



L'Association de santé et
sécurité pour les services publics™

Votre santé. Votre sécurité. Notre engagement.

Trousse d'évaluation des risques de violence au travail pour le secteur de l'éducation (conseils scolaires)



Trousse d'évaluation des risques de violence au travail pour le secteur de l'éducation (conseils scolaires)

Droits d'auteur © 2018

Code de produit: VEDMNAFR0717

L'Association de santé et sécurité pour les services publics

4950 Yonge Street, Suite 1800
Toronto, Ontario M2N 6K1
Canada
Telephone: 416-250-2131
Fax: 416-250-7484
Toll Free: 1-877-250-7444
Web site: www.pshsa.ca

Connecte-toi avec nous:

 [@PSHSAca](https://twitter.com/PSHSAca)

Les informations présentées ici sont, à notre connaissance, à jour au moment de l'impression et sont destinées à une application générale. Cette publication ne constitue pas un guide définitif des réglementations gouvernementales ou des pratiques et procédures entièrement applicables en toute circonstance. Les règlements et statuts appropriés doivent être consultés. Bien que l'Association de santé et sécurité pour les services publics ne puisse garantir l'exactitude des informations présentées ici, ni en assumer la responsabilité, nous sommes heureux de répondre aux demandes individuelles de conseils et de conseils.

Tous droits réservés 2018 Association des services et de la santé des services publics. Vous ne pouvez prétendre à aucun droit d'auteur sur tout matériel incorporant ou dérivé de ces matériaux.

Tous les autres droits réservés.

Conditions d'utilisation

En consultant ou en utilisant les ressources de l'Association de santé et sécurité pour les services publics (ASSSP), vous vous engagez à respecter les présentes conditions.

Contenu: L'ASSSP prend tous les moyens nécessaires pour s'assurer que ses ressources contiennent des renseignements aussi exacts, complets et à jour que possible, mais elle ne donne aucune assurance ni garantie à cet égard. L'ASSSP décline toute responsabilité en cas de perte ou de préjudice que vous ou toute autre personne pourriez subir et qui découlerait, de quelque manière que ce soit, de l'information contenue dans la présente ressource ou de l'utilisation que vous pourriez en faire.

Intention: Le contenu de la présente ressource est destiné à des fins d'information générale et d'enseignement. Il ne doit en aucun cas être considéré comme une forme de sollicitation, d'approbation, de suggestion, de conseil ou de recommandation à utiliser, à citer, à exploiter ou à appliquer autrement les renseignements ou services en question.

Droit d'auteur: La ressource et son contenu sont protégés en vertu des lois, règlements, traités et conventions sur la propriété intellectuelle en vigueur au Canada et à l'étranger. Le contenu peut être reproduit en totalité ou en partie, sans autorisation et exclusivement à des fins non commerciales, à condition d'en attribuer le crédit à l'ASSSP. Aucun changement ni aucune modification, autres que ceux jugés nécessaires pour refléter la terminologie et la structure particulières de l'organisation qui en fait l'utilisation, ne peuvent être apportés à la ressource sans la permission écrite de l'ASSSP. Les présentes conditions d'utilisation doivent être conservées et communiquées en totalité dans les reproductions, diffusions et produits autorisés.

Autres droits de propriété intellectuelle: Aucune permission n'est accordée quant à l'utilisation de tout autre droit de propriété intellectuelle, y compris les marques ou symboles officiels, marques de commerce, logos, noms de domaine ou images.

Nom du document: Trousse d'évaluation des risques de violence au travail pour le secteur de l'éducation (conseils scolaires) v1.1

Code de produit: VEDMNAFRO717

Date de la version: 09.06.2018

Table des matières

Conditions d'utilisation.....	i
Table des matières	iii
INTRODUCTION	1
LA VIOLENCE AU TRAVAIL EN ÉDUCATION.....	3
<i>Tableau synthèse - Évaluation des risques de violence au travail en éducation/rôles et responsabilités des intervenants</i>	12
PREMIÈRE PARTIE SENSIBILISATION.....	13
DEUXIÈME PARTIE RESPONSABILITÉS.....	17
<i>Liste de contrôle des comportements observés</i>	29
Évaluation des risques de violence.....	30
<i>Outil d'évaluation des risques de violence - secteur de l'éducation</i>	35
TROISIÈME PARTIE COMMUNICATION ET RÉOLUTION.....	45
<i>Alerte de sécurité sommaire</i>	47
CONCLUSION	51
FAQ.....	52
ANNEXE A - <i>Outils d'évaluation des risques de violence au travail pour le secteur de l'éducation</i>	54
ANNEXE B - Aide-mémoire sur les exigences législatives et les outils correspondants	57
ANNEXE C - Résumé des pratiques exemplaires - Prévention de la violence au travail en milieu scolaire.....	59
BIBLIOGRAPHIE	62
GLOSSAIRE.....	64

INTRODUCTION

La violence au travail est un sujet complexe, et la prévention de la violence est aujourd'hui une priorité dans les milieux de travail de l'Ontario. Toutefois, malgré l'amélioration des conditions de travail et les nombreuses initiatives de prévention et d'application de loi, les travailleurs et les travailleuses de l'Ontario demeurent vulnérables alors que près de un cas sur cinq de victimisation avec violence se produit au travail (<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/070216/dq070216a-fra.htm>).

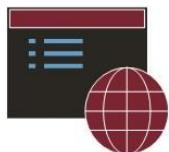
Les modifications législatives apportées en matière de violence et de harcèlement au travail en Ontario [*Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)*] contribuent aux efforts de sensibilisation. Mais surtout, elles aident à ancrer en chacun l'idée que la violence et le harcèlement n'ont pas leur place au travail. Aux yeux de la loi, chaque travailleur a un rôle à jouer pour éliminer la violence au travail.

À propos de la Trousse d'évaluation des risques de violence au travail

L'ASSSP a créé la *Trousse d'évaluation des risques de violence au travail pour le secteur de l'éducation* à titre de guide et d'ouvrage de référence pour tous les travailleurs permanents et occasionnels du secteur de l'éducation. Cette ressource est accessible à tous les aides-enseignants, assistants pédagogiques, enseignants, spécialistes de l'éducation de l'enfance en difficulté, personnel non enseignant, directeurs d'école ou personnes désignées, membres des comités mixtes sur la santé et la sécurité ou délégués à la santé et à la sécurité, et elle peut servir d'outil pour les conseils scolaires et les administrations scolaires.

La *Trousse d'évaluation des risques de violence au travail* de l'ASSSP vise à protéger les travailleurs en éducation contre la violence au travail, à prévenir les préjudices et les séquelles découlant des actes de violence, et à aider les travailleurs à s'acquitter de leur responsabilité légale de contribuer à la santé et à la sécurité de leur milieu de travail. Elle contient un certain nombre de pratiques exemplaires recueillies auprès de diverses parties représentant les conseils scolaires et organismes consultatifs. La trousse peut aider à détecter les comportements, les déclencheurs et les conditions associés à la violence, afin que des mesures de prévention puissent être prises pour protéger les travailleurs en éducation.

Nous invitons les lecteurs à se référer au guide publié par le ministère du Travail (MDT) et le ministère de l'Éducation (EDU) sous le titre *Violence au travail dans les conseils scolaires: un guide de la loi*. Ce guide présente les principales pratiques en matière de définition de politiques et procédures de prévention de la violence, d'évaluation et de réévaluation des risques de violence au travail, d'élaboration de plans de sécurité des élèves, de signalement des incidents de violence et de communication aux travailleurs de renseignements qui leur permettent de déceler la violence sur leur lieu de travail et de s'en protéger.



Télécharger *Violence au travail dans les conseils scolaires : un guide de la loi*
- <https://www.ontario.ca/fr/document/violence-au-travail-dans-les-conseils-scolaires-un-guide-de-la-loi>

Outils d'évaluation des risques de violence au travail

La *Trousse d'évaluation des risques de violence au travail* contient les outils suivants:

1. Liste de contrôle des comportements observés

Cet outil est destiné aux travailleurs de première ligne en éducation et sert à consigner des comportements inhabituels ou inquiétants qu'ils ont observés chez des élèves, des collègues et d'autres personnes sur le lieu de travail.

2. Outil d'évaluation des risques de violence

Créé aux fins de l'évaluation par le superviseur (directeur ou personne désignée), l'outil comprend des indicateurs de risque, une échelle de cotation des risques et une liste de déclencheurs possibles. Il peut être adapté en fonction des politiques et procédures en vigueur dans les conseils scolaires respectifs. L'outil a pour but :

- de sensibiliser les travailleurs aux dangers et risques de violence éventuels et de les aider à les reconnaître;
- de déceler les situations qui peuvent poser un risque;
- de prioriser les risques susceptibles de mener à un incident violent;
- de définir les mécanismes de contrôle, les mesures et les procédures à mettre en place (après avoir déterminé si les mécanismes de contrôle existants sont adéquats).

3. Alerte de sécurité sommaire

Ce document permet d'informer les travailleurs qui n'ont pas à intervenir directement auprès de l'élève identifié. L'objectif est que ces travailleurs reçoivent le document à leur arrivée à l'école. Au dos du document se trouvera une carte de l'école indiquant, s'il y a lieu, le trajet recommandé pour réduire au minimum les chances de rencontrer l'élève.

4. Tableau synthèse – Évaluation des risques de violence au travail en éducation/Rôles et responsabilités des intervenants

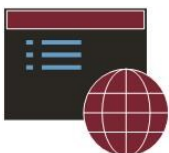
Ce support visuel résume le processus d'évaluation des risques de violence au travail et énonce les droits et responsabilités des parties internes et externes au lieu de travail.

5. Aide-mémoire sur les exigences législatives et les outils correspondants (annexe B)

Cet outil montre comment les exigences législatives concernant la violence au travail s'harmonisent avec les renseignements et les outils contenus dans la trousse.

6. Résumé des pratiques exemplaires – Prévention de la violence au travail en milieu scolaire (annexe C)

Il s'agit d'un résumé des principales pratiques tirées des pages de la trousse. On y trouve également quelques recommandations et d'autres stratégies axées sur la prévention des risques de violence au travail.



Chacun de ces outils peut être téléchargé sur le site Web de l'ASSSP - <http://www.pshsa.ca/workplace-violence-education>

À propos de l'ASSSP

L'Association de santé et sécurité pour les services publics (ASSSP) offre des services de consultation et de formation en matière de santé et de sécurité à des organismes de divers secteurs publics de l'Ontario, dont les soins de santé, l'éducation, l'administration municipale, la sécurité publique et les communautés des Premières Nations.

En tant qu'organisme subventionné partenaire du ministère du Travail (MDT), l'ASSSP travaille à prévenir et à réduire les maladies professionnelles et accidents du travail en aidant les organisations à adopter des pratiques efficaces et à satisfaire aux exigences législatives. Pour créer des milieux de travail plus sécuritaires, employeurs et employés doivent travailler de concert à mettre au jour les dangers éventuels au travail et à prévenir les accidents et maladies en éliminant ou en contrôlant les risques.

Remerciements

L'ASSSP tient à exprimer sa reconnaissance et sa gratitude pour le temps et l'expertise des nombreux travailleurs en éducation, membres des conseils scolaires, organisations, travailleurs de première ligne et syndicats qui ont contribué à l'orientation et au développement de la présente trousse. Un groupe d'organisations engagées et dévouées ont uni leurs forces pour changer les choses, en travaillant de concert pour trouver des solutions et enrichir le cadre de référence servant à l'élaboration de stratégies de prévention. La démarche vers un tel objectif débute par une évaluation des risques de violence dans le but d'établir un point de référence, d'acquérir des connaissances et de déterminer les prochaines étapes.

Nous remercions spécialement tous les intervenants et partenaires qui ont participé aux ateliers de découverte (*Discovery*) ainsi qu'à l'élaboration du contenu de la présente trousse et des ressources. Au nombre des organisations représentées, citons :

- Avon Maitland District School Board (AMDSB)
- Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)/Canadian Union of Public Employees (CUPE)
- Conseil scolaire Viamonde (CSV)
- Conference of Independent Schools Ontario (CIS)
- Conseil ontarien des directrices et des directeurs de l'éducation (CODE)
- Durham District School Board (DDSB)
- Educational Assistants Association (EAA)
- Halton District Educational Assistants Association (HDEAA)
- Near North District School Board (NND SB)
- Ontario Association of School Business Officials (OASBO)
- Membres des directions et directions adjointes d'écoles (OPC/CPCO/ADFO)
- Rainy River District School Board (RRDSB)
- School Boards' Co-operative Incorporated (SBCI)
- Toronto Catholic District School Board (TCDSB)
- Toronto District School Board (TDSB)
- Upper Canada District School Board (UCDSB)
- York Region District School Board (YRDSB)

Membres des groupes de travail

Chris Sutton, représentant national, santé et sécurité	Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) / Canadian Union of Public Employees (CUPE)
Elena Di Nardo, représentante	Agente de soutien/secrétaire pour l'Ontario School Board Coordinating Committee (OSBCC) / Comité de coordination des conseils scolaires ontariens
Heather Campbell directrice de l'éducation (RRDSB) et représentante pour le Conseil ontarien des directrices et des directeurs de l'éducation (CODE)	Rainy River District School Board (RRDSB) et Conseil ontarien des directrices et des directeurs de l'éducation (CODE)
Lisa Weiler Haskins, aide-enseignante et agente de sécurité	Educational Assistants' Association (EAA)
Mary Linton, présidente	Ontario Principals' Council (en consultation avec le CPCO et l'ADFO)
Michelle Montgomery, spécialiste principale, Santé et sécurité	School Boards' Co-Operative Inc. (SBCI)
Serge Gauthier, superviseur, Santé et sécurité et gestion des installations	Conseil scolaire Viamonde (CSV)

L'élaboration de la *Trousse d'évaluation des risques de violence au travail* a été dirigée par Kim Litchfield, Ed Hager, Marla Wolfe et Jill Kovacs de l'ASSSP.

Avertissement

La Trousse d'évaluation des risques de violence au travail pour le secteur de l'éducation de l'ASSSP est une ressource destinée aux travailleurs en éducation, aux superviseurs, aux membres des comités mixtes sur la santé et la sécurité dans des lieux de travail multiples (CMSLTM) ou aux délégués à la santé et à la sécurité, ainsi qu'aux conseils scolaires et administrations scolaires. Comme cette ressource porte sur la violence au travail dans le secteur de l'éducation, certains aspects tels que l'utilisation d'armes, les drogues et la cyberintimidation n'y sont pas abordés bien que nous en reconnaissons l'existence. Ce document d'orientation fait complément au programme *Écoles sécuritaires et accueillantes de l'Ontario*. Pour plus d'information, veuillez consulter la [Loi sur la sécurité dans les écoles](#) du ministère de l'Éducation (EDU). Pour consulter des dispositions particulières de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST) et de la *Loi sur l'éducation*, visitez le site des lois en ligne à www.ontario.ca/fr/lois/loi/90o01. Cette trousse contient des pratiques exemplaires, et toute référence à la LSST est citée directement.



Figure 1: Corridor sombre d'une école secondaire

Icônes

Vous remarquerez l'utilisation d'icônes à différents endroits de la ressource. Veuillez vous référer au tableau d'usage ci-dessous pour connaître la signification de chaque symbole.

Symbole

Signification

Symbole

Signification



Nouvelle section



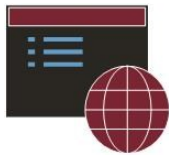
Conseil ou
renseignement
important à retenir



Lois, normes, codes
et lignes directrices



Étude de cas/fait vécu



Renvoi à un site Web

Sigles

Voici la liste des sigles utilisés dans la trousse ainsi que leur signification.

AE	Aide-enseignant ou aide-enseignante
ARB	Absence résultant d'une blessure
ASSSP	Association de santé et sécurité pour les services publics
CIPR	Comité d'identification, de placement et de révision
CMSS	Comité mixte sur la santé et la sécurité
CMSSLTM	Comité mixte sur la santé et la sécurité dans des lieux de travail multiples
CSPAAT	Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail
DSO	Dossier scolaire de l'Ontario
DSS	Délégué ou déléguée à la santé et à la sécurité
EDU	Ministère de l'Éducation
EPE	Éducateur ou éducatrice de la petite enfance
EPI	Équipement de protection individuelle
LSST	Loi sur la santé et la sécurité au travail
MDT	Ministère du Travail
MJETP	Maternelle et jardin d'enfants à temps plein
NPP	Notes Politique/Programmes
PEI	Plan d'enseignement individualisé
RACE (approche)	Reconnaître, analyser, contrôler et évaluer
SRI	Système de responsabilité interne
SS	Santé et sécurité
SST	Santé et sécurité au travail
START (équipe)	Équipe d'intervention et d'adaptation à court terme
STEPS (programme)	Compétences favorisant la réussite personnelle
TEJ	Travailleur ou travailleuse auprès des enfants et des jeunes
TSPT	Trouble de stress post-traumatique



LA VIOLENCE AU TRAVAIL EN ÉDUCATION

Chaque année en Ontario, des travailleurs et travailleuses du secteur de l'éducation font face à des situations de violence au travail, une expérience qui peut être traumatisante et laisser des séquelles permanentes. Selon la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT), les travailleurs en éducation affichent l'un des taux les plus élevés d'absences résultant de blessures attribuables à la violence au travail (ARB).

