



Politique

CONSEIL SCOLAIRE FRANCOPHONE PROVINCIAL DE TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

SECTION : Ressources humaines

N° : à venir

ADOPTION : le 30 janvier 2018

OBJET : Violence ou abus au travail

EN VIGUEUR : le 31 janvier 2018

RÉVISION :

PRÉAMBULE

Le Conseil scolaire francophone provincial de Terre-Neuve-et-Labrador (CSFP) croit à la prévention de la violence ou de l'abus au travail et s'engage à promouvoir des milieux de travail sans violence ou abus dans lesquels les personnes se respectent et travaillent ensemble pour atteindre des objectifs communs.

Le CSFP déploiera tous les efforts voulus pour fournir un milieu de travail sain et sécuritaire. Tout le personnel, quel que soit leur statut ou leurs fonctions, doit se consacrer à la réalisation de l'objectif qui consiste à réduire les risques de violence ou d'abus dans leur lieu de travail.

ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Le CSFP s'engage à fournir à ses employés les renseignements, les directives et la surveillance nécessaires à leur protection contre la violence ou l'abus au travail, et ce, conformément aux dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* ; et, tel qu'établi dans les clauses 29.06 de la convention collective provinciale et 17.06 de la convention Labrador West, les politiques concernant la violence ou l'abus en fonction des obligations et du calendrier précis.

Directives administratives

1. Définitions

Dans la *Loi sur la santé et la sécurité au travail 2012*, la « violence au travail » est définie comme suit :

« Violence » désigne la tentative ou l'exercice effectif par une personne, autre qu'un travailleur, de la force physique pour blesser un travailleur, et comprend des déclarations ou des comportements menaçants qui donnent à un travailleur des raisons de croire qu'il court le risque de blessure.

Dans le but d'alléger le texte, les formes au masculin de la présente politique désignent aussi bien les femmes que les hommes, à moins que le contexte n'en indique le contraire.



Politique

CONSEIL SCOLAIRE FRANCOPHONE PROVINCIAL DE TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

SECTION : Ressources humaines

N° : à venir

ADOPTION : le 30 janvier 2018

OBJET : Violence ou abus au travail

EN VIGUEUR : le 31 janvier 2018

RÉVISION :

Abus, abus verbal, abus psychologique et abus physique sont définis comme suit :

« Abus » signifie abuser, abuser ou insulter, d'une manière qui met en danger le travail ou la réputation d'un employé, nuit au rendement ou menace la subsistance économique d'un employé. La violence inclut, mais ne peut pas être limitée à la violence verbale ou psychologique. (L'abus physique serait considéré comme de la « violence » conformément aux dispositions de cette politique.)

« Abus verbal » est l'usage excessif du langage pour porter atteinte à la dignité ou à la sécurité de quelqu'un par des insultes ou des humiliations.

« Abus psychologique » est une forme de mauvais traitement qui cause une douleur ou une blessure mentale ou émotionnelle et comprend, sans s'y limiter : des déclarations ou des actes qui humilient ou déprécient, les insultes et l'isolement.

« Abus physique » est tout geste posé qui provoque, de façon non accidentelle des blessures corporelles ou des traumatismes.

2. Rôles et responsabilités

1.1 Conseil

1.1.1 Renseignements

- (a) Le Conseil fournit à l'employé les renseignements, les directives et la surveillance nécessaires à la protection des employés contre la violence ou l'abus au travail.
- (b) Les renseignements fournis à l'employé peuvent inclure des renseignements personnels, relatifs au risque de violence ou d'abus au travail de la part d'une personne qui a des antécédents de comportement violent ou abusif, si :

Dans le but d'alléger le texte, les formes au masculin de la présente politique désignent aussi bien les femmes que les hommes, à moins que le contexte n'en indique le contraire.



