

RESSOURCES HUMAINES – MILIEU DE TRAVAIL**VIOLENCE AU TRAVAIL****Approuvée le 18 septembre 2010****Révisée le 23 janvier 2025****Prochaine révision en 2025-2026****Page 1 de 3**

PRÉAMBULE

Le Conseil scolaire Viamonde (le Conseil) s'engage à prévenir la violence au travail et à favoriser un milieu de travail sûr, sain et sécuritaire. L'ensemble des membres de la communauté scolaire doit se respecter pour créer des milieux de travail et d'apprentissage exempt de violence, conformément, aux dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario (LSST). Au Conseil, la violence au travail, sous toutes ses formes, est inacceptable.

ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

La présente politique s'applique à l'ensemble des membres du personnel du Conseil, aux membres élus du Conseil et à toutes les personnes qui transigent avec le Conseil. À titre d'exemple, ces personnes comprennent : les membres des comités consultatifs, les clients, les parents, les bénévoles, les titulaires de permis, les entrepreneurs, le personnel d'autres organisations externes au Conseil qui travaillent dans ses locaux ou qui y sont invités.

DÉFINITIONS**Violence au travail :**

Elle consiste en :

- L'usage dans un lieu de travail, par une personne contre le personnel, d'une force physique qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel;
- La tentative d'employer contre le personnel, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel;
- L'usage de propos, des attitudes ou des comportements abusifs qu'une personne raisonnable peut interpréter comme une menace ou agression verbale employée contre elle, dans un lieu de travail, qui pourrait lui causer un préjudice.

Violence familiale ou conjugale : Lorsqu'il y a une possibilité concrète qu'il pourrait se produire, dans le lieu de travail, de la violence familiale susceptible d'exposer le personnel à un préjudice corporel, la supervision immédiate prend les précautions raisonnables dans les circonstances dans le but de le protéger.

Milieu de travail : Il comprend tous les immeubles 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.

Il comprend toute activité approuvée par le Conseil, par l'école ou par la supervision immédiate qui a lieu dans un emplacement autre que dans un immeuble du Conseil. Pour les personnes en télétravail, les interactions virtuelles et les communications électroniques liées au travail font également partie du milieu de travail.

RESSOURCES HUMAINES – MILIEU DE TRAVAIL**VIOLENCE AU TRAVAIL****Page 2 de 3**

PRINCIPES DIRECTEURS

La présente politique vise la protection de l'ensemble des membres du personnel, les membres élus du Conseil et de toutes personnes ou organisations externes qui interagissent avec le Conseil.

Le Conseil s'engage au maintien d'un programme de mise en œuvre de la politique concernant la violence au travail.

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 *Loi sur l'éducation* et les codes de déontologie professionnels.

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

Le Conseil fournit aux membres du personnel les renseignements, les directives et la surveillance nécessaire à la protection de leur santé et sécurité et tout autre renseignement et directive prescrits par la loi. Le Conseil ne doit pas divulguer plus de renseignements personnels que raisonnablement nécessaire pour protéger le personnel d'un préjudice corporel.

1. Signalement obligatoire

Les types d'incidents suivants doivent être signalés à la police (liste non exhaustive), qu'ils aient eu lieu au travail ou susceptibles d'avoir un impact dans le milieu du travail :

- agression physique ayant causé la mort ou des dommages corporels;
- agression sexuelle;
- vol qualifié;
- harcèlement criminel;
- violence dans une relation intime;
- possession d'une arme;
- usage d'une arme dans le but d'infliger ou de menacer d'infliger des dommages corporels ou psychologiques 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;
- partage non consensuel d'images intimes;
- cybercriminalité;
- alerte à la bombe.

RESSOURCES HUMAINES – MILIEU DE TRAVAIL**VIOLENCE AU TRAVAIL****Page 3 de 3**

2. Responsabilités

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

La supervision immédiate doit informer les membres du personnel sous sa supervision de l'existence de tout danger éventuel ou réel dont elle 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 personnel est tenu de signaler au Conseil, à sa supervision immédiate, tout incident ou risque de violence au travail dont il a connaissance.

RÉFÉRENCES

[*Loi sur l'Éducation, L.R.O. 1990, chap. E.2*](#)

[*Loi sur la santé et la sécurité au travail, L.R.O. 1990, chap. O.1*](#)