appropriate violence prevention resources and space. Frontline education workers need input into student safety plans.

ASK; Appropriate violence prevention resources and space.

WHY? Violence should not be an expectation of the job. Proactive intervention, with input from frontline education workers, and regular risk assessments ensure that students safety plans are always up to date and create a safe learning environment which reduces the risk of violent incidents occurring. When a student is in crisis, adequate space and classroom design are essential to assist with de-escalation and ensuring everyone in the learning environment is safe.

More qualified and trained adults with our students.

ASK; More qualified and trained education workers with our students.

WHY? Trained and qualified education workers, whether they work at the front of the classroom teaching, in the classroom looking out for triggering behaviours while supporting three other students in the class, or in the front office de-escalating situation all provide a high level of care and security for the entire school community. Each staff member and administrator is exposed to some level of violence and must all be fully trained. The number of special needs students are consistently increasing but professional student service personnel numbers do not reflect the mental health/behaviour needs and long waiting lists for service. Fewer support staff education workers impact the student's ability to succeed and most definitely have impacted the epidemic of violence that we now see in our schools.

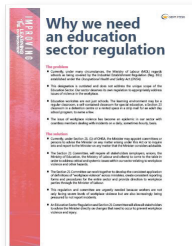
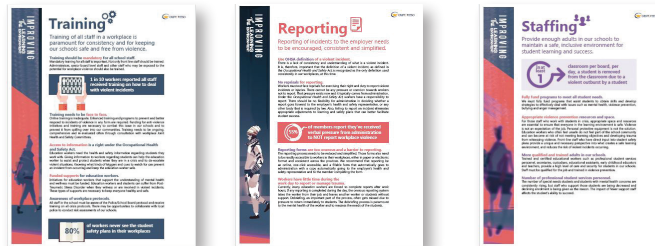
A few stats on mental health:

- It is estimated that 10–20% of Canadian youth are affected by a mental illness or disorder—the single most disabling group of disorders worldwide.
- Surpassed only by injuries, mental disorders in youth are ranked as the second highest hospital care expenditure in Canada.
- In Canada, only one out of five children who need mental health services receives them

All mental health statistics courtesy of: www.cmha.ca/media/fast-facts-about-mental-illness/#.WNQiHm_yt0w

****Give a personal/local example of the lack of funding of every student with special needs or another true and appropriate example that aligns with our points of discussion.**

Please reference the three sheets on training, reporting and staffing for more information.



Why we need an Education Sector Regulation

ASK: An Education Sector Regulation under *Occupational Health and Safety Act* (OHSA)

WHY? The Education Sector is unique in scope and has a variety of worksites (regular classroom, a self-contained classroom for special education, classroom in a detention centre or a rented space in a strip mall). Currently, being covered under the Industrial Regulation 851 does not allow the epidemic of workplace violence to be addressed properly. An Education Sector regulation would provide clarity for all parties within the sector on how to address the significant hazard of workplace violence. A committee as outlined in section 21 of the OHSA would bring together all workplace parties along with the Ministry of Labour and Ministry of Education to discuss concerns, recommend solutions and provide advice directly to the Minister of Labour in order to prevent workplace violence.

Closing Remarks

You will notice three sheets of more detail on Training, Reporting and Staffing as well as why it's important for student safety to have an Education Sector Regulation. Please feel free to read those sheets and if you have any further information, we would be happy to talk to you in your constituency office.

Twitter Sign

I know you can see how important preventing violence in our schools is to us. We care about our members and of course, we care about our students and the impact that seeing and experiencing daily violence has on them. Could you please pose for a picture with us as a commitment to ending violence in our schools. (USE PLACARD, TAKE A SELFIE WITH YOUR CELL AND SEND IMMEDIATELY TO Michael.Young@osstf.ca for social media)

**I stand with
#OSSTF to
#StopViolence
in our schools.**



At this point, you can give them a business card and thank them for their time.

DON'T FORGET TO GET THE PICTURE!



OSSTF/FEESO lobby day | March 29, 2017

Dear Member of Provincial Parliament,

Thank you for agreeing to be part of our discussion on workplace violence and violence prevention in our schools. Our members are telling us that this is one of the most important issues affecting their work life which also impacts the learning experience of all of our students.

In our short time together, we hope to illustrate the seriousness of the issue, suggest some areas of improvement and finally come to an understanding of the need to stand together against violence in our schools.

