

PROGRAMME DE MISE EN ŒUVRE

PRÉVENTION DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL



Septembre 2011

TABLE DES MATIÈRES

I.	Introduction	3
II.	Application.....	3
III.	Définitions.....	3
IV.	Évaluation/Identification des risques.....	4
V.	Mesures de contrôle des risques (plans d'action).....	4
VI.	Processus de signalement.....	5
VII.	Enquête	6
VIII.	Aide immédiate.....	7
IX.	Refus de travail.....	7
X.	Formations.....	9
XI.	Violence familiale.....	9

I. INTRODUCTION

Le Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario (CSPGNO) estime qu'il est important de fournir à ses employés les renseignements, les directives et la surveillance nécessaires à la protection des employés contre la violence au travail et ce, conformément aux dispositions de la *Loi sur la santé et sécurité au travail*.

II. RÉFÉRENCES:

A. LOIS:

Loi sur la santé et la sécurité au travail, dans sa version modifiée au 15 juin 2010; *Loi sur l'éducation*, articles 283 (« Chef de service administratif »), 264 (« Fonctions de l'enseignant ») et 265 (« Fonctions du directeur »); *Code criminel* du Canada

B. LIGNES DE CONDUITE :

D-018 *Violence en milieu de travail*, D-010 *Harcèlement*, D-007 *Mesures disciplinaires ou sanctions pour comportement fautif*, B-004 *Sécurité dans les écoles*, B-018 *Code de conduite à l'intention des membres de la communauté scolaire*

III. APPLICATION

La ligne de conduite s'applique à toutes les personnes associées au Conseil, notamment les conseillères et conseillers scolaires, les élèves, les membres du personnel, les visiteurs comme les parents et les membres de la communauté scolaire, les bénévoles, les titulaires de permis, les entrepreneurs et les employés d'autres organisations qui travaillent ou sont invités sur la propriété du Conseil.

IV. DÉFINITIONS DE VIOLENCE AU TRAVAIL

Dans la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, la violence est définie 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.

V. ÉVALUATION DES RISQUES DE VIOLENCE DANS LE LIEU DE TRAVAIL

A. FACTEURS DE RISQUE :

Les risques de violence au travail sont associés à divers facteurs, dont la nature du lieu de travail, le type de travail et les conditions de travail.

Voici une liste non exhaustive de facteurs de risque :

- a. L'emplacement du lieu de travail.
- b. Les déplacements dans la communauté à destination ou en provenance du lieu de travail, le fait de se rendre dans les familles ou d'enseigner ailleurs que dans les écoles.
- c. Le stationnement.
- d. L'accès au lieu de travail (entrée).
- e. Le fait de travailler avec des clients ou des élèves instables ou imprévisibles.
- f. Le fait de manipuler de l'argent.
- g. Le fait de travailler seul ou avec peu de gens.

Un sondage a été effectué auprès de chaque groupe d'employés pour déterminer dans quelle mesure ceux-ci croient que leur milieu de travail est sécuritaire. Le résultat cumulatif de ces sondages servira à déterminer les enjeux liés à la violence au travail (voir annexe A). Après les premiers sondages effectués pour la mise en œuvre de ce programme et des lignes de conduite attenantes, des sondages de suivi pourront être menés lorsqu'une réévaluation des risques de violence au travail sera nécessaire en raison de changements touchant le milieu de travail.

VI. MESURES DE CONTRÔLE DES RISQUES *Mesures à prendre et les méthodes à suivre pour contrôler les risques (alinéa 32.02 (2) a). 2009, chap. 23, art.3 de la Loi sur la santé et sécurité au travail)*

Dans le cadre de l'évaluation des risques au moyen des listes de contrôle, un recensement des procédures et des mesures de contrôle qui pourraient être nécessaires à cette fin a été effectué (voir annexe B). Lorsque d'autres procédures ou mesures de contrôle sont signalées, il faut élaborer un plan pour leur mise en œuvre.

A. ÉCHELLE D'ÉVALUATION

Une échelle d'évaluation est fournie pour déterminer la probabilité de la violence au travail et pour aider à décider des contrôles à mettre en place. Cette échelle comporte trois niveaux de probabilité définis comme suit, en tenant compte à la fois de la fréquence et de la gravité de la violence possible :

- Faible :** Un ou plusieurs facteurs potentiels font que les membres de la communauté du Conseil risquent rarement de faire l'objet de violence au travail, ou le risque de violence est minimal. Ce risque n'est pas lié à un élément habituel du travail courant, et la probabilité d'une intervention ou du recours aux premiers soins est minimale.
- Modéré :** Un ou plusieurs facteurs potentiels font qu'un membre de la communauté du Conseil pourrait à l'occasion faire l'objet de violence au travail, ou il existe un risque de violence au travail. Ce risque peut être lié de manière fréquente à un élément habituel du travail courant, et la probabilité d'une intervention ou du recours aux premiers soins ou à des soins médicaux est modérée.
- Élevé :** Un ou plusieurs facteurs potentiels font qu'un membre de la communauté du Conseil pourrait régulièrement faire l'objet de violence au travail. Ce risque peut être lié de manière fréquente à un élément habituel du travail courant, et la probabilité d'une intervention ou du recours à des soins médicaux est élevée.

Les évaluations ont recensé les procédures et les mesures de contrôle déjà en place ainsi que les procédures et les mesures additionnelles qui seraient nécessaires pour réduire au minimum des risques de violence au travail.

VII. PROCESSUS DE SIGNALEMENT *Les méthodes à prendre par le travailleur pour signaler un incident violent au travail ou un risque qu'un incident violent se produise (alinéa 32.02 (2) c). 2009, chap. 23, art.3 de la Loi sur la santé et sécurité au travail)*

1. L'employé informe immédiatement son superviseur de tout incident de violence et tout risque de violence sur les lieux de travail dont il a connaissance, que l'employé soit la victime ou le témoin de l'acte. Si le superviseur n'est pas disponible, l'employé informe le Conseil, plus particulièrement le service de santé et sécurité au travail.
2. Lors du signalement, l'employé complète le Formulaire pour rapporter un acte violent survenu au travail qui se trouve à l'Annexe C. Si l'employé n'a pas pu soumettre le formulaire au moment du signalement, il doit le remettre au plus tard dans les 24 heures suivant l'incident.

3. L'employé qui est la victime de violence au travail peut refuser de travailler si la violence peut le mettre en danger. Dans un tel cas, il va, si nécessaire, dans un lieu sûr aussi près que raisonnablement possible de son poste de travail et reste à la disponibilité du Conseil pour fins de l'enquête. (voir section Refus de travailler).
4. L'employé avise la police s'il est considéré qu'un acte criminel a eu lieu, en cas d'extrême danger ou risque imminent de menace de force physique à l'employé ou toute personne sur les lieux de travail.
5. Si la police n'a pas été avisée au préalable, le superviseur ou le Conseil avise la police de tout incident de violence au travail.
6. Si l'incident implique une personne qui n'est pas employée par le Conseil, le Conseil informe l'employeur de cette personne de l'incident ou toute autre personne que le Conseil détermine appropriée.

VIII. PROCESSUS D'ENQUÊTES - *Le processus sur la façon dont les incidents et les plaintes reliés à la violence au travail seront traités par l'employeur ((alinéa 32.02 (2) d) 2009, chap. 23, art.3 de la Loi sur la santé et sécurité au travail)*

1. Le Conseil enquête promptement tout incident ou plainte de violence ou de représailles sur les lieux de travail. L'enquête se fait aussi rapidement et confidentiellement que possible. Les données sont traitées de façon confidentielle. Toutefois, le Conseil ne peut assurer une confidentialité complète dans tous les cas.
2. L'enquête est faite par le superviseur ou toute autre personne désignée par le Conseil qui se rapporte au *Guide de procédures pour mener une enquête à l'interne suite à un acte violent*, inclus à l'Annexe D.
3. Le superviseur ou la personne désignée utilise le *Formulaire d'enquête à la suite d'un acte violent survenu au travail* contenu à l'Annexe E pour chaque personne rencontrée lors de l'enquête.
4. À la conclusion de l'enquête, le superviseur ou la personne désignée prépare un rapport qui contient les éléments de la section IV *Rapport d'enquête* de l'Annexe D.
5. Il n'y a aucunes représailles à l'encontre de l'employé qui a fait une plainte de bonne foi ou qui a fourni de l'information concernant une plainte ou un incident de violence au travail.