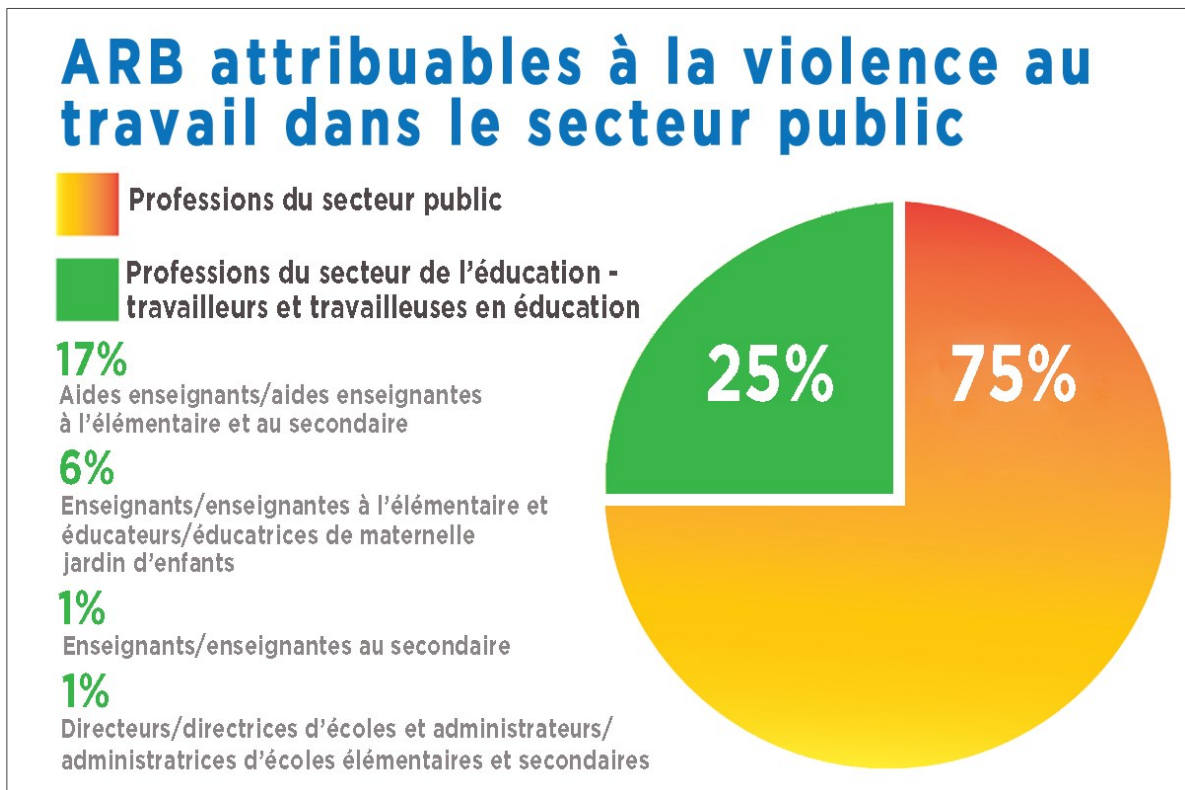


Figure 2. ARB attribuables à la violence au travail
Source des données : WSIB EIW Claim Cost Analysis Schema (instantané de juin 2016)

Lorsque tous les membres d'une école participent et s'engagent à mobiliser des ressources pour éliminer la violence, les conditions de travail et les résultats scolaires s'améliorent infailliblement. La collaboration professionnelle est essentielle à la mise en place d'une culture saine dans les milieux de travail du secteur de l'éducation. Tous ont la possibilité de s'exprimer et jouent un rôle indispensable en partageant la responsabilité en matière de santé et de sécurité.

La violence au travail

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST) définit la violence au travail comme suit:

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

La LSST définit le lieu de travail comme un bien-fonds, un local ou un endroit où le travailleur est employé ou près duquel il travaille, ou d'un objet sur lequel ou près duquel il travaille. Un lieu de travail scolaire fait habituellement référence à une école, mais il peut également s'agir d'un autre bâtiment (préfabriqué par exemple), d'un véhicule tel qu'un autobus scolaire, d'un terrain en plein air, d'un terrain de jeux, d'un stade ou d'un lieu d'excursion scolaire.

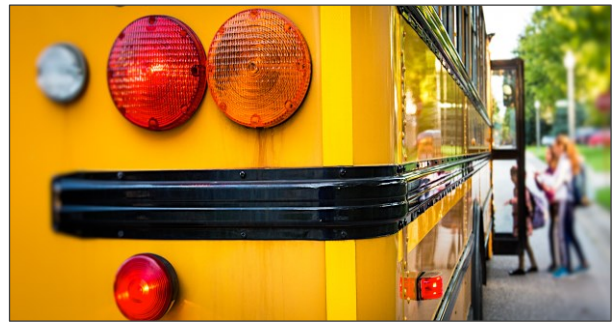


Figure 3 : Autobus scolaire

Capacité et conséquence

Est-il obligatoire que la personne ait l'intention de blesser le travailleur?

Pour qu'on parle de violence au travail, une personne doit employer, tenter d'employer ou menacer d'employer une force physique contre un travailleur. Toutefois, il n'est pas obligatoire que la personne ait la capacité de reconnaître que ses actions pourraient causer un préjudice corporel.

Par exemple, une personne peut avoir un trouble médical à cause duquel elle réagit physiquement à un stimulus présent dans son environnement. Il s'agit quand même de violence au travail. La capacité de la personne entre en compte au moment de déterminer les conséquences des actions.

L'employeur ou le superviseur peut exercer son *pouvoir discrétionnaire* dans le choix de la mesure disciplinaire à imposer à la personne en conséquence des gestes qu'elle a posés. On considérera quand même que ces gestes constituent de la violence au travail contre le travailleur.

Les conseils scolaires doivent tenir compte de ce genre de situations lorsqu'ils évaluent les risques de violence au travail et font face à des incidents violents. Ils sont tenus d'adopter des mesures et des procédures pour protéger les travailleurs contre de tels incidents.

Tableau synthèse

Le tableau illustré plus bas structure le processus d'évaluation en trois parties:

1. Sensibilisation
2. Responsabilités
3. Communication et résolution

Une description détaillée des activités associées à chaque partie du processus d'évaluation des risques peut aider les communautés scolaires à établir une vision claire de leurs exigences individuelles et collectives, ce qui leur permettra d'adopter une approche plus structurée pour assurer la sécurité en milieu scolaire. Consultez le tableau pour mieux comprendre le rôle de chaque partie dans la prévention de la violence au travail ainsi que les pratiques exemplaires associées.

Tableau synthèse – Évaluation des risques de violence au travail en éducation/rôles et responsabilités des intervenants

<p>EMPLOYEUR (conseils et administrations scolaires)</p>	<p>L'employeur fournit aux travailleurs des renseignements au sujet des risques [al. 25(2)d) LSST] avant qu'une situation se produise [pratique exemplaire] et inclut les mesures à prendre et les méthodes à suivre pour obtenir une aide immédiate lorsqu'il se produit de la violence au travail [al. 32.0.2(2)b) LSST]</p> <p>L'employeur évalue les risques de violence au travail qui peuvent découler :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. de la nature du lieu de travail; 2. du genre de travail; 3. des conditions de travail. [al. 32.0.3.1 LSST] 	<p>L'employeur effectue une <i>évaluation des risques de violence</i>. [al. 32.0.3 LSST]</p> <p><i>L'évaluation tient compte des circonstances propres au lieu de travail et des circonstances qu'auraient en commun des lieux de travail semblables.</i></p> <p>L'employeur fournit de l'information au travailleur concernant le risque de violence au travail de la part d'une personne qui a des antécédents de comportement violent [par. 32.0.5(3) LSST]</p>	<p>L'employeur informe le membre du CMSSLTM/délégué à la SS des résultats de l'évaluation des risques de violence et lui en remet une copie, dans le cas d'une évaluation écrite [par. 32.0.3(3) LSST]</p> <p>Il est recommandé d'effectuer l'évaluation des risques par écrit [pratique exemplaire].</p>	<p>L'employeur refait une <i>évaluation des risques de violence</i> aussi souvent que cela est nécessaire pour que la <i>politique concernant la violence au travail</i> et le programme afférent continuent de protéger les travailleurs contre la violence au travail [par. 32.0.3(4) LSST]</p> <p>L'employeur informe le membre du CMSSLTM/délégué à la SS ou les travailleurs des résultats de la <i>réévaluation des risques de violence</i> et en remet une copie, dans le cas d'une réévaluation écrite [par. 32.0.3(5) LSST]</p> <p>Il est recommandé d'effectuer la réévaluation des risques par écrit [pratique exemplaire]</p>
<p>SUPERVISEUR (directeur ou personne désignée)</p>	<p>Le superviseur informe le travailleur de l'existence de tout danger éventuel ou réel dont il a connaissance et qui menace la santé ou la sécurité du travailleur [al. 27(2)a) LSST]</p>	<p>Le superviseur reçoit de l'information au sujet de tout danger éventuel ou réel et discute avec le travailleur des façons de faire face au risque ou au potentiel de violence [al. 27(2)a) et b) LSST]</p> <p>Le superviseur fournit de l'information au travailleur concernant le risque de violence au travail de la part d'une personne qui a des antécédents de comportement violent [par. 32.0.5(3) LSST]</p>	<p>Le superviseur actualise les plans de sécurité existants et autres mesures ou procédures existantes à la lumière de la plus récente évaluation/réévaluation des risques de violence [pratique exemplaire]</p> <p>Le superviseur communique les modifications aux plans de sécurité et aux autres mesures et procédures aux travailleurs touchés et à l'équipe-école [pratique exemplaire].</p>	<p>LE SUPERVISEUR ET L'EMPLOYEUR DOIVENT ENCOURAGER LA COMMUNICATION ENTRE LES TRAVAILLEURS ET LEUR(S) REPRÉSENTANT(S) AU CMSSLTM [pratique exemplaire]</p>
<p>TRAVAILLEURS EN ÉDUCATION (enseignant, AE, TEJ, EPE)</p>	<p>Le travailleur signale à l'employeur ou au superviseur l'existence de tout risque dont il a connaissance [al. 28d) LSST].</p>	<p>Le travailleur consigne des détails au sujet du danger de violence au travail et ses recommandations d'améliorations, et les soumet au superviseur conformément aux politiques du conseil scolaire (rapport d'incident, formulaire de signalement d'un danger de violence) [pratique exemplaire]</p>	<p>Le travailleur collabore avec l'équipe-école à l'amélioration continue des mesures et procédures telles que les plans de sécurité [pratique exemplaire].</p> <p>Si un travailleur N'EST PAS en accord avec les mesures correctives qui sont prises ou avec l'absence de mesures, il doit porter la question aux échelons supérieurs à l'attention du superviseur/employeur et/ou contacter le membre du CMSSLTM ou le délégué à la SS pour obtenir des conseils et/ou discuter de l'option d'exercer son droit de refuser de travailler.</p>	
<p>MEMBRE DU CMSSLTM, DÉLÉGUÉ À LA SS</p>	<p>Le membre du CMSSLTM/délégué à la SS détermine les risques de violence éventuels ou réels [al. 9(18)a)]</p>	<p>Le membre du CMSSLTM/délégué à la SS fournit des détails concernant les dangers de violence au travail et soumet des recommandations d'améliorations au superviseur/à l'employeur, et obtient de l'employeur des renseignements sur (i) la façon dont sont signalés les risques éventuels ou réels; (ii) l'expérience et les normes en matière de santé et de sécurité qui existent dans des industries, similaires ou non [al. 9(18)d) LSST]</p>	<p>Le CMSSLTM reçoit les résultats de l'évaluation des risques de violence, ainsi que les mesures correctives [par. 32.0.3(3) LSST]</p> <p>Le CMSSLTM soumet des recommandations d'amélioration [al. 9(18)b) LSST].</p>	
	<p>SENSIBILISATION</p>	<p>RESPONSABILITÉS</p>	<p>COMMUNICATION ET RÉOLUTION</p>	



PREMIÈRE PARTIE SENSIBILISATION

Un aspect important de la prévention consiste à savoir reconnaître la violence au travail, à connaître ses responsabilités et à obtenir l'aide et les outils disponibles. Le maintien d'un environnement de travail et d'apprentissage sécuritaire est une responsabilité qu'assument conjointement toutes les parties au lieu de travail.



Législation

La législation établit les droits et protections dont bénéficient tous les travailleurs, y compris ceux en éducation, le superviseur (directeur ou personne désignée) et le conseil scolaire. La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST) a préséance sur toute autre loi dans ce domaine. Les parties doivent également se conformer aux dispositions de la *Loi sur l'éducation* de l'Ontario, y compris les notes Politique/Programmes (NPP) du ministère de l'Éducation.

Vous pouvez consulter les dispositions de la LSST et de la *Loi sur l'éducation* sur le site des lois en ligne: www.ontario.ca/fr/lois

Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)

La LSST définit la violence et le harcèlement au travail, établit les devoirs des diverses parties et prescrit des programmes de prévention de la violence au travail.

- Articles 32.0.1, 32.0.2, 32.0.3, 32.0.5, 32.0.6, 32.0.7 et 32.0.8

L'employeur (conseil scolaire) doit formuler, élaborer et maintenir des politiques et des programmes concernant la violence et le harcèlement.

- Paragraphe 32.0.3(1) – *Évaluation des risques de violence*

L'employeur évalue les risques de violence au travail qui peuvent découler de la nature du lieu de travail, du genre de travail ou des conditions de travail.

- Paragraphe 32.0.3(4) – *Réévaluation des risques de violence*

L'employeur réévalue les risques de violence au travail aussi souvent que cela est nécessaire pour que la politique et le programme afférents continuent de protéger les travailleurs contre la violence au travail.

- Paragraphe 32.0.3(4) – *Violence familiale*

Une personne telle qu'un conjoint ou partenaire intime, un ancien conjoint ou partenaire intime ou un membre de la famille qui a une relation intime avec un membre de la communauté scolaire peut causer un préjudice corporel à un ou plusieurs membres de l'école ou tenter ou menacer de le faire. En pareil cas, la violence familiale est considérée comme de la violence au travail. Aux termes de

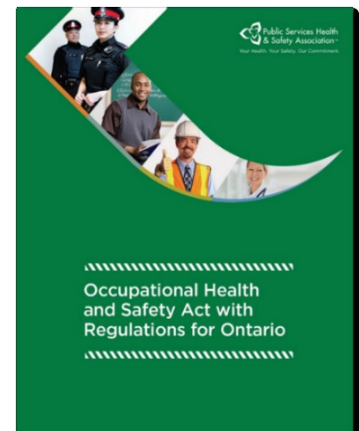


Figure 4 : La Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST), aussi

l'article 32.0.4 de la LSST, «si les conditions d'affectation exposent le travailleur en éducation à un préjudice corporel ou à la menace d'un préjudice corporel, l'employeur a l'obligation de protéger le travailleur et de prendre les mesures préventives nécessaires».

- **Paragraphe 32.0.5(3) – Fourniture de renseignements**
«Le devoir de l'employeur de fournir des renseignements au travailleur conformément à l'alinéa 25(2)(a) et le devoir du superviseur (directeur ou personne désignée) d'informer un travailleur conformément à l'alinéa 27(2)(a) s'entendent notamment du devoir de fournir des renseignements, 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 les conditions suivantes sont réunies
 - selon toute attente, le travailleur rencontrera cette personne dans le cadre de son travail;
 - le risque de violence au travail est susceptible d'exposer le travailleur à un préjudice corporel;
 - ni l'employeur ni le superviseur ne doit divulguer plus de renseignements personnels que **raisonnablement nécessaire** pour protéger le travailleur d'un préjudice corporel.»

Les devoirs des parties au lieu de travail et leurs droits en milieu scolaire sont énoncés dans la LSST et incluent ce qui suit :

- *Article 8 – Sélection obligatoire d'un délégué à la santé et à la sécurité*
- *Article 9 – Comité mixte sur la santé et la sécurité au travail*
- *Articles 25 et 26 – Devoirs de l'employeur (conseil scolaire)*
- *Article 27 – Devoirs du superviseur (directeur)*
- *Alinéa 28(1)d) – Devoirs du travailleur – signalement*
- *Alinéa 43(3)b.1) – Droit du travailleur de refuser d'exécuter un travail dangereux,*
y compris s'il a des raisons de croire que de la violence au travail est susceptible de le mettre en danger.

Règlement 857 de l'Ontario, en vertu de la LSST - Enseignants

Ce règlement garantit que la LSST s'applique aux enseignants en accord avec la *Loi sur l'éducation*. **Aux termes du paragraphe 3(3):** «La partie V de la Loi ne s'applique pas à un enseignant si les circonstances sont telles que la vie, la santé ou la sécurité d'un élève sont menacées de façon imminente.» Autrement dit, lorsqu'il exerce son droit de refuser de travailler, l'enseignant doit s'assurer qu'il ne met pas la vie, la santé ou la sécurité de ses élèves en danger. Les autres membres du personnel du conseil scolaire, comme les concierges, les employés de bureau et les aides-enseignants ont toujours le droit de refuser d'exécuter un travail s'ils ont des raisons de croire que ce travail est susceptible de les mettre en danger. Vous trouverez de plus amples détails sur le droit des travailleurs en éducation de refuser d'exécuter un travail dangereux aux pages 19 à 21.

Outre la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, la loi suivante aborde la question de la violence au travail:

Loi sur l'éducation, Règlement 298 de l'Ontario

La *Loi sur l'éducation* prévoit une disposition spéciale qui impose aux enseignants un *devoir de diligence* envers leurs élèves. Cela signifie qu'ils doivent maintenir et protéger la sécurité de leurs élèves. L'enseignant doit exécuter les tâches de supervision et le programme d'enseignement attribués par le directeur, et il doit veiller à prendre toutes les mesures de sécurité raisonnables dans le cadre des cours et des activités relevant de sa responsabilité.

D'autres dispositions portent sur l'évaluation des risques de violence et l'avis de préjudice:

- *Paragraphe 170(1)7.2 – Programmes, interventions et autres soutiens*
- *Articles 264 et 264.1 – Fonctions de l'enseignant et Enseignants et éducateurs de la petite enfance désignés*
- *Article 265 – Fonctions du directeur*
- *Article 300.2 – Rapport au directeur d'école*
- *Articles 310 à 314 – Suspension, enquête et renvoi possible*

Les modifications à la *Loi sur l'éducation* qui s'appliquent au programme de prévention de la violence au travail incluent:

- *Loi de 2012 pour des écoles tolérantes, ch. 5 – Projet de loi 13*
- *Loi de 2000 sur la sécurité dans les écoles, ch. 12 – Projet de loi 81*
 - *Formulaire Rapport d'incident en lien à la sécurité dans les écoles (2012)*
- *Loi de 2009 sur la sécurité de nos enfants dans les écoles, ch. 17 – Projet de loi 157*

Notes Politique/Programmes (NPP) du ministère de l'Éducation

Les NPP énoncent les attentes du Ministère concernant la mise en œuvre et la conformité. Les directives suivantes portent sur la violence et le harcèlement au travail:

- *NPP n° 120 – Signalement des incidents violents au ministère de l'Éducation (2011)*
- *NPP n° 128 – Code de conduite provincial et codes de conduite des conseils scolaires*
- *NPP n° 141 – Programmes des conseils scolaires pour élèves faisant l'objet d'une suspension à long terme*
- *NPP n° 142 – Programmes des conseils scolaires pour élèves faisant l'objet d'un renvoi*
- *NPP n° 144 – Prévention de l'intimidation et intervention*
- *NPP n° 145 – Discipline progressive et promotion d'un comportement positif chez les élèves*
- *NPP n° 159 – La collaboration professionnelle*

Collaboration professionnelle

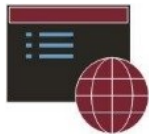
Partie intégrante de la vision de l'Ontario en matière d'éducation, la *collaboration professionnelle* est définie comme l'ensemble des travailleurs, à tous les niveaux du système d'éducation, qui travaillent ensemble, échangeant leurs connaissances, leurs habiletés et leur expérience en vue d'améliorer le rendement et le bien-être des élèves et du personnel. Elle clarifie l'engagement partagé de toutes les parties à travailler ensemble pour améliorer le rendement et le bien-être des élèves et du personnel et transformer la culture du milieu de travail.



