



## POLITIQUE

CONSEIL SCOLAIRE FRANCOPHONE PROVINCIAL DE TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

**SECTION : Ressources Humaines**

**N° : RH-04**

**ADOPTION DU CSFP : 27.11.2021**

**OBJET : Prévention de la violence au travail**

**EN VIGUEUR : 27.11.2021**

**RÉVISION :**

### **PRÉAMBULE**

Le Conseil scolaire francophone provincial de Terre-Neuve-et-Labrador (CSFP) croit à la prévention de la violence au travail et s'engage à promouvoir des milieux de travail sans violence dans lesquels les personnes se respectent et travaillent ensemble pour atteindre des objectifs communs.

Le CSFP déploiera tous les efforts voulus pour fournir un milieu de travail sain et sécuritaire. Tout le personnel, quel que soit leur statut ou leurs fonctions, doit se consacrer à la réalisation de l'objectif qui consiste à réduire les risques de violence dans leur lieu de travail.

### **ÉNONCÉ DE POLITIQUE**

Le CSFP s'engage à fournir à ses employés les renseignements, les directives et la surveillance nécessaires à leur protection contre la violence au travail, et ce, conformément aux dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, de ses règlements et des conventions collectives en vigueur.

### **APPLICATION**

La présente politique, ainsi que la directive qui l'accompagne, s'applique à tout employé ou individu qui participe ou œuvre à une activité au nom du CSFP, incluant les enseignants, les directions d'école, le personnel de soutien, les stagiaires, les parents, les bénévoles, le personnel du bureau administratif du CSFP, ou tout autre individu œuvrant sous contrat pour le CSFP.

### **AFFICHAGE**

La politique et la directive administrative concernant la violence au travail sont affichées dans un endroit bien en vue dans chaque lieu de travail, par exemple sur le babillard pour la santé et sécurité.



## POLITIQUE

### CONSEIL SCOLAIRE FRANCOPHONE PROVINCIAL DE TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

**SECTION : Ressources Humaines**

**N° : RH-04**

**ADOPTION DU CSFP : 27.11.2021**

**OBJET : Prévention de la violence au travail**

**EN VIGUEUR : 27.11.2021**

**RÉVISION :**

### DÉFINITIONS

**Violence** : désigne la tentative ou l'exercice effectif par une personne de la force physique pour blesser un employé, et comprend des déclarations ou des comportements menaçants qui donnent à un employé des raisons de croire qu'il court le risque de blessure.

**Abus** : signifie abuser, harceler ou insulter, d'une manière qui met en danger le travail ou la réputation d'un employé, nuit au rendement ou menace la subsistance économique d'un employé. La violence inclut, mais ne peut pas être limitée à la violence verbale ou psychologique. (L'abus physique serait considéré comme de la « violence » conformément aux dispositions de cette politique.)

- « *Abus verbal* » est l'usage excessif du langage pour porter atteinte à la dignité ou à la sécurité de quelqu'un par des insultes ou des humiliations.
- « *Abus psychologique* » est une forme de mauvais traitement qui cause une douleur ou une blessure mentale ou émotionnelle et comprend, sans s'y limiter : des déclarations ou des actes qui humilient ou déprécient, les insultes et l'isolement.
- « *Abus physique* » est tout geste posé qui provoque, de façon non accidentelle des blessures corporelles ou des traumatismes.

**Danger** : un danger est une condition, une substance, une pratique ou un comportement qui a le potentiel de causer des blessures, maladie ou dommages matériels.

**Risque** : un risque est la chance ou la probabilité de danger, de perte ou de blessure.

**Évaluation du risque de violence** : une évaluation des risques est une évaluation qui est effectuée sur un lieu de travail lorsqu'il peut y avoir un risque des blessures subies par les employés et qui est associé à de la violence découlant de leur emploi. Une évaluation des risques identifie s'il existe un risque et, dans l'affirmative, la nature et la gravité de ce risque, ainsi que les moyens pour faire face à ce risque et aux dangers à maîtriser. L'évaluation des risques doit tenir compte de l'expérience antérieure sur le lieu de travail, l'expérience



## POLITIQUE

### CONSEIL SCOLAIRE FRANCOPHONE PROVINCIAL DE TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

**SECTION : Ressources Humaines**

**N° : RH-04**

**ADOPTION DU CSFP : 27.11.2021**

**OBJET : Prévention de la violence au travail**

**EN VIGUEUR : 27.11.2021**

**RÉVISION :**

professionnelle dans des lieux de travail similaires, et l'emplacement et circonstances dans lesquelles les employés peuvent travailler.