6. Tout employé dont l'enquête révèle qu'il a commis des actes à l'encontre de la ligne de conduite et des documents afférents concernant la violence au travail peut être soumis à des mesures disciplinaires en vertu des lignes de conduite du Conseil et conventions collectives ou conditions d'emploi applicables, le cas échéant, incluant le congédiement.
7. Tout employé ou témoin dont l'enquête révèle qu'il a formulé une fausse plainte de mauvaise foi ou dans le but de nuire à la personne visée peut être soumis à des mesures disciplinaires en vertu des lignes de conduite du Conseil et conventions collectives ou conditions d'emploi applicables, le cas échéant, incluant le congédiement. Cette mesure disciplinaire n'est pas considérée comme des représailles envers l'employé.
8. Tout employé qui fait des représailles ou des menaces de représailles à l'encontre d'un employé peut être soumis à des mesures disciplinaires en vertu des lignes de conduite du Conseil et conventions collectives ou conditions d'emploi applicables, le cas échéant, incluant le congédiement.

IX. AIDE IMMÉDIATE - *Les moyens pour obtenir une aide immédiate lors d'un incident violent (alinéa 32.02 (2) b) 2009, chap. 23, art.3 de la Loi sur la santé et sécurité au travail)*

- Se rendre à un endroit sécuritaire
- Obtenir de l'aide auprès du superviseur ou d'un collègue
- Avoir accès à un téléphone à proximité
- Communiquer avec le bureau à l'aide de l'intercom, du téléphone, du système de sonorisation de l'école, d'un téléphone cellulaire ou d'une radio émetteur-récepteur (« walkie-talkie »)
- Composer le 911 selon le degré de l'urgence *

Selon la nature, le lieu et le niveau du risque, il peut s'agir d'obtenir de l'aide du superviseur sur place ou de l'équipe d'intervention en cas d'urgence.

* Si un incident devient violent ou en cas de menace de violence, les membres du personnel devraient le signaler à leur employeur et communiquer avec la police.

X. REFUS DE TRAVAIL - *Méthodes concernant le refus de travailler (alinéa 43 2009, chap. 23, art.5 de la Loi sur la santé et sécurité au travail)*

Tous les employés ont le droit de refuser de travailler lorsqu'ils ont raison de croire que leur santé ou leur sécurité est en danger. Par contre, en vertu du Règlement 857 de l'Ontario, intitulé *Enseignants* et pris en application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, une enseignante ou un enseignant ne peut refuser de travailler si les circonstances sont telles que la vie, la santé ou la sécurité d'un élève sont menacées de façon imminente.

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* traite expressément de la marche à suivre lorsqu'une personne indique qu'elle refuse de travailler. Cette personne doit d'abord aviser sa superviseuse ou son superviseur qu'elle refuse de travailler. La directrice, le directeur, la superviseuse, ou le superviseur doit alors déterminer si ce refus de travailler remplit les conditions énoncées au paragraphe 43(3) de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* :

Un travailleur peut refuser de travailler ou d'exécuter un certain travail s'il a des raisons de croire :

1. 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 en danger un autre travailleur;
2. 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;
3. Que de la violence au travail est susceptible de le mettre en danger;
4. Que du matériel, une machine, un appareil ou un objet qu'il doit utiliser ou faire fonctionner ou que les conditions matérielles qui existent dans le lieu de travail ou la partie où il exécute ou doit exécuter son travail ne sont pas conformes à la présente loi ou aux règlements et que cette infraction est susceptible de le mettre en danger ou de mettre un autre travailleur en danger.

Si la nature du refus de travailler remplit ces conditions, le superviseur doit :

1. Communiquer immédiatement avec le gérant de l'entretien et de la santé et sécurité et la direction des ressources humaines et indiquer qu'il y a un refus de travailler. La direction des ressources humaines en informera la représentante ou le représentant du syndicat ou de la fédération en cause siégeant au CMSST pour que cette personne enquête sans délai sur la situation avec le gérant de l'entretien et de la santé et sécurité ainsi que le superviseur.
2. Documenter le refus de travailler en consignant notamment la plainte de la travailleuse ou du travailleur, l'heure, la date, les renseignements pertinents et le résultat éventuel du refus de travailler.
3. Informer la surintendance ou son supérieur immédiat de la situation.
4. Prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des élèves et des autres employés.

5. Tant que l'enquête n'a pas eu lieu, la travailleuse ou le travailleur qui a porté plainte doit demeurer dans un lieu sûr et être à la disposition de l'enquêteur. On peut lui donner un autre travail pendant l'enquête. Si quelqu'un se voit demander de travailler à la place de la personne qui a porté plainte, il faut l'informer que c'est en raison d'un refus de travailler.

Si le refus de travailler NE REMPLIT PAS l'une des conditions énoncées ci-dessus, l'incident ne constitue pas un refus légitime de travailler. La travailleuse ou le travailleur qui a porté plainte doit en être informé et il faut lui ordonner de reprendre le travail.

Si le refus de travailler remplit l'une des conditions énoncées ci-dessus, il faut prendre des mesures pour corriger la situation afin que le travail puisse reprendre en toute sécurité. Lorsque cela est fait, il faut informer la travailleuse ou le travailleur qui a porté plainte des mesures qui ont été prises et lui ordonner de reprendre le travail.

XI. FORMATIONS (Voir annexe F)

Le conseil scolaire et le superviseur s'assureront que chaque employé dont le lieu de travail présente un risque modéré ou élevé ait les compétences, l'expérience et la formation voulues pour réduire au minimum le risque de violence au travail.

Le conseil scolaire et le superviseur sur place doivent faire en sorte que :

- Tous les employés qui occupent régulièrement des postes comportant des risques modérés ou élevés ont les compétences, l'expérience et la formation voulues pour réduire au minimum le risque de violence au travail;
- Tous les employés ont reçu de la formation sur la nature des risques associés à leur poste et sur la façon de les reconnaître;
- Tous les employés ont reçu de la formation sur les procédures et les mesures de sécurité permettant de réduire au minimum les risques associés à leur poste;
- La formation est révisée ou actualisée aussi souvent que nécessaire.

XII. VIOLENCE FAMILIALE

Dans le cadre de cet élément, il est prévu de mettre en œuvre un programme de sensibilisation et des mesures de contrôle visant à prévenir les incidents de violence familiale au travail. *L'Ontario Safety Association for Community and Healthcare* a publié un manuel de lutte à la violence familiale au travail qui est une source d'information pertinentel (*Addressing Domestic Violence in the Workplace – A Handbook*, disponible en anglais seulement).

À la différence de nombreux risques qui peuvent se prêter à une évaluation régulière et continue, le risque de violence familiale au travail est beaucoup plus variable et moins facile à prévoir, bien qu'il soit réel. La LSST n'impose pas d'évaluation du risque que la violence familiale se transforme en violence au travail. Toutefois, le Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario s'engage à sensibiliser ses employés à la violence familiale et à prendre toutes les précautions raisonnables pour les protéger, dans le lieu de travail, de la violence familiale qui pourrait les exposer à un préjudice corporel.

A. Sensibilisation :

Les employés du Conseil doivent être informés, au moyen d'affiches et de documents d'information, de ce qui constitue de la violence familiale, de la gravité de cette forme de violence et de leur responsabilité d'informer les autorités compétentes lorsqu'ils ont des raisons de croire qu'il pourrait se produire de la violence familiale au travail.

B. Responsabilité :

La responsabilité de créer et de maintenir un milieu de travail au sein duquel les travailleurs sont à l'abri de la violence familiale susceptible de les exposer à un préjudice corporel incombe à l'ensemble des travailleurs qui partagent le même lieu de travail.

C. Signalement :

Les travailleurs sont tenus de signaler les risques à leur superviseur. Aux termes de l'alinéa 28(1) de la LSST, « le travailleur (...) signale à l'employeur ou au superviseur (...) l'existence de tout risque dont il a connaissance. » Les travailleurs qui savent qu'eux-mêmes ou certains de leurs collègues font l'objet de violence familiale pouvant les exposer ou exposer leurs collègues à un préjudice corporel au travail ont la responsabilité d'en informer leur superviseur – à moins que celui-ci soit impliqué dans la situation de violence familiale, auquel cas ils doivent s'adresser à la direction des ressources humaines.

Le superviseur doit traiter tous les signalements de manière confidentielle et communiquer seulement les renseignements nécessaires pour assurer la protection des travailleurs dans le lieu de travail avec la direction des Ressources humaines et la surintendance responsable. La direction des Ressources humaines et la surintendance traiteront cette information de manière confidentielle et communiqueront seulement les renseignements nécessaires pour assurer la protection des travailleurs dans le lieu de travail avec les instances nécessaires.

D. Établissement des faits

Les superviseurs qui sont informés qu'une personne pourrait être victime de violence familiale au travail doivent évaluer la nature et la portée de la menace. Pour cela, ils pourraient avoir à interroger la ou les personnes qui ont signalé la menace ainsi que la victime potentielle. Une autre personne pourrait être chargée de mener l'enquête.

