

DIRECTIVE ADMINISTRATIVE

En vigueur le : 9 septembre 1998

Domaine : **PERSONNEL**

Politique : Santé et sécurité au travail

Révisée le : 1^{er} septembre 2020

VIOLENCE AU TRAVAIL

1 PRINCIPES

1.1 Cette directive administrative s'appuie sur la *Politique 20 : Santé et sécurité au travail* du Conseil scolaire catholique MonAvenir (Csc MonAvenir) et découle de la *Loi sur la Santé et la sécurité au travail*.

1.2 Le Csc MonAvenir s'engage à fournir un environnement sain et exempt de violence à ses employés. À ces fins, le Csc MonAvenir prendra toutes les mesures raisonnables pour protéger ses employés contre la violence au travail, quelle qu'en soit la source.

1.3 Il est inacceptable pour quiconque d'avoir des comportements violents au travail. Cette directive administrative s'applique à tous les employés du Csc MonAvenir, aux membres du Csc MonAvenir d'administration et autres utilisateurs, comme les membres des comités consultatifs, les clients du Csc MonAvenir, les parents, les bénévoles, les entrepreneurs et détenteurs de permis, les autres entrepreneurs et employés d'autres organisations qui ne sont pas liés au Csc MonAvenir mais qui malgré tout viennent travailler ou sont invités à entrer dans l'enceinte du Csc MonAvenir. Tout le monde doit soutenir et se conformer à la présente directive administrative et collaborer afin de prévenir la violence au travail.

1.4 La présente directive administrative comprend des mesures et des méthodes permettant de protéger les employés contre la violence au travail, d'obtenir une aide immédiate et de signaler les incidents ou de soulever des préoccupations.

1.5 Le Csc MonAvenir veillera à ce que la présente directive soit mise en œuvre et maintenue et à ce que tous les employés et les superviseurs disposent des renseignements et directives nécessaires pour se protéger contre la violence au travail.

1.6 Les superviseurs doivent se conformer à la présente directive administrative. Il leur incombe de voir à ce que les employés appliquent les mesures et méthodes établies et disposent des renseignements dont ils ont besoin pour se protéger.

1.7 Chaque employé doit respecter la présente directive administrative dans le cadre de son travail. Tous sont encouragés à soulever leurs préoccupations au sujet de la violence au travail et à signaler les incidents ou les menaces de violence. Le Csc MonAvenir tient à préciser qu'il n'y aura pas de conséquences négatives pour les signalements effectués de bonne foi.

1.8 Le Csc MonAvenir s'engage à enquêter sur tous les incidents et les plaintes de violence au travail et à intervenir d'une manière équitable et rapide en respectant le plus possible la vie privée de tous les intéressés.

1.9 Aussi souvent que nécessaire, mais au moins une fois par année, le Csc MonAvenir fera une évaluation des risques de violence au travail au sein du Csc MonAvenir ainsi que de la présente directive administrative et de toute politique y afférente. Le Csc MonAvenir s'engage à mettre en œuvre des mesures découlant de l'analyse de l'évaluation des risques afin de réduire les risques de sécurité au sein du Csc MonAvenir .

2 DÉFINITIONS

2.1 La violence au travail est définie comme étant, selon le cas :

- Emploi par une personne, contre un travailleur, dans un lieu de travail (ou lors d'une activité reliée au travail), d'une force physique qui lui cause ou pourrait lui causer préjudice corporel ;
- Tentative d'employer contre un travailleur, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel ;
- 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 Est considéré comme lieu de travail tout endroit où les employés travaillent ou exercent des tâches relatives à leurs fonctions. Les écoles et les activités liées à l'apprentissage des élèves, comme les activités extracurriculaires et les excursions, sont comprises dans la définition du lieu de travail, autant que peuvent l'être les bureaux, les écoles et les annexes du Csc MonAvenir. Le lieu de travail s'étend également aux conférences et les sessions de formations organisées par ou pour le Csc MonAvenir .

2.3 Est considéré comme plaignant, la personne victime de violence ou de menace au travail ou la personne alléguée d'être victime, le cas échéant.

