

DIRECTIVE ADMINISTRATIVE

D-019-D-1 PRÉVENTION DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL

Date d'approbation : le 25 mars 2021

Page 1 de 5

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

1.0 MODALITÉS D'APPLICATION

Le Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (le « Conseil ») reconnaît l'importance d'un milieu de travail sain et exempt de violence à l'endroit de ses employés. À ces fins, le Conseil prend toutes les mesures raisonnables pour protéger ses employés contre la violence au travail, quelle qu'en soit la source. La présente directive administrative vise à sensibiliser ceux à qui elle s'applique de l'importance d'établir et de maintenir un milieu de travail exempt de violence et de réagir aux effets négatifs de la violence au travail.

2.0 DÉFINITIONS ET EXEMPLES

2.1 La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* définit l'expression « violence au travail » comme étant, selon le cas :

- a) 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;
- b) la tentative d'employer contre un travailleur, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel;
- c) le 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.

2.2 La violence au travail contre un travailleur peut consister en un incident isolé ou des comportements répétés, comme des coups, des coups de pied et des morsures, qui causent ou pourraient causer des lésions physiques.

2.3 Lorsque le harcèlement au travail, incluant le harcèlement sexuel, s'accompagne de l'emploi d'une force physique causant ou susceptible de causer des lésions physiques ou de menaces ou tentatives d'employer une telle force, il s'agit de violence au travail.

- 2.4 Il n'est pas nécessaire qu'une personne ait la capacité de comprendre que son comportement pourrait causer des lésions physiques à un travailleur pour qu'il s'agisse de violence au travail au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.
- 2.5 Le fait pour une personne qui a une relation intime avec un travailleur (conjoint ou partenaire intime, ancien conjoint ou partenaire intime, ou membre de la famille) de lui causer un préjudice corporel au travail ou de tenter ou de le menacer de le faire est considéré comme de la violence au travail (violence familiale au travail).
- 2.6 La liste non exhaustive qui suit contient des exemples de conduites inacceptables en vertu de la présente directive administrative :
- menacer verbalement d'attaquer un travailleur;
 - laisser des messages de menace dans un lieu de travail ou envoyer des courriels de menace à un lieu de travail;
 - menacer quelqu'un du poing;
 - brandir une arme au travail;
 - lancer un objet à un collègue;
 - faire subir de la violence sexuelle à quelqu'un;
 - donner un coup de pied à un objet sur lequel un travailleur se tient debout, comme une échelle;
 - essayer d'écraser une personne au moyen d'un véhicule ou d'un équipement;
 - tenter d'employer la force physique contre un travailleur, par exemple tenter de le frapper ou de le mordre;
 - tenir des propos ou adopter un comportement que le travailleur peut logiquement interpréter comme une menace de violence.

3.0 RESPONSABILITÉS

3.1 La direction exécutive des ressources humaines :

3.1.1 évalue, aussi souvent que nécessaire pour donner effet à la politique, les risques de violence au travail, consigne par écrit les résultats de cette évaluation et en transmet copie au CMSST;

3.1.2 élabore et maintient, en consultation avec le CMSST, un programme de mise en œuvre de la politique concernant la violence au travail qui comprend notamment :

- des mesures et des méthodes permettant de contrôler les risques de violence décelés lors de l'évaluation qui sont susceptibles d'exposer un travailleur à un préjudice corporel;

- des mesures et des méthodes permettant d'obtenir une aide immédiate lorsque se produit ou est susceptible de se produire de la violence au travail;
- des mesures et des méthodes permettant aux travailleurs de signaler les incidents de violence au travail au Conseil ou au superviseur;
- un énoncé de la manière dont le Conseil enquêtera sur les incidents ou les plaintes de violence au travail et dont il compte y faire face.

3.1.3 prend les mesures appropriées, telles l'imposition de mesures disciplinaires ou la mise en œuvre de mesures administratives, lorsqu'un incident de violence au travail est confirmé à la suite d'une enquête conduite conformément au processus établi;

3.1.4 soutient et appuie les membres du personnel qui, de bonne foi, déposent des plaintes de violence au travail ou signalent des incidents de même nature;

3.1.5 soutient et appuie les membres du personnel qui prétendent avoir été victime de violence au travail;

3.1.6 revoit périodiquement la présente directive administrative et les mesures et procédures développées sous son autorité afin de s'assurer que leur application et effet sont conformes aux objectifs visés;