Le superviseur peut demander à la prétendue victime de lui fournir des informations raisonnables dans les circonstances pour évaluer les risques et mettre en place des précautions pour assurer sa protection. Il peut s'agir d'une ordonnance d'un tribunal, d'un rapport de police ou d'une photographie de l'agresseur présumé.

Dans la mesure du possible, les superviseurs doivent rappeler l'existence de ressources aux victimes potentielles de violence familiale.

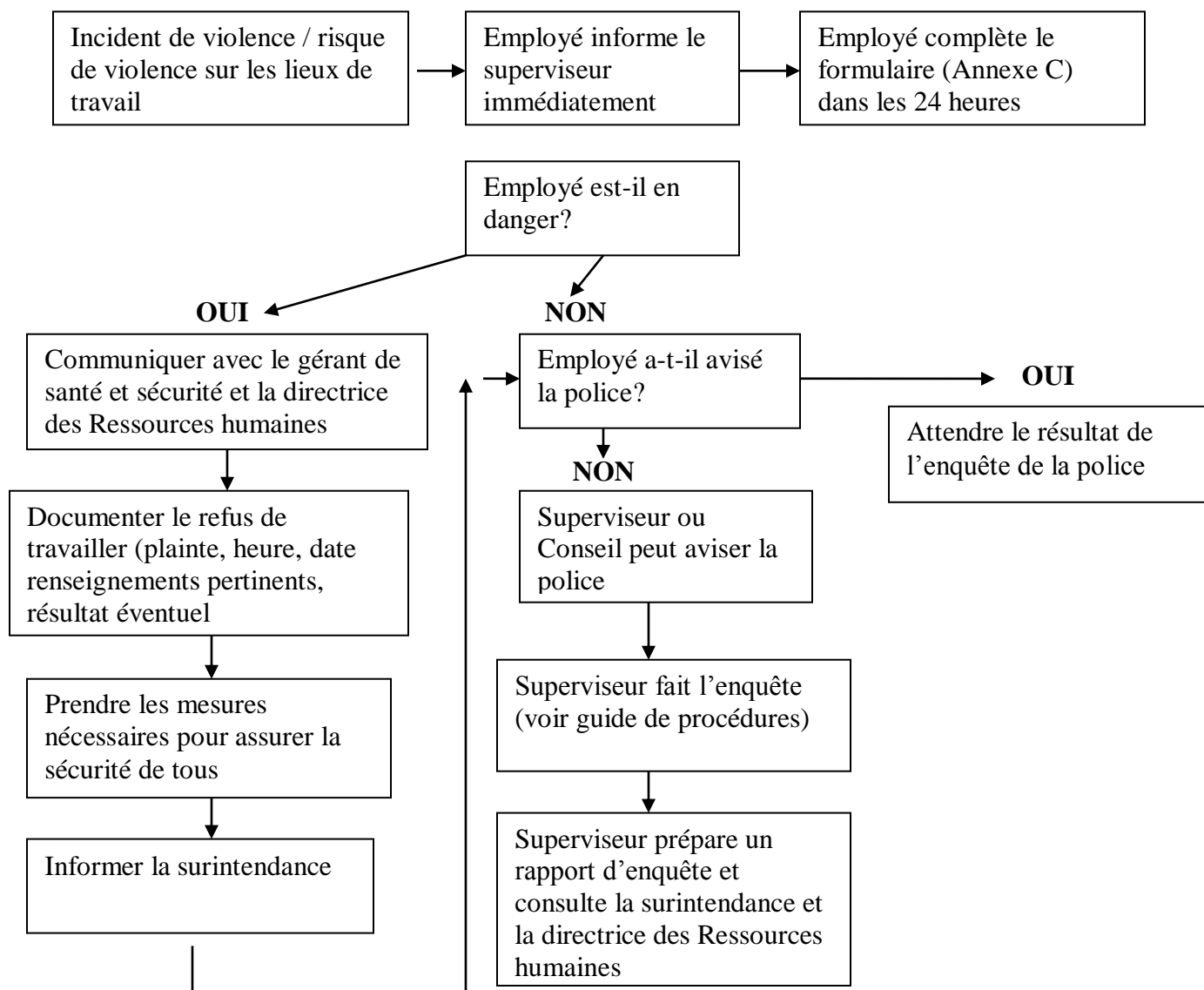
Dans tous les cas, le superviseur doit informer la prétendue victime que, si elle se sent menacée d'un préjudice corporel à l'intérieur ou aux environs du lieu de travail ou à sa résidence, il y a lieu qu'elle communique avec la police.

E. Mesures à prendre

Si la menace de violence familiale provient d'un autre travailleur, suite à consultation avec la direction des ressources humaines et la surintendance responsable, le superviseur doit prendre des mesures raisonnables pour assurer la protection de la prétendue victime et des autres travailleurs.

Si la menace de violence familiale provient d'une personne à l'extérieur du lieu de travail, suite à consultation avec la direction des ressources humaines et la surintendance responsable, le superviseur doit prendre des mesures raisonnables pour assurer la protection de la prétendue victime et des autres travailleurs.

SCHÉMA



ANNEXE A- RÉSULTATS DES SONDAGES

Ces résultats ont été fournis au comité consultatif pour la mise en œuvre du programme le 2 juin 2011.

ANNEXE - MESURES DE CONTRÔLE DES RISQUES

**B.1 : LISTE DE PROGRAMMES EXISTANTS AU CONSEIL SCOLAIRE
PUBLIC DU GRAND NORD DE L'ONTARIO RELIÉS À LA VIOLENCE AU
TRAVAIL**

Pour les cadres ou intervenants du Conseil scolaire

En utilisant la liste ci-dessous, veuillez indiquer les programmes de prévention déjà existants dans votre Conseil scolaire. Cette liste est un outil pour aider les conseils dans leur évaluation des risques. Elle est incomplète et les conseils scolaires ne devraient pas s'y limiter. Elle peut aussi servir comme preuve de programmes de prévention existants à la suite d'une demande d'un inspecteur du ministère du Travail.

Programmes de prévention	Déjà en place		Commentaires
	OUI	NON	
Accès à l'édifice	X		En plus de caméra de sécurité dans les entrées d'école élémentaire et certaines écoles ont des caméras pour aider avec le vandalisme
Assistance à l'employé victime ou témoin d'un acte violent			
Code de conduite	X		
Communication	X		Radio portatif pour communiqué entre direction, concierge et certains enseignants
Communication d'un événement violent			
Élève en crise	X		CPI tous les membres du personnel qui ont un contact direct avec les élèves (EPE, TES, AE, enseignants et enseignantes, directions, conseillers pédagogiques) ont reçu la formation en système de gestion de comportement qui ressemble à CPI, mais qui est plus complet sur plusieurs aspects. En plus des techniques physiques pour éviter de se faire mal lors d'une agression, il y a aussi l'importance de la documentation.
Programme de bien-être pour le personnel			
Enquête à la suite d'un événement violent			
Formation du nouveau personnel sur tâches, responsabilités et dangers du milieu de travail	X		Ceci comprend la formation SIMDUT et la formation sur les équipements.
Formation du personnel à risque			

Harcèlement	X		Programme « Le respect ça s'apprend » SCP autres
Intimidation	X		Programme « Le respect ça s'apprend » SCP autres
Intrusion	X		Confinement et guide de mesure d'urgence
Mesures d'intervention à la suite d'un événement violent			
Mesures disciplinaires :			
• Pour le personnel	X		
• Pour les élèves	X		

Programmes de prévention	Déjà en place		Commentaires
	OUI	NON	
Permis d'utilisation des locaux	X		
Procédure de confinement	X		2 pratiques par année
Programme de surveillance assidue par les directions			
Système de sécurité	X		Dans toutes les écoles avec True Steel
Techniques de restrainte physique	X		Plusieurs membres ont CPI. Tous les membres vont avoir de la formation avec Systèmes de gestion du comportement
Tolérance zéro			Le principe de tolérance zéro n'existe plus au niveau de la discipline.
Travail seul	X		Un téléphone cellulaire est fourni à chaque école pour urgence et de communiqué avec une autre école dans les situations ou une personne travail seul. Le téléphone est partagé avec le personnel de Place des Jeunes.
Autres			

