

VIOLENCE AU TRAVAIL

Approuvée le 18 septembre 2010

Révisée le 29 septembre 2012

Révisée le 28 octobre 2016

Prochaine révision en 2018-2019

Page 1 de 3

PRÉAMBULE

Le Conseil scolaire Viamonde (le Conseil) croit à la prévention de la violence au travail et favorise un milieu de travail sans violence dans lequel les personnes se respectent et travaillent ensemble pour atteindre des objectifs communs, conformément aux nouvelles dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario (LSST). La violence au travail est inacceptable.

PRINCIPES DIRECTEURS

La présente politique vise la protection de tous les membres du personnel et les membres du Conseil et de tous les autres utilisateurs, par exemple les membres des comités consultatifs, les clients du Conseil, les parents, les bénévoles, les titulaires de permis, les entrepreneurs et les membres du personnel d'autres organisations non liées au Conseil qui travaillent dans des locaux du Conseil ou y sont invités.

En ce qui a trait aux élèves, leur droit à un milieu d'apprentissage respectueux et exempt de harcèlement et de comportements répréhensibles est protégé par d'autres politiques, lois et règlements, notamment les codes de conduite, la partie XIII de la *Loi sur l'éducation* et les codes de déontologie professionnels. Le Conseil s'engage à l'élaboration et au maintien d'un programme de mise en œuvre de la politique concernant la violence au travail.

Le Conseil examine la politique concernant la violence au travail aussi souvent que nécessaire, mais au moins une fois par année.

Le Conseil fournit aux membres du personnel les renseignements, les directives et la surveillance nécessaires à la protection de leur santé et sécurité et tout autre renseignement ou directive prescrit par la loi.

Les renseignements fournis au membre du personnel 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 selon toute attente, le membre du personnel rencontrera cette personne dans le cadre de son travail, et le risque de violence au travail est susceptible d'exposer le membre du personnel à un préjudice corporel.

Le Conseil ne doit pas divulguer plus de renseignements personnels que raisonnablement nécessaire pour protéger le membre du personnel d'un préjudice corporel.

SIGNALEMENT OBLIGATOIRE

Les types d'incidents suivants doivent être signalés à la police :

- tout cas de décès;
- agression physique ayant causé des dommages corporels nécessitant les soins d'un médecin;
- agression sexuelle;

VIOLENCE AU TRAVAIL

-
- vol qualifié;
 - harcèlement criminel;
 - violence dans une relation intime;
 - possession d'une arme, notamment possession d'une arme à feu;
 - usage d'une arme dans le but d'infliger ou de menacer d'infliger des dommages corporels à autrui;
 - trafic d'armes ou de drogues illicites;
 - possession de drogues illicites;
 - incidents motivés par la haine ou les préjugés;
 - incidents impliquant des bandes criminalisées;
 - extorsion;
 - le partage non consenti d'images intimes;
 - alerte à la bombe.

DÉFINITION**Violence au travail**

La violence au travail consiste en :

- a) l'emploi par une personne contre un membre du personnel, dans un lieu de travail, d'une force physique qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel;
- b) la tentative d'employer contre un membre du personnel, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel;
- c) l'utilisation de propos ou de comportement qu'un membre du personnel 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.

Violence familiale

Lorsqu'il y a une possibilité concrète qu'il peut se produire, dans le lieu de travail, de la violence familiale susceptible d'exposer un membre du personnel à un préjudice corporel, la direction d'école et la superviseure ou le superviseur prennent toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour le protéger.

Milieu de travail

Le milieu de travail comprend tous les édifices dans lesquels se retrouvent les membres du personnel du Conseil. Cela inclut toutes les pièces et les couloirs qui se trouvent à l'intérieur de l'édifice ainsi que les terrains qui y sont rattachés. Le milieu de travail comprend toute activité approuvée par le Conseil, par l'école ou par la personne superviseure qui a lieu dans un emplacement autre que dans un immeuble du Conseil.

RESPONSABILITÉS

La personne superviseure est responsable d'informer les membres du personnel sous sa supervision de l'existence de la présente politique et des directives administratives.

VIOLENCE AU TRAVAIL

La personne superviseure doit informer les membres du personnel sous sa supervision de l'existence de tout danger éventuel ou réel dont elle ou il a connaissance en ce qui concerne un potentiel de violence au travail qui menace la santé ou la sécurité des membres du personnel concernés.

Tout membre du personnel est tenu de signaler au Conseil, à sa superviseure ou à son superviseur tout incident de violence au travail et de tout risque de violence au travail dont il a connaissance.

PROGRAMME DE PRÉVENTION DE LA VIOLENCE

L'employeur élabore et maintient un programme de mise en œuvre de la politique concernant la violence au travail exigée à l'alinéa 32.0.1 (1) a) de la *Loi sur la santé et sécurité au travail*.

AFFICHAGE

Comme le sont toutes les politiques, le Conseil affiche sur son site Internet la présente politique. La superviseure ou le superviseur affiche la présente politique au babillard destiné aux communications sur la santé et sécurité au travail.

POLITIQUES CONNEXES

Les politiques connexes du Conseil à l'appui de la présente politique sont les suivantes :

Politique 4,23 Santé et sécurité au travail

Politique 3,32 – Stratégie pour la sécurité dans les écoles

Politique 4,19 - Harcèlement et discrimination en milieu de travail et d'apprentissage.