2.4 Est considéré comme répondant, la personne qui perpétue l'acte de violence ou de menace de violence au travail ou la personne qui est alléguée d'avoir perpétré l'acte de violence, le cas échéant.

2.5 Est considéré comme témoin, la personne qui assiste, voit, entend, perçoit des menaces ou des actes qui sont liés à la violence sur les lieux du travail, perpétrés par une personne sur une autre personne.

2.6 Est considérée comme une plainte, toute plainte déposée en vertu de la présente directive administrative.

3 GÉNÉRALITÉS

3.1 Confidentialité

Les rapports, les plaintes, les déclarations de témoins et autres documents produits conformément à la présente directive administrative devront être gardés confidentiels par le Csc MonAvenir. Cependant, l'information pourra être partagée :

- Lorsqu'il peut s'agir d'une conduite criminelle ;
- Lorsqu'il est jugé nécessaire de protéger d'autres personnes contre la violence ;
- Lorsqu'il faut assurer l'équité et le droit naturel dans les procédures visées par la présente directive administrative ;

- Au cours d'une enquête menée par un organisme extérieur chargé de l'application de la Loi ;
- Pour la protection des intérêts du Csc MonAvenir ;
- Lorsque requis par une loi.

Le Csc MonAvenir a l'obligation de divulguer à un employé des renseignements, y compris des renseignements personnels, relatifs au risque de violence au travail de la part d'une personne ayant des antécédents de comportement violent si, selon toute attente, un employé rencontrera cette personne dans le cadre de son travail et le risque de violence au travail est susceptible d'exposer l'employé à un préjudice corporel. La divulgation de renseignements personnels doit se limiter aux renseignements raisonnablement nécessaires pour protéger l'employé d'un préjudice corporel.

3.2 Représailles

Il est strictement interdit d'exercer des représailles à l'endroit d'une personne parce que celle-ci a déposé une plainte. Les allégations de représailles donneront lieu à l'enquête prévue pour les plaintes formelles et, si leur bien-fondé est établi, elles entraîneront les mêmes conséquences telles que celles qui sont prévues par cette directive administrative.

3.3 Appui au plaignant et au répondant

Un plaignant/un répondant peut demander l'aide d'une personne-ressource du Csc MonAvenir afin de comprendre les présentes procédures soit le conseiller de santé-sécurité soit le conseiller en gestion de l'assiduité, de se résoudre à porter plainte le cas échéant et de rédiger la plainte écrite.

La personne-ressource doit diriger le plaignant/le répondant vers un service de soutien psychologique sur demande, et dans un cas approprié elle peut soulever la possibilité d'autres formes de résolution de différend avec le plaignant/le répondant (le cas échéant).

Si le plaignant/le répondant décide d'obtenir les services d'un conseiller juridique à tout moment de la plainte, c'est à ses propres frais.

Si le plaignant/le répondant est syndiqué, il peut chercher le soutien du syndicat pendant ce processus.

4 RESPONSABILITÉS

4.1 Le Csc MonAvenir a la responsabilité de :

- S'assurer que les employés sont informés et connaissent cette directive administrative ;
- Afficher cette directive administrative et toutes les politiques auxquelles elle se réfère dans chacun des lieux de travail ;
- Communiquer cette directive administrative et les politiques auxquelles elle se réfère aux fournisseurs de services et aux interlocuteurs externes (parents, bénévoles, élèves...) ;
- Mettre en place et assurer le suivi de toutes les procédures et de tous les formulaires pour signaler un incident de violence au travail ;
- Divulguer à un employé des renseignements, y compris des renseignements personnels, relatifs au risque de violence au travail de la part d'une personne ayant des antécédents de comportement violent si, selon toute attente, un employé rencontrera cette personne dans le cadre de son travail et le risque de violence au travail est susceptible d'exposer l'employé à un préjudice corporel. La divulgation de renseignements personnels doit se limiter aux renseignements raisonnablement nécessaires pour protéger l'employé d'un préjudice corporel ;

- Prendre les précautions raisonnables dans les circonstances pour protéger l'employé lorsque le Csc MonAvenir est conscient ou devrait avoir raisonnablement connaissance du fait qu'il peut se produire, dans le lieu de travail, de la violence familiale susceptible d'exposer un employé à un préjudice corporel. Ceci s'applique seulement lorsque le risque existe dans le lieu de travail ;
- Évaluer les risques de violence au travail aussi souvent que nécessaire afin d'assurer que cette directive administrative et les politiques associées continuent de protéger les employés de la violence et aviser le comité mixte sur la santé et la sécurité au travail des résultats de ces évaluations.