ANNEXE B.2 : LISTES DE CONTRÔLE PAR ÉCOLE POUR L'ÉVALUATION DES RISQUES

École secondaire Château-Jeunesse

1. Emplacement du lieu de travail

Risque évalué	Niveau de risque			Procédures et mesures de contrôle en place	Procédures et mesures de contrôle nécessaires
	Élevé	Modéré	Faible		
Emplacement du lieu de travail (y compris le travail dans la communauté)					
Risque de violence associé au fait que la procédure de confinement n'est pas connue			X		Formation du personnel sur les risques que présente la communauté et les mesures habituelles de sécurité Pratiques régulières de confinement
Risque de violence associé au fait que les mesures d'urgence ne sont pas connues			X		Formation du personnel sur la façon de demander la raison de leur présence aux inconnus et aux intrus, sans les confronter, et sur le moment où il faut demander de l'aide ou se rendre dans un endroit sûr Formation du personnel concernant la mise en œuvre de plans de sécurité pour les situations présentant un risque élevé
Risque de violence associé au			X		Formation du personnel concernant :

travail après les heures régulières					<p>-les caractéristiques des personnes agressives ou violentes;</p> <p>-les signes d'une montée de l'agressivité;</p> <p>-la façon de reconnaître les situations qui pourraient donner lieu à de la violence;</p> <p>-les mesures et les réactions recommandées, notamment pour déterminer quand il faut partir ou s'enfuir;</p> <p>-les réactions appropriées aux incidents, y compris la façon de désamorcer des situations caractérisées par l'hostilité ou l'agressivité</p> <p>Marche à suivre pour accéder au lieu de travail après les heures régulières et assurer sa sécurité</p>
Risque de violence associé au fait que la ligne de conduite portant sur la violence en milieu de travail n'est			X	Directive envoyée aux directions d'école le 13 juin 2011 demandant que les lignes de conduite D-010 Harcèlement et D-018 Violence en milieu de travail	

pas affichée				soient affichées au salon du personnel	
Risque de violence associé au manque de discussions régulières sur la santé et la sécurité en milieu de travail			X		Ajout du sujet à l'ordre du jour des rencontres du personnel

Liste de contrôle des risques de violence
École publique Camille-Perron

1. Emplacement du lieu de travail

Risque évalué	Niveau de risque			Procédures et mesures de contrôle en place	Procédures et mesures de contrôle nécessaires
	Élevé	Modéré	Faible		
Emplacement du lieu de travail (y compris le travail dans la communauté)					
Risque de violence associé au fait que la procédure de confinement n'est pas connue			X		Formation du personnel sur les risques que présente la communauté et les mesures habituelles de sécurité Pratiques régulières de confinement
Risque de violence associé au fait que les mesures d'urgence ne sont pas connues			X		Formation du personnel sur la façon de demander la raison de leur présence aux inconnus et aux intrus, sans les confronter, et sur le moment où il faut demander de l'aide ou se rendre dans un endroit sûr Formation du personnel concernant la mise en œuvre de plans de sécurité pour les situations présentant un risque élevé

<p>Risque de violence associé au fait que la ligne de conduite portant sur la violence en milieu de travail n'est pas affichée</p>			X	<p>Directive envoyée aux directions d'école le 13 juin 2011 demandant que les lignes de conduite D-010 Harcèlement et D-018 Violence en milieu de travail soient affichées au salon du personnel</p>	
<p>Risque associé au manque de connaissance de mesures préventives pour assurer sa sécurité</p>					<p>Formation des employés concernant la mise en œuvre de plans de sécurité pour les situations présentant un risque élevé</p> <p>Formation du personnel concernant :</p> <ul style="list-style-type: none"> -les caractéristiques des personnes agressives ou violentes; -les signes d'une montée de l'agressivité; -la façon de reconnaître les situations qui pourraient donner lieu à de la violence; -les mesures et les réactions recommandées, notamment pour déterminer quand il faut partir ou s'enfuir; -les réactions appropriées aux incidents, y compris la façon de désamorcer des situations caractérisées par l'hostilité ou l'agressivité;

Risque de violence associé au manque de procédures pour signaler un incident			X		Marche à suivre pour signaler des incidents
Risque de violence associé au manque de procédures pour obtenir de l'assistance immédiate			X		Méthode pour demander une aide immédiate
Risque de violence associé au contrôle de l'entrée dans le lieu de travail		X			<p>Rondes de sécurité</p> <p>Écriteaux à l'intention des visiteurs (à tous les points d'entrée et de sortie)</p> <p>Règles sur l'accompagnement des visiteurs</p> <p>Zones à accès limité</p> <p>Cartes d'identité pour le personnel et les élèves et insignes pour les visiteurs</p> <p>Marche à suivre pour signaler des préoccupations</p>

Liste de contrôle des risques de violence

École publique Camille-Perron

2. Risques généraux liés aux clients, aux élèves et aux visiteurs

Risque évalué	Niveau de risque			Procédures et mesures de contrôle en place	Procédures et mesures de contrôle nécessaires
	Élevé	Modéré	Faible		
Risques de nature générale liés aux clients, aux élèves et aux visiteurs					tous les membres du personnel qui ont un contact direct avec les élèves (EPE, TES, AE, enseignants et enseignantes, directions, conseillers pédagogiques) ont reçu la formation en système de gestion de comportement qui ressemble à CPI, mais qui est plus complet sur plusieurs aspects. En plus des techniques physiques pour éviter de se faire mal lors d'une agression, il y a aussi l'importance de la documentation.
Risque de violence associé aux caractéristiques de toutes les personnes présentes dans le milieu de travail, y compris le personnel, les élèves, les parents et les membres du grand public			X		Formation sur la façon de reconnaître les personnes qui pourraient être violentes et les situations à risque élevé et sur la façon d'y réagir Formation sur les mesures à prendre, notamment pour désamorcer les situations, pour assurer sa sécurité personnelle et pour savoir quand partir ou s'enfuir

					<p>Rencontres en présence de plus d'un membre du personnel</p> <p>Marche à suivre pour signaler des préoccupations</p> <p>Marche à suivre pour signaler des incidents</p>
--	--	--	--	--	---

Liste de contrôle des risques de violence
École publique de la Découverte
1. Emplacement du lieu de travail

Risque évalué	Niveau de risque			Procédures et mesures de contrôle en place	Procédures et mesures de contrôle nécessaires
	Élevé	Modéré	Faible		
Emplacement du lieu de travail (y compris le travail dans la communauté)					
Risque de violence associé au fait que la procédure de confinement n'est pas connue			X		Formation du personnel sur les risques que présente la communauté et les mesures habituelles de sécurité Pratiques régulières de confinement
Risque de violence associé au manque de procédures pour obtenir de l'assistance immédiate			X		Méthode pour demander une aide immédiate
Risque de violence aux environs du lieu de travail, comme dans les stationnements			X		Rondes de sécurité Formation du personnel sur les mesures habituelles de sécurité Marche à suivre pour stationner, pour quitter son véhicule et y revenir Règles sur l'accompagnement des visiteurs Zones à accès limité

Liste de contrôle des risques de violence

École publique l'Escalade

1. Risques généraux liés aux clients, aux élèves et aux visiteurs

Risque évalué	Niveau de risque			Procédures et mesures de contrôle en place	Procédures et mesures de contrôle nécessaires
	Élevé	Modéré	Faible		
Risques de nature générale liés aux clients, aux élèves et aux visiteurs					tous les membres du personnel qui ont un contact direct avec les élèves (EPE, TES, AE, enseignants et enseignantes, directions, conseillers pédagogiques) ont reçu la formation en système de gestion de comportement qui ressemble à CPI, mais qui est plus complet sur plusieurs aspects. En plus des techniques physiques pour éviter de se faire mal lors d'une agression, il y a aussi l'importance de la documentation.
Risque de violence associé aux caractéristiques de toutes les personnes présentes dans le milieu de travail, y compris le personnel, les élèves, les parents et les membres du grand public			X		Formation sur la façon de reconnaître les personnes qui pourraient être violentes et les situations à risque élevé et sur la façon d'y réagir Formation sur les mesures à prendre, notamment pour désamorcer les situations, pour assurer sa sécurité personnelle et pour savoir quand partir ou s'enfuir

					<p>Rencontres en présence de plus d'un membre du personnel</p> <p>Marche à suivre pour signaler des préoccupations</p> <p>Marche à suivre pour signaler des incidents</p>
--	--	--	--	--	---

Liste de contrôle des risques de violence

École publique Foyer-Jeunesse

1. Emplacement du lieu de travail

Risque évalué	Niveau de risque			Procédures et mesures de contrôle en place	Procédures et mesures de contrôle nécessaires
	Élevé	Modéré	Faible		
Emplacement du lieu de travail (y compris le travail dans la communauté)					
Risque de violence associé au fait que la procédure de confinement n'est pas connue			X		<p>Formation du personnel sur les risques que présente la communauté et les mesures habituelles de sécurité</p> <p>Pratiques régulières de confinement</p>
Risque de violence associé au fait que les mesures d'urgence ne sont pas connues			X		<p>Formation du personnel sur la façon de demander la raison de leur présence aux inconnus et aux intrus, sans les confronter, et sur le moment où il faut demander de l'aide ou se rendre dans un endroit sûr</p> <p>Formation du personnel concernant la mise en œuvre de plans de sécurité pour les situations présentant un risque élevé</p>

