

Domaine : **Administration**

Politique : [GOU 2.0 Milieu accueillant, engageant, novateur, durable, sain et sécuritaire centré sur le Christ](#)

En vigueur le 8 février 2021 (CF)

L'usage du masculin a pour but d'alléger le texte.

GESTION DE RISQUE DE VIOLENCE AU TRAVAIL

1. ÉNONCÉ

- 1.1. Le Conseil scolaire catholique Nouvelon (Conseil) fera une évaluation des risques inhérents à l'environnement de travail afin d'identifier les problèmes liés à la violence potentielle pouvant affecter le bon fonctionnement et instaurera des mesures pour contrer tous les risques identifiés menaçant la sécurité des employés.

2. PRINCIPES DIRECTEURS

- 2.1. Le Conseil priorise la sécurité de tous ses employés pendant l'exercice de leur fonction, alors il s'engage à faire l'évaluation des risques présents sur les lieux de travail et mettre en place des mesures pour les contrôler. Cependant, certains risques demeurent imprévisibles et même incontrôlables.
- 2.2. L'évaluation du risque peut inclure l'examen des dossiers et des rapports (rapports de sécurité, rapports des blessures et de signalement des incidents des employés, sondages de satisfaction des employés, rapports en matière de santé et de sécurité, registres des premiers soins, rapports d'inspections des édifices ou autres documents connexes).
- 2.3. Seulement les renseignements réputés raisonnablement utiles (antécédents de violence) à protéger un travailleur contre des dommages physiques seront divulgués aux employés concernés. Celles-ci seront communiquées seulement si
 - 2.3.1. des travailleurs sont raisonnablement susceptibles d'entrer en contact avec la personne dans l'exercice de leurs fonctions; et
 - 2.3.2. s'il existe un risque potentiel de violence au travail suite à des interactions avec la personne ayant des antécédents de violence.
- 2.4. Les risques de violence au travail sont associés à divers facteurs, dont la nature du lieu de travail, le type de travail et les conditions de travail tel que décrit à l'article 2.5 ci-dessous.
- 2.5. **Évaluation et contrôle des risques**
 - 2.5.1. Au minimum, il faut évaluer les milieux de travail selon les critères suivants :
 - 2.5.1.1. **Risques liés à l'emplacement du lieu de travail**
Risques de violence au travail liés à la nature de la communauté où se

trouve le lieu de travail, au fait de travailler dans la communauté (à l'extérieur du lieu de travail, p. ex. pour l'enseignement à domicile), au fait de travailler seul ou dans un endroit isolé, aux attributs physiques du lieu de travail, aux environs du lieu de travail (p. ex., stationnements, classes mobiles sur les terrains de jeux), aux contrôles à l'entrée du lieu de travail ou de certains secteurs à l'intérieur de celui-ci, et à l'utilisation du lieu de travail par des personnes autres que des employés (p. ex., des groupes communautaires). Certains de ces facteurs pourraient faire l'objet d'évaluations distinctes.

2.5.1.2. **Risques généraux (non connus)**

Risques de violence au travail attribuables aux caractéristiques générales des personnes se trouvant sur le lieu de travail, y compris le personnel, les élèves, les parents et les membres du grand public (p. ex. : partenaires, visiteurs, entrepreneurs, etc.). Ces risques peuvent varier d'un secteur à l'autre à l'intérieur du lieu de travail.

2.5.1.3. **Risques particuliers (connus) :**

Risques de violence au travail directement liés à la présence de certains élèves et membres du personnel ayant des antécédents de comportements violents, instables et imprévisibles.

2.5.1.4. **Risques liés à la manipulation/entreposage d'argent ou objets de grandes valeurs**

Risques de la violence au travail liés au fait que des employés et d'autres personnes manipulent de l'argent dans le cadre d'activités de collectes de fonds telles que la vente de matériel scolaire ou de photos scolaires, les sorties scolaires ou la collecte de dons de bienfaisance; il peut aussi s'agir d'argent appartenant au personnel (petite caisse), de frais imposés par l'école (p. ex., pour les casiers, le matériel, les fournitures ou les uniformes) ou de frais d'inscription (p. ex., à l'école du soir).

3. RESPONSABILITÉS

3.1. Le Conseil :

- 3.1.1. évalue et analyse les risques et met en place des processus ou des mesures en place pour minimiser les risques;
- 3.1.2. collabore avec les Services policiers pour déterminer quel degré de collaboration pourrait être prévu dans ce domaine (p. ex., EMRV);
- 3.1.3. met en place des formulaires et/ou un module de signalement adéquats pour le signalement des risques de violence au travail et/ou de violence familiale au travail;
- 3.1.4. met en place un processus d'enquête, des processus sécurisés et centralisés de conservation/partage des dossiers/informations raisonnables;
- 3.1.5. met à la disposition de tous les employés des renseignements sur l'aide offerte aux victimes de violence familiale. Selon l'endroit, il peut s'agir d'un programme d'aide

aux employés, de services communautaires de counseling, de groupes de soutien, de refuges ou de services de police.

3.2. **Le superviseur :**

- 3.2.1. identifie les risques de violence dans les locaux ou dans le cadre de la participation à des activités sociales qui ont lieu dans le milieu de travail ou à l'extérieur du lieu de travail;
- 3.2.2. signale à la surintendance le risque dont il ne peut pas contrôler;
- 3.2.3. encourage le personnel à signaler les incidents dans le module de signalement;
- 3.2.4. traite confidentiellement les signalements en respectant les étapes/échéanciers du module de signalement;
- 3.2.5. divulgue seulement les renseignements nécessaires pour assurer la protection des travailleurs dans le lieu de travail;

3.3. **L'employé :**

- 3.3.1. est tenu de signaler les risques à son superviseur;
- 3.3.2. est tenu de signaler tout incident ou menace de violence et de harcèlement dans le module de signalement;
- 3.3.3. collabore lors des enquêtes;
- 3.3.4. suit les plans de comportement et de sécurité et toutes autres mesures de prévention de la violence en vigueur dans le lieu de travail;
- 3.3.5. a le droit de participer au processus d'amélioration de la sécurité dans son milieu de travail (p. ex., sondages, plans de comportement et de sécurité);
- 3.3.6. a le droit de connaître les risques à sa sécurité;
- 3.3.7. a le droit de refuser le travail s'il croit que sa sécurité est en danger selon la directive administrative [ADM 2.6 Refus de travailler](#);
- 3.3.8. maintient la confidentialité des informations personnelles dont il peut avoir connaissance relativement à cette directive administrative.

4. **OBTENTION D'UNE AIDE IMMÉDIATE**

- 4.1. L'annexe [ADM 2.5.1 Types de dispositifs de communication](#) indique divers moyens d'obtenir une aide immédiate.
- 4.2. Les méthodes particulières à employer peuvent varier selon le risque de violence au travail.
- 4.3. Selon la nature, le lieu et le niveau du risque, il peut s'agir d'obtenir de l'aide du superviseur sur place, de l'équipe d'interventions en cas d'urgence sur place, ou encore de l'extérieur, grâce au service 911.
- 4.4. Pour déterminer l'efficacité des divers dispositifs, il importe de tenir compte de l'endroit où se trouve l'employé (sur place ou à l'extérieur) et du moment de la journée (pendant ou après les heures régulières de travail).

5. RÉFÉRENCE

- 5.1. [Loi sur la santé et sécurité, articles 32 et 52.](#)