

# Violence au travail dans les conseils scolaires

---

Un guide de la loi



Le présent guide est distribué à titre informatif seulement. Il ne remplace ni la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* ni ses règlements; la version officielle de cette loi et de ses règlements doit être consultée en tout temps. Il incombe aux parties du lieu de travail de veiller à se conformer à ces mesures législatives et de solliciter des conseils juridiques lorsque des questions subsistent.

Le présent guide ne constitue pas un avis juridique.

Les inspecteurs du ministère du Travail peuvent aussi se servir de ce guide mais ils appliquent et font respecter la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et ses règlements en se fondant sur les faits qu'ils constatent sur le lieu de travail. Le présent document n'a aucune incidence sur leur pouvoir discrétionnaire à cet égard.



# Table des matières

- 3** Préface
- 4** Remerciements
- 6** Introduction
- 10** La violence au travail au sens de la  
*Loi sur la santé et la sécurité au travail*
- 11** Élaboration et actualisation d'une politique et  
d'un programme de prévention de la violence au travail
- 12** Évaluation des risques de violence au travail
- 15** Réévaluation du risque de violence au travail
- 17** Mesures à prendre et méthodes à suivre pour contrôler  
les risques de violence au travail
- 18** Plan de sécurité de l'élève
- 21** Communication de renseignements personnels concernant  
les personnes ayant des antécédents de comportement violent
- 23** Obtention d'aide immédiate
- 24** Signalement des incidents
- 27** Enquête sur les incidents ou les plaintes
- 29** Renseignements et directives sur la politique et le programme  
concernant la violence au travail
- 30** Refus de travailler pour cause de violence au travail
- 31** Sensibilisation à la violence familiale et processus de réponse
- 33** Le rôle du comité mixte sur la santé et la sécurité, du comité  
mixte sur la santé et la sécurité dans les lieux de travail multiples  
ou du délégué à la santé et à la sécurité en matière de prévention  
de la violence au travail

- 34** Représailles
- 36** Annexe A : exemple de liste de vérification de la politique et du programme concernant la violence au travail
- 38** Annexe B : législation, publications et ressources applicables
- 40** Annexe C : rapports liés aux incidents graves impliquant des élèves
- 43** Annexe D : plans de soutien du comportement et soutien des comportements positifs pour les étudiants
- 44** Annexe E : plan d'enseignement individualisé
- 46** Annexe F : avis de risque éventuel de préjudice corporel (plan de sécurité de l'élève abrégé)
- 48** Annexe G : avis de risque éventuel de préjudice corporel (plan de sécurité général)
- 50** Annexe H : feuille de route

# Préface

*Les enseignants, les professionnels de l'éducation et les autres travailleurs de l'Ontario – et, par extension, les élèves – ont droit à un milieu de travail et de formation sûr. Cela signifie que le lieu de travail devrait être exempt non seulement de risques de lésions mais également de violence. Dans les salles de classe ou dans d'autres lieux de travail des conseils scolaires, les accès de violence ont une incidence non seulement sur les travailleurs et les élèves directement concernés, mais aussi sur les témoins de tels actes.*

*Le ministère du Travail a élaboré le présent guide avec l'aide du Groupe de travail provincial sur la santé et la sécurité. Il 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.*

*Le ministère se servira de ce guide pour aider les conseils scolaires à comprendre leurs devoirs et responsabilités à l'égard de la conformité à la Loi sur la santé et la sécurité au travail en milieu scolaire, dans le cadre législatif et le contexte d'action qui le régissent.*

*Je remercie le Groupe de travail provincial sur la santé et la sécurité d'avoir apporté une aide inestimable dans la préparation du présent guide. Je remercie également le ministère du Travail et le ministère de l'Éducation d'avoir offert les compétences et connaissances spécialisées voulues. En travaillant ensemble, nous pouvons tous promouvoir une culture dans laquelle nos établissements scolaires sont des milieux de travail et de formation sûrs et sains.*

Peter Augruso  
Sous-ministre adjoint, Division des opérations  
Ministère du Travail

# Remerciements

Le ministère de l'Éducation et le ministère du Travail remercient les organismes suivants d'avoir assuré la participation de représentants du Groupe de travail provincial sur la santé et la sécurité, qui ont communiqué leur savoir et rendu possible la préparation du présent guide :

Alliance des travailleuses et travailleurs en éducation de l'Ontario (ATEO)

Association des conseils scolaires des écoles publiques de l'Ontario (ACEPO)

Association des conseils scolaires publics de l'Ontario (ACSPO)

Association des directions et directions adjointes des écoles franco-ontariennes (ADFO)

Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens (AEFO)

Association franco-ontarienne des conseils scolaires catholiques (AFOCSC)

Catholic Principals' Council Ontario (CPCO)

Conseil des travailleurs de l'éducation de l'Ontario (CTEO)

Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaire de l'Ontario (FEESO)

Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario (FEEO)

Ontario Catholic School Trustees' Association (OCSTA)

Ontario English Catholic Teachers' Association (OECTA)

Ontario Principals' Council (OPC)

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

Le ministère de l'Éducation et le ministère du Travail remercient également de son apport l'Association de santé et sécurité pour les services publics (ASSSP).



# Introduction

Tout le monde a le droit de travailler et de se former dans un lieu sûr. En juin 2017, le ministère du Travail et le ministère de l'Éducation se sont engagés à unir leurs efforts à ceux des intervenants du secteur de l'éducation, par l'intermédiaire du Groupe de travail provincial sur la santé et la sécurité, pour faire de la prévention de la violence au travail une priorité. Le but est de collaborer à un changement de culture dans les conseils scolaires financés par les fonds publics de la province de l'Ontario afin de rendre les milieux de travail et de formation encore plus sûrs.