Risque de violence associé au fait que la ligne de conduite portant sur la violence en milieu de travail n'est pas affichée			X	Directive envoyée aux directions d'école le 13 juin 2011 demandant que les lignes de conduite D-010 Harcèlement et D-018 Violence en milieu de travail soient affichées au salon du personnel	
Risque de violence associé au manque de procédures pour signaler un incident			X		Marche à suivre pour signaler des incidents
Risque de violence associé au manque de procédures pour obtenir de l'assistance immédiate			X		Méthode pour demander une aide immédiate
Risque de violence associé à une inquiétude quant à la sonnerie entre les deux écoles qui ne fonctionne pas et l'emplacement de Place des jeunes en haut		X		Le programme Place des jeunes a été déplacé au premier étage (local 106)	Rondes de sécurité Zones à accès limité Cartes d'identité pour le personnel et les élèves et insignes pour les visiteurs
Risque de violence associé au contrôle de l'entrée dans le lieu de travail			X		Rondes de sécurité Écriteaux à l'intention des visiteurs (à tous les points d'entrée et de sortie)

					<p>Règles sur l'accompagnement des visiteurs</p> <p>Zones à accès limité</p> <p>Cartes d'identité pour le personnel et les élèves et insignes pour les visiteurs</p> <p>Marche à suivre pour signaler des préoccupations</p>
Risque de violence associé au travail après les heures régulières			X		<p>Formation du personnel concernant :</p> <ul style="list-style-type: none"> -les caractéristiques des personnes agressives ou violentes; -les signes d'une montée de l'agressivité; -la façon de reconnaître les situations qui pourraient donner lieu à de la violence; -les mesures et les réactions recommandées, notamment pour déterminer quand il faut partir ou s'enfuir; -les réactions appropriées aux incidents, y compris la façon de désamorcer des situations caractérisées par l'hostilité ou l'agressivité

					Marche à suivre pour accéder au lieu de travail après les heures régulières et assurer sa sécurité
--	--	--	--	--	--

Liste de contrôle des risques de violence

École publique Foyer-Jeunesse

2. Risques généraux liés aux clients, aux élèves et aux visiteurs

Risque évalué	Niveau de risque			Procédures et mesures de contrôle en place	Procédures et mesures de contrôle nécessaires
	Élevé	Modéré	Faible		
Risques de nature générale liés aux clients, aux élèves et aux visiteurs					tous les membres du personnel qui ont un contact direct avec les élèves (EPE, TES, AE, enseignants et enseignantes, directions, conseillers pédagogiques) ont reçu la formation en système de gestion de comportement qui ressemble à CPI, mais qui est plus complet sur plusieurs aspects. En plus des techniques physiques pour éviter de se faire mal lors d'une agression, il y a aussi l'importance de la documentation.
Risque de violence associé aux caractéristiques de toutes les personnes présentes dans le milieu de travail, y compris le personnel, les élèves, les parents et les			X		Formation sur la façon de reconnaître les personnes qui pourraient être violentes et les situations à risque élevé et sur la façon d'y réagir Formation sur les mesures à prendre, notamment pour désamorcer les

membres du grand public					<p>situations, pour assurer sa sécurité personnelle et pour savoir quand partir ou s'enfuir</p> <p>Rencontres en présence de plus d'un membre du personnel</p> <p>Marche à suivre pour signaler des préoccupations</p> <p>Marche à suivre pour signaler des incidents</p>
-------------------------	--	--	--	--	---

Liste de contrôle des risques de violence
École publique Franco-Manitou
1. Emplacement du lieu de travail

Risque évalué	Niveau de risque			Procédures et mesures de contrôle en place	Procédures et mesures de contrôle nécessaires
	Élevé	Modéré	Faible		
Emplacement du lieu de travail (y compris le travail dans la communauté)					
Risque de violence associé au fait que la procédure de confinement n'est pas connue			X		Formation du personnel sur les risques que présente la communauté et les mesures habituelles de sécurité Pratiques régulières de confinement
Risque de violence associé au fait que les mesures d'urgence ne sont pas connues			X		Formation du personnel sur la façon de demander la raison de leur présence aux inconnus et aux intrus, sans les confronter, et sur le moment où il faut demander de l'aide ou se rendre dans un endroit sûr Formation du personnel concernant la mise en œuvre de plans de sécurité pour les situations présentant un risque élevé
Risque de violence associé au contrôle de l'entrée dans le lieu de travail			X		Rondes de sécurité Écrits à l'intention des visiteurs (à tous les points d'entrée et de sortie)

					<p>Règles sur l'accompagnement des visiteurs</p> <p>Zones à accès limité</p> <p>Cartes d'identité pour le personnel et les élèves et insignes pour les visiteurs</p> <p>Marche à suivre pour signaler des préoccupations</p>
--	--	--	--	--	--

Liste de contrôle des risques de violence

École publique Franco-Nord

1. Emplacement du lieu de travail

Risque évalué	Niveau de risque			Procédures et mesures de contrôle en place	Procédures et mesures de contrôle nécessaires
	Élevé	Modéré	Faible		
Emplacement du lieu de travail (y compris le travail dans la communauté)					
Risque de violence aux environs du lieu de travail, comme dans les stationnements			X		<p>Rondes de sécurité</p> <p>Formation du personnel sur les mesures habituelles de sécurité</p> <p>Marche à suivre pour stationner, pour quitter son véhicule et y revenir</p> <p>Règles sur l'accompagnement des visiteurs</p> <p>Zones à accès limité</p>

Liste de contrôle des risques de violence

École secondaire Hanmer

1. Emplacement du lieu de travail

Risque évalué	Niveau de risque			Procédures et mesures de contrôle en place	Procédures et mesures de contrôle nécessaires
	Élevé	Modéré	Faible		
Emplacement du lieu de travail (y compris le travail dans la communauté)					
Risque de violence associé au fait que la procédure de confinement n'est pas connue			X		Formation du personnel sur les risques que présente la communauté et les mesures habituelles de sécurité Pratiques régulières de confinement
Risque de violence associé au fait que les mesures d'urgence ne sont pas connues			X		Formation du personnel sur la façon de demander la raison de leur présence aux inconnus et aux intrus, sans les confronter, et sur le moment où il faut demander de l'aide ou se rendre dans un endroit sûr Formation du personnel concernant la mise en œuvre de plans de sécurité pour les situations présentant un risque élevé

Risque de violence associé au fait que la ligne de conduite portant sur la violence en milieu de travail n'est pas affichée			X	Directive envoyée aux directions d'école le 13 juin 2011 demandant que les lignes de conduite D-010 Harcèlement et D-018 Violence en milieu de travail soient affichées au salon du personnel	
Risque de violence associé au fait que la ligne de conduite portant sur la violence en milieu de travail n'est pas affichée			X	Directive envoyée aux directions d'école le 13 juin 2011 demandant que les lignes de conduite D-010 Harcèlement et D-018 Violence en milieu de travail soient affichées au salon du personnel	
Risque de violence associé au manque de procédures pour signaler un incident			X		Marche à suivre pour signaler des incidents
Risque de violence associé au manque de procédures pour obtenir de l'assistance immédiate			X		Méthode pour demander une aide immédiate
Risque de violence associé au manque de lumières			X		Installation de lumières/caméra

Liste de contrôle des risques de violence
École publique Jeanne-Sauvé
1. Emplacement du lieu de travail

Risque évalué	Niveau de risque			Procédures et mesures de contrôle en place	Procédures et mesures de contrôle nécessaires
	Élevé	Modéré	Faible		
Emplacement du lieu de travail (y compris le travail dans la communauté)					
Risque de violence associé au fait que la procédure de confinement n'est pas connue			X		Formation du personnel sur les risques que présente la communauté et les mesures habituelles de sécurité Pratiques régulières de confinement
Risque de violence associé au fait que les mesures d'urgence ne sont pas connues			X		Formation du personnel sur la façon de demander la raison de leur présence aux inconnus et aux intrus, sans les confronter, et sur le moment où il faut demander de l'aide ou se rendre dans un endroit sûr Formation du personnel concernant la mise en œuvre de plans de sécurité pour les situations présentant un risque élevé
Risque de violence aux environs du lieu de travail, comme dans les stationnements			X		Rondes de sécurité Formation du personnel sur les mesures habituelles de sécurité