Figure 5: Travailler ensemble

Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT)

La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) considère une blessure résultant d'un acte de violence comme toute autre blessure subie au travail. Les employés blessés qui ont besoin de soins médicaux ou qui ont été absents du travail en raison d'un incident violent au travail ont droit à une indemnité de la CSPAAT.



Les dispositions et définitions de la LSST et d'autres lois pertinentes peuvent être consultées en ligne.

Pour consulter la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et d'autres lois pertinentes, visitez:
<https://www.ontario.ca/fr/lois>

Pour télécharger des Notes Politique/Programmes (NPP) du ministère de l'Éducation, visitez le site:
<http://www.edu.gov.on.ca/extra/fre/ppm/ppmf.html>



DEUXIÈME PARTIE RESPONSABILITÉS

La sécurité au travail est une responsabilité individuelle et collective présente à tous les niveaux – du conseil scolaire au corps enseignant en passant par la direction et la direction adjointe. La prévention et l'atténuation de la violence forment donc un domaine de responsabilité partagée. Ce partenariat au travail est représenté par le Système de responsabilité interne (SRI), lequel sous-tend la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. La prévention de la violence au travail repose sur le travail d'équipe – le SRI.

À propos du SRI

Les devoirs et responsabilités juridiques des employeurs, des superviseurs et des travailleurs se recoupent et se complètent. Ensemble, ils forment le Système de responsabilité interne, ou SRI. Un SRI efficace dépend de l'existence d'une chaîne de responsabilité et de reddition de comptes complète et intacte.



Figure 6 : Le Système de responsabilité interne (SRI)

Le SRI signifie que chaque personne au lieu de travail a un rôle à jouer et le devoir de contribuer activement à la sécurité des travailleurs. Toute personne qui constate un problème de santé ou de sécurité au lieu de travail, un danger par exemple, a le devoir d'en faire part à la direction. Une fois qu'un danger a été décelé, l'employeur et le superviseur ont le devoir d'examiner le problème et d'éliminer le danger pour prévenir tout préjudice. Le CMSS joue un rôle interne de vérificateur de l'efficacité du SRI, tandis que le MDT, EDU, les syndicats et la CSPAAAT sont les parties externes qui contribuent au SRI. Si le SRI n'est pas efficace, le MDT prendra des mesures progressives d'application de la loi. Ce processus commence par la prise d'ordonnances et peut mener à des poursuites.

Nous observons tous des dangers



Aux termes de la LSST, vous avez le devoir de signaler un danger dont vous avez connaissance. Par exemple, un nouvel élève devient de plus en plus agité chaque fois que

la cloche sonne la fin d'un cours. À la fin de la deuxième semaine de classe, le comportement s'aggrave et l'élève commence à sortir de la classe en courant avec l'intention de s'enfuir de l'école.

En entrant dans l'espace personnel d'une personne, un travailleur s'expose involontairement à un risque accru.

En consignation un changement de comportement (sur la *Liste de contrôle des comportements observés* et/ou un formulaire de signalement d'un incident violent sans gravité) et en prévenant les autres enseignants, les travailleurs en éducation concernés et le directeur, non seulement vous vous acquittez d'une exigence prescrite par la loi, mais vous aidez aussi à trouver des stratégies de prévention et d'intervention pour aider l'élève à se maîtriser lorsqu'il entend la cloche.



Les droits des travailleurs

La LSST reconnaît trois droits fondamentaux aux travailleurs:

- le droit de savoir;
- le droit de participer;
- le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux.

Le droit de savoir

Le travailleur a le droit d'être au courant de tout danger éventuel auquel il peut être exposé au lieu de travail et d'être informé des moyens qu'il peut prendre pour protéger sa santé et sa sécurité.

Cela signifie que le travailleur a le droit de recevoir les renseignements, les directives et la surveillance nécessaires du superviseur (directeur ou personne désignée) et/ou de l'employeur (conseil scolaire).

Si un travailleur a des doutes à savoir si une situation ou une tâche présente un danger, il doit en parler à son superviseur (habituellement le directeur ou une personne désignée) avant de faire quoi que ce soit.



Figure 7 : Connaître les dangers potentiels et réels dans la classe pour rester en sécurité.



Fourniture de renseignements – par. 32.05(3) de la LSST

Le devoir de l'employeur de fournir des renseignements au travailleur conformément à l'alinéa 25(2)(a) et le devoir du superviseur (directeur ou personne désignée) d'informer le travailleur conformément à l'alinéa 27(2)(a) s'entendent notamment du devoir de fournir des renseignements, 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.

Ni l'employeur ni le superviseur ne doivent divulguer plus de renseignements personnels que raisonnablement nécessaire pour protéger le travailleur d'un préjudice corporel, afin de préserver le plus possible le droit à la vie privée des personnes concernées. Par exemple, les renseignements divulgués doivent permettre aux travailleurs d'identifier la personne violente et/ou les déclencheurs.

Le droit de participer

Le travailleur a le droit de participer au processus visant à définir et à résoudre les problèmes de santé et de sécurité. Il peut exercer officiellement ce droit en prenant part à l'élaboration de plans de sécurité et à l'évaluation des risques (*conformément à la NPP n° 159 d'EDU*), et en devenant membre du comité mixte sur la santé et la sécurité dans des lieux de travail multiples (CMSSLTM) ou délégué à la santé et à la sécurité (DSS).

Une autre façon d'exercer ce droit consiste à signaler les dangers, à faire des recommandations et à participer aux activités d'information et de formation sur la santé et la sécurité, notamment celles offertes par le superviseur (directeur ou personne désignée) et/ou le conseil scolaire.

Le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux

L'article 43 de la LSST reconnaît à tous les travailleurs le droit de refuser un travail dangereux. Le travailleur peut refuser de travailler ou d'exécuter un certain travail s'il a des raisons de croire:

- a. que du matériel, une machine, un appareil ou un objet qu'il doit utiliser ou faire fonctionner est susceptible de le mettre en danger ou de mettre un autre travailleur en danger;
- b. que les conditions matérielles qui existent dans le lieu de travail ou la partie où il exécute ou doit exécuter son travail sont susceptibles de le mettre en danger;
- b.1 que de la violence au travail est susceptible de le mettre en danger.



Ressource sur le refus de travailler

Pour voir un modèle de politique sur le refus de travailler et un schéma illustrant les étapes précises à suivre en vertu de la LSST, visitez le site de l'ASSST:

<https://www.pshsa.ca/wp-content/uploads/2013/07/Right-to-Refuse-Unsafe-Work-Policy-template.doc> (disponible en anglais seulement)

Devoir de diligence des enseignants

Les enseignants ont le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux, mais ils sont tenus de s'acquitter de leur «devoir de diligence» (art. 3.3, Règl. 857 Enseignants). Ceci dit, l'employeur doit *prendre toutes les précautions raisonnables* pour protéger les travailleurs. L'enseignant qui a des raisons de croire qu'il est personnellement en danger doit communiquer immédiatement ses inquiétudes au directeur tout en continuant à assurer la sécurité de ses élèves.

Dans la pratique, cela veut dire que l'enseignant doit assurer la sécurité et la surveillance des élèves qui se trouvent sous sa responsabilité avant d'exercer son droit de refus. Par ailleurs, l'enseignant ne doit pas se décharger de son devoir de diligence envers l'élève en déléguant la responsabilité à un non-enseignant. Par exemple, si les conditions matérielles de la classe ne sont pas sécuritaires, l'enseignant doit emmener tous les élèves dont il a la responsabilité vers un autre endroit sécuritaire (c.-à-d., une autre classe disponible, la bibliothèque, un bureau) et continuer à surveiller les élèves.



Assurer la sécurité des autres lorsqu'un danger existe

- Prévoyez une surveillance adéquate par un autre enseignant ou par le directeur/directeur adjoint ou la personne désignée.
- Assurez-vous que les élèves et les collègues sont en sécurité.

Si le danger découle du passage à l'acte d'un élève, il n'est plus acceptable de désigner un aide-enseignant ou un autre membre du personnel non enseignant pour superviser seul l'élève en question.

- Obtenez immédiatement de l'aide.
- Informez le directeur de la situation.
- Amorcez les mesures d'urgence, le cas échéant.



Figure 8 : Devoir de diligence

Résolution de problèmes

Vous êtes une nouvelle enseignante dans une classe de maternelle à temps plein. Un des élèves est très turbulent et potentiellement violent. Un jour, cet élève perd le contrôle et lance un objet dans la classe. Selon votre évaluation personnelle du risque de préjudice, vous traiterez la situation en appliquant l'une des quatre obligations juridiques suivantes:

- A. devoir de signaler le danger au superviseur (directeur ou personne désignée);
- B. droit de refuser d'exécuter un travail dangereux – vous avez des raisons de croire que le comportement de l'élève met votre sécurité en danger;
- C. droit de savoir;
- D. droit de participer.

Votre réponse est A.

Cela signifie que vous vous acquittez du **devoir de signaler** et exercez votre **droit de participer**. Vous **identifiez un danger**. Vous et votre superviseur convenez que la situation présente un danger, et vous travaillez ensemble à déterminer les mesures correctives à prendre.

Votre réponse est B.

Dans la même situation envisagée sous un angle différent, et avec la croyance que d'autres personnes et vous-même êtes en danger, ce scénario pourrait justifier un refus de travailler. Cela dépend du travailleur et de son expérience ou de sa formation. Vous prévenez votre superviseur que vous **refusez d'exécuter un travail dangereux** [par. 43(4) LSST]. Le superviseur est maintenant tenu par la loi de demander qu'un membre du CMSSLTM ou le délégué à la santé et à la sécurité effectue une enquête sur le refus de travailler, en votre présence.

Votre réponse est C.

Les renseignements sur l'élève et ses antécédents sont insuffisants (c.-à-d., plan de sécurité de l'élève/plan de soutien du comportement/pas d'antécédents de violence). En tant qu'enseignant, vous avez le **droit de savoir**, mais n'avez pas les ressources nécessaires pour garder cet élève dans votre classe. Son comportement est préoccupant, mais rien n'a été documenté puisqu'on est en septembre et que l'année scolaire commence à peine. Vous avez rempli un formulaire de signalement d'incident et la *Liste de contrôle des comportements observés* pour faire un suivi de la conduite de l'élève et évaluer les risques. En réponse, votre conseil scolaire envoie une équipe spéciale pour aider l'école à se donner les moyens de gérer l'élève. Si le conseil n'est pas en mesure de fournir un soutien aussi rapidement, il pourrait être nécessaire de retirer l'enfant jusqu'à ce que l'école puisse l'accueillir en toute sécurité.

Votre réponse est D.

Suivant le signalement de l'incident, vous participez à une séance de compte rendu avec l'équipe-école.

Il est recommandé de suivre une formation appropriée sur la violence au travail (*Intervention non violente en cas de crise – INVC, Système de gestion du comportement – SGC, etc.*) avant le début de l'année scolaire et en cours d'année.

Devoirs et application à la violence au travail

Les devoirs généraux qui incombent aux employeurs [article 25], aux superviseurs [article 27] et aux travailleurs [article 28] en vertu de la LSST s'appliquent en lien avec la violence au travail [article 32.0.5]. Par exemple, les travailleurs seraient tenus de signaler à leur employeur ou superviseur les risques éventuels ou réels de violence au travail qui existent au lieu de travail.

Responsabilité partagée

- Créer et maintenir un environnement de travail sécuritaire et sans violence.
- Aborder les problèmes et travailler à leur résolution.
- Informer immédiatement le superviseur des risques identifiés et participer à l'enquête.



Figure 9 : La violence en toutes lettres.

Employeur

Conseil scolaire et école (directeur de l'éducation, conseillers scolaires)

Dans le but de créer et de promouvoir un environnement de travail sécuritaire et sans violence, l'employeur de l'Ontario doit:

- s'acquitter de son devoir de diligence afin de prévenir les préjudices que pourraient causer des personnes violentes ou potentiellement violentes (collègues, entrepreneurs, parents, élèves);
- dans le cas où un incident violent au travail cause une blessure critique, prévenir le MDT, le CMSSLTM et les syndicats concernés [par. 51(1) LSST];
- prévenir le CMSSLTM et les syndicats concernés si, par suite d'un incident de violence au travail, une personne subit des blessures qui l'empêchent de travailler ou a besoin de soins médicaux [par. 52(1) LSST];
- fournir au travailleur les renseignements, les directives et la surveillance nécessaires à la protection de sa santé et de sa sécurité, conformément aux politiques et procédures applicables [al. 25(2)(a) LSST];
- informer le travailleur ou la personne qui exerce son autorité sur celui-ci de tout risque associé au travail [al. 25(2)(d)];
- élaborer et maintenir un programme de mise en œuvre de la politique concernant la violence au travail [par. 32.0.2(1) LSST];
- s'assurer que le programme [par. 32.0.2(2) LSST]:
 - a) inclut les mesures à prendre et les méthodes à suivre pour contrôler les risques indiqués dans l'évaluation [par. 32.0.3(1)] comme étant susceptibles d'exposer un travailleur à un préjudice corporel;
 - b) inclut les mesures à prendre et les méthodes à suivre pour obtenir une aide immédiate lorsqu'il se produit ou qu'il est susceptible de se produire de la violence au travail;
 - c) inclut les mesures que les travailleurs doivent prendre et les méthodes qu'ils doivent suivre pour signaler les incidents de violence au travail à l'employeur ou au superviseur;
 - d) énonce la manière dont l'employeur enquêtera sur les incidents ou les plaintes de violence au travail et la manière dont il compte y faire face;
- évaluer les risques de violence au travail qui peuvent découler [par. 32.0.3(1) LSST]:
 1. de la nature du lieu de travail;
 2. du genre de travail;
 3. des conditions de travail.



Évaluation des risques de violence – par. 32.0.3(1) LSST

La section *Évaluation des risques de violence* (page 30) donne plus de détails au sujet des aspects (1. nature du lieu de travail; 2. genre de travail; 3. conditions de travail) sur lesquels doit porter l'évaluation des risques de violence.

Les devoirs supplémentaires qui incombent à l'employeur en vertu de la Loi peuvent être résumés comme suit:

- **Pratique exemplaire:** Créer un *avis de risque* à partir de l'information consignée par l'équipe-école.

- Informer le CMSSLTM ou le délégué à la santé et à la sécurité, ou, s'il n'y en a pas, **informer les travailleurs des résultats de l'évaluation et, dans le cas d'une évaluation écrite, en remettre des copies sur demande** [par. 32.0.3(3) LSST].
- Réévaluer les risques pour garantir que la politique et le programme afférents continuent de protéger les travailleurs contre la violence au travail [par. 32.0.3(4) LSST] **Pratique exemplaire:** Une réévaluation est recommandée après chaque incident de violence et aussi souvent que cela est nécessaire.
- Informer le CMSSLTM ou le délégué à la santé et à la sécurité ou les travailleurs des résultats de la réévaluation [par. 32.0.3(5) LSST].

Le fait d'encourager la communication entre toutes les parties au lieu de travail et le CMSSLTM ou les délégués à la santé et à la sécurité aidera l'employeur à s'acquitter des obligations que lui impose la Loi tout en appuyant le SRI de chaque école.

Superviseur

Conseil scolaire et école (directeur ou personne désignée)

Si un superviseur prend connaissance (directement ou indirectement) d'une menace, d'une tentative ou d'un incident de violence au travail, il a la responsabilité de veiller au respect des exigences en matière de signalement, d'enquête et d'échange de renseignements et de s'assurer que les mesures exigées par le conseil scolaire sont mises en place.

- Le superviseur veille à ce que le travailleur [par. 27(1) LSST]:
 - travaille de la façon et en utilisant les appareils de protection qu'exigent la loi et les règlements et respecte les mesures à prendre et les méthodes à suivre qu'ils exigent [al. 27(1)(a) LSST];
 - emploie ou porte le matériel et les appareils ou vêtements de protection exigés par l'employeur [al. 27(1)(b) LSST].
- Le superviseur doit informer le travailleur de l'existence de tout danger éventuel ou réel dont il a connaissance et qui menace la santé ou la sécurité du travailleur [al. 27(2)(a) LSST].
- Si cela est prescrit, le superviseur doit fournir au travailleur des directives écrites sur les mesures à prendre et les méthodes à suivre pour assurer sa sécurité [al. 27(2)(b)].
- Le superviseur reçoit de l'information au sujet de tout danger éventuel ou réel et discute avec le travailleur des façons de faire face au risque ou au potentiel de violence [al. 27(2)(a)].
- Le superviseur prend toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour assurer la protection du travailleur [al. 27(2)(c) LSST].

Les **pratiques exemplaires** suivantes reflètent les devoirs supplémentaires du superviseur prévus par la Loi:

- Créer un *avis de risque* à partir de l'information consignée par l'équipe-école.
- Créer et promouvoir un environnement de travail sécuritaire et sans violence.

Travailleur

Classe (enseignants, aides-enseignants, travailleurs auprès des enfants et des jeunes, éducateurs de la petite enfance et autre personnel) École (administration – directeur et directeur(s) adjoint(s), personnel de soutien, concierges et autre personnel)

Cette catégorie inclut les directeurs et directeurs adjoints qui sont des travailleurs, en plus d'être des superviseurs.

- Signaler au directeur (superviseur) l'existence de tout danger dont il a connaissance [al. 28(d) LSST].

Les pratiques exemplaires suivantes reflètent les autres devoirs du travailleur:

- Consigner des détails au sujet du danger et recommander des améliorations au directeur (superviseur) conformément à la politique du conseil scolaire.
- Examiner, comprendre et respecter les programmes de prévention de la violence et du harcèlement au travail, y compris les obligations de signaler les incidents à l'interne et à l'externe.
- Participer aux enquêtes et fournir des recommandations, s'il y a lieu.
- Signaler le danger aux échelons supérieurs en soumettant la question au superviseur et/ou en contactant le membre du CMSSLTM ou le délégué à la santé et à la sécurité pour obtenir des conseils et/ou discuter de l'option d'exercer son droit de refuser de travailler.
- Participer à l'amélioration continue des plans de sécurité en collaboration avec l'équipe-école.
- Participer aux activités de formation et de sensibilisation applicables.
- Refuser d'exécuter un travail dangereux, tout en tenant dûment compte de son *devoir de diligence* envers les élèves dont il a la responsabilité.