**Plan de sécurité :** un plan de sécurité est créé lorsqu'il y a un risque de blessure pour les employés et que celui-ci est associé à la violence. Dans ces cas, des contrôles de sécurité doivent être mis en œuvre. Le plan de sécurité identifie les contrôles tels que les procédures, les politiques et les dispositions relatives à l'environnement de travail pour atténuer les risques pour les employés qui sont associés à la violence.

**Menace :** une menace indique le potentiel de préjudice ou le potentiel pour quelqu'un d'agir violemment contre quelqu'un ou quelque chose. Les menaces peuvent être verbales, écrites, dessinées, affichées sur Internet, envoyées par voie électronique ou par des technologies de l'information/de la communication de tout type, faites par geste ou raisonnablement déduite des circonstances environnantes des événements. Les menaces peuvent être directes, indirectes, conditionnelles ou voilées.

## **RESPONSABILITÉS**

### **1. Responsabilités du Conseil**

#### 1.1 Renseignements

- a. Le Conseil fournit à l'employé les renseignements, les directives et la surveillance nécessaires à la protection des employés contre la violence au travail ;
- b. Les renseignements fournis à l'employé peuvent inclure des renseignements personnels, relatifs au risque de violence au travail de la part d'une personne qui a des antécédents de comportement violent si :
  - i. selon toute attente, l'employé rencontrera cette personne dans le cadre de son travail, et
  - ii. le risque de violence au travail est susceptible d'exposer l'employé à un préjudice corporel.



## POLITIQUE

### CONSEIL SCOLAIRE FRANCOPHONE PROVINCIAL DE TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

**SECTION : Ressources Humaines**

**N° : RH-04**

**ADOPTION DU CSFP : 27.11.2021**

**OBJET : Prévention de la violence au travail**

**EN VIGUEUR : 27.11.2021**

**RÉVISION :**

- c. Le Conseil ne doit pas divulguer plus de renseignements personnels que raisonnablement nécessaire pour protéger l'employé d'un préjudice corporel ;

#### 1.2 Violences familiales

Le Conseil qui prend connaissance, ou devrait raisonnablement avoir connaissance, du fait qu'il peut se produire, dans le lieu de travail, de la violence familiale susceptibles d'exposer un employé à un préjudice corporel prend toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour le protéger.

#### 1.3 Évaluation des risques de violence au travail

- a. Le Conseil évalue les risques de violence au travail qui peuvent découler de la nature du lieu de travail, du genre de travail ou des conditions de travail.
- b. Le Conseil veille à ce que tous les incidents et accidents liés à la violence soient étudiés pour déterminer les causes et les facteurs contributifs.
- c. Il s'assure que les contrôles identifiés et les mesures correctives sont mis en œuvre en temps opportun.
- d. Le Conseil réévalue les risques de violence au travail aussi souvent que cela est nécessaire pour que la politique concernant la violence au travail et la directive afférente continuent de protéger les employés contre la violence au travail.
- e. L'évaluation et la réévaluation tiennent compte des facteurs suivants :
  - i. les circonstances qu'auraient en commun des lieux de travail semblables;
  - ii. les circonstances propres au lieu de travail;
  - iii. le lieu et les circonstances dans lesquels le travail peut avoir lieu;
  - iv. l'expérience antérieure en milieu de travail;
  - v. l'expérience professionnelle dans des lieux de travail similaires; et,
  - vi. tout autre élément prescrit par la loi.
- f. Les circonstances qu'auraient en commun les écoles du Conseil sont les suivantes :
  - i. l'existence de risques potentiels provenant des interactions avec le public, les étudiants, les parents, les employés.



## POLITIQUE

### CONSEIL SCOLAIRE FRANCOPHONE PROVINCIAL DE TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

**SECTION : Ressources Humaines**

**N° : RH-04**

**ADOPTION DU CSFP : 27.11.2021**

**OBJET : Prévention de la violence au travail**

**EN VIGUEUR : 27.11.2021**

**RÉVISION :**

- g. Les circonstances propres à une école sont les suivantes : (i) le plan de sécurité de l'école ;
  - i. les dispositions du plan de confinement de l'école ; et,
  - ii. les relations entre l'école et la force policière locale.
- h. La contribution aux évaluations des risques peut nécessiter une rétroaction d'une multitude de partis, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du système scolaire. Les enseignants en salle de classe, les coordonnateurs, les psychologues scolaires, les directeurs, directeurs adjoints, les professionnels de la santé d'autres entités impliquées avec un élève peuvent tous avoir des informations pertinentes pour le processus d'évaluation des risques.