					<p>Marche à suivre pour stationner, pour quitter son véhicule et y revenir</p> <p>Règles sur l'accompagnement des visiteurs</p> <p>Zones à accès limité</p>
--	--	--	--	--	---

Liste de contrôle des risques de violence

École publique Jeanne-Sauvé

2. Risques généraux liés aux clients, aux élèves et aux visiteurs

Risque évalué	Niveau de risque			Procédures et mesures de contrôle en place	Procédures et mesures de contrôle nécessaires
	Élevé	Modéré	Faible		
Risques de nature générale liés aux clients, aux élèves et aux visiteurs					tous les membres du personnel qui ont un contact direct avec les élèves (EPE, TES, AE, enseignants et enseignantes, directions, conseillers pédagogiques) ont reçu la formation en système de gestion de comportement qui ressemble à CPI, mais qui est plus complet sur plusieurs aspects. En plus des techniques physiques pour éviter de se faire mal lors d'une agression, il y a aussi l'importance de la documentation.
Risque de violence associé aux caractéristiques de toutes les personnes présentes dans le milieu de travail, y compris le personnel, les élèves, les parents et les membres du grand public			X		<p>Formation sur la façon de reconnaître les personnes qui pourraient être violentes et les situations à risque élevé et sur la façon d'y réagir</p> <p>Formation sur les mesures à prendre, notamment pour désamorcer les situations, pour assurer sa sécurité personnelle et pour savoir quand partir ou s'enfuir</p>

					<p>Rencontres en présence de plus d'un membre du personnel</p> <p>Marche à suivre pour signaler des préoccupations</p> <p>Marche à suivre pour signaler des incidents</p>
--	--	--	--	--	---

Liste de contrôle des risques de violence

École publique Jean-Éthier-Blais

1. Emplacement du lieu de travail

Risque évalué	Niveau de risque			Procédures et mesures de contrôle en place	Procédures et mesures de contrôle nécessaires
	Élevé	Modéré	Faible		
Emplacement du lieu de travail (y compris le travail dans la communauté)					
Risque de violence aux environs du lieu de travail, comme dans les stationnements			X		<p>Rondes de sécurité</p> <p>Formation du personnel sur les mesures habituelles de sécurité</p> <p>Marche à suivre pour stationner, pour quitter son véhicule et y revenir</p> <p>Règles sur l'accompagnement des visiteurs</p> <p>Zones à accès limité</p>

Liste de contrôle des risques de violence

École secondaire l'Orée des Bois

1. Emplacement du lieu de travail

Risque évalué	Niveau de risque			Procédures et mesures de contrôle en place	Procédures et mesures de contrôle nécessaires
	Élevé	Modéré	Faible		
Emplacement du lieu de travail (y compris le travail dans la communauté)					
Risque de violence associé au manque de procédures pour signaler un incident			X		Marche à suivre pour signaler des incidents
Risque de violence associé au manque de procédures pour obtenir de l'assistance immédiate			X		Méthode pour demander une aide immédiate

Liste de contrôle des risques de violence

École secondaire l'Orée des Bois

2. Risques généraux liés aux clients, aux élèves et aux visiteurs

Risque évalué	Niveau de risque			Procédures et mesures de contrôle en place	Procédures et mesures de contrôle nécessaires
	Élevé	Modéré	Faible		
Risques de nature générale liés aux clients, aux élèves et aux visiteurs					tous les membres du personnel qui ont un contact direct avec les élèves (EPE, TES, AE, enseignants et enseignantes, directions, conseillers pédagogiques) ont reçu la formation en système de gestion de comportement qui ressemble à CPI, mais qui est plus complet sur plusieurs aspects. En plus des techniques physiques pour éviter de se faire mal lors d'une agression, il y a aussi l'importance de la documentation.
Risque de violence associé aux caractéristiques de toutes les personnes présentes dans le milieu de travail, y compris le personnel, les élèves, les parents et les membres du grand public			X		Formation sur la façon de reconnaître les personnes qui pourraient être violentes et les situations à risque élevé et sur la façon d'y réagir Formation sur les mesures à prendre, notamment pour désamorcer les situations, pour assurer sa sécurité personnelle et pour savoir quand partir ou s'enfuir

					<p>Rencontres en présence de plus d'un membre du personnel</p> <p>Marche à suivre pour signaler des préoccupations</p> <p>Marche à suivre pour signaler des incidents</p>
--	--	--	--	--	---

Liste de contrôle des risques de violence

École publique Pavillon-de-l'Avenir

1. Emplacement du lieu de travail

Risque évalué	Niveau de risque			Procédures et mesures de contrôle en place	Procédures et mesures de contrôle nécessaires
	Élevé	Modéré	Faible		
Emplacement du lieu de travail (y compris le travail dans la communauté)					
Risque de violence aux environs du lieu de travail, comme dans les stationnements			X		<p>Rondes de sécurité</p> <p>Formation du personnel sur les mesures habituelles de sécurité</p> <p>Marche à suivre pour stationner, pour quitter son véhicule et y revenir</p> <p>Règles sur l'accompagnement des visiteurs</p> <p>Zones à accès limité</p>

Liste de contrôle des risques de violence
École secondaire Rivière-des-Français
1. Emplacement du lieu de travail

Risque évalué	Niveau de risque			Procédures et mesures de contrôle en place	Procédures et mesures de contrôle nécessaires
	Élevé	Modéré	Faible		
Emplacement du lieu de travail (y compris le travail dans la communauté)					
Risque de violence associé au fait que la procédure de confinement n'est pas connue			X		Formation du personnel sur les risques que présente la communauté et les mesures habituelles de sécurité Pratiques régulières de confinement
Risque de violence associé au contrôle de l'entrée dans le lieu de travail		X			Rondes de sécurité Écritreaux à l'intention des visiteurs (à tous les points d'entrée et de sortie) Règles sur l'accompagnement des visiteurs Zones à accès limité Cartes d'identité pour le personnel et les élèves et insignes pour les visiteurs Marche à suivre pour signaler des préoccupations

Liste de contrôle des risques de violence

École secondaire Rivière-des-Français

2. Risques généraux liés aux clients, aux élèves et aux visiteurs

Risque évalué	Niveau de risque			Procédures et mesures de contrôle en place	Procédures et mesures de contrôle nécessaires
	Élevé	Modéré	Faible		
Risques de nature générale liés aux clients, aux élèves et aux visiteurs					tous les membres du personnel qui ont un contact direct avec les élèves (EPE, TES, AE, enseignants et enseignantes, directions, conseillers pédagogiques) ont reçu la formation en système de gestion de comportement qui ressemble à CPI, mais qui est plus complet sur plusieurs aspects. En plus des techniques physiques pour éviter de se faire mal lors d'une agression, il y a aussi l'importance de la documentation.
Risque de violence associé aux caractéristiques de toutes les personnes présentes dans le milieu de travail, y compris le personnel, les élèves, les parents et les membres du grand public			X		<p>Formation sur la façon de reconnaître les personnes qui pourraient être violentes et les situations à risque élevé et sur la façon d'y réagir</p> <p>Formation sur les mesures à prendre, notamment pour désamorcer les situations, pour assurer sa sécurité personnelle et pour savoir quand partir ou s'enfuir</p>

					<p>Rencontres en présence de plus d'un membre du personnel</p> <p>Marche à suivre pour signaler des préoccupations</p> <p>Marche à suivre pour signaler des incidents</p>
--	--	--	--	--	---

École secondaire Macdonald-Cartier

1. Emplacement du lieu de travail

Risque évalué	Niveau de risque			Procédures et mesures de contrôle en place	Procédures et mesures de contrôle nécessaires
	Élevé	Modéré	Faible		
Emplacement du lieu de travail (y compris le travail dans la communauté)					
Risque de violence associé au manque de procédures pour signaler un incident			X		Marche à suivre pour signaler des incidents
Risque de violence associé au contrôle de l'entrée dans le lieu de travail		X			<p>Rondes de sécurité</p> <p>Écriteaux à l'intention des visiteurs (à tous les points d'entrée et de sortie)</p> <p>Règles sur l'accompagnement des visiteurs</p> <p>Zones à accès limité</p> <p>Cartes d'identité pour le personnel et les élèves et insignes pour les visiteurs</p> <p>Marche à suivre pour signaler des préoccupations</p>