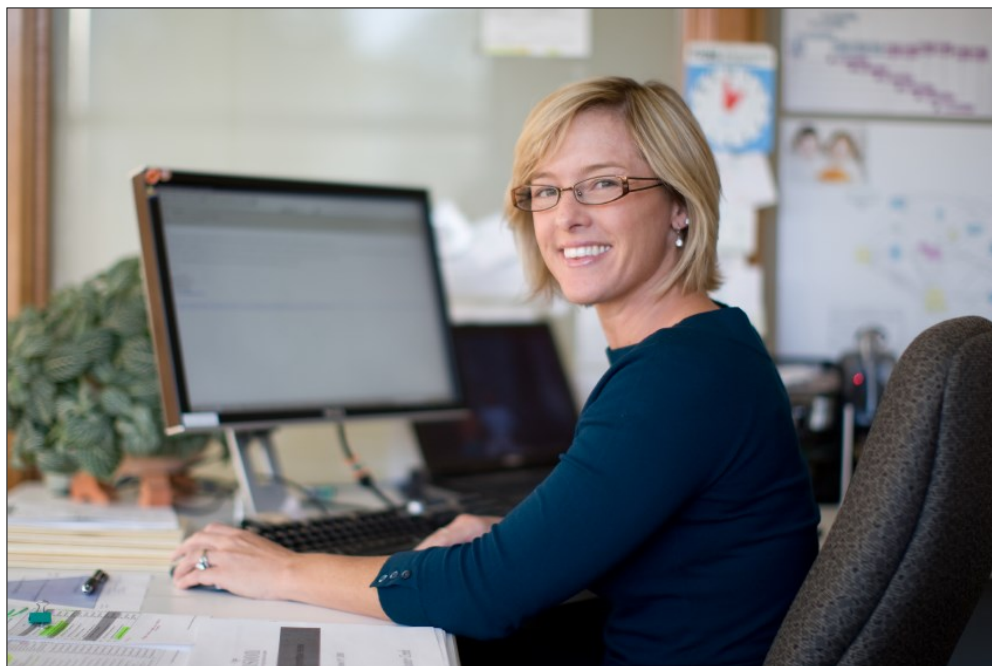


Figure 10: Travailleuse membre du CMSSLTM

Comité mixte sur la santé et la sécurité dans des lieux de travail multiples (CMSSLTM)/délégué à la santé et à la sécurité

Le membre du CMSSLTM ou le délégué à la santé et à la sécurité doit:

- Déterminer les risques de violence éventuels ou réels [al. 9(18)(a) LSST];
- S'assurer qu'on l'a consulté de manière appropriée au sujet de l'évaluation des risques de violence au travail et qu'on lui a remis une copie écrite des résultats ainsi qu'un compte rendu sur les mesures correctives [al. 32.0.3(3)(a)];
- S'assurer qu'on l'a consulté de manière appropriée au sujet de l'élaboration d'un programme écrit concernant le harcèlement au travail [par. 32.0.6(1) LSST];
- faire des recommandations au superviseur et à l'employeur relativement à la création, au maintien et à la surveillance d'un programme de formation [al. 9(18)(c)].

Les **pratiques exemplaires** suivantes résument les devoirs supplémentaires:

- respecter la politique et les programmes de l'organisation en matière de prévention de la violence et du harcèlement au travail;
- respecter les obligations de l'organisation en matière de signalement des incidents à l'interne et à l'externe;
- veiller à informer et à appuyer le travailleur qui peut recevoir des renseignements, notamment de nature personnelle, au sujet d'un risque de violence au travail provenant d'une personne qui a des antécédents de comportement violent.

Signalement par le travailleur

Aux termes de l'alinéa 28(1)(d) de la LSST, tous les travailleurs, enseignants, aides-enseignants et autres travailleurs en éducation ont le devoir de signaler à leur superviseur (directeur ou personne désignée) toute infraction à la Loi ou aux règlements ou l'existence de tout risque dont ils ont connaissance. Le signalement de menaces de violence éventuelles ou réelles revêt une importance cruciale. Qu'il s'agisse de comportements inquiétants pouvant mener à une suspension ou à un renvoi, d'une menace, d'un incident évité de justesse ou d'un incident grave, le risque doit être signalé au directeur (ou à la personne désignée).

Il est important de tenir compte de l'urgence de la situation sans négliger la sécurité des personnes. Le directeur doit être informé rapidement (au plus tard à la fin de la journée d'école) afin qu'on puisse effectuer une enquête et prendre les mesures correctives voulues. Une menace sérieuse à la sécurité d'une personne doit être signalée au directeur directement et sur-le-champ.

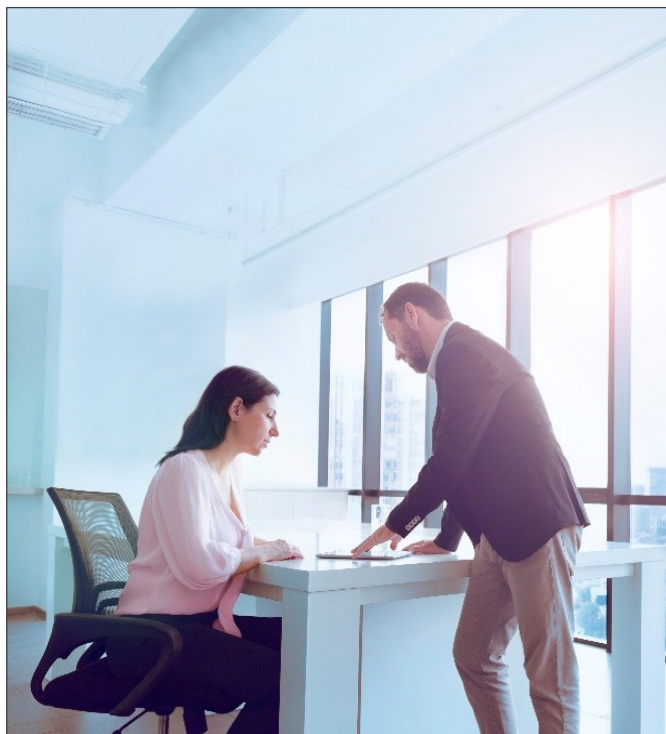


Figure 11 : Réagir à un incident et le signaler

Signalement efficace

Il est recommandé de discuter du danger ou de l'incident en personne ou par téléphone avec le directeur (en plus du rapport écrit sur l'incident). La conversation en personne est une approche constructive qui accélère le processus et facilite la résolution du problème, tout en appuyant le SRI.

Signalement des incidents

La LSST impose à tous les travailleurs le devoir de signaler tous les risques (de violence au travail) à leur superviseur. Si un élève est impliqué dans la situation de violence au travail, les enseignants et tous les autres travailleurs du conseil scolaire sont tenus, en vertu du *projet de loi 157 – Loi sur la sécurité de nos enfants à l'école*, de signaler l'incident au directeur d'école ou à la personne désignée à l'aide du formulaire «Rapport d'incident en lien à la sécurité dans les écoles» (conformément à la *NPP n° 145*). Si une personne autre qu'un élève est impliquée dans l'incident violent, le travailleur doit appliquer la politique du conseil scolaire et utiliser le formulaire approprié pour signaler l'incident de violence au travail (p. ex., rapport d'incident sans gravité, rapport d'incident et formulaire de signalement des risques de violence).

En sa qualité de superviseur, il revient au directeur de faire enquête sur l'incident et de déterminer les mesures qui s'imposent tout en tenant compte des facteurs atténuants. Le directeur et le conseil scolaire doivent respecter leur obligation en vertu de la Loi de «prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour assurer la protection du travailleur» et appliquer les mesures établies par le conseil scolaire pour contrôler les risques de violence au travail qui ont été décelés. Ils doivent ensuite communiquer les résultats de cette enquête au travailleur qui a fait le signalement et aviser le CMSSLTM, les syndicats et le MDT.

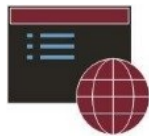
Selon la nature de l'incident, le directeur préviendra la police. Le directeur devra appliquer le protocole local entre la police et le conseil scolaire. Il communiquera les résultats de l'enquête au travailleur qui a signalé l'incident et divulguera les renseignements qui sont nécessaires pour communiquer les résultats de l'enquête.



Figure 12: Prendre connaissance des résultats de l'enquête

Modèle provincial de protocole local entre la police et le conseil scolaire

Vous trouverez de plus amples détails concernant les exigences relatives aux signalements obligatoires et discrétionnaires que le directeur doit faire à la police dans le Modèle provincial de protocole local entre la police et le conseil scolaire: <http://www.edu.gov.on.ca/fre/document/brochure/protocol/protocof.html>.



Violence au travail et incidents graves impliquant des élèves

Pour obtenir plus d'information sur la législation et la politique applicable, consultez la ressource *Workplace Violence and Serious Student Incidents – THE PLACEMAT – connecting legislation and policy* de la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario (FEEO) - etfohealthandsafety.ca/wp-content/uploads/2017/04/ETFO-WPV-and-Serious-Student-Incidents-THE-PLACEMAT-Legislation-and-Policy.pdf (disponible en anglais seulement).

Visionnez la vidéo (en anglais) de la FEEO qui présente les principales exigences en matière de signalement et d'intervention lors d'une situation de violence à l'école à etfohealthandsafety.ca

Signalement des incidents évités de justesse

Un large éventail de comportements importuns peuvent survenir dans un lieu de travail. Même s'ils ne correspondent pas à la définition de violence au travail, certains comportements inappropriés et inacceptables peuvent mener à des actes de violence et/ou de harcèlement au travail. Il est important de réagir rapidement à tout comportement importun afin de réduire au minimum le risque que de tels comportements se transforment en violence au travail.

Liste de contrôle des comportements observés

Vous pouvez utiliser la liste de vérification reproduite ci-dessous au travail pour consigner et signaler un risque éventuel ou réel. Elle contient les différents déclencheurs et descripteurs que vous pourriez remarquer chez certains élèves. Ce document ressemble à un registre de comportements, mais il représente un outil plus simple et plus rapide qui permet aux travailleurs en éducation fort occupés de faire le suivi des nouveaux élèves, d'élèves qui n'ont pas encore été identifiés et des élèves qui ont été identifiés. Vous trouverez à l'annexe A - *Outils d'évaluation des risques de violence pour le secteur de l'éducation* de plus amples détails sur cet outil ainsi qu'un lien pour le télécharger.

LISTE DE CONTRÔLE DES COMPORTEMENTS OBSERVÉS		
Formulaire rempli par (prénom et nom de famille, titre): <small>Cliquez ici pour insérer le texte.</small>		Date du rapport: <small>Cliquez ici pour insérer le texte.</small>
Lieu de travail (section, lieu, n° de local): <small>Cliquez ici pour insérer le texte.</small>		Date de l'incident: <small>Cliquez ici pour insérer le texte.</small>
Statut au lieu de travail: Employé permanent <input type="checkbox"/> Employé occasionnel <input type="checkbox"/> Autre <input type="checkbox"/>		Heure de l'incident: <small>Cliquez ici pour insérer le texte.</small>
COMPORTEMENT OBSERVÉ	OUI/NO N	DESCRIPTEURS (exactement ce que vous voyez, entendez)
		DÉCLENCHEURS
MENACES VERBALES	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	L'emportement verbal (parlé fort, cri, pleure, hurle, dit des obscénités ou des insultes) qui vise à intimider ou à menacer une autre personne est souvent un signe précurseur de violence physique.
MENACES PHYSIQUES	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Attitude physique intimidante qui suscite chez l'autre un sentiment de danger pour sa sécurité physique (lever le bras ou la jambe, adopter une posture agressive, brandir ou agiter le poing, porter ou brandir une arme).
ATTAQUE CONTRE UNE PERSONNE	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Emploi de la force physique contre une personne, notamment donner un coup de poing ou un coup de pied, pousser, faire un mouvement brusque vers l'avant, heurter, bousculer, frapper, gifler, pincer, empoigner, mordre, cracher, etc. Peut inclure l'emploi d'un objet pour blesser la personne ciblée.
ATTAQUE CONTRE DES CHOSES	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Attaque qui vise uniquement un objet, PAS une personne, comme lancer/repousser brusquement un objet, frapper ou casser des fenêtres, donner des coups de pied ou de poing, se frapper la tête, vandaliser du mobilier ou prendre le bien de quelqu'un.
CONFUSION	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	La personne est désorientée et n'est peut-être pas consciente du moment, du lieu ou de la personne, son état cognitif est altéré (perturbation de la conduite habituelle en raison d'un trouble médical).
IRRITABILITÉ	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	La personne s'impatiente ou se fâche facilement. Incapable de tolérer la présence des autres. Dans des moments-là, elle est incapable de suivre des directives et y réagit fortement.
ATTITUDE TURBULENTE	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	La personne ne se rend pas compte qu'elle fait beaucoup de bruit, comme parler fort, claquer les portes, crier au lieu de parler.
AGITATION/IMPULSIVITÉ	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	La personne est incapable de rester calme et manifeste une réaction émotionnelle très vive aux déceptions réelles ou imaginaires. Elle se sent ou semble être troublée, nerveuse ou bouleversée. Elle est spontanée, vive, émotive et a de la difficulté à attendre son tour.
		DÉCLENCHEURS PHYSIQUES
		<input type="checkbox"/> Directives du personnel <input type="checkbox"/> Contact visuel <input type="checkbox"/> Se faire dire « Non » <input type="checkbox"/> Demande non satisfaite <input type="checkbox"/> Gestes(s) <input type="checkbox"/> Incitation à faire quelque chose <input type="checkbox"/> Contact physique <input type="checkbox"/> Fatigue physique <input type="checkbox"/> Obligation d'attendre <input type="checkbox"/> Faim <input type="checkbox"/> Douleur <input type="checkbox"/> Force physique <input type="checkbox"/> Envahissement de l'espace personnel <input type="checkbox"/> Auto-stimulation <input type="checkbox"/> Autre: <small>Cliquez ici pour insérer le texte.</small>
		DÉCLENCHEURS ENVIRONNEMENTAUX
		<input type="checkbox"/> Isolement <input type="checkbox"/> Contrainte <input type="checkbox"/> Retrait de la pièce <input type="checkbox"/> Éclairage <input type="checkbox"/> Intimité <input type="checkbox"/> Obligation de la pièce <input type="checkbox"/> Personnel masculin <input type="checkbox"/> Personnel féminin <input type="checkbox"/> Bruits forts/cris <input type="checkbox"/> Son d'une alarme <input type="checkbox"/> Réglage ou déclenchement d'une minuterie <input type="checkbox"/> Température <input type="checkbox"/> Moment de la journée <input type="checkbox"/> Visiteurs/entrepreneurs <input type="checkbox"/> Autre: <small>Cliquez ici pour insérer le texte.</small>

Figure 13 : Liste de contrôle des comportements observés – un outil efficace pour identifier les comportements

Évaluation des risques de violence

Définition de l'évaluation des risques

L'évaluation des risques est l'expression utilisée pour décrire la méthode ou la démarche globale qui permet:

- de déceler des dangers et des facteurs de risque susceptibles de causer un préjudice (identification du danger);
- d'analyser et d'évaluer les risques associés au danger (analyse des risques et évaluation des risques);
- de déterminer les mesures appropriées pour éliminer le danger ou contrôler les risques si le danger ne peut être éliminé (contrôle des risques).

L'évaluation des risques est un examen rigoureux effectué au lieu de travail qui vise à déceler les éléments, les situations, les processus, etc. qui peuvent causer un préjudice, en particulier à des personnes. Une fois qu'un risque a été décelé, on effectue une analyse qui vise à en établir la probabilité et la gravité. L'étape suivante consiste à confirmer les mesures qui doivent être mises en place pour éliminer ou contrôler efficacement le danger. La mise en place d'un tel processus facilite l'échange de renseignements importants et de stratégies d'intervention. L'engagement et la collaboration de toutes les parties au travail sont essentiels.

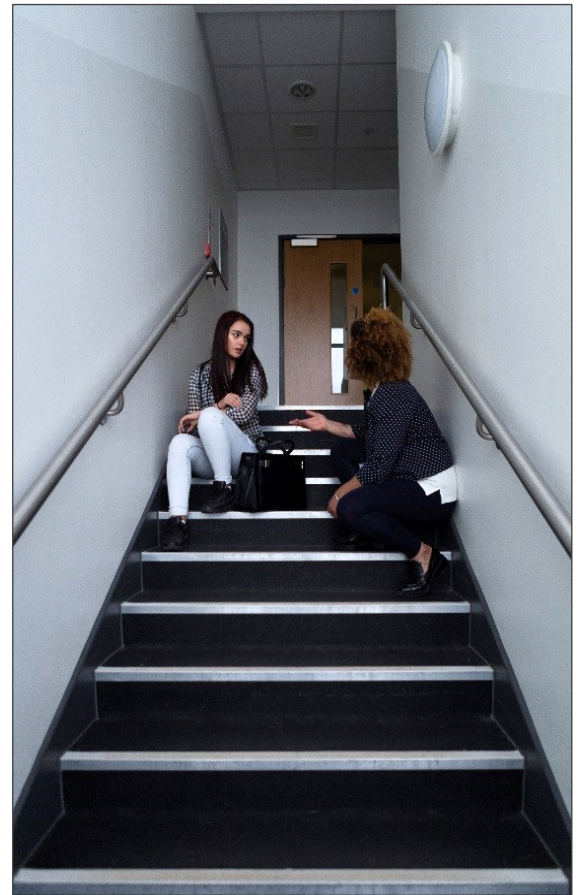


Figure 14 : Obtenir le soutien nécessaire

La norme Z1002 de l'Association canadienne de normalisation (CSA) «Santé et sécurité au travail - Identification et élimination des phénomènes dangereux et appréciation et maîtrise du risque» définit l'évaluation des risques comme le processus global d'identification des dangers, d'analyse et d'évaluation des risques.

À propos de l'outil d'évaluation des risques de violence

Quoi

L'*Outil d'évaluation des risques de violence* donne un instantané du risque immédiat de violence au travail auquel un travailleur est exposé. Il peut également aider à identifier des spécialistes à l'interne et/ou à l'externe et à simplifier l'aiguillage dans le but d'obtenir du soutien et des ressources à l'intention des personnes qui peuvent présenter un risque de comportement violent, y compris des élèves identifiés ou non comme ayant des besoins particuliers.