4.2 Le supérieur hiérarchique a la responsabilité de :

- Comprendre et appliquer les principes de cette directive administrative ;
- Vérifier que tous les fournisseurs de services et interlocuteurs externes (parents, bénévoles, élèves...) sont au courant de l'existence d'une telle directive administrative ;
- Informer son personnel des risques de violence sur le lieu de travail qui relève de son autorité ;
- Impliquer les autorités compétentes (la police, l'ambulance) au besoin ;
- Gérer les plaintes liées à un acte de violence (dans des cas appropriés) au sein de son équipe en facilitant la communication et en organisant une rencontre de première étape, afin de remédier à la situation ;
- Signaler immédiatement au responsable des relations professionnelles du Service des ressources humaines dès que la rencontre informelle n'a pas permis de résoudre la situation.

4.3 L'employé (peut aussi être un supérieur hiérarchique, selon le cas) a la responsabilité de :

- Se référer en tout temps à cette directive administrative pour connaître les éléments à leur disposition pour se protéger contre tout acte violent sur le lieu de travail ;
- Avertir immédiatement son supérieur hiérarchique de tout incident violent se déroulant sur les lieux du travail qu'il soit victime ou témoin de cet acte ; ou, si le superviseur est le répondant, le plaignant avise le superviseur de ce dernier. Dans le cas d'une menace physique imminente, l'employé doit contacter les services de police en composant le 911 ;
- Participer aux formations et aux séances d'informations données par le Csc MonAvenir au sujet des risques de violence au travail ;
- Coopérer aux enquêtes menées suite à des plaintes ou des incidents violents qui auraient eu lieu au travail.

4.4 Responsabilités spécifiques lorsqu'il survient un acte de violence au travail :

- Chaque personne soumise à un acte violent sur le lieu de travail devrait, selon le cas, se mettre à l'abri dans un endroit sécuritaire sur son lieu de travail et rapporter l'incident à son supérieur hiérarchique ou au Service des ressources humaines de façon à ce qu'une enquête soit menée ;
- Suite au signalement de l'incident à son supérieur hiérarchique, si la violence au travail met la personne en danger ou est susceptible de la mettre en danger, le Csc MonAvenir peut fournir un accommodement afin de mettre l'employé à l'abri du danger. Si aucun accommodement n'est possible, la personne soumise à un acte violent sur son lieu de travail peut refuser de travailler (sauf dans les cas d'exceptions prévus par la loi) ;
- Si la police n'a pas encore été informée de l'incident et qu'il relève de son recours, le supérieur hiérarchique ou le responsable des relations professionnelles l'en informe ;

- Si une personne extérieure au Csc MonAvenir (parent, bénévole, fournisseur...) est impliquée dans l'incident, le responsable des relations professionnelles devra en avvertir l'employeur de cette personne ou à toute autre personne, selon ce que le Csc MonAvenir juge convenable dans les circonstances.

5 PROCÉDURE POUR LE TRAITEMENT DES PLAINTES - PROCESSUS INFORMEL

5.1 Étape 1 - Rencontre informelle

Si approprié, toute personne qui se croit victime de violence, ou qui en est témoin, est encouragée à porter la situation problématique à l'attention de la personne auteure de la conduite fautive (répondant) afin de trouver des solutions mutuellement acceptables. Si la situation problématique n'est pas résolue après la rencontre informelle entre le plaignant et le répondant ou si le plaignant ne peut approcher directement le répondant, le plaignant peut déposer une plainte formelle suite aux processus stipulés dans cette directive administrative.