We draw your attention to the *Education Forum* article included in your package, which gives first-hand accounts of a typical day for many of our educational assistants and the challenges they face on a regular basis protecting themselves from violence. Despite the risks, they are enormously dedicated to the success of the students with whom they work.

We have created a task force on violence in the workplace and some preliminary data will be shared with you to quantify the magnitude of the problem. We will also outline some of the ways, we can improve the learning environment by examining the areas of training, reporting and staffing.

We agree that the promotion of a violence-free teaching, working and learning environment benefits students, education workers and teachers.

Sincerely,

Paul Elliott
President



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

Définition d'un incident violent en vertu de la **LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

La **violence au travail** est définie dans la LSST comme



l'emploi par une personne contre un travailleur, dans un lieu de travail, d'une force physique qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel, ou la tentative d'employer contre un travailleur, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel, ou propos ou comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d'employer contre lui, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel. Cette définition de la violence au travail est suffisamment large pour inclure les actions qui constitueraient des infractions aux termes du Code criminel du Canada.



Un manque de formation

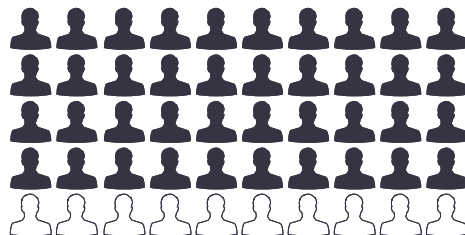


des membres ont indiqué n'avoir reçu aucune formation liée à la violence au travail



80 %

des membres ont indiqué que le formulaire de signalement de violence était soit inaccessible ou qu'ils n'étaient pas sûrs où le trouver



Obstacles au signalement d'incidents violents

REHAUSSER
le MILIEU
D'APPRENTISSAGE

**DONNÉES FOURNIES PAR
NOS MEMBRES SUR LA
VIOLENCE AU TRAVAIL**

Personnel à qui l'on dit de « ne pas signaler »

55 % des membres ont indiqué que l'employeur leur dit souvent de ne pas signaler un incident violent.

Consultation limitée du personnel concernant les incidents violents **90 %**



des membres ont indiqué qu'il n'y avait aucune consultation ou seulement une consultation verbale concernant le formulaire d'incident qu'ils avaient remis

Seuls 10 % des membres déclarent être toujours sollicités afin de contribuer aux plans de sécurité des élèves

10 %



Personnel non inclus dans l'élaboration des plans de sécurité des élèves

Au cours des CINQ dernières années,

36 %

des dirigeants locaux ont indiqué qu'ils ne savent pas quelles sont les tendances des incidents violents, essentiellement parce qu'ils ne reçoivent pas ces renseignements de leur employeur.

41 %

des dirigeants locaux interrogés ont indiqué que le nombre d'incidents violents ayant été signalés a AUGMENTÉ.