Liste de contrôle des risques de violence

École secondaire Macdonald-Cartier

2. Risques généraux liés aux clients, aux élèves et aux visiteurs

Risque évalué	Niveau de risque			Procédures et mesures de contrôle en place	Procédures et mesures de contrôle nécessaires
	Élevé	Modéré	Faible		
Risques de nature générale liés aux clients, aux élèves et aux visiteurs					tous les membres du personnel qui ont un contact direct avec les élèves (EPE, TES, AE, enseignants et enseignantes, directions, conseillers pédagogiques) ont reçu la formation en système de gestion de comportement qui ressemble à CPI, mais qui est plus complet sur plusieurs aspects. En plus des techniques physiques pour éviter de se faire mal lors d'une agression, il y a aussi l'importance de la documentation.
Risque de violence associé aux caractéristiques de toutes les personnes présentes dans le milieu de travail, y compris le personnel, les élèves, les parents et les membres du grand public			X		Formation sur la façon de reconnaître les personnes qui pourraient être violentes et les situations à risque élevé et sur la façon d'y réagir Formation sur les mesures à prendre, notamment pour désamorcer les situations, pour assurer sa sécurité personnelle et pour savoir quand partir ou s'enfuir

					<p>Rencontres en présence de plus d'un membre du personnel</p> <p>Marche à suivre pour signaler des préoccupations</p> <p>Marche à suivre pour signaler des incidents</p>
--	--	--	--	--	---

Liste de contrôle des risques de violence

École secondaire Cap sur l'Avenir

1. Emplacement du lieu de travail

Risque évalué	Niveau de risque			Procédures et mesures de contrôle en place	Procédures et mesures de contrôle nécessaires
	Élevé	Modéré	Faible		
Emplacement du lieu de travail (y compris le travail dans la communauté)					
Risque de violence aux environs du lieu de travail, comme dans les stationnements			X		<p>Rondes de sécurité</p> <p>Formation du personnel sur les mesures habituelles de sécurité</p> <p>Marche à suivre pour stationner, pour quitter son véhicule et y revenir</p> <p>Règles sur l'accompagnement des visiteurs</p> <p>Zones à accès limité</p>

École secondaire Cité-Supérieure

1. Emplacement du lieu de travail

Risque évalué	Niveau de risque			Procédures et mesures de contrôle en place	Procédures et mesures de contrôle nécessaires
	Élevé	Modéré	Faible		
Emplacement du lieu de travail (y compris le travail dans la communauté)					
Risque de violence associé au manque de procédures pour signaler un incident			X		Marche à suivre pour signaler des incidents

Note : aucune réponse aux sondages obtenues des écoles Hélène-Gravel et Villa Française des Jeunes.

ANNEXE C - FORMULAIRE POUR RAPPORTER UN ACTE VIOLENT SURVENU AU TRAVAIL

Pour qu'un programme de prévention soit efficace, il est important que les actes de violence en milieu de travail soient rapportés. Le Conseil scolaire encourage son personnel à remplir ce formulaire lorsqu'il est victime ou témoin d'un tel incident dans les lieux du travail. Le Conseil scolaire s'engage à procéder à une enquête détaillée de toute plainte d'agression ou de menace ou faite par un employé et qui est survenue sur le lieu du travail ou dans des circonstances reliées au travail et à faire un suivi auprès de l'employé impliqué. Le Conseil scolaire assure tout son personnel qu'aucunes représailles ne seront prises envers un employé qui rapporte un acte de violence. **L'auteur du rapport doit remettre le formulaire au plus tard dans les 24 heures suivant l'incident.**

Nom de l'auteur du rapport :	
Nom de l'école ou du lieu de travail :	Poste occupé :
Date de l'incident :	Heure de l'incident :
Lieu de l'incident :	

Nom de la victime (si différent de ci-dessus) :	Femme <input type="checkbox"/>	Homme <input type="checkbox"/>
Identifier la victime	Employé : <input type="checkbox"/>	Parent d'élève : <input type="checkbox"/>
Intrus : <input type="checkbox"/>	Visiteur : <input type="checkbox"/>	
		Autre : <input type="checkbox"/>

Si possible, nommer la ou les personnes présumées avoir eu une conduite violente

Identifier la ou les personnes présumées avoir eu une conduite violente Femme Homme

Collègue <input type="checkbox"/>		
Élève <input type="checkbox"/> âge :		
Parent d'élève <input type="checkbox"/>		
Visiteur <input type="checkbox"/>		
Intrus <input type="checkbox"/>		
Autres; précisez <input type="checkbox"/>		

Liste des témoins

Numéro de téléphone

Dans le cas où l'acte violent implique un élève, ne pas oublier de remplir le rapport qui s'applique à l'élève « Rapport d'incident de l'école ».

NATURE DE L'INCIDENT

Veuillez décrire en détails ce qui s'est passé en indiquant :	
1.	Que s'est-il passé au moment de l'incident?
2.	Qu'est-ce qui a mené à l'incident?
3.	Est-ce que quelqu'un a été blessé? Décrivez.
4.	Est-ce qu'une arme a été utilisée? Décrivez.
5.	Quelles déclarations ont été faites par les personnes impliquées, avant, pendant et après l'incident?

6. Y a-t-il d'autres personnes qui pourraient être directement liées à l'incident ou auraient des informations pertinentes à donner? Précisez.
7. La police est-elle impliquée? Si oui, veuillez préciser le numéro d'incident et le nom du / de la constable chargée du dossier.
8. Donnez tous les autres détails pertinents.

Signature de l'employé _____ Date _____

Signature du superviseur : _____ Date : _____

- **Le superviseur doit acheminer ce formulaire au secteur des Ressources humaines au plus tard dans les 24 heures suivant la réception du formulaire.**
- **Le formulaire E doit être complété par le superviseur.**

Distribution : Original à son superviseur ou au membre de l'administration contacté
Copie à l'employé
Copie au gérant de la santé et sécurité au travail

Annexe D - GUIDE DE PROCÉDURES POUR COMPLÉTER UNE ENQUÊTE À L'INTERNE

SUITE À UN ACTE VIOLENT

Dès qu'un événement violent se produit ou est rapporté, le processus d'enquête doit être immédiatement mis en œuvre.

Le but d'une enquête n'est pas de chercher à blâmer, mais d'établir de façon objective la séquence suivant laquelle les événements se sont déroulés. L'enquête permet aussi de mesurer l'efficacité des mesures de prévention en place et du système de communication. Les résultats d'une enquête peuvent mener à l'application de mesures disciplinaires.

Les résultats de l'enquête devraient aider à déterminer comment un tel événement aurait pu être évité et servir à prévenir qu'un autre événement de ce genre ne se reproduise.

Il est à souligner que lorsque les services policiers sont directement impliqués, suite à un incident violent, ceux-ci prendront le contrôle de la situation et de l'environnement. Contacter les ressources humaines si la police vous demande de ne pas poursuivre l'enquête.

LIGNES DIRECTRICES POUR LA PERSONNE RESPONSABLE DE CONDUIRE L'ENQUÊTE

- Un enquêteur doit être juste et impartial.
- L'entrevue doit se faire dans une salle privée.
- La personne qui mène l'entrevue doit s'en tenir à l'enquête

I) ACTION IMMÉDIATE

- Contrôler l'accès des lieux;
- Les personnes ont la priorité. Envoyer chercher de l'aide, sécuriser l'endroit et administrer les premiers soins, si nécessaire.
- Dans le cas d'une blessure grave (met la vie en danger, cause l'inconscience, entraîne une importante perte de sang, comprend la fracture d'une jambe ou d'un bras, mais, pas celle d'un doigt ou d'un orteil, nécessite l'amputation d'une jambe, d'un bras, d'une main ou d'un pied, mais, pas celle d'un doigt ou d'un orteil, consiste en des brûlures sur une grande partie du corps, cause la perte de la vue d'un œil), la rapporter immédiatement au Service de santé et de sécurité au travail. Le lieu de l'incident doit demeurer intact jusqu'à ce qu'un inspecteur du Ministère du Travail ait eu la chance de compléter son enquête.
- S'il existe un doute que l'événement violent puisse être considéré des voies de fait sous le *Code criminel*, les policiers devront être immédiatement avertis.
- Considérer si l'équipe d'intervention en cas de crise du Conseil scolaire doit être avertie.

- Informer la surintendance rattachée à l'école de tous les incidents reliés à la violence. Toutes les situations doivent être documentées.
- Déterminer qui devra être immédiatement informé (ex. : membres de la famille).
- Préparer une liste de témoins potentiels.

II) PROCÉDURE D'ENQUÊTE

Pour assurer l'objectivité d'une enquête, il est important que la personne qui enquête demeure discrète et ne donne aucun détail sur l'enquête aux personnes interrogées avant que celle-ci ne soit complétée.

Écouter la victime ou la personne qui rapporte l'incident violent et documenter la description des événements.

Établir la liste de noms :

- Personne(s) qui semble(nt) être victime(s) du comportement violent.
- Témoin(s) de l'incident.
- Personne(s) présumée(s) avoir eu un comportement violent.