L'évaluation des risques est un document évolutif qui donne une vue globale de la population d'un établissement scolaire particulier. Elle doit être un processus continu plutôt qu'un point de départ à un programme de prévention de la violence au travail. Elle devrait inclure un examen des incidents violents, des rapports d'incident et des réclamations à la CSPAAAT, ainsi qu'une évaluation de l'environnement de travail et de l'organisation du travail, et un sondage mené auprès de tous les travailleurs, niveaux de personnel et élèves, le cas échéant. Soulignons que cette forme d'évaluation des risques de violence ne vise pas une personne ou un élève en particulier. Elle doit également inclure un examen du processus global utilisé par l'école, y compris le signalement, la formation, la communication et l'analyse de l'évaluation des risques.

L'évaluation des risques de violence doit tenir compte de la nature dynamique du milieu scolaire ainsi que du genre de travail et des conditions que représentent les élèves et le personnel. Il est souhaitable que l'évaluation tienne compte, également, du nombre d'incidents de violence qui ont été signalés au cours de l'année scolaire précédente et de leur nature. Vous trouverez à la page suivante des exemples de risques associés à divers aspects et activités liés au travail.



Figure 15 : La direction fait participer le personnel à l'identification des risques

1. Nature du lieu de travail

Cette dimension fait référence aux aspects matériels du lieu de travail, qu'il s'agisse d'un bâtiment, d'un stationnement, d'un autobus scolaire ou d'un terrain de jeux extérieur. Elle peut inclure les systèmes de communication et d'éclairage, les lignes de visibilité, les escaliers, les entrées et sorties et les objets qui pourraient servir à blesser des travailleurs.

Exemple

Les élèves d'une classe étaient en sortie éducative dans un supermarché. Un des élèves a perdu le contrôle et était incapable de se maîtriser. L'enseignante a appelé un taxi pour que le travailleur de soutien raccompagne l'élève à l'école. Dans le taxi, l'élève a frappé le travailleur de soutien tellement fort que le chauffeur a dû s'arrêter pour intervenir. Le travailleur a subi une commotion.

Le lieu de travail englobe ici le supermarché et le taxi.

2. Genre de travail

Cette dimension fait référence aux activités exécutées par les travailleurs (observation, aide aux toilettes ou alimentation d'un élève, etc.), au domaine de travail (l'éducation par exemple) et aux personnes avec qui les travailleurs interagissent (notamment les élèves, d'autres travailleurs en éducation ou les parents).

Exemple

Tandis qu'elle aidait une élève ayant des besoins particuliers multiples, une aide-enseignante s'est fait soudainement empoigner par les cheveux. L'AE se trouvait dans l'espace personnel de l'élève pendant une manœuvre de transfert, et étant incapable de saisir la barre de soutien, l'élève a plutôt attrapé les cheveux de l'AE. La travailleuse ne s'attendait pas à se faire agripper aussi longtemps et avec autant de force et d'intensité; l'incident lui a causé des lésions corporelles et psychologiques.

Le genre de travail consistait à utiliser une technique de transfert appropriée durant laquelle la travailleuse s'est trouvée dans l'espace personnel de l'élève.

3. Conditions de travail

Cette dimension renvoie aux autres aspects du travail, comme l'horaire de travail (maternelle à temps plein, etc.), la taille de la classe, une classe mixte et si les travailleurs doivent changer d'endroit, travailler seuls ou de manière isolée.

Exemple

Alors qu'elle escortait un groupe d'élèves de la maternelle, une éducatrice de la petite enfance (EPE) s'est fait soudainement agripper par derrière. L'EPE a trébuché et est tombée, se cognant la tête sur le bord d'un casier. L'élève en cause est nouveau à l'école et aucun comportement particulier n'avait encore été remarqué chez lui.

Les conditions de travail incluent l'horaire de travail, le nombre d'élèves par enseignant et les comportements non identifiés chez un nouvel élève.

Pourquoi

On peut souvent prévenir les incidents de violence en effectuant une intervention précoce en réponse aux comportements observés qui semblent menaçants ou répréhensibles. L'évaluation qui vise à identifier les risques peut représenter une approche très efficace pour prévenir ou minimiser les situations qui pourraient compromettre la sécurité du personnel et des élèves dans le milieu scolaire. Cette identification aidera ensuite à déterminer les interventions qui doivent être mises en place.

En vertu de la Loi, les travailleurs ont le droit d'être informés des risques de préjudice auxquels ils sont exposés et des moyens qu'ils peuvent prendre pour travailler en sécurité. Les employeurs et les superviseurs doivent s'assurer que les risques ont été identifiés et **«prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour assurer la protection du travailleur»** [al. 25(2)(h) et 27(2)(c) LSST].

La prévention et la gestion de la violence au travail dans les organisations de l'Ontario reposent ainsi sur la volonté de prendre des précautions pour contrôler les risques identifiés et d'informer les travailleurs.

L'identification et le signalement de la violence au travail témoignent d'une attitude de diligence raisonnable. Le signalement a pour but de respecter les exigences législatives ainsi que la politique et le programme de prévention de la violence au travail du conseil scolaire.



Pratique exemplaire

Il est recommandé que l'évaluation des risques de violence:

- fasse partie d'une politique et d'un programme complet d'évaluation des risques qui englobe la diffusion de procédures, de renseignements et de directives (formation, etc.), la communication et l'évaluation;
- puisse être intégrée facilement aux procédures et mesures de prévention de la violence nouvelles ou existantes;
- soit communiquée aux autres travailleurs en éducation qui interviennent auprès d'élèves ou de personnes susceptibles d'avoir un comportement violent (p. ex., les travailleurs participent à l'évaluation, le CMSSLTM fait un compte rendu des risques aux travailleurs);
- soit utilisée conjointement avec les plans de sécurité, le cas échéant, s'il existe des antécédents de comportement violent ou qu'un risque accru de violence est identifié.

Où

L'outil d'évaluation des risques de violence peut être utilisé dans les écoles élémentaires et secondaires publiques et privées et dans les conseils scolaires. Il est recommandé de faire la démarche avec le plus grand nombre possible de travailleurs qui interviennent auprès de l'élève ou participent aux programmes et/ou au lieu de travail. Bien qu'un genre de travail similaire puisse être exécuté à différents lieux de travail relevant du même conseil scolaire, la nature du lieu de travail et les conditions de travail seront différentes et uniques à chaque endroit. Chaque lieu de travail doit donc faire l'objet d'une évaluation dans le but d'identifier les risques qui lui sont uniques et ceux qu'on retrouve également dans d'autres lieux de travail du conseil.



Pratique exemplaire

Une évaluation des risques doit être effectuée dans une école ou un lieu particulier conjointement avec le plan scolaire élaboré par le directeur pour protéger la sécurité des membres du personnel qui appuient l'apprentissage d'un élève particulier. Le directeur actualise le plan de sécurité existant ou en élabore un nouveau, selon les résultats de l'évaluation la plus récente effectuée. Les modifications apportées aux plans de sécurité sont communiquées aux travailleurs concernés et à l'équipe-école, selon le niveau de risque.

Qui

L'évaluation des risques de violence doit être effectuée par l'employeur [par. 32.0.3(1) LSST]. À titre de pratique exemplaire, le superviseur (directeur ou personne désignée) à ce lieu de travail pourrait effectuer l'évaluation avec la collaboration professionnelle de tous les travailleurs en éducation (*NPP n° 159, EDU*). Une fois l'évaluation terminée, les résultats écrits doivent être communiqués au CMSSLTM ou au délégué à la santé et à la sécurité [al. 32.0.3(a) LSST]. Avec cette information, votre équipe peut évaluer efficacement les risques, prendre les mesures de contrôle requises et améliorer la sécurité des travailleurs.

La participation de tous les travailleurs contribue à renforcer la prévention de la violence au travail et à promouvoir une culture plus saine et plus sécuritaire au travail.

Quand

Il est recommandé de réévaluer les risques de violence au travail au moins une fois par année ou aussi souvent que nécessaire, chaque fois que surviennent dans un conseil scolaire des changements ou des événements qui peuvent le justifier.

L'outil d'évaluation des risques doit être accessible, facile à mettre en place et facile à utiliser. On s'en sert pour signaler les incidents qui se sont produits, mais on peut aussi l'utiliser de manière proactive:

- lors de changements au programme et/ou à l'environnement de la classe;
- lors de changements au niveau du personnel et/ou des élèves de la classe (enseignant occasionnel, bénévoles, arrivée d'un nouvel élève/comportements observés chez l'élève);
- en début d'année ou de semestre scolaire et à d'autres moments de transition durant l'année (plus d'une fois ou lorsqu'il y a un incident à signaler);
- dans de nouvelles installations scolaires.

Comment

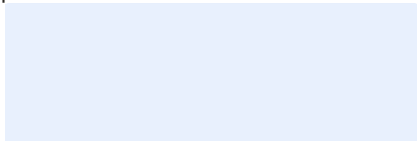
Lisez la liste d'énoncés de la section A. Inscrivez un (1) pour une réponse négative et zéro (0) pour une réponse positive ou sans objet (S.O.). Additionnez les scores. Ensuite, consultez l'*Échelle de cotation des risques* de la section B pour déterminer si le niveau de risque est **faible** (de 1 à 9), **modéré** (de 10 à 14), **élevé** (de 15 à 19) ou **très élevé** (plus de 20). Des mesures sont recommandées pour chaque niveau.

Les questions auxquelles vous répondez **NON** représentent des points à examiner, pour lesquels il sera important d'établir un plan d'action. Même si on considère qu'un total de 1 à 9 réponses **NON** indique un **faible** niveau de risque, le niveau de risque devra être établi pour chacune de ces réponses.

Si un risque élevé ou très élevé est identifié, nous vous recommandons d'examiner votre programme interne de prévention de la violence afin de déterminer comment en combler efficacement les lacunes. Il est recommandé de faire participer toute l'équipe en consultation avec le CMSSLTM ou le délégué à la santé et à la sécurité.

Outil d'évaluation des risques de violence – secteur de l'éducation

Le présent formulaire doit être rempli par un gestionnaire/superviseur et/ou une personne désignée avec la collaboration professionnelle de tous les travailleurs en éducation (conformément à la NPP n° 159 du ministère de l'Éducation).



Cliquer sur la boîte ci-dessus pour insérer votre logo

Nom: Cliquer ici pour insérer le texte.

Date: Cliquer ici pour insérer le texte.

Nom du lieu : Cliquer ici pour insérer le texte.

Section A – Évaluation des risques de violence

Il est recommandé de réévaluer les risques de violence au moins une fois par année ou chaque fois que surviennent dans un conseil scolaire des changements ou des événements qui peuvent justifier une réévaluation des risques.

Date de l'évaluation précédente: _____ **Date de la réévaluation:** _____

Répondez aux questions suivantes en indiquant **OUI ou S.O. (0)** ou **NON (1)**. Un score de zéro (0) est appliqué à chaque énoncé qui ne s'applique pas (sans objet).

NATURE DU MILIEU DE TRAVAIL			
Évaluation matérielle	OUI ou S.O. (0)	NON (1)	SCORE
Points d'accès Les points d'accès au lieu de travail sont-ils protégés et contrôlés (en cas de fuite d'un élève par exemple)?	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.
Y a-t-il des procédures de <i>confinement de confinement barricadé et de confinement pour sécurité</i> en place?	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.
L'accès au lieu de travail est-il contrôlé par un système de surveillance électronique des portes (un avertisseur sonore par exemple)?	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.
L'école/l'installation/le lieu est-il muni d'un système de surveillance électronique (un système de télévision en circuit fermé par exemple)?	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.
Y a-t-il une procédure d'inscription des arrivées et départs à ce lieu de travail?	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.
Éclairage Les différentes zones à l'extérieur du lieu de travail sont-elles bien éclairées (le stationnement par exemple)?	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.

NATURE DU LIEU DE TRAVAIL			
Évaluation matérielle	OUI ou S.O. (0)	NON (1)	SCORE
Les différentes zones à l'intérieur du lieu de travail sont-elles bien éclairées (source d'énergie de secours par exemple)?	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.
Système de communication L'école/l'installation/le lieu est-il doté d'un système de communication?	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.
Ce système permet-il de joindre efficacement les divers locaux? <input type="checkbox"/> Système de sonorisation <input type="checkbox"/> Radios <input type="checkbox"/> Émetteurs-récepteurs portatifs <input type="checkbox"/> Téléphones cellulaires <input type="checkbox"/> Autre : _____	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.
Le système de communication est-il fonctionnel et en fait-on la maintenance?	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.
Est-ce qu'un exercice de confinement barricadé ou de confinement pour sécurité a déjà été effectué à l'aide du système de communication?	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.
Installations matérielles Les toilettes sont-elles dotées de l'équipement nécessaire et aménagées de manière à accueillir les élèves et les membres du personnel?	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.
Les salles de classe sont-elles dotées de l'équipement nécessaire et aménagées en fonction des élèves particuliers ayant besoin de soutiens?	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.
Les ordinateurs portables sont-ils dotés des logiciels nécessaires et configurés à l'intention des élèves particuliers ayant besoin de soutiens?	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.
Les aires extérieures sont-elles dotées de l'équipement nécessaire et aménagées de manière à protéger les élèves et le personnel (clôture, cour, par exemple)?	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.
Lignes de visibilité Procède-t-on régulièrement à l'entretien des terrains pour assurer une bonne surveillance visuelle de l'ensemble des voies d'accès, des stationnements, des aires de jeux/terrains de sport et des supports à vélo?	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.
Autre Y a-t-il d'autres aspects concernant la nature matérielle du lieu de travail qui ne sont pas mentionnés ci-dessus? Dans l'affirmative, veuillez fournir des détails: Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.

GENRE DE TRAVAIL			
Activités du personnel attiré	OUI ou S.O. (0)	NON (1)	SCORE
À l'arrivée à l'emplacement scolaire L'école/l'installation est-elle dotée d'un système de communication?	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.
Les <i>plans de soutien du comportement et/ou les plans de sécurité de l'élève</i> sont-ils tenus à jour, conservés et accessibles à tous les travailleurs en éducation?	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.
Les <i>plans de soutien du comportement et/ou les plans de sécurité de l'élève</i> sont-ils tenus à jour et conservés dans des classeurs accessibles conformément à la politique de l'école (par exemple, dans des chemises « <i>Pour usage interne</i> » ou à code de couleur)?	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.
Est-ce que l' <i>avis de risque</i> (concernant un élève particulier) est à jour et accessible à tous les travailleurs, y compris ceux en congé?	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.
Est-ce que tous les travailleurs et ceux absents pour diverses raisons ont été informés par la direction qu'ils doivent prendre connaissance de certains <i>plans de soutien du comportement et/ou plans de sécurité de l'élève</i> à leur retour au travail, et leur a-t-on donné un délai suffisant pour en prendre connaissance?	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.
Transport Y a-t-il des protocoles en place pour assurer la sécurité du personnel (p. ex., programme d'arrêt minute, sorties éducatives)?	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.
EPI et formation spécifique à l'affectation Est-ce qu'un équipement de protection individuelle (EPI) est disponible, en place et porté au besoin?	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.
Les travailleurs ont-ils tous un dossier de formation à jour?	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.
Est-ce qu'une formation concernant un élève particulier est requise à l'école/à l'installation/au lieu en question?	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.
Traitement d'argent comptant Est-ce que des pratiques sécuritaires ont été mises en place (p. ex., horaire variable des transactions bancaires)?	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.
Autre Y a-t-il d'autres aspects concernant le genre de travail qui ne sont pas mentionnés ci-dessus? Dans l'affirmative, veuillez fournir des détails: Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.

CONDITIONS DE TRAVAIL			
Circonstances de l'affectation	OUI ou S.O. (0)	NON (1)	SCORE
Y a-t-il des installations, des mesures d'intervention de crise et des procédures de communication en place pour toutes les situations où des personnes travaillent seules (c.-à-d., concierge, entraîneur en athlétisme, préparation avant/après le cours)?	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.
S'il y a des affectations de travail individuel avec certains élèves, les renseignements concernant l'élève sont-ils communiqués comme il se doit, et est-ce que les exigences concernant le port d'un EPI et les mesures de soutien du comportement/d'intervention de crise/de communication sont comprises et acceptées?	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.
S'il y a des affectations en classe avec certains élèves, est-ce que des mesures de soutien du comportement/d'intervention de crise/de communication sont en place?	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.
S'il y a des affectations en classe pour certains programmes (cours du soir, programmes de suspension/renvoi, programmes communautaires), est-ce que des mesures de soutien du comportement/d'intervention de crise/de communication sont en place?	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.
Si les situations de transition ou de transport provoquent un comportement défensif chez certains élèves, le choix du moment est-il approprié?	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.
Si les situations de transition ou de transport provoquent un comportement défensif chez certains élèves, est-ce que des mesures de soutien du comportement/d'intervention de crise/de communication sont en place?	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.
Si les affectations de soins personnels provoquent un comportement défensif chez certains élèves, est-ce que des mesures appropriées sont en place (p. ex., toilette/élimination, alimentation, hygiène personnelle)?	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.
Violence familiale Si des inquiétudes ont été signalées à l'employeur, les travailleurs ont-ils été informés et est-ce que les mesures d'intervention de crise et de communication appropriées sont en place?	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.
Risques pour le quartier/la communauté – est-ce que le service d'urgence 911 (rural/urbain) est connu et compris?	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.
Autre Y a-t-il d'autres aspects concernant les conditions de travail qui ne sont pas mentionnés ci-dessus? Dans l'affirmative, veuillez fournir des détails: Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.
SCORE TOTAL	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.	Cliquer ici pour insérer le texte.
Cliquer ici pour insérer le texte.	Catégorie de risque: <input type="checkbox"/> Faible (1-9) <input type="checkbox"/> Modéré (10) <input type="checkbox"/> Élevé (15) <input type="checkbox"/> Très élevé (20+)		Cliquer ici pour insérer le texte.

Formulaire rempli par le chef d'équipe (nom / titre): [Cliquer ici pour insérer le texte.](#)

Date: [Cliquer ici pour insérer le texte.](#)

Section B – Cote de risque global

Comparez le score total obtenu à l'échelle de cotation des risques ci-dessous pour déterminer si le niveau de risque est faible, modéré, élevé ou très élevé. Des mesures sont recommandées pour chaque niveau. Les questions auxquelles vous répondez NON représentent des points à examiner, pour lesquels il sera important d'établir un plan d'action. Même si on considère qu'un total de 1 à 9 réponses NON indique un faible niveau de risque, le niveau de risque devra être établi pour chacune de ces réponses.