3.1.7 conserve des dossiers des plaintes déposées et de leur traitement, tel que requis par les lois applicables;

3.1.8 assure la diffusion de la présente directive administrative à l'ensemble du système en portant une attention particulière aux nouveaux membres du personnel;

3.1.9 assure la formation des personnes ayant à assumer des responsabilités dans le cadre de la mise en œuvre de la présente directive administrative;

3.1.10 fournit des directives, de l'information et de la formation aux membres du personnel concernant le contenu de la politique et de cette directive administrative et les mesures et procédures mises en place pour identifier, rapporter et traiter les incidents de violence au travail;

3.2 Les directions d'école et de service et les superviseurs :

3.2.1 respectent les exigences de la politique et de la présente directive administrative;

3.2.2 informent les membres du personnel qu'ils dirigent ou supervisent du contenu et des exigences de la politique et de la présente directive administrative;

3.2.3 informent le travailleur de l'existence de tout danger éventuel ou réel dont il a connaissance en ce qui concerne un potentiel de violence au travail, 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 :

- selon toute attente, le travailleur rencontre cette personne dans le cadre de son travail; et
- le risque de violence au travail est susceptible d'exposer le travailleur à un préjudice corporel;

3.2.4 s'abstient de divulguer plus de renseignements personnels concernant la personne qui a des antécédents de comportement violent que raisonnablement nécessaire pour protéger l'employé d'un préjudice corporel;

3.2.5 s'assurent que les tiers (fournisseurs, sous-traitants, utilisateurs des locaux du Conseil, etc.) sont informés de la politique et de la présente directive administrative;

3.2.6 encouragent les membres du personnel à faire preuve de diligence lors du dépôt de plaintes ou du signalement d'incidents de violence au travail;

3.2.7 interviennent promptement dans tous les cas d'incidents ou de plaintes de violence au travail portés à leur attention ou dont ils sont témoins;

3.2.8 prennent les mesures nécessaires pour prévenir la violence au travail et pour protéger les employés contre celle-ci;

3.2.9 fournissent de l'information aux membres du personnel concernant les programmes de soutien qui leur sont disponibles, le cas échéant;

3.2.10 participent à toute formation fournie par le Conseil à leur intention en matière de prévention de la violence au travail.

3.3 Les membres du personnel :

3.3.1 s'abstiennent de poser des actes de violence dans leurs interactions avec d'autres membres du personnel du Conseil;

3.3.2 respectent la politique et la présente directive administrative en tout temps;

3.3.3 rapportent sans délai tout incident de violence au travail dont ils sont victimes ou témoins;

3.3.4 coopèrent pleinement dans toute démarche de traitement des incidents de violence au travail, le cas échéant;

3.3.5 participent à toute formation fournie par le Conseil à leur intention en matière de prévention de la violence au travail;

3.3.6 sont fortement encouragés, s'ils craignent être victimes de violence familiale au travail, d'en aviser le plus tôt possible leur superviseur afin que le Conseil puisse prendre les mesures préventives nécessaires.

4.0 SANCTIONS ET AUTRES MESURES

4.1 Le Conseil prend les mesures nécessaires, y compris des mesures disciplinaires appropriées, afin de sanctionner tout incident de violence au travail. Toute mesure disciplinaire sera imposée en conformité avec les politiques et directives administratives du Conseil ainsi que la convention collective ou les conditions de travail applicables, le cas échéant.

4.2 Il est strictement interdit d'exercer des représailles envers une personne parce que celle-ci aurait eu recours ou qui aurait participé aux mesures et méthodes développées sous l'autorité de la présente directive administrative. Toute personne qui exerce des mesures de représailles sera également sujette à l'imposition de mesures disciplinaires.

4.3 Tout employé qui, par malice ou vengeance, en toute connaissance de cause, accuse à tort un autre membre du personnel de violence au travail se verra imposer les mesures disciplinaires appropriées. Cette règle ne vise en aucun cas à décourager les employés qui croient sincèrement avoir été témoins ou victimes de violence au travail de déposer une plainte.

5.0 SIGNALEMENT ET TRAITEMENT DES INCIDENTS DE VIOLENCE AU TRAVAIL

5.1 Toute plainte ou tout signalement en matière de violence au travail est fait et traité selon les mesures et méthodes développées par la direction exécutive des ressources humaines sous l'autorité de la présente directive administrative. Ces mesures et procédures sont disponibles sur le portail du Conseil.