#### 1.4. Directive de mise en œuvre de la politique concernant la violence au travail

- a. Le Conseil élabore une directive administrative liée à la politique concernant la violence au travail.
- b. Sans préjudice de la portée générale du paragraphe précédent, la directive :
  - i. inclut les mesures à prendre et les méthodes à suivre pour contrôler les risques indiqués dans l'évaluation exigée aux termes de la clause 1.3 comme étant susceptibles d'exposer un employé à un préjudice corporel ;
  - ii. inclut les mesures à prendre et les méthodes à suivre pour obtenir une aide immédiate lorsqu'il se produit ou qu'il est susceptible de se produire de la violence ou au travail ;
  - iii. inclut les mesures que les employés doivent prendre et les méthodes qu'ils doivent suivre pour signaler les incidents de violence au travail au Conseil ou au superviseur;
  - iv. énonce la manière dont le Conseil enquêtera sur les incidents ou les plaintes de violence au travail et dont il compte y faire face; et
  - v. inclut tout autre élément prescrit par la Loi.

## **2. Responsabilités des superviseurs**



## POLITIQUE

CONSEIL SCOLAIRE FRANCOPHONE PROVINCIAL DE TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

**SECTION : Ressources Humaines**

**N° : RH-04**

**ADOPTION DU CSFP : 27.11.2021**

**OBJET : Prévention de la violence au travail**

**EN VIGUEUR : 27.11.2021**

**RÉVISION :**

- a. Le superviseur informe l'employé de l'existence de tout danger éventuel ou réel dont il a connaissance en ce qui concerne un potentiel de violence au travail qui menace la santé ou la sécurité de l'employé, y compris des renseignements personnels, relatifs au risque de violence au travail de la part d'une personne qui a des antécédents de comportement violent si :
  - i. selon toute attente, l'employé rencontrera cette personne dans le cadre de son travail ; et,
  - ii. le risque de violence au travail est susceptible d'exposer l'employé à un préjudice corporel.
- b. Le superviseur ne doit pas divulguer plus de renseignements personnels que raisonnablement nécessaire pour protéger l'employé d'un préjudice corporel.
- c. Il complète le formulaire d'évaluation des risques de violence sur une base annuelle.
- d. Il revoit et met à jour l'évaluation des risques de violence avec les employés au moins une fois par an, ou lorsque les conditions changent.
- e. Le superviseur encourage tous les employés à signaler et documenter rapidement tous les incidents et accidents de violence ont-ils été victimes ou témoins.
- f. Il participe à l'élaboration de, mets en œuvre et surveille les contrôles/mesures correctives pour réduire le potentiel de récidives d'incidents de violence.
- g. Il transmet rapidement toute la documentation complétée (Annexes A, B et C) au Comité Mixte Santé et Sécurité au Travail du Service des ressources humaines.

### **3. Responsabilités de l'employé**

- a. L'employé se conforme à la politique et directive administrative en tout temps afin de se protéger ainsi que les autres sur les lieux de travail contre la violence au travail.
- b. L'employé signale au Conseil ou au superviseur tout incident de violence au travail et de tout risque de violence au travail dont il a été victime ou dont il a connaissance.
- c. Il participe à la révision du document concernant l'évaluation des risques de violence.



## POLITIQUE

### CONSEIL SCOLAIRE FRANCOPHONE PROVINCIAL DE TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

**SECTION : Ressources Humaines**

**N° : RH-04**

**ADOPTION DU CSFP : 27.11.2021**

**OBJET : Prévention de la violence au travail**

**EN VIGUEUR : 27.11.2021**

**RÉVISION :**

- d. Il travaille avec le Conseil dans l'identification des contrôles/mesures pour réduire le potentiel des risques de violence.
- e. L'employé aide à identifier la cause de l'incident/accident et propose des actions ou des correctifs pour réduire le potentiel de récurrence.
- f. Il coopère avec un responsable du Conseil qui exerce ses fonctions sous la législation SST.
- g. L'employé participe à la formation offerte concernant la politique et la directive administrative concernant la violence au travail.
- h. L'employé qui craint être victime de violence familiale au travail est fortement encouragé à en aviser le plus tôt possible son superviseur afin que le CSFP puisse prendre les mesures préventives nécessaires.