Score global	Mesures recommandées
Faible Score de 1 à 9	<input type="checkbox"/> Poursuivre la surveillance et rester à l'affût de toute hausse éventuelle du risque. <input type="checkbox"/> Communiquer à l'équipe-école tout changement susceptible d'exposer des personnes à un risque. <input type="checkbox"/> Veiller à ce que le CMSSLTM reçoive des copies écrites de l'évaluation. <input type="checkbox"/> S'assurer que des appareils de communication et des mesures de communication/d'intervention d'urgence sont en place dans les installations. <input type="checkbox"/> Autre: Cliquer ici pour insérer le texte.
Modéré Score de 10 à 14	<input type="checkbox"/> S'assurer que le personnel concerné est en état d'alerte et prêt à intervenir de manière appropriée. <input type="checkbox"/> Examiner le programme de prévention de la violence au travail du conseil scolaire. <input type="checkbox"/> Obtenir un soutien supplémentaire du conseil scolaire. <input type="checkbox"/> Effectuer une analyse du contexte afin de cerner des risques éventuels et de les éliminer, si possible. <input type="checkbox"/> S'assurer que des appareils de communication et des mesures de communication/d'intervention d'urgence sont en place dans les installations. <input type="checkbox"/> Communiquer à l'équipe-école tout changement susceptible d'exposer des personnes à des risques. <input type="checkbox"/> Veiller à ce que le CMSSLTM reçoive des copies écrites de l'évaluation. <input type="checkbox"/> Autre: Cliquer ici pour insérer le texte.
Élevé Score de 15 à 19 OU Très élevé Score supérieur à 20	<input type="checkbox"/> S'assurer que le personnel concerné est en état d'alerte et prêt à intervenir de manière appropriée. <input type="checkbox"/> Examiner le programme de prévention de la violence au travail du conseil scolaire. <input type="checkbox"/> Transmettre les résultats par écrit au CMSSLTM. <input type="checkbox"/> Obtenir un soutien supplémentaire de spécialistes du conseil scolaire. <input type="checkbox"/> Cerner des risques éventuels particuliers, les réduire ou les atténuer et, si possible, les éliminer. <input type="checkbox"/> Communiquer la situation à l'équipe-école et solliciter une rétroaction afin d'améliorer les résultats, y compris des suggestions d'améliorations aux processus. <input type="checkbox"/> S'assurer que des appareils de communication et des mesures de communication/d'intervention d'urgence sont en place dans les installations. <input type="checkbox"/> Communiquer tout changement, en veillant à ce que le personnel occasionnel et temporaire soit mis au courant. <input type="checkbox"/> Autre: Cliquer ici pour insérer le texte.

Section C – Mécanismes de contrôle, procédures et/ou mesures

À l'étape du contrôle des dangers au travail, vous devez décider comment gérer le danger—soit en l'éliminant, soit en réduisant le risque à un niveau acceptable. Idéalement, les mécanismes de contrôle devraient éliminer l'exposition du travailleur au danger. Si un danger ne peut être éliminé, il peut être nécessaire de combiner plusieurs mécanismes de contrôle pour réduire le risque à un niveau acceptable. Assurez-vous que les mécanismes de contrôle envisagés ne vont pas créer un nouveau danger.

Exemples d'intervention

En général, les pratiques efficaces de prévention de la violence au travail regroupent les mesures d'intervention dans quatre grandes catégories:

- 1) Environnement physique
- 2) Méthodes de travail
- 3) Personnel et élèves
- 4) Formation

Pour chacune de ces catégories, les experts recommandent la hiérarchie suivante de mécanismes de contrôle:

- Éliminer/réduire ou atténuer la violence au travail.
- Concevoir des solutions.
- Réorganiser et donner de la formation.
- Fournir un équipement de protection individuelle.

Les suggestions qui suivent ne forment pas une liste exhaustive.

Environnement physique

- Créer un environnement qui réduit les risques, par exemple en installant un bon système d'éclairage et en retirant les meubles, équipements et instruments dangereux qui pourraient être utilisés comme armes, et améliorer les lignes de visibilité en contrôlant la végétation.
- Ajouter des mesures de sécurité personnelle sur les lieux, comme un service externe d'application de la loi, des barrières aux postes d'accueil, une procédure de signature à l'arrivée et au départ pour tous les membres du personnel et les visiteurs, un système de surveillance électronique.
- Ajouter des mesures de sécurité aux zones environnantes à l'extérieur, comme un équipement de sécurité personnelle (système d'alarme, système de télévision en circuit fermé, clôtures et lumières de sécurité).
- Aménager un endroit calme (protégé/sécuritaire).

Méthodes de travail

- Établir des procédures pour les transitions des élèves qui tiennent compte des déclencheurs environnementaux de comportements.
- Établir des procédures pour le transport des élèves qui tiennent compte du personnel et de l'environnement comme déclencheurs de comportements.
- Veiller à ce que des plans de sécurité du personnel qui correspondent aux plans de soutien du comportement des élèves soient fournis et accessibles à tous les travailleurs en éducation, le cas échéant.
- Mettre à jour les renseignements pertinents concernant les élèves et les rendre accessibles.
- Appliquer un processus continu d'évaluation initiale et de réévaluation [évaluation en collaboration du risque associé aux situations violentes – superviseur/CMSSLTM avec la participation des travailleurs en éducation (*selon la NPP n° 159 du ministère de l'Éducation*)].
- Mettre en place des procédures d'évaluation des risques de violence au travail afin de garantir la disponibilité de renseignements à jour.
- Effectuer des exercices de simulation à l'aide des systèmes d'intervention de sécurité personnelle.
- Mettre en place des procédures d'urgence en cas de violence au travail.
- Mettre sur pied une équipe d'intervention d'urgence.
- Tenir des séances de compte rendu avec l'équipe sur place.
- Mettre en place des procédures pour les personnes qui travaillent seules.

Personnel et élèves

- Avoir sur place un personnel qualifié pour faire face aux troubles d'apprentissage et besoins particuliers de certains élèves (par exemple, si un élève doit être soulevé, le personnel doit avoir reçu une formation sur les manœuvres sécuritaires).
- Instaurer un système de jumelage/d'appel à l'entrée et à la sortie pour éviter de travailler seul avec des élèves qui présentent un risque élevé ou durant les quarts de travail à haut risque.
- Donner une formation adéquate et établir des routines de sécurité pour traiter l'argent comptant et/ou les valeurs.
- Créer une équipe START (intervention et adaptation à court terme) centralisée et dotée de ressources aux compétences variées pour faire face aux événements les plus fréquents (par exemple, l'équipe START est composée d'un enseignant itinérant, d'aides-enseignants et de spécialistes attirés à un lieu particulier de façon temporaire pour aider à résoudre rapidement la situation et renforcer ensuite les capacités des personnes sur place).

Formation

- Les options de formation en matière d'intervention sécuritaire incluent notamment:
 - *l'Intervention non violente en cas de crise (INVC);*
 - *le Système de gestion du comportement (SGC);*
 - *la formation du Safe Management Group (SMG).*
- *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et autres dispositions provinciales en matière de santé et sécurité.
- Formation du personnel au lieu de travail par l'équipe START (intervention et adaptation à court terme).



TROISIÈME PARTIE COMMUNICATION ET RÉSOLUTION

Communication

Tous les superviseurs et travailleurs en éducation concernés doivent recevoir des renseignements et des directives au sujet de la politique et du programme de l'organisation en matière de prévention de la violence au travail, y compris les mesures pour identifier et gérer les risques [par. 32.0.5(2) LSST]. L'employeur ou le superviseur doit encourager la communication entre les travailleurs et le CMSSLTM.

Communication efficace

La mise en place d'un processus de communication des risques de violence comporte de nombreux avantages pour toutes les parties concernées au lieu de travail:

Personnel scolaire (classe et école)

- Meilleure connaissance des risques identifiés
- Protection
- Taux de blessures et de maladies réduit/minimisé
- Maintien de la sécurité du personnel et des élèves
- Environnement d'apprentissage et de travail sécuritaire et positif
- Conformité législative
- Culture de sécurité positive
- Meilleur taux de recrutement et de maintien en poste

Conseil scolaire

- Conformité législative
- Milieu de travail sécuritaire
- Environnement d'apprentissage et de travail sécuritaire et positif
- Meilleure gestion en matière de SS
- Culture de sécurité positive
- Réduction des taux de blessures et de maladies
- Meilleur taux de recrutement et de maintien en poste

Superviseurs

- Conformité législative
- Réduction des taux de blessures et de maladies
- Protection
- Maintien de la sécurité du personnel et des élèves
- Environnement d'apprentissage et de travail sécuritaire et positif
- Meilleure gestion en matière de SS

CMSSLTM/délégués à la SS

- Conformité législative
- Soutien du SRI
- Meilleure gestion en matière de SS
- Culture de sécurité positive
- Réduction des taux de blessures et de maladies
- Meilleur taux de recrutement et de maintien en poste

Communiquez les résultats de l'évaluation des risques à tous les travailleurs concernés ou possiblement touchés. Établissez des protocoles de communication aux fins du processus d'évaluation. Seuls les renseignements nécessaires concernant l'élève doivent être divulgués pour protéger le travailleur [par. 32.0.5(4) LSST].

Il est recommandé d'élaborer une stratégie pour communiquer les risques de violence au travail, les comportements et les mesures de prévention conformément aux politiques du conseil scolaire. Envisagez par exemple la **pratique exemplaire** suivante:

«Pour usage interne»

Les renseignements importants concernant les risques de violence identifiés et les incidents signalés doivent être partagés aux travailleurs qui auront à interagir avec les élèves concernés. Avant d'entrer dans la classe et de commencer à travailler, le travailleur doit prendre connaissance des documents conservés dans le dossier *Pour usage interne* et les signer pour confirmer qu'il les a lus.



Figure 16 : Échange de renseignements et planification de conditions de travail sécuritaires

Alerte de sécurité sommaire

Il est essentiel d'identifier les risques de violence éventuels ou réels. Le formulaire illustré ici doit être rempli pour chaque élève dont le comportement présente un risque de préjudice pour lui-même et/ou les autres. Ce formulaire n'est pas exigé par le ministère de l'Éducation, mais il peut être utile pour les écoles et les conseils scolaires. Le contenu de l'alerte de sécurité sommaire est strictement confidentiel et sera utilisé dans le seul but d'assurer la protection des travailleurs au lieu de travail.

À leur arrivée sur le lieu de travail, tous les travailleurs autorisés recevront ces renseignements. Le formulaire indique quels sont les déclencheurs et les comportements à connaître et à éviter au lieu de travail. On y trouve également un plan de l'école qui indique les trajets recommandés pour éviter les risques. Il est bon que le travailleur lise ce document «*Pour usage interne*» avant d'entrer sur le lieu de travail et de commencer ses activités.

Besoin de savoir

À leur arrivée sur le lieu de travail, tous les travailleurs concernés recevront cette fiche d'information qui contient un plan d'étage indiquant les trajets sécuritaires recommandés. Même dans les zones recommandées, les travailleurs doivent être alertes et vigilants en tout temps.

Vous trouverez plus d'information à ce sujet à l'annexe A. Pour intégrer cet outil au programme de votre organisation, téléchargez l'Alerte de sécuritaire sommaire accessible à :

<http://www.pshsa.ca/workplace-violence-education>

Il existe un autre outil que vous pouvez utiliser pour diffuser les renseignements, soit le *plan de sécurité de l'élève abrégé*, fourni dans le guide produit par le ministère du Travail et le ministère de l'Éducation – *Violence au travail dans les conseils scolaires: un guide de la loi*. Vous trouverez cet outil ici: <https://www.ontario.ca/fr/document/violence-au-travail-dans-les-conseils-scolaires-un-guide-de-la-loi/annexe-f-avis-de-risque-eventuel-de-prejudice-corporel-plan-de-securite-de>

Renseignements et directives

Les conseils scolaires doivent fournir les renseignements, les directives et la surveillance nécessaires à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs en éducation [par. 32.0.5(3) LSST].

Cela veut dire que les travailleurs doivent recevoir des renseignements et des directives concernant:

- leurs droits et leurs obligations en vertu de la LSST;
- l'identification et le signalement des risques de violence;

The image shows a screenshot of a form titled 'Alerte de sécurité sommaire' (Summary Security Alert). The form is designed for use by school boards and is intended to be filled out for each student whose behavior poses a risk of harm. It includes a section for the student's photo, a detailed description of the behavior and any threats, and a checklist of factors that may increase the risk of violence, such as aggression, isolation, and mental health issues. The form also includes a section for the worker's name, role, and signature, and a section for the date of completion. The form is marked as confidential and is intended for internal use only.

Figure 17: L'alerte à la sécurité sommaire, un outil pour faciliter l'identification des risques

- les précautions à prendre;
- la façon de réagir aux incidents violents ou aux comportements menant à de la violence;
- les moyens pris au lieu de travail pour gérer les risques, comme créer une équipe d'intervention temporaire chargée d'aborder les problèmes et d'aider à renforcer les capacités au lieu de travail [p. ex., équipe START].

Il est recommandé d'informer tous les travailleurs concernés de la politique de l'école sur la violence au travail (conformément à l'obligation des conseils scolaires de fournir aux travailleurs des renseignements et des directives concernant la politique et le programme), afin qu'ils aient une meilleure compréhension:

- de la définition de l'agression et de la violence au travail;
- de la terminologie propre à la violence au travail et aux comportements associés;
- du moment et de la fréquence d'utilisation de l'outil d'évaluation des risques de violence;
- de la méthode de détermination du niveau de risque;
- de la procédure de signalement des risques et de toutes autres mesures et procédures applicables.

Examen et surveillance

Pour examiner efficacement le processus d'évaluation des risques, les conseils scolaires doivent consulter les membres du CMSSLTM ou les délégués à la santé et à la sécurité afin d'analyser l'efficacité de la communication, des renseignements et des directives, et de partager les conclusions. Le plan d'amélioration continue de l'école doit être appuyé par:

- une analyse des causes profondes;
- un plan d'action correctif exposant les étapes jusqu'à la résolution;
- les responsabilités définies pour chaque étape;
- le délai escompté pour chaque étape.

Chaque école (par l'entremise du directeur ou de la personne désignée) doit faire un suivi régulier du plan pour en assurer la conformité et communiquer la réussite du programme à promouvoir la responsabilité et une culture positive au travail.



Une évaluation efficace des risques de violence

L'évaluation des risques de violence est efficace lorsqu'elle:

- bénéficie de la participation du plus grand nombre possible de travailleurs et de membres du CMSSLTM, pour appuyer le processus et trouver des mesures correctives;
- comprend une discussion sur la violence à laquelle les travailleurs ont été exposés et sur toute inquiétude que les travailleurs peuvent avoir à ce sujet au travail;
- recommande la tenue d'une discussion sur les lieux de travail similaires et les circonstances communes;

- requiert la diffusion des résultats et les rend accessibles à tous les travailleurs;
- mène à une décision à savoir si l'exposition éventuelle à la violence nécessite l'acquisition de certaines habiletés et connaissances.

Réévaluation

Prenons l'exemple suivant: un élève est renvoyé chez lui en raison d'un comportement violent et il revient à l'école le jour suivant. Des réunions d'équipe ne sont pas prévues. Les plans de sécurité n'ont pas été revus. On a des raisons de croire que les risques vont se reproduire.

Dans une situation où un travailleur est exposé à un risque, l'employeur et le superviseur doivent revoir les mesures et procédures existantes pour déterminer si ces dispositifs continuent de protéger les travailleurs [par. 32.0.3(4) LSST].

Il est recommandé de réévaluer les risques lors de changements au niveau du personnel et des élèves, comme l'arrivée de nouveaux élèves ou la venue

d'enseignants occasionnels, lorsque des modifications sont apportées à l'environnement matériel du lieu de travail ou que des cas de violence au travail sont signalés.

Une réévaluation des risques de violence au travail doit être effectuée aussi souvent que nécessaire. C'est l'employeur ou le superviseur qui doit effectuer la réévaluation et informer le CMSSLTM ou le délégué à la santé et à la sécurité et les travailleurs des résultats de la réévaluation [par. 32.0.3(5) LSST]. Il est recommandé que cette réévaluation soit examinée au moins une fois par année, en consultation avec le CMSSLTM et/ou le délégué à la santé et à la sécurité.

La séance de compte rendu

Un prélude à la réévaluation des risques de violence au travail.

Lorsqu'un incident de violence se produit au travail, la personne qui prend en charge les suites de l'événement doit déterminer si une réévaluation des risques est nécessaire.

Les incidents peuvent être regroupés dans deux catégories, soit ceux qui correspondent à une réaction anticipée à certains déclencheurs ou situations (donc prévisibles) et ceux qui sont inattendus ou imprévisibles.

La séance de compte rendu est l'occasion pour la ou les personnes touchées par la violence au travail et les témoins de l'événement de discuter librement des circonstances qui ont précédé, accompagné et suivi l'incident, et de les documenter.

Questions de réflexion – **Qu'est-ce qui a bien fonctionné?**

- Identifier tous les antécédents observés et leur incidence sur l'événement.
- Identifier les procédures ou processus existants et leur incidence sur l'événement.
- Identifier les ressources ou soutiens existants et leur incidence sur l'événement.

Questions de réflexion – **Quels changements doit-on envisager?**

- Déterminer comment chaque personne doit agir dorénavant.
- Déterminer les modifications à apporter aux procédures ou processus.
- Déterminer les besoins en ressources ou en soutien.

La séance peut également servir à offrir un soutien psychologique aux personnes touchées et/ou à offrir des activités d'apprentissage pour renforcer les capacités à l'interne.

CONCLUSION

Prévenir les risques de violence au travail, c'est une responsabilité qui revient à chaque personne présente au lieu de travail.

Une fois en place, le Système de responsabilité interne (SRI) est un moyen très efficace de réduire les risques de violence au travail et les blessures/maladies associées. Il permet à chaque personne d'être personnellement responsable de la prévention de la violence et de la sécurité au lieu de travail.

Il est fortement recommandé que le CMSSLTM intègre une stratégie de prévention des blessures et maladies en lien avec le programme de prévention de la violence au travail. C'est au conseil scolaire que revient la responsabilité d'assurer la conformité aux normes minimales établies dans la LSST, mais la sécurité s'améliore surtout lorsque tous les travailleurs en éducation sont bien renseignés, font preuve de vigilance et gèrent d'une manière stratégique les risques associés à la violence.



Figure 18: Culture scolaire positive et sécuritaire

FAQ

Qui est responsable de la prévention de la violence au travail en milieu scolaire?

Chacune des personnes présentes sur le lieu de travail, soit l'employeur, le superviseur et tous les travailleurs en éducation, assume une responsabilité partagée en matière de prévention de la violence au travail. Ensemble, elles doivent s'engager à l'égard du programme de prévention de la violence au travail. Autrement dit, chaque personne doit suivre les politiques et procédures du conseil scolaire qui établissent les rôles de chacun, tout en appuyant le Système de responsabilité interne (SRI).