0 %

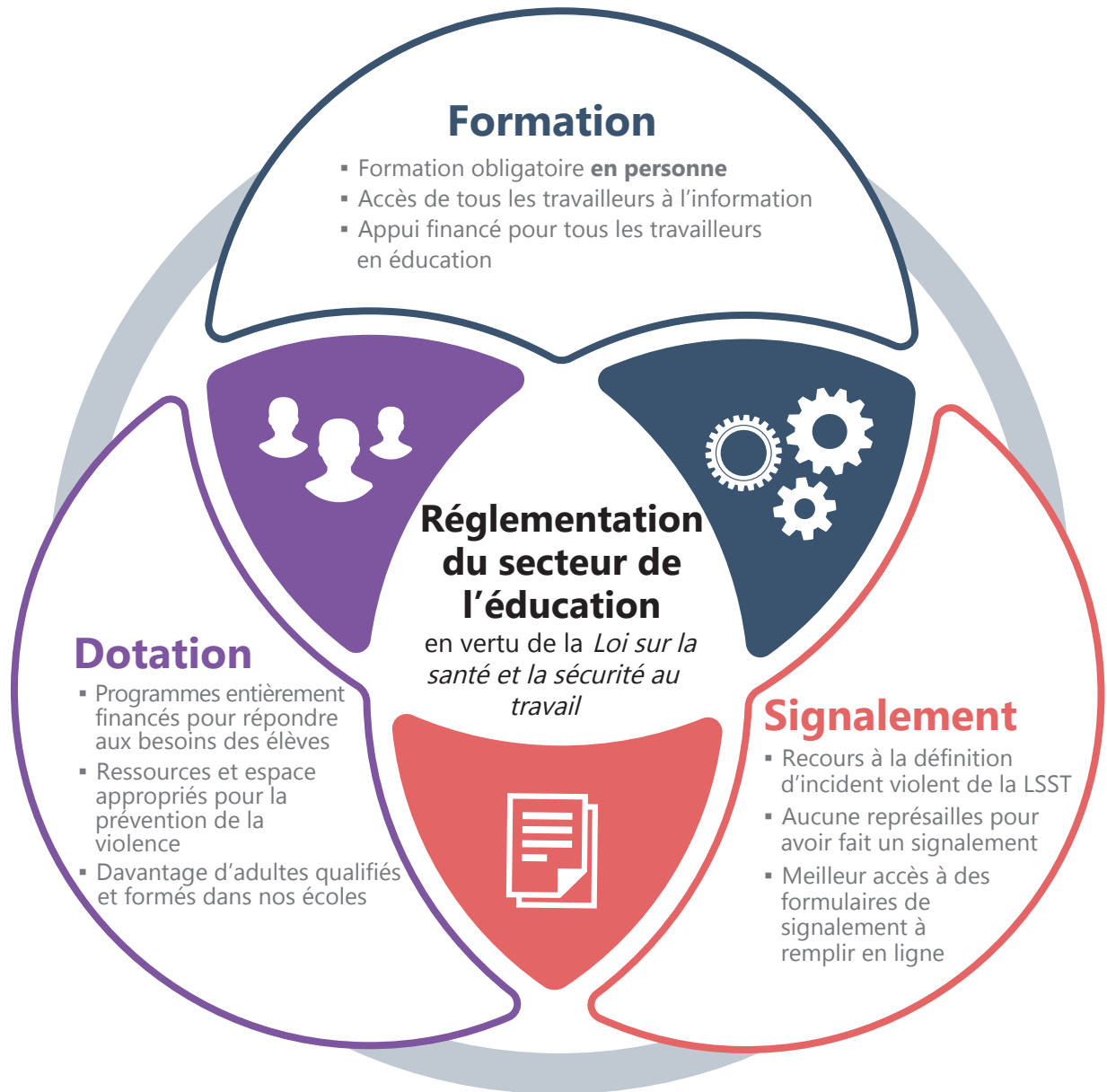
des dirigeants locaux ayant participé au sondage a indiqué que le nombre d'incidents violents a BAISSÉ.

43 %

des dirigeants locaux interrogés ont indiqué que l'accès aux formulaires de signalement d'incidents violents VARIE ou est TRÈS INÉGAL d'un lieu de travail à un autre.

REHAUSSER

le MILIEU
D'APPRENTISSAGE





Formation

La formation de tout le personnel présent sur le lieu de travail est primordiale par souci de cohérence et pour que nos écoles soient sécuritaires et exemptes de violence.

La formation devrait être **obligatoire** pour tout le personnel scolaire.

Il est important que tout le personnel suive une formation obligatoire. Tout le monde devrait être formé et pas seulement le personnel de première ligne, mais les administrateurs, les cadres dirigeants des conseils scolaires et tout membre du personnel qui pourrait être confronté au risque de violence au travail.



Seul 1 travailleur sur 10 a déclaré que tout le personnel avait été formé sur la manière de réagir dans le cadre d'incidents violents

La formation doit se faire **en personne**.

Une formation en ligne est insuffisante. Une meilleure formation et des programmes pour prévenir et mieux répondre aux incidents de violence, quelle que soit leur forme, sont requis. Un financement des initiatives et de la formation antiviolence est nécessaire pour combattre ce problème qui sévit dans nos écoles et prévenir qu'il ne se propage au sein de nos communautés. La formation doit être continue, complète et évaluée fréquemment par le biais de consultation auprès des comités mixtes de santé et sécurité au travail.

L'**accès à l'information** est un droit selon la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

Les travailleurs en éducation doivent avoir les renseignements concernant la santé et la sécurité des élèves avec lesquels ils travaillent. En donnant aux travailleurs cette information concernant les élèves, cela peut les aider à fournir de l'assistance et à protéger les élèves lorsqu'ils sont en crise et à désamorcer des situations violentes. Connaître les déclencheurs et les signes auxquels il faut faire attention peut prévenir qu'un incident ne se produise et protéger le travailleur en éducation.