5.2 Étape 2 - La rencontre

Le superviseur organise une rencontre de première étape avec les personnes concernées dans une tentative de remédier à la situation. Le but de la rencontre de première étape est de permettre aux personnes concernées de trouver des solutions mutuellement acceptables afin de faire cesser la violence alléguée.

- Une entente peut être faite entre les employés impliqués afin de mettre en place des dispositions menant à une résolution. Les détails de cette rencontre demeureront confidentiels entre les parties impliquées ;
- Si aucune entente n'est possible le plaignant peut déposer une plainte formelle.

6 PROCÉDURE POUR LE TRAITEMENT DES PLAINTES - PROCESSUS FORMEL

6.1 Étape 3 - Dépôt d'une plainte formelle

Si le processus de rencontre informelle n'a pas mené à une résolution, une plainte peut être déposée au Service des ressources humaines du Csc MonAvenir . Cette plainte doit être faite par écrit et signée (Cf. le formulaire de plainte formelle disponible au sein du Service des ressources humaines et sur le portail dans la section Service des ressources humaines). Le Csc MonAvenir remettra une copie de la plainte à la personne visée par la plainte.

6.1.1 La plainte doit contenir les éléments :

- Nom et titre du plaignant et du répondant ;
- Nature des allégations ;
- Si approprié, mesures prises par les plaignant pour faire cesser le comportement - telle que la rencontre informelle (ou les circonstances pour lesquelles il n'est pas possible de rectifier la situation de façon informelle) ;
- Description des faits avec détails pertinents ;
- Date de l'évènement ou des évènements ;
- Relation entre le plaignant et le répondant ;
- Noms de tous les témoins ;
- Impact de cette conduite sur le plaignant.

Cette plainte doit refléter les faits et ne peut être à caractère diffamatoire.

6.1.2 Suite au dépôt de la plainte et si le Csc MonAvenir le juge approprié durant l'enquête, un accommodement temporaire pourra être fait afin de limiter les contacts entre le plaignant et les répondant (par exemple un changement d'horaire ou un changement de local).

6.1.3 Le Csc MonAvenir peut décider, à la suite de l'étude du dépôt de la plainte, de ne pas donner suite à une plainte si :

- Les faits invoqués dans la plainte sont insuffisants, s'ils étaient prouvés, pour établir la violence au travail en vertu de la présente directive administrative ;
- Elle ne contient pas assez de détails sur le comportement allégué, et la personne plaignante a été informée de ce fait et a disposé d'un délai raisonnable pour fournir les détails nécessaires ;
- Elle est vexatoire, frivole ou sans objet, elle n'a pas été faite de bonne foi, ou une enquête à son sujet constituerait un abus du processus prévu par la présente politique ;
- L'enquête suivant la plainte n'est pas propice à l'objectif visé par la présente directive administrative, à cause d'un délai important entre les événements allégués et le moment de la plainte ;
- Le Csc MonAvenir détermine que dans le contexte de la plainte, il serait plus approprié de traiter la situation par d'autres mesures que par une enquête formelle.

En pareil cas, le Csc MonAvenir doit informer la personne plaignante de la conclusion à laquelle il est arrivé et ne prendre aucune autre mesure en vertu de la Politique ou de la Directive administrative.

6.1.4 Lorsque les allégations se rapportent à de la discrimination ou du harcèlement pour un des motifs illicites énumérés dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, elles doivent être examinées suivant la directive administrative applicable du Csc MonAvenir, soit la directive administrative [PER.20.2 Harcèlement et discrimination en vertu du code de droits de la personne.pdf](#)

6.1.5 Lorsque le Csc MonAvenir détermine de donner suite à la plainte, le Csc MonAvenir passe à l'étape de médiation et/ou l'enquête, selon le cas.

6.2 Étape 4 - Médiation

6.2.1 Si les parties le désirent, le dossier peut être référé au processus de médiation. Le Csc MonAvenir nommera alors un médiateur afin de faciliter une résolution entre les parties.