Politique

CONSEIL SCOLAIRE FRANCOPHONE PROVINCIAL DE TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

SECTION : Ressources humaines

N° : à venir

ADOPTION : le 30 janvier 2018

OBJET : Violence ou abus au travail

EN VIGUEUR : le 31 janvier 2018

RÉVISION :

- (i) selon toute attente, l'employé rencontrera cette personne dans le cadre de son travail, et
- (ii) le risque de violence ou d'abus au travail est susceptible d'exposer l'employé à un préjudice corporel.
- (c) Le Conseil ne doit pas divulguer plus de renseignements personnels que raisonnablement nécessaire pour protéger l'employé d'un préjudice corporel.
- (d) Le Conseil fournit ce qui suit à l'employé :
 - (i) des renseignements et des directives adaptés à l'employé sur le contenu de la politique et du programme concernant la violence ou l'abus au travail ;
 - (ii) tout autre renseignement ou directive prescrite par la loi.

1.1.2 Violence et abus familiaux

Le Conseil qui prend connaissance, ou devrait raisonnablement avoir connaissance, du fait qu'il peut se produire, dans le lieu de travail, de la violence ou l'abus familiaux susceptibles d'exposer un employé à un préjudice corporel prend toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour le protéger.

1.1.3 Évaluation des risques de violence ou abus au travail

- (a) Le Conseil évalue les risques de violence ou d'abus au travail qui peuvent découler de la nature du lieu de travail, du genre de travail ou des conditions de travail.
- (b) Le Conseil réévalue les risques de violence ou d'abus au travail aussi souvent que cela est nécessaire pour que la politique concernant la violence et l'abus au travail et le programme afférent continuent de protéger les employés contre la violence ou l'abus au travail.

Dans le but d'alléger le texte, les formes au masculin de la présente politique désignent aussi bien les femmes que les hommes, à moins que le contexte n'en indique le contraire.



Politique

CONSEIL SCOLAIRE FRANCOPHONE PROVINCIAL DE TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

SECTION : Ressources humaines

N° : à venir

ADOPTION : le 30 janvier 2018

OBJET : Violence ou abus au travail

EN VIGUEUR : le 31 janvier 2018

RÉVISION :

- (c) L'évaluation et la réévaluation tiennent compte des facteurs suivants :
 - (i) les circonstances qu'auraient en commun des lieux de travail semblables ;
 - (ii) les circonstances propres au lieu de travail ;
 - (iii) le lieu et les circonstances dans lesquels le travail peut avoir lieu ;
 - (iv) expérience antérieure en milieu de travail ;
 - (v) expérience professionnelle dans des lieux de travail similaires ; et,
 - (vi) tout autre élément prescrit par la loi.
- (d) Les circonstances qu'auraient en commun les écoles du Conseil sont les suivantes :
 - (i) l'existence de risques potentiels provenant des interactions avec le public, les étudiants, les parents, les employés.
- (e) Les circonstances propres à une école sont les suivantes :
 - (i) le plan de sécurité de l'école ;
 - (ii) les dispositions du plan de confinement de l'école ; et,
 - (iii) les relations entre l'école et la force policière locale.
- (f) L'employeur informe les travailleurs susceptibles d'être exposés au risque de violence ou d'abus de la nature du risque et des précautions qui peuvent être prises.

Dans le but d'alléger le texte, les formes au masculin de la présente politique désignent aussi bien les femmes que les hommes, à moins que le contexte n'en indique le contraire.



Politique

CONSEIL SCOLAIRE FRANCOPHONE PROVINCIAL DE TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

SECTION : Ressources humaines

N° : à venir

ADOPTION : le 30 janvier 2018

OBJET : Violence ou abus au travail

EN VIGUEUR : le 31 janvier 2018

RÉVISION :

- (g) Le devoir d'informer les travailleurs visés au paragraphe (f) comprend le devoir de fournir des renseignements sur le risque de violence ou d'abus de la part de personnes qui ont des antécédents de comportement violent ou abusif et que les travailleurs sont susceptibles de rencontrer dans le cadre de leur travail.
- (h) La contribution aux évaluations des risques peut nécessiter une rétroaction d'une multitude de partis, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du système scolaire. Les enseignants en salle de classe, les coordonnateurs, les psychologues scolaires, les directeurs, directeurs adjoints, les professionnels de la santé d'autres entités impliquées avec un étudiant peuvent tous avoir des informations pertinentes pour le processus d'évaluation des risques.