Recueillir l'information (**voir annexe E**)

- Le lieu de travail, la date et l'heure.
- Où l'événement a eu lieu, endroit spécifique (ex. : vestiaire, classe de science, gymnase, etc.)
- Description de ce que les personnes faisaient lors de l'incident.
- Les circonstances qui semblent avoir conduit au comportement violent.
- Liste des noms de toutes les personnes qui détiennent de l'information pertinente et qui pourraient être questionnées.

III) Dérroulement de l'enquête

La personne responsable de faire enquête devra :

- Poser des questions à la personne interrogée (ex. : que s'est-il passé? Que faisiez-vous?)
- Interroger les personnes directement impliquées en premier, suivi par les témoins oculaires et terminer avec les personnes qui auraient de l'information additionnelle sur l'incident.
- Interroger chaque témoin individuellement et en privé.
- Documenter en détail chaque entrevue et noter le nom des personnes qui ont participé à l'entrevue sur le formulaire en **annexe E**.

Au début de l'entrevue

- Mettre la personne à l'aise
- Demander à la personne de décrire ce qui s'est passé
- Écouter attentivement
- Demander des précisions, mais éviter de trop interrompre
- Répéter à la personne l'information qu'elle vous a donnée

En cours d'entrevue

- Une fois que le témoin a terminé de raconter sa version des faits, la personne qui mène l'entrevue peut maintenant poser les questions suivantes :
 1. Où étiez-vous lors de l'incident?
 2. Que faisiez-vous à ce moment?
 3. Qu'avez-vous vu ou entendu?
 4. Qui était présent?
 5. Que faisait la victime au moment de l'incident?
 6. Savez-vous ce qui a provoqué cet acte de violence ou l'incident était-il spontané?
 7. Selon vous, est-ce que cet incident aurait pu être évité?
 8. Est-ce qu'une arme a été utilisée?
 9. La police est-elle impliquée?
 10. Demander à la personne interrogée de faire un diagramme des lieux physiques de l'incident, dater le document et le signer.

À la fin de l'entrevue

- Demander à la personne interrogée d'être discrète et de garder la confidentialité sur les événements et l'enquête.
- Remercier la personne pour sa coopération et l'informer qu'il y aura un suivi.

IV) RAPPORT D'ENQUÊTE

Un rapport d'enquête doit être fait par écrit. Voici une liste de documents/informations pour aider à la préparation du rapport :

- Un résumé des événements.
- Les noms des personnes directement impliquées – la personne présumée avoir eu une conduite violente et celles qui ont été directement violentées par cette conduite.
- Liste des témoins.
- Les déclarations des témoins interrogés (telles que révisées sur leur contenu par les personnes interrogées).
- Les étapes prises immédiatement après l'incident :
 - les personnes qui ont été avisées et la raison de leur implication;
 - transferts ou réassignations en attendant les résultats de l'enquête;
 - le moment où les autorités externes ont été prévenues, le cas échéant.
- Une liste des services offerts aux personnes qui ont été directement affectées par le comportement violent (soins médicaux, programme d'assistance aux employés, l'équipe d'intervention en cas de crise, autres services).
- Documents d'appui tels, les photographies, les notes, les diagrammes, le formulaire de rapport d'incident, etc.
- Les conclusions et les recommandations à savoir si une mesure disciplinaire serait appropriée dans les circonstances.

- Les conclusions et les recommandations à savoir comment un événement semblable pourrait être évité dans le futur en indiquant qui sera responsable et quand ces mesures seront mises en œuvre.
- Finalement, l'assignation des personnes qui recevront les conclusions et recommandations du rapport, incluant le Comité mixte de santé et de sécurité au travail.

V) RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

Les résultats de l'enquête devraient pouvoir déterminer :

- Ce qui s'est passé (séquence des événements).
- Ce qui a provoqué l'événement.
- Si les procédures en place ont été appliquées.
- Si les mesures d'intervention étaient appropriées.
- Si les mesures de sécurité en place étaient adéquates.
- Si les voies de communication étaient efficaces.
- Si d'autres mesures de prévention devraient être développées.
- Si l'événement aurait pu être évité.

**ANNEXE E - RAPPORT D'ENQUÊTE À LA SUITE
D'UN ACTE VIOLENT SURVENU AU TRAVAIL
(complété par la personne qui fait l'enquête)**

***Si l'incident a été signalé aux Services policiers, il n'y aura pas d'enquête interne.**

Au début de l'entrevue

- Mettre la personne à l'aise
- Demander à la personne de décrire ce qui s'est passé
- Écouter attentivement
- Demander des précisions, mais éviter de trop interrompre
- Répéter à la personne l'information qu'elle vous a donnée

Nom de la personne rencontrée et identifier si :				
<input type="checkbox"/> victime				
<input type="checkbox"/> témoin				
<input type="checkbox"/> autre; préciser				
Nom de l'école ou lieu du travail :			Poste(s) occupé(s) :	
Date de l'incident :			Heure de l'incident :	
Lieu de l'incident :				
Femme <input type="checkbox"/>			Homme <input type="checkbox"/>	
Identifier la/les victime(s)	Employé : <input type="checkbox"/>	Élève : <input type="checkbox"/>	Parent d'élève : <input type="checkbox"/>	Visiteur : <input type="checkbox"/>
Autres : <input type="checkbox"/> préciser				

Si possible, veuillez nommer la ou les personnes présumées avoir eu une conduite violente

Identifier la ou les personnes présumées avoir eu une conduite violente Femme Homme

Collègue	<input type="checkbox"/>		
Élève	<input type="checkbox"/>		
Parent d'élève	<input type="checkbox"/>		
Visiteur	<input type="checkbox"/>		
Intrus	<input type="checkbox"/>		
Autres, précisez	<input type="checkbox"/>		

Liste des témoins

FORMULAIRE D'ENQUÊTE (SUITE)

Écouter et noter le compte rendu de la victime ou de la personne interrogée

Où étiez-vous lors de l'incident?
Que faisiez-vous à ce moment?
Qu'avez-vous vu ou entendu?
Qui était présent?
Que faisait la victime au moment de l'incident?
Savez-vous ce qui a provoqué cet acte de violence ou l'incident était-il spontané?
Selon vous, est-ce que cet incident aurait pu être évité?

NATURE DE L'INCIDENT

Recueillir toutes les informations pertinentes :

Où l'événement a eu lieu, endroit spécifique, ex. : vestiaire, classe de science, gymnase, etc.

Description de ce que les personnes faisaient lors de l'incident

Est-ce qu'une arme a été utilisée?

RAPPORT D'ENQUÊTE (SUITE)

Liste des noms de toutes les personnes qui détiennent de l'information pertinente et qui pourraient être questionnées.

Demander à la personne interrogée de faire un diagramme des lieux physiques de l'incident.

Vous pouvez annexer des notes additionnelles.

Signature de la personne

qui a mené l'entrevue :

Date :

Faire parvenir une copie au secteur des Ressources humaines par courriel à l'attention de Carole Audet ou par télécopieur (705) 671-1794.

ANNEXE F - FORMATIONS

1. Formation du personnel sur la ligne de conduite et la directive administrative sur la violence en milieu de travail.
2. Formation du personnel sur les risques que présente la communauté et les mesures habituelles de sécurité
3. Formation du personnel sur la façon de demander la raison de leur présence aux inconnus et aux intrus, sans les confronter, et sur le moment où il faut demander de l'aide ou se rendre dans un endroit sûr
4. Formation du personnel concernant la mise en œuvre de plans de sécurité pour les situations présentant un risque élevé
5. Formation du personnel concernant :
 - les caractéristiques des personnes agressives ou violentes;
 - les signes d'une montée de l'agressivité;
 - la façon de reconnaître les situations qui pourraient donner lieu à de la violence;
 - les mesures et les réactions recommandées, notamment pour déterminer quand il faut partir ou s'enfuir;
 - les réactions appropriées aux incidents, y compris la façon de désamorcer des situations caractérisées par l'hostilité ou l'agressivité
6. Formation sur la façon de reconnaître les personnes qui pourraient être violentes et les situations à risque élevé et sur la façon d'y réagir
7. Formation sur les mesures à prendre, notamment pour désamorcer les situations, pour assurer sa sécurité personnelle et pour savoir quand partir ou s'enfuir
8. Les employés du Conseil doivent être informés, au moyen d'affiches et de documents d'information, de ce qui constitue de la violence familiale, de la gravité de cette forme de violence et de leur responsabilité d'informer les autorités compétentes lorsqu'ils ont des raisons de croire qu'il pourrait se produire de la violence familiale au travail.