6.2.2 À tout moment, les parties peuvent décider de référer le dossier à la médiation.

6.2.3 Les discussions tenues lors de cette médiation sont confidentielles et ne pourront pas être utilisées lors de l'enquête, en cas de non résolution.

6.2.4 Lorsqu'une résolution est atteinte grâce à la médiation, une déclaration écrite est préparée. La déclaration contient des détails sur la plainte et les suivis appropriés, le cas échéant.

6.2.5 En cas de non résolution, une déclaration est faite indiquant la non-résolution.

6.3 Étape 5 - Enquête

6.3.1 Si l'une ou l'autre des parties refuse la médiation ou s'il n'y a pas eu de résolution au niveau de la médiation, le Csc MonAvenir procède à une enquête. Dans la mesure du possible, l'enquête sera entamée dans les vingt (20) journées scolaires qui suivent le dépôt de la plainte formelle.

6.3.2 L'enquête suit les principes d'équité et de justice :

- Elle se déroulera de façon neutre ;
- Elle donne le droit de connaître les allégations du plaignant ;
- Elle donne le droit à une défense pleine et entière ;
- Elle donne le droit d'offrir toute preuve pertinente et d'appeler tout témoin utile.

6.3.3 Lors de l'enquête, les deux parties auront l'occasion d'identifier des témoins et toute autre personne devant être rencontrée.

6.3.4 Les parties ont le droit d'être accompagnées par un représentant de l'unité syndicale locale de leur choix (s'il y a lieu).

6.3.5 Le Csc MonAvenir peut décider, en raison des circonstances, de référer le dossier à un enquêteur externe.

6.3.6 L'enquête sera entreprise et terminée dans les meilleurs délais après le dépôt de la plainte.

6.3.7 L'enquête peut être menée avec l'assistance d'enregistrement sonore vidéo ou avec les services d'un sténographe officiel.

6.3.8 Le plaignant peut abandonner la plainte en tout temps. Toutefois, une plainte abandonnée par le plaignant peut être poursuivie par le Csc MonAvenir .

6.4 Étape 5 - Rapport d'enquête

6.4.1 Le rapport d'enquête écrit des résultats de l'enquête et comprend :

- Les allégations de violence ;
- Les faits et incidents rapportés ;
- Les résultats de l'enquête.

6.4.2 Le sommaire écrit des résultats sera fourni par le Csc MonAvenir au plaignant et au répondant. Le plaignant et le répondant peuvent soumettre leurs commentaires par écrit dans un délai de dix (10) jours scolaires à compter de la réception du sommaire de l'enquête.

6.4.3 Des recommandations sur les mesures à prendre seront par la suite déposées par la personne ayant fait l'enquête en tenant compte de toutes les informations recueillies.

6.5 Étape 6 - Suivis de l'enquête

6.5.1 Le but de cette directive administrative est de prévenir et de réparer. S'il est déterminé qu'il y a eu infraction à la présente directive, des mesures correctives seront déterminées par le Csc MonAvenir.

Elles peuvent inclure :

- Des excuses ;
- De la formation ;
- Du counselling ;
- Une réprimande ;

- Un transfert dans un autre lieu de travail ;
- Une suspension sans paie ;
- Un congédiement.

Les mesures correctives spécifiques dépendront de la nature et de la gravité des incidents.

6.5.2 Le plaignant et le répondant sont avisés des résultats de la décision du Csc MonAvenir. Lorsque l'enquête conclut que la plainte de violence est fondée, le résultat de l'enquête et toute réparation ou sanction sont inscrits dans le dossier du répondant. La plainte ne fera pas partie du dossier du plaignant à moins que celui-ci n'en fasse la demande.

6.5.3 Le Csc MonAvenir s'assure de l'application des mesures correctives à l'égard du répondant ainsi que du redressement du comportement reproché.

7 ANNEXES

[PER 20.2.1 Formulaire d'identification des risques de comportement violent](#)

[PER 20.2.2 Formulaire de rencontre informelle et de dépôt de plainte formelle pour rapporter un acte de harcèlement ou de violence au travail](#)