Pourquoi utiliser la *Trousse d'évaluation des risques de violence au travail*?

La présente trousse renferme différents outils, dont l'*Outil d'évaluation des risques de violence*, qui ont été conçus pour aider les travailleurs en éducation à déceler des problèmes ou des risques éventuels à leur lieu de travail. Elle aidera à déterminer quand le CIPR doit être consulté. Regardons les situations suivantes :

1 – un élève non identifié (p. ex., un élève de la maternelle) arrive à l'école et présente un risque de violence;

ou

2 – un élève identifié se présente à l'école et la capacité de l'organisation de protéger et d'appuyer le personnel et les élèves est remise en question.

À quelle fin utiliserait-on le *Tableau synthèse*?

Le tableau synthèse constitue une feuille de route qui indique à chaque membre de l'équipe-école comment documenter les comportements observés, exécuter les responsabilités imposées par la Loi et faciliter les processus de communication et de résolution.

Quand faut-il utiliser la *Liste de contrôle des comportements observés*?

Si une personne qui reçoit de l'enseignement ou du soutien devient imprévisible, émotive, impulsive et/ou retirée, il est recommandé de documenter tout ce qui peut être observé à l'aide de la *Liste de contrôle des comportements observés* et de communiquer, s'il y a lieu, avec les collègues et/ou l'équipe-école.

Quand faut-il utiliser l'*Outil d'évaluation des risques de violence* pour évaluer ou réévaluer les risques?

Une évaluation ou une réévaluation des risques doit être effectuée chaque fois que la nature du lieu de travail, le genre de travail ou les conditions de travail exposent un travailleur à un risque de violence ou à un danger (par. 32.0.3 LSST).

Autrement dit, il est recommandé de réévaluer les risques aussi souvent que nécessaire. Par exemple – au début de l'année ou du semestre scolaire, à d'autres moments de transition durant l'année et/ou à la suite d'incidents de violence.

Cet outil d'évaluation vise à faire gagner du temps et à appuyer la politique et le programme de prévention de la violence au travail du conseil scolaire.

Qui doit avoir accès à l'évaluation des risques?

Toutes les parties concernées. L'outil d'évaluation des risques doit être mis à la disposition des personnes qui sont en charge de programmes d'éducation, de lieux scolaires et d'élèves particuliers.

Quelle est la démarche recommandée si le comportement d'un élève change et que le plan de sécurité original ne s'applique plus?

L'équipe-école doit se réunir, discuter et travailler en collaboration afin d'évaluer le comportement de l'élève et réviser le plan de sécurité, s'il y a lieu. Rappelons qu'un plan de sécurité n'est pas, en soi, une évaluation des risques au sens de la LSST.

Peut-on effectuer une seule évaluation des risques pour des lieux de travail multiples?

Chaque lieu de travail doit faire l'objet d'une évaluation des risques même si le travail effectué aux différents lieux de travail d'un conseil scolaire est de nature similaire. L'évaluation des risques doit tenir compte de la nature du lieu de travail et des conditions de travail. Chaque lieu doit être évalué en fonction des risques qui lui sont propres et de tout risque commun.


L'Alerte de sécurité sommaire est-elle destinée à un usage général?

Cet outil a été conçu pour faciliter la *fourniture de renseignements* [droit de savoir visé au par. 32.0.5(3) de la LSST] aux travailleurs qui n'interviennent pas directement auprès de l'élève concerné (c.-à-d. enseignant itinérant, préposé aux services de conciergerie et d'entretien, personnel en visite sur les lieux, employé administratif et/ou de soutien). L'outil n'est pas d'usage obligatoire, mais il aide à réduire les dangers associés aux risques de violence identifiés.

Alerte de sécurité sommaire

Cet outil sert à diffuser de l'information sur les déclencheurs et les comportements à connaître et à éviter au lieu de travail. Il est destiné aux travailleurs qui n'interviennent pas directement auprès de l'élève concerné (enseignant itinérant, préposé aux services de conciergerie et d'entretien, personnel du conseil scolaire en visite sur les lieux, employé administratif et/ou de soutien).

Un plan des lieux indiquant les trajets sécuritaires recommandés peut être inclus. À leur arrivée au lieu de travail, tous les travailleurs concernés recevront cette alerte de sécurité.




Formulaire n°
Alerte de sécurité sommaire

Formulaire n°
Alerte de sécurité sommaire

Cliquez ci-dessus pour insérer un logo

Photo de l'élève



Alerte de sécurité sommaire

Le présent formulaire doit être remis pour l'élève dont le comportement présente un risque de blessure pour lui-même et/ou les autres. Le contenu de l'alerte de sécurité est transmis confidentiellement et sera utilisé dans le seul but d'élever votre sécurité sur le lieu de travail.

La présente alerte sera communiquée à tous les travailleurs autorisés à leur arrivée au lieu de travail. Il n'est pas des recommandations pour adresser votre inquiétude sur le lieu de travail. En cas d'incident, seuls les travailleurs qui ont reçu une formation sur les stratégies d'intervention à utiliser avec l'élève doivent intervenir auprès de celui-ci.

Date de création/mise à jour	Cliquez ici pour insérer le texte.
Personne-ressource à l'école	<input type="checkbox"/> SM <input type="checkbox"/> SM - Cliquez ici pour insérer le texte. <input type="checkbox"/> PM - Cliquez ici pour insérer le texte.
Risque de blessure ou comportement	<input type="checkbox"/> Agression physique <input type="checkbox"/> Services auto-éteints <input type="checkbox"/> Sa mal-entendu <input type="checkbox"/> Autre: Cliquez ici pour insérer le texte.
Équipement de protection individuelle (EPI)	<input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Oui (spécifier)
Déclencheurs	Cliquez ici pour insérer le texte.
Facteurs contextuels qui augmentent la probabilité d'un comportement inadéquat ou agressif:	
Indicateurs	<input type="checkbox"/> Frustration <input type="checkbox"/> Impulsivité <input type="checkbox"/> Transitions <input type="checkbox"/> Partage <input type="checkbox"/> Anxiété de séparation <input type="checkbox"/> Autre: Cliquez ici pour insérer le texte.
NOH	RÔLE
Cliquez ici pour insérer le texte.	Cliquez ici pour insérer le texte.
	X
Cliquez ici pour insérer le texte.	Cliquez ici pour insérer le texte.
	X

Alerte de sécurité sommaire
© Association de santé et sécurité pour les services publics

Page 1 sur 2

ANNEXE B

Aide-mémoire sur les exigences législatives et les outils correspondants

Le tableau suivant indique la façon dont les exigences législatives relatives à la violence au travail s'harmonisent avec les renseignements et les outils contenus dans la présente trousse.

Exigence législative	Outil de la trousse d'évaluation des risques
<p>Paragraphe 32.0.3(1) Évaluation des risques de violence</p> <p>L'employeur évalue les risques de violence au travail qui peuvent découler de la nature du lieu de travail, du genre de travail ou des conditions de travail.</p>	<p>Section <i>Évaluation des risques de violence</i> – voir les pages 30 à 43.</p> <p><i>Outil d'évaluation des risques de violence au travail pour le secteur de l'éducation</i> – pages 36 à 43</p>
<p>Paragraphe 32.0.3(4) Réévaluation</p> <p>L'employeur réévalue les risques de violence au travail aussi souvent que cela est nécessaire pour que la politique et le programme afférents continuent de protéger les travailleurs contre la violence au travail.</p>	<p>Information sur la réévaluation des risques – voir la page 48.</p> <p><i>Outil d'évaluation des risques de violence au travail pour le secteur de l'éducation</i> – pages 30 à 43 (À noter: vous pouvez également utiliser cet outil pour réévaluer les risques).</p>
<p>Paragraphe 32.0.2(1) Programme concernant la violence au travail</p> <p>L'employeur élabore et maintient un programme de mise en œuvre de la politique concernant la violence au travail. Le programme:</p>	
<p>a) inclut les mesures à prendre et les méthodes à suivre pour contrôler les risques indiqués dans l'évaluation comme étant susceptibles d'exposer un travailleur à un préjudice corporel;</p>	<p><i>Outil d'évaluation des risques de violence au travail pour le secteur de l'éducation</i> – voir la section C de l'outil – Mécanismes de contrôle, procédures et/ou mesures aux pages 41 à 43.</p>
<p>b) inclut les mesures à prendre et les méthodes à suivre pour obtenir une aide immédiate lorsqu'il se produit ou qu'il est susceptible de se produire de la violence au travail;</p>	

<p>c) inclut les mesures que les travailleurs doivent prendre et les méthodes qu'ils doivent suivre pour signaler les incidents de violence au travail à l'employeur ou au superviseur;</p>	<p>Partie 2 – Responsabilités – voir les pages 17 à 29</p> <p>Outil <i>Liste de contrôle des comportements observés</i> – voir la page 29.</p>
<p>d) énonce la manière dont l'employeur enquêtera sur les incidents ou les plaintes de violence au travail et la manière dont il compte y faire face.</p>	
<p>Paragraphe 32.0.5(3) Fourniture de renseignements</p> <p>Le devoir de l'employeur de fournir des renseignements au travailleur et le devoir du superviseur d'informer un travailleur s'entendent notamment du devoir de fournir des renseignements, 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 les conditions suivantes sont réunies:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) selon toute attente, le travailleur rencontrera cette personne dans le cadre de son travail; b) le risque de violence au travail est susceptible d'exposer le travailleur à un préjudice corporel. <p>Paragraphe 32.0.5(4) Restriction de la divulgation</p> <p>Ni l'employeur ni le superviseur ne doit divulguer, dans les circonstances, plus de renseignements personnels que raisonnablement nécessaire pour protéger le travailleur d'un préjudice corporel.</p>	<p>Partie 3 – section <i>Communication et résolution</i> – voir les pages 44 à 49.</p> <p>Outil <i>Alerte de sécurité sommaire</i> – voir la page 46.</p>

ANNEXE C

Résumé des pratiques exemplaires

Prévention de la violence au travail en milieu scolaire

Le tableau suivant résume les pratiques exemplaires proposées dans la trousse et donne d'autres recommandations et conseils pour prévenir ou réduire les risques de violence au travail.

Élément/Tâche	Loi sur la SST	Pratique exemplaire
Avis de danger	Alinéa 25(2)(d) LSST	Avant la première semaine de l'année scolaire ou du semestre, le directeur réunit l'équipe-école et renseigne les travailleurs dans l'école (lors d'une causerie sur la sécurité) avant le début de l'emploi, de l'année scolaire ou du semestre.
	Droit de savoir	<p>La <i>Student Transition Checklist</i> (disponible en anglais seulement) aide à planifier la transition et contient des renseignements essentiels au sujet des élèves qui font l'objet d'un transfert entre écoles ou qui passent de l'élémentaire au secondaire.</p> <p>Source: <i>Greater Essex County District School Board Transition Checklist</i></p> <p>Emplacement: http://www.ddsbc.ca/Programs/SpecialEducation/TAG/Documents/Transition_Planning-Elem-Sec.pdf (en anglais seulement)</p> <p>Personne-ressource: Tim.Lauzon@publicboard.ca</p>
Mesures et procédures	Al. 32.0.2(2)(a) LSST	<p>Utiliser l'équipe START en septembre et janvier, au début de l'année scolaire ou du semestre lorsque des risques de violence ont été identifiés pour des employés nouveaux ou existants qui font face à de nouveaux comportements ou besoins particuliers, jusqu'à ce que l'école ait la capacité de contrôler les risques.</p> <p>Utiliser les équipes d'intervention existant à l'interne.</p>
	Par. 32.0.5(2) LSST Renseignements, droit de savoir	<p><i>Contenu de la trousse</i></p> <p>Participation de tous les membres du personnel qui travaillent directement avec l'élève particulier aux réunions de transition ou de transfert. Faire circuler la note à tous les travailleurs en éducation qui interviennent auprès de l'élève au cas où ils n'assisteraient pas à la réunion du CIPR ou à la réunion de soutien. Sur la note, ils peuvent donner leurs commentaires ou inscrire des questions qui seront abordées durant la réunion. Un compte rendu sera distribué ultérieurement à toutes les personnes concernées.</p>
Évaluation initiale des risques	Par. 32.0.3(1) LSST	<p>L'évaluation initiale des risques de violence doit inclure tous les risques connus à la lumière d'incidents antérieurs au lieu de travail, par exemple:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ un élève ayant des antécédents d'incidents de violence; ✓ la nature des communications avec les parents; ✓ les changements importants à la population étudiante.

		Les autres travailleurs en éducation, comme les chauffeurs d'autobus, partagent leurs conseils de formation/donnent une rétroaction sur la mise en œuvre efficace d'interventions/appuient le processus lors d'une «causerie sur la sécurité» ou d'une réunion générale du personnel.
Évaluation des risques	Par. 32.0.3(1) LSST NPP n° 159	Le superviseur ou la personne désignée au lieu de travail effectue l'évaluation en collaboration avec tous les travailleurs en éducation.
		Il est recommandé que l'évaluation des risques de violence : -fasse partie d'une politique et d'un programme complet d'évaluation des risques qui englobe la diffusion de procédures, de renseignements et de directives (formation, etc.), la communication et l'évaluation; -puisse être intégrée facilement aux procédures et mesures de prévention de la violence nouvelles ou existantes; -soit communiquée aux autres travailleurs en éducation qui interviennent auprès d'élèves ou de personnes susceptibles d'avoir un comportement violent (p. ex., les travailleurs participent à l'évaluation, le CMSSLTM fait un compte rendu des risques aux travailleurs); -soit utilisée conjointement avec les plans de sécurité, le cas échéant, s'il existe des antécédents de comportement violent ou qu'un risque accru de violence est identifié.
		Une évaluation doit être effectuée: <ul style="list-style-type: none"> ✓ lors de changements au programme et/ou à l'environnement de la classe; ✓ lors de changements au niveau du personnel et/ou des élèves de la classe (enseignant occasionnel, bénévoles, arrivée d'un nouvel élève/comportements observés chez l'élève); ✓ en début d'année ou de semestre scolaire et à d'autres moments de transition durant l'année (plus d'une fois ou lorsqu'il y a un incident à signaler); ✓ dans de nouvelles installations scolaires.
Avis de risque	Al. 25(2)(a) et par. 32.0.5(3) LSST	Le directeur doit fournir au personnel concerné, en privé, les renseignements nécessaires concernant une personne ayant des antécédents de comportement violent et le dossier d'un élève identifié (c.-à-d., un plan de transition, un PEI) au sujet d'un comportement violent agressif.
Échange de renseignements	Al. 25(2)(a) LSST Al. 32.0.3(3)(b) LSST	Un avis est donné au personnel occasionnel et temporaire et aux travailleurs qui reviennent d'un congé ou qui ont manqué des séances d'information ou de formation. Comme dans un cas d'anaphylaxie, les élèves ayant des antécédents de violence devraient être facilement repérables à l'aide d'un système de dossiers à code de couleur, etc. Une fois remplie, l'évaluation des risques de violence doit être transmise au CMSSLTM, au DSS et à tous les travailleurs en éducation.
		Le travailleur consigne des détails relatifs au risque de violence au travail et ses suggestions d'améliorations, et remet le document au superviseur, conformément à la politique du conseil scolaire (p. ex., un rapport d'incident ou un formulaire de signalement des risques de violence).

		<p>Alerte de sécurité sommaire</p> <p>Destinée aux travailleurs qui n'interviennent pas directement auprès de l'élève identifié. À leur arrivée à l'école, les travailleurs confirment leur présence et reçoivent le document. Au verso, ils trouveront un plan de l'école et le trajet à emprunter pour minimiser les chances de rencontrer l'élève.</p>
Réévaluation		<p>Il est recommandé de réévaluer les risques de violence au travail aussi souvent que cela est nécessaire (à la suite de changements ou d'événements) pour que la politique et le programme afférents continuent de protéger les travailleurs contre la violence au travail.</p>
	<i>Collaboration professionnelle / NPP n° 159</i>	<p>Tenir une séance commune de compte rendu. Exemple: faire participer les travailleurs en éducation, s'il y a lieu, à la définition des mesures et procédures qui doivent être mises en place pour maîtriser les risques identifiés.</p> <p>Les mesures utilisées pour contrôler les risques auront plus de valeur si elles sont élaborées en fonction du contexte de l'école et des besoins des élèves, et en collaboration et en consultation avec les travailleurs et le CMSSLTM.</p>
		<p>L'employeur ou le superviseur doit encourager la communication entre les travailleurs et leur(s) représentant(s) au CMSSLTM.</p>
		<p>L'employeur fournit au membre du CMSSLTM ou au délégué à la santé et à la sécurité une copie écrite de l'évaluation des risques de violence et les consulte au sujet des mesures recommandées à prendre.</p>
		<p>Le superviseur actualise le <i>plan de sécurité</i> ou le <i>plan de sécurité du personnel</i>, ou élabore de nouveaux <i>plans de sécurité</i>, au besoin, à la lumière de la dernière évaluation effectuée.</p>
		<p>Le superviseur communique les modifications aux <i>plans de sécurité</i> aux travailleurs touchés et à l'équipe-école, selon le niveau de risque.</p>
Signalement des incidents		<p>Il est recommandé de tenir une discussion avec le directeur, en personne ou par téléphone, au sujet du risque/incident (en plus de rédiger un rapport d'incident). La tenue d'une conversation individuelle est une approche constructive qui accélérera le processus et facilitera la résolution des problèmes, tout en appuyant le SRI.</p>
		<p>Le travailleur collabore avec l'équipe-école à l'amélioration continue des plans de sécurité.</p>

BIBLIOGRAPHIE

«Addressing Violence in the Workplace», de Valence Young. Extrait de la revue *ETFO Voice*, de la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario. - <http://etfovoice.ca/article/addressing-violence%C2%A0-workplace>

Bienvieillance et sécurité dans les écoles de l'Ontario; Ministère de l'Éducation de l'Ontario. - http://www.edu.gov.on.ca/fre/general/elemsec/speced/Caring_Safe_School_Fr.pdf

Comprendre la loi traitant de violence et de harcèlement au travail. Consulté sur le site du ministère du Travail de l'Ontario: <https://www.ontario.ca/fr/page/comprendre-la-loi-traitant-de-violence-et-de-harcèlement-au-travail>

ETFO Action on Violence in Schools; ETFO Takes Action on Violence in Schools (02:56s). Consulté sur: <http://etfohealthandsafety.ca/>

La violence au travail et le harcèlement au travail. Consulté sur le site du ministère du Travail de l'Ontario: <https://www.labour.gov.on.ca/french/hs/topics/workplaceviolence.php>

Loi sur la santé et la sécurité au travail, L.R.O. (1990) chap. O.1. - http://www.e-laws.gov.on.ca/html/statutes/english/elaws_statutes_90o01_e.htm

Lois-en-ligne Ontario - <https://www.ontario.ca/fr/lois>

Ministère de l'Éducation de l'Ontario en ligne - [Ecoles securitaires et tolerantes](https://www.ontario.ca/fr/page/ministere-de-leducation) ou <https://www.ontario.ca/fr/page/ministere-de-leducation>

Ministère du Travail de l'Ontario en ligne: <http://www.edu.gov.on.ca/eng/>

Modèle provincial de protocole local entre la police et le conseil scolaire, ministère de l'Éducation de l'Ontario, 2015. - <https://www.ontario.ca/fr/page/ministere-du-travail>

Notes Politique/Programmes du ministère de l'Éducation de l'Ontario: <http://www.edu.gov.on.ca/extra/fre/ppm/ppmf.html>

Ontario Leading Indicators Project (OLIP). Consulté sur le site de l'Institute for Work & Health (IWH): <https://www.iwh.on.ca/olip>

Projet *IWH Organizational Performance Metric (IWH-OPM)*. Consulté sur le site de l'Institute for Work & Health: <https://www.iwh.on.ca/tools-and-guides/iwh-organizational-performance-metric-iwh-opm>

Ressources sur la violence au travail. Consulté sur le site de la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (FEESO): <http://www.osstf.on.ca/fr-CA/services/violence-in-the-workplace-resources.aspx>

«*Teachers' Union Raises Alarm over Rising Violence in Schools*» d'Andrea Gordon/*The Toronto Star*. 17 janvier 2017. Consulté sur: <https://www.thestar.com/yourtoronto/education/2017/01/17/teachers-union-raises-alarm-over-rising-violence-in-schools.html>

Violence au travail dans les conseils scolaires: un guide de la loi. Consulté sur le site du gouvernement de l'Ontario (ministère du Travail et ministère de l'Éducation): <https://www.ontario.ca/fr/document/violence-au-travail-dans-les-conseils-scolaires-un-guide-de-la-loi>

Workplace Violence and Serious Student Incidents – THE PLACEMAT – connecting legislation and policy. Consulté sur le site de la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario: <http://etfohealthandsafety.ca/wp-content/uploads/2017/04/ETFO-WPV-and-Serious-Student-Incidents-THE-PLACEMAT-Legislation-and-Policy.pdf>

GLOSSAIRE

Avis de risque: Divulgarion des renseignements personnels d'une personne ayant des antécédents de comportement dans le but de communiquer un risque de violence au travail.