1.1.4 Programme de mise en œuvre de la politique concernant la violence ou l'abus au travail

- (a) Le Conseil élabore et maintient un programme de mise en œuvre de la politique concernant la violence ou l'abus au travail.
- (b) Sans préjudice de la portée générale du paragraphe précédent, le programme :
 - (i) inclut les mesures à prendre et les méthodes à suivre pour contrôler les risques indiqués dans l'évaluation exigée aux termes de la clause 1.1.3 comme étant susceptibles d'exposer un employé à un préjudice corporel ;
 - (ii) 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 ou de l'abus au travail ;

Dans le but d'alléger le texte, les formes au masculin de la présente politique désignent aussi bien les femmes que les hommes, à moins que le contexte n'en indique le contraire.



Politique

CONSEIL SCOLAIRE FRANCOPHONE PROVINCIAL DE TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

SECTION : Ressources humaines

N° : à venir

ADOPTION : le 30 janvier 2018

OBJET : Violence ou abus au travail

EN VIGUEUR : le 31 janvier 2018

RÉVISION :

- (iii) inclut les mesures que les employés doivent prendre et les méthodes qu'ils doivent suivre pour signaler les incidents de violence ou d'abus au travail au Conseil ou au superviseur ;
- (iv) énonce la manière dont le Conseil enquêtera sur les incidents ou les plaintes de violence ou d'abus au travail et dont il compte y faire face ; et
- (v) inclut tout autre élément prescrit par la *Loi*.

1.1.5 Examen de la ligne de conduite

Le Conseil examine la ligne de conduite concernant la violence ou l'abus au travail aussi souvent que nécessaire, mais au moins une fois par année.

1.1.6 Affichage de la ligne de conduite

La ligne de conduite et les directives administratives concernant la violence ou l'abus au travail sont affichées dans un endroit bien en vue dans chaque lieu de travail et seront affichées sur le site Internet du Conseil. La présente ligne de conduite sera revue annuellement avec tous les membres du personnel.

1.2 Devoirs du superviseur

1.2.1 Le superviseur informe l'employé de l'existence de tout danger éventuel ou réel dont il a connaissance en ce qui concerne un potentiel de violence ou d'abus au travail qui menace la santé ou la sécurité de l'employé, y compris des renseignements personnels, relatifs au risque de violence ou d'abus au travail de la part d'une personne qui a des antécédents de comportement violent ou abusif, si :

- (a) selon toute attente, l'employé rencontrera cette personne dans le cadre de son travail ; et,

Dans le but d'alléger le texte, les formes au masculin de la présente politique désignent aussi bien les femmes que les hommes, à moins que le contexte n'en indique le contraire.



Politique

CONSEIL SCOLAIRE FRANCOPHONE PROVINCIAL DE TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

SECTION : Ressources humaines

N° : à venir

ADOPTION : le 30 janvier 2018

OBJET : Violence ou abus au travail

EN VIGUEUR : le 31 janvier 2018

RÉVISION :

(b) le risque de violence ou d'abus au travail est susceptible d'exposer l'employé à un préjudice corporel.

1.2.2 Le superviseur ne doit pas divulguer plus de renseignements personnels que raisonnablement nécessaire pour protéger l'employé d'un préjudice corporel.

1.3 Devoirs de l'employé

1.3.1 L'employé signale au Conseil ou au superviseur tout incident de violence ou d'abus au travail et de tout risque de violence ou d'abus au travail dont il a connaissance.

1.4 Devoirs du Conseil

1.4.1 Le Conseil sera responsable des évaluations de risques et des obligations sous cette politique.

Dans le but d'alléger le texte, les formes au masculin de la présente politique désignent aussi bien les femmes que les hommes, à moins que le contexte n'en indique le contraire.



Politique

CONSEIL SCOLAIRE FRANCOPHONE PROVINCIAL DE TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

SECTION : Ressources humaines

N° : à venir

OBJET : Violence ou abus au travail

ADOPTION : le 30 janvier 2018

EN VIGUEUR : le 31 janvier 2018

RÉVISION :

Pièces adhérentes aux directives administratives

Guide/document d'appui

Formulaire(s)

Néant

Renvoi(s) :

Dans le but d'alléger le texte, les formes au masculin de la présente politique désignent aussi bien les femmes que les hommes, à moins que le contexte n'en indique le contraire.