Appui financé pour les travailleurs en éducation.

On doit recevoir du financement pour les initiatives destinées aux travailleurs en éducation afin qu'ils aient une meilleure compréhension de la santé mentale et du bien-être. Les travailleurs en éducation et les élèves sont susceptibles de souffrir de trouble de stress post-traumatique lorsqu'ils sont témoins ou interviennent dans des incidents violents. Ces appuis sont nécessaires pour maintenir la santé et la sécurité de tout le monde.

Sensibilisation aux protocoles du lieu de travail.

Tout le personnel de l'école doit connaître le protocole de la police/du conseil scolaire et doit avoir reçu une formation sur toutes les procédures en cas de crise. Il peut y avoir des occasions de collaboration avec la police locale pour effectuer des évaluations de risques de nos écoles.

80 %

des travailleurs n'ont jamais vu le plan de sécurité des élèves dans leur lieu de travail

Signalement

Il faut encourager le signalement d'incidents à l'employeur et qu'il soit fait de manière cohérente et simplifiée.

Recours à la définition d'incident violent selon la LSST.

La définition et la compréhension d'un incident violent ne sont pas uniformes. Il est par conséquent important que la définition d'un incident violent dans la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* soit reconnue comme étant la seule définition utilisée systématiquement dans nos lieux de travail.

Aucunes représailles pour le signalement.

Les travailleurs ne doivent pas subir de représailles quand ils exercent leur droit et leur devoir de signaler des incidents violents ou des préjudices corporels. Aucune pression ou contrainte ne peut être infligée aux travailleurs pour ne pas effectuer de signalement. Aujourd'hui, cette pression est très présente et elle provient en général de l'administration. Conformément aux dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, les travailleurs sont dans l'obligation de signaler. L'administration ne devrait pas avoir la possibilité de décider si un rapport est soumis ou non au représentant de l'employeur en matière de santé et sécurité, ou à toute autre autorité prévue par la loi. De plus, omettre de signaler un incident élimine tout ajustement nécessaire aux plans de sécurité et d'apprentissage qui peut favoriser la réussite de l'élève.



des membres disent qu'ils ont subi des pressions verbales de l'administration de NE PAS signaler de la violence au travail

Des formulaires de signalement trop pénibles à remplir qui créent un obstacle au signalement.

La procédure de signalement doit être réduite et simplifiée. Les travailleurs doivent également pouvoir accéder facilement à ces formulaires sur leur lieu de travail, en format électronique ou papier et de façon uniforme dans toute la province. Nous recommandons que le signalement se fasse en ligne, accessible par un seul clic, que le formulaire une fois rempli soit acheminé directement à l'administration et qu'un exemplaire soit automatiquement envoyé au représentant de l'employeur en matière de santé et de sécurité et au membre qui vient de remplir le formulaire.

Les travailleurs disposent de peu de temps durant une journée de travail pour signaler ou gérer des événements traumatisants.

Actuellement, on impose à de nombreux travailleurs en éducation de remplir des rapports après les heures de travail. Si un rapport de signalement est rempli durant la journée, le pénible mécanisme de signalement empêche le travailleur de faire son travail et en laisse un autre ou des élèves sans soutien pendant ce temps-là. Faire le bilan de ce qui vient de se passer est une part importante du processus qui est souvent exclu en raison de la contrainte d'avoir à retourner immédiatement auprès des élèves. Le processus de compte rendu est d'une importance capitale en ce qui a trait à la santé mentale du travailleur et afin de réévaluer les besoins des élèves.



Dotation

Mettre suffisamment d'adultes en poste dans nos écoles afin de maintenir un environnement sécuritaire et inclusif et assurer ainsi l'apprentissage et la réussite des élèves.



école par conseil scolaire, chaque jour, un élève est expulsé de la salle de classe en raison d'une explosion de violence de celui-ci.

Programmes entièrement financés pour répondre aux besoins des élèves.

Nous devons fournir tous les fonds nécessaires aux programmes qui contribuent à ce que les élèves acquièrent les compétences et le développent des stratégies pour faire face efficacement aux situations qui touchent à la santé mentale, à la prévention de la violence, à l'intimidation et à la gestion de la colère.