#### **4. Responsabilités du Service des ressources humaines**

- a. Le Service des ressources humaines tient les dossiers/documents reliés à tous les incidents/accidents liés à un acte de violence.
- b. Il mène une enquête sur une blessure grave, telle qu'identifiée dans la loi sur les accidents de travail, et ce, en consultation avec le superviseur responsable et le comité mixte.
- c. Il complète un rapport d'enquête pour toutes blessures graves ou acte violent qui lui sont rapportés, et ce, en temps opportun.

#### **5. Responsabilités du Comité Mixte Santé et Sécurité au Travail**

- a. Le comité mixte mène toute enquête sur les incidents liés à la violence et soumet un rapport d'enquête au Service des ressources humaines.
- b. Il examine et discute du potentiel de violence et des incidents documentés liés à la violence lors des réunions du comité.
- c. Il surveille l'efficacité des contrôles/actions correctives pour prévenir les récurrences d'actes violents.



## POLITIQUE

### CONSEIL SCOLAIRE FRANCOPHONE PROVINCIAL DE TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

**SECTION : Ressources Humaines**

**N° : RH-04**

**ADOPTION DU CSFP : 27.11.2021**

**OBJET : Prévention de la violence au travail**

**EN VIGUEUR : 27.11.2021**

**RÉVISION :**

### **DIRECTIVES GÉNÉRALES**

#### 1. Evaluation des Risques de Violence

- Le formulaire d'évaluation du risque de violence doit être rempli. Cela met en évidence le potentiel de violences contre les employés. Il existe différentes sources de violence, notamment :
  - Étudiants
  - Parents/tuteurs
  - Intrus
- Toutes les sources potentielles de violence doivent être inscrites sur ce formulaire. Les noms de spécifiques d'individus ne doivent pas être inclus.
- Les sources de violence doivent être évaluées selon les instructions incluses sur le formulaire et selon l'échelle (le formulaire d'évaluation du risque de violence pour des instructions spécifiques).
- Les contrôles doivent être identifiés et inclus sur le formulaire d'évaluation des risques de violence. Des exemples de contrôles comprennent, sans s'y limiter :
  - Plans de modification du comportement
  - Plans d'intervention d'urgence
  - Politique et procédures pour des écoles sécuritaires et accueillantes
  - Procédures de verrouillage
- Le formulaire d'évaluation du risque de violence doit être revu chaque année ou à mesure que les conditions changent (c.-à-d. nouvel élève avec des tendances violentes connues, résultat d'un incident, etc.).
- Le formulaire d'évaluation du risque de violence doit être examiné avec les employés et signé ils l'ont examiné.
- Le formulaire d'évaluation du risque de violence doit être conservé dans les dossiers de l'école et soumis au responsable des ressources humaines (SST) chaque année.





## POLITIQUE

CONSEIL SCOLAIRE FRANCOPHONE PROVINCIAL DE TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

**SECTION : Ressources Humaines**

**N° : RH-04**

**ADOPTION DU CSFP : 27.11.2021**

**OBJET : Prévention de la violence au travail**

**EN VIGUEUR : 27.11.2021**

**RÉVISION :**

### 2. Incidents liés à la violence

- Tous les incidents/accidents liés à la violence doivent être signalés et faire l'objet d'une enquête et ce, en respectant les procédures élaborées aux Annexes A, B et C.

### **RESPONSABLES DE LA MISE EN ŒUVRE ET DE LA DIFFUSION DE LA POLITIQUE**

Le CA est responsable de la mise en œuvre et du suivi de la présente politique. La direction générale de l'éducation est responsable de la diffusion de cette politique et de l'élaboration de la directive administrative qui l'accompagne.

### **RÉVISION**

Cette politique sera révisée à tous les 5 ans à moins de changements législatifs.

### **DOCUMENTS CONNEXES**

- Directive administrative : Protocol pour rapporter un incident/accident violent
- Annexe A : Rapport d'un acte violent survenu au travail
- Annexe B : Guide de Procédures pour compléter une enquête à l'interne suite à un acte violent
- Annexe C : Formulaire d'enquête
- Annexe D : Formulaire d'Évaluation des risques