Blessure critique: Blessure de nature grave qui, selon le cas : a) met la vie en danger; b) fait perdre connaissance; c) entraîne une perte importante de sang; d) comporte la fracture d'une jambe ou d'un bras, mais pas d'un doigt ni d'un orteil; e) comporte l'amputation d'une jambe, d'un bras, mais pas d'un doigt ni d'un orteil; f) comporte des brûlures sur une grande surface du corps; g) provoque la perte de la vue dans un œil.

Cause profonde: La ou les causes sous-jacentes d'un événement. À distinguer des causes immédiates ou apparentes et évidentes.

Climat de sécurité: L'une des façons de mesurer ce que les travailleurs pensent de la culture qui existe au sein de leur organisation à un moment précis dans le temps. Il correspond à la vision que les travailleurs ont de l'approche de leur organisation et de la direction en matière de sécurité. Il peut servir de point de départ pour déterminer les changements à apporter pour améliorer la sécurité. Un climat de travail positif est exempt de violence, de harcèlement, d'agression verbale, physique ou sexuelle, d'intimidation, de menace et de discrimination.

Comité mixte sur la santé et la sécurité au travail (CMSST): Instance ou groupe composé de représentants de la direction et des travailleurs qui se rencontre de façon régulière pour discuter de questions relatives à la santé et à la sécurité. Ils doivent s'engager mutuellement à améliorer les conditions de santé et de sécurité du lieu de travail. Le comité cerne les problèmes éventuels de santé et de sécurité et les porte à l'attention de l'employeur. L'employeur doit informer le CMSST de tous les développements en matière de santé et de sécurité. De même, un membre du CMSST qui représente les travailleurs doit inspecter le lieu de travail au moins une fois par mois.

Comité mixte sur la santé et la sécurité dans des lieux de travail multiples (CMSLTM): Les conseils scolaires administrent plusieurs établissements, chacun d'eux constituant un lieu de travail. Un conseil scolaire peut avoir un comité pour chaque unité de négociation qui représente tous les lieux de travail dans les écoles. Aux termes du paragraphe 9(3.1) de la LSST, le MTR peut exiger que l'employeur (conseil scolaire) crée et fasse fonctionner un ou plusieurs comités mixtes sur la santé et la sécurité au travail pour l'ensemble ou une partie du lieu de travail. Le paragraphe 3(2) du *Règlement 857*: Enseignants autorise les enseignants à se faire représenter par un seul CMSST qui satisfait aux exigences du paragraphe 9(2) de la LSST tout en autorisant le conseil scolaire à se prévaloir du paragraphe 9(2) ou (3) pour former plusieurs comités.

Culture de sécurité: Une culture de la santé et de la sécurité exige de toutes les parties d'un lieu de travail qu'elles portent une attention constante et appropriée à la santé et à la sécurité au travail. Elle fait partie intégrante de la culture organisationnelle - «notre façon de faire».

Déclencheur: Événement ou action qui suscite une réaction de quelque sorte. Aux fins de l'évaluation des risques, il s'agit d'un élément qui provoque chez le sujet le réflexe de réagir, le faisant progresser sur la voie de la violence. La mise au jour des déclencheurs éventuels fait partie du processus d'évaluation des menaces. (*Drysdale, Modzeleski et Simons, 2010*)

Délégué à la santé et à la sécurité (DSS): Personne choisie par les travailleurs conformément aux dispositions de la Loi pour aider à cerner d'éventuels problèmes de santé et de sécurité et les porter à l'attention de l'employeur. Un délégué à la santé et à la sécurité doit être désigné dans un lieu où sont employés plus de 5 à 20 travailleurs. De façon générale, un DSS jouit des mêmes responsabilités et pouvoirs qu'un CMSST (sauf qu'il n'est pas autorisé à participer aux arrêts de travail).

Diligence raisonnable: Principe selon lequel l'employeur doit prendre toutes les précautions raisonnables, dans les circonstances, pour protéger la santé et la sécurité de tous sur le lieu de travail.

EDU: Sigle représentant le ministère de l'Éducation de l'Ontario, agence provinciale responsable des politiques, du financement, de la planification et de l'orientation pour l'ensemble du système d'éducation publique.

Employeur: Personne qui obtient les services de travailleurs sur une base permanente ou contractuelle.

Équipe-école: Groupe formé dans une école qui est composé d'enseignants et de membres du personnel de soutien. L'équipe a pour mandat d'établir un plan à l'intention des élèves qui ont des besoins particuliers dans chaque école et de tenir des réunions auxquelles participent les parents. Ces équipes ont des appellations différentes selon les conseils scolaires (p. ex., *équipe d'élaboration de programmes, équipe scolaire et équipe de soutien de l'école*).

Équipement de protection individuelle (EPI): Tout dispositif qu'un travailleur porte ou utilise pour se protéger contre des dangers. Par exemple, un masque antipoussière, des gants, des bouchons d'oreille, des casques de sécurité et des lunettes de protection.

Espace personnel: Frontières invisibles qui entourent la personne. Il est important de maintenir un espace personnel dans lequel on se sent en sécurité et non menacé.

Évaluation des risques: Par mesure préventive, les employeurs doivent déterminer les risques de violence qui pourraient être associés à la nature du lieu de travail, au genre de travail effectué ou aux conditions de travail à cet endroit. Les mesures à prendre et méthodes à suivre pour contrôler ces risques doivent faire partie du programme relatif à la violence au travail. Les employeurs doivent communiquer les résultats de l'évaluation soit au CMSST, soit au délégué à la santé et à la sécurité, s'il y en a un, ou encore aux travailleurs, et leur en fournir une copie écrite, dans la mesure du possible.

Incident: Événement imprévu qui, dans des circonstances différentes, aurait pu causer un préjudice à des personnes, à des biens ou à un processus.

Incident évité de justesse: Événement imprévu qui, dans des circonstances différentes, aurait pu causer un préjudice à des personnes, à des biens ou à un processus.

Intervention: Action ou processus ayant pour effet de modifier le comportement, la façon de penser ou les émotions. Dans une évaluation des menaces, l'intervention est la mesure prise aux fins de la mise en œuvre d'une stratégie de gestion des menaces (p. ex., interview, surveillance). [*Calhoun et Weston (2003)*]

Lieu de travail: Bien-fonds, local ou endroit où le travailleur est employé ou près duquel il travaille, ou objet sur lequel ou près duquel il travaille.

Loi, la: Voir la *Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)*.

Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST): La *Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)*, également appelé la Loi, régit la santé et la sécurité au travail en Ontario. Elle vise principalement à protéger les travailleurs contre les dangers pour la santé et la sécurité au travail. Elle énonce les obligations de toutes les parties présentes au lieu de travail et les droits des travailleurs. Elle établit des procédures pour gérer les dangers au travail et prévoit des mesures d'application de la loi dans les cas de non-conformité.

Mécanismes de contrôle: Moyens mis en place pour éliminer ou atténuer les dangers ou l'exposition aux dangers. Un programme de contrôle comprend des mesures d'ingénierie, des mesures administratives et le port d'un équipement de protection individuelle (EPI).

Menace: Toute action verbale ou physique révélant une intention d'infliger des blessures à un travailleur, à sa famille ou à ses biens. Constitue une menace une déclaration, un acte ou une communication de quelque nature que ce soit qui démontre une intention de causer un préjudice, physique ou psychologique, à une personne ou d'endommager un bien, dans des circonstances où la personne qui est menacée croit ou a des raisons de croire que la menace peut être mise à exécution. [Ministère de l'Éducation, 2015/ *Modèle provincial de protocole local entre la police et le conseil scolaire* <http://www.edu.gov.on.ca/fre/document/brochure/protocol/locprotf.pdf>]

MTR: Sigle représentant le ministère du Travail de l'Ontario, agence provinciale qui assure l'établissement, la communication et l'application des normes du travail ainsi que la législation sur la santé et la sécurité au travail.

Personne désignée: Personne choisie officiellement pour remplir une fonction et/ou accomplir des tâches particulières.

Plan de sécurité: Le plan de sécurité est conçu pour l'élève dont on sait que le comportement pose un risque permanent pour lui-même, ainsi que pour les autres élèves, le personnel ou l'entourage en général. Il peut servir de plan d'intervention d'urgence énonçant les rôles et responsabilités du personnel dans la gestion de comportements problématiques particuliers. La conception d'un plan de sécurité concerne tout le personnel qui travaille en permanence et au quotidien avec l'élève, ainsi que les parents et les représentants de tout organisme communautaire travaillant auprès de l'élève et de sa famille. *[Ministère de l'Éducation de l'Ontario (2010). Bienveillance et sécurité dans les écoles de l'Ontario]*

Plan de soutien du comportement: Un plan de soutien du comportement est un plan écrit, conçu pour cibler le motif sous-jacent du comportement, remplacer le comportement inapproprié par un comportement approprié qui sert la même fonction et réduire ou éliminer le comportement difficile. Au sein des conseils scolaires, les plans de soutien du comportement sont parfois appelés plans de gestion du comportement. *[Ministère de l'Éducation de l'Ontario (2010). Bienveillance et sécurité dans les écoles de l'Ontario]*

Politique concernant la violence au travail: Déclaration d'intention ou engagement de la part de la direction à coordonner la prise de mesures au lieu de travail afin de prévenir la violence. Aux termes de la LSST, la politique concernant la violence au travail doit:

- montrer l'engagement de l'employeur à protéger les travailleuses et les travailleurs contre la violence au travail;
- inclure toutes les sources de violence (consommateur, client, employeur, superviseur, travailleur, étranger, conjoint ou partenaire intime);
- préciser les rôles et responsabilités des parties présentes dans le lieu de travail à l'égard de la politique et du programme;
- être datée et signée par le plus haut dirigeant de l'organisme employeur ou du lieu de travail, le cas échéant (par exemple, le président, le chef de la direction, le professionnel principal des ressources humaines ou le membre de la direction le plus haut placé présent).

En plus de formuler une politique concernant la violence au travail et d'évaluer les risques de violence au travail, chaque employeur est tenu, en vertu de la Loi, d'élaborer et de maintenir un programme de mise en œuvre de la politique concernant la violence au travail [art. 32.0.2]. *(Ministère du Travail de l'Ontario; La violence et le harcèlement au travail: comprendre la Loi)*

Précaution raisonnable: Niveau de soin ou d'effort à fournir dans une situation donnée.

Processus de transition: Terme général servant à décrire un changement ou le passage d'un lieu, d'un programme ou d'un service à un autre.

Programme concernant la violence au travail: Combinaison systématique d'activités, de procédures et d'installations visant à prévenir la violence au travail ainsi qu'à garantir et à maintenir un milieu de travail sain et sécuritaire. Aux termes de la LSST, le programme concernant la violence au travail doit comprendre ce qui suit:

- a) les mesures à prendre et les méthodes à suivre pour contrôler les risques indiqués dans l'évaluation exigée aux termes du paragraphe 32.0.3(1) comme étant susceptibles d'exposer un travailleur à un préjudice corporel;
- b) les mesures à prendre et les méthodes à suivre pour obtenir une aide immédiate lorsqu'il se produit ou qu'il est susceptible de se produire de la violence au travail;
- c) les mesures que les travailleurs doivent prendre et les méthodes qu'ils doivent suivre pour signaler les incidents de violence au travail à l'employeur ou au superviseur;
- d) la manière dont l'employeur enquêtera sur les incidents ou les plaintes de violence au travail et dont il compte y faire face;
- e) les éléments prescrits par règlement.

Le programme concernant la violence au travail peut inclure ou mentionner des programmes, méthodes ou protocoles existants liés à la violence au travail. Par exemple, il se peut que des marches à suivre pour les situations d'urgence, le signalement des incidents ou la sécurité personnelle aient déjà été établies. *(Ministère du Travail de l'Ontario; La violence et le harcèlement au travail: comprendre la Loi)*

Refus de travailler: Droit du travailleur de refuser de travailler s'il a des raisons de croire que ce travail est susceptible de le mettre en danger [par. 43(3) de la LSST].

Règlement: Un règlement est une règle particulière qui prescrit la façon d'appliquer la loi pour en respecter les dispositions. Un règlement a force exécutoire en vertu d'une loi.

Soins personnels: Activités relevant du domaine de l'aide aux soins personnels, dont l'alimentation, l'élimination et la propreté, l'hygiène quotidienne et la prise de médicaments.

Superviseur: Personne qui a la responsabilité d'un lieu de travail ou qui a autorité sur un travailleur. Dans le secteur de l'éducation, le superviseur est généralement le directeur ou la directrice de l'école, ou la personne désignée.

Système de responsabilité interne (SRI): Système où chaque membre d'une organisation est directement responsable de la santé et de la sécurité. Le SRI est le principe sous-jacent de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, et il signifie que tous les membres d'une organisation travaillent ensemble à la résolution des problèmes en matière de santé et de sécurité. Toutes les parties présentes sur le lieu de travail – employeurs, superviseurs et travailleurs – partagent la responsabilité de rendre le travail sécuritaire. Le Comité mixte sur la santé et la sécurité au travail (CMSST) ou le délégué à la santé et à la sécurité a un rôle à jouer dans la surveillance et l'application du SRI.

Transport: Service connexe qui consiste à assurer le déplacement entre l'école et la maison et entre les écoles, ainsi qu'à l'intérieur d'un complexe et autour des bâtiments scolaires vers des services. Dans le domaine de l'éducation de l'enfance en difficulté, le transport comprend l'utilisation d'un équipement spécialisé (comme un monte-personne, une rampe et un autobus spécialisé ou adapté) si cela est nécessaire pour transporter un enfant ayant des besoins particuliers.

Travailleur: L'une ou l'autre des personnes suivantes, à l'exclusion du détenu d'un établissement correctionnel ou d'un établissement du même genre qui participe, à cet endroit, à un programme de travail ou de réadaptation:

- La personne qui exécute un travail ou fournit des services contre rémunération en argent;
- L'élève du secondaire qui exécute un travail ou fournit des services sans rémunération en argent dans le cadre d'un programme d'initiation à la vie professionnelle autorisé par le conseil scolaire dont relève l'élève où il est inscrit.
- La personne qui exécute un travail ou fournit des services sans rémunération en argent dans le cadre d'un programme approuvé par un collège d'arts appliqués et de technologie, une université, un collège privé d'enseignement professionnel ou un autre établissement postsecondaire.
- La personne qui reçoit une formation d'un employeur, mais qui, aux termes de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, n'est pas un employé aux fins de l'application de cette loi du fait que les conditions énoncées au paragraphe 1(2) de cette loi sont réunies.
- Les autres personnes prescrites qui exécutent un travail ou fournissent des services à un employeur sans rémunération en argent.

Violence au travail: La LSST définit la *violence au travail* comme suit:

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

Violence familiale: Situation dans laquelle une personne telle qu'un conjoint ou partenaire intime, un ancien conjoint ou partenaire intime ou un membre de la famille a une relation intime avec un membre de la communauté scolaire peut causer un préjudice corporel à un ou plusieurs membres de l'école ou tenter ou menacer de le faire. En pareil cas, la violence familiale est considérée comme de la violence au travail. Aux termes de l'article 32.0.4 de la LSST, si les conditions d'affectation exposent le travailleur en éducation à un *préjudice corporel* ou à la *menace d'un préjudice corporel*, l'employeur a l'obligation de protéger le travailleur et de prendre les mesures préventives nécessaires.



L'Association de santé et
sécurité pour les services publics™

Votre santé. Votre sécurité. Notre engagement.

Trousse d'évaluation des risques de violence au travail pour le secteur de l'éducation (conseils scolaires)

L'Association de santé et sécurité pour les services publics

4950 Yonge Street, Suite 1800

Toronto, Ontario M2N 6K1

Canada

Telephone: 416-250-2131

Fax: 416-250-7484

Toll Free: 1-877-250-7444

Web site: www.pshsa.ca

Connecte-toi avec nous:

 [@PSHSAca](https://twitter.com/PSHSAca)

Code de produit: VEDMNAFR0717