Ressources et espace appropriés pour la prévention de la violence.

Pour le personnel qui œuvre auprès d'élèves en situation de crise, il est essentiel qu'il dispose de l'espace et des ressources appropriées afin de veiller à ce que toute personne se trouvant dans le milieu d'apprentissage est en sécurité. La violence n'est pas une attente du poste. Des équipements de protection personnelle ne sont pas une solution. Les travailleurs en éducation qui sont souvent confrontés à des situations dangereuses n'ont pas l'impression de faire partie de la communauté scolaire. Ils risquent de ne pas atteindre les objectifs qui leur ont été fixés en matière d'apprentissage et d'être traumatisés pour avoir été témoins d'actes de violence. Le personnel de première ligne qui intervient directement dans le plan de sécurité des élèves offre un point de vue unique et nécessaire, ce qui contribue à un milieu d'apprentissage sécuritaire et réduit le risque que des incidents violents ne se produisent.

Davantage d'adultes qualifiés et formés dans nos écoles.

Des travailleurs en éducation formés et agréés comme les membres du personnel professionnel des services à l'élève, les secrétaires, les concierges, les aides à l'enseignement, les éducateurs de la petite enfance et le personnel enseignant prodiguent un niveau élevé d'attention et de sécurité aux élèves dans nos écoles. Le personnel doit être qualifié pour leur poste et formé à la prévention de la violence.

Nombres de membres du personnel professionnel des services à l'élève.

Le nombre d'élèves ayant des besoins particuliers et de ceux présentant des problèmes de santé mentale est en progression constante, mais le personnel qui appuie ces élèves est réduit et la raison invoquée est la baisse de l'effectif des élèves. Les répercussions engendrées par une baisse de l'effectif du personnel de soutien affectent la capacité des élèves à réussir.

Pourquoi avons-nous besoin d'un règlement pour le secteur de l'éducation

La problématique

- À l'heure actuelle, dans de nombreuses situations, le ministère du Travail considère les écoles comme étant couvertes par le règlement *Établissements industriels* (Règl. 851), en application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST).
- Cette désignation est désuète et ne correspond pas à la portée unique du secteur de l'éducation. Notre secteur mérite son propre règlement afin de répondre aux instances de violence au travail.
- Les lieux de travail en éducation ne sont pas uniquement des écoles. Le milieu d'apprentissage peut être une classe tout à fait normale, une classe indépendante pour l'éducation de l'enfance en difficulté, une classe de l'article 23 dans un centre de détention ou un local loué dans un centre commercial destiné à un cours de jour pour adultes, pour n'en nommer que quelques-uns.
- Le problème de la violence au travail est devenu endémique à notre secteur sachant que d'innombrables membres ont à faire face à des incidents tous les jours, voire toutes les heures.

La solution

- Actuellement, en vertu du paragraphe 21. 1) de la LSST, le ministre peut constituer des comités ou nommer des personnes pour le conseiller sur toute question qui résulte de la présente loi ou pour enquêter et lui faire rapport sur une question jugée utile.
- Le comité de l'article 21 exigera de toutes les parties prenantes (employeurs, syndicats, le ministère de l'Éducation, le ministère du Travail et autres) qu'elles se présentent à une table afin de résoudre les problèmes critiques et systémiques relatifs à la violence au travail et à d'autres risques au sein de notre secteur.
- Le comité de l'article 21 peut collaborer de manière à mettre en œuvre l'application cohérente des définitions de « violence au travail » pour tous les ministères, à créer des formulaires de signalement et des procédures uniformes pour tout le secteur et à fournir des directives aux parties prenantes du lieu de travail par l'intermédiaire du ministère du Travail.
- Ce règlement et ce comité s'imposent de toute urgence, non seulement parce que les travailleurs se trouvent confrontés à de graves niveaux de violence au travail, mais également parce qu'ils subissent de plus en plus de pressions de ne pas signaler des incidents.
- Un règlement propre au secteur de l'éducation et le comité de l'article 21 permettront à toutes les parties prenantes de conseiller directement le Ministère à propos de changements qui doivent se produire pour empêcher la violence et les préjudices corporels au travail.

**J'appuie #OSSTF
pour #mettre
fin à la violence
dans nos écoles.**