Le Groupe de travail sur les ressources, qui est un sous-comité du Groupe de travail provincial sur la santé et la sécurité, a élaboré le présent guide pour aider les parties du lieu de travail à comprendre les exigences de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* relatives à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de tous les lieux de travail des conseils scolaires (p. ex. les bureaux de conseil scolaire, les bâtiments scolaires, les salles de classe non conventionnelles, etc.). Le présent 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.

## Intention

Le présent document donne de l'information claire et concise pour aider les parties du lieu de travail des conseils scolaires financés par les fonds publics de la province de l'Ontario à :

- a.** comprendre les responsabilités que leur impose la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, compte tenu d'autres lois, politiques et procédures, dans l'élaboration et l'actualisation d'une politique et d'un programme de prévention de la violence au travail (lire l'annexe B pour avoir un complément de ressources et d'information);

- b. déceler et corriger les lacunes possibles de leur politique et de leur programme de prévention de la violence au travail;
- c. mettre au point des mesures et des procédures visant à protéger les travailleurs contre la violence au travail en leur donnant des orientations relatives aux principales pratiques;
- d. donner de l'information et des directives visant à protéger les travailleurs contre la violence au travail;
- e. favoriser un ferme engagement à promouvoir une culture de sécurité pour la prévention de la violence au travail.

Ensemble, nous pouvons lutter contre la violence au travail dans les conseils scolaires financés par les fonds publics de la province et promouvoir davantage une culture de santé et de sécurité. Les écoles de l'Ontario devraient être des lieux où tous – enfants, élèves, employés, parents et membres de la population – se sentent les bienvenus, en sécurité et respectés. En milieu scolaire, la sécurité, l'ouverture à la diversité et l'acceptation de l'autre sont essentielles au bien-être et à l'épanouissement des élèves et des employés.

Nous encourageons toutes les parties du lieu de travail à se servir du présent guide pour comprendre leurs devoirs et responsabilités à l'égard de la conformité à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* en milieu scolaire, dans le cadre législatif et le contexte d'action qui le régissent.

On trouvera à l'annexe A un modèle de liste de vérification relative à la politique et au programme de prévention de la violence au travail.

## Principaux termes

Dans le présent document, l'expression « conseil scolaire » vise l'« employeur », notamment les conseils scolaires et les administrations scolaires. Un petit nombre d'établissements scolaires sont régis par des « administrations scolaires », qui gèrent des écoles intégrées à des hôpitaux et à des établissements de traitement ou de détention, à des établissements correctionnels et à des écoles dans les régions isolées et peu peuplées.

Un « **superviseur** » est une personne qui a la responsabilité d'un lieu de travail ou qui a autorité sur un travailleur [*Loi sur la santé et la sécurité au travail*, par. 1 (1)]. Cela peut inclure un directeur d'école ou une personne désignée.

Un « **lieu de travail** » est tout 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 sur la santé et la sécurité au travail*, para. 1 (1)]. Aux fins du présent document, cela inclut les bureaux de conseil scolaire, les bâtiments scolaires, les salles de classe, les lieux d'enseignement non conventionnels, les lieux d'excursion scolaire, les autobus scolaires ou tout autre lieu où le travailleur fait du travail pour le conseil scolaire.

L'expression « **parties du lieu de travail** » vise les personnes qui travaillent dans les lieux de travail d'un conseil scolaire financé par les fonds publics de la province. Cela inclut tous les employés d'un conseil scolaire et tous les délégués de syndicat ou d'association de travailleurs de l'éducation.



# La violence au travail au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*

## Définition figurant au para. 1 (1) de la Loi

L'expression « **violence au travail** » vise, selon le cas :

- (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 violence au travail contre un travailleur peut consister en un incident isolé ou en comportements répétés, comme des coups, des coups de pied et des morsures, qui causent ou pourraient causer des lésions physiques. Tenter d'employer la force physique contre un travailleur, par exemple tenter de le frapper ou de le mordre, tenir des propos ou adopter un comportement que le travailleur peut logiquement interpréter comme une menace de violence, par exemple lui laisser une note de menace ou le menacer d'un acte de violence, constituent également de la violence au travail.

Un ensemble de comportements inconvenants ou inacceptables peuvent se produire au travail. Cela va de commentaires offensants jusqu'à la violence physique. Le harcèlement au travail peut s'aggraver avec le temps. Lorsque le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, s'accompagne de l'emploi d'une force physique causant ou susceptible de causer des lésions physiques ou de menaces ou tentatives d'employer une telle force, il s'agit de violence au travail au sens de la Loi.

Il n'est pas nécessaire qu'une personne ait la capacité de comprendre que son comportement pourrait causer des lésions physiques à un travailleur pour qu'il s'agisse de violence au travail au sens de la Loi. Ce qui compte, c'est de déceler les comportements inconvenants ou inacceptables et d'y mettre un terme rapidement pour réduire au minimum le risque de les voir dégénérer en violence au travail.

Pour en savoir davantage sur les définitions de la violence au travail et du harcèlement au travail, y compris le harcèlement sexuel, selon la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, veuillez lire le [paragraphe 1 \(1\) de la Loi](#).

## Élaboration et actualisation d'une politique et d'un programme de prévention de la violence au travail

Pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs, le conseil scolaire doit élaborer une politique de prévention de la violence au travail et la réviser aussi souvent qu'il le faut, mais au moins une fois l'an. Cette politique doit être présentée sous forme écrite et, dans les lieux de travail comptant plus de cinq employés, être affichée à un endroit où tous peuvent la voir.

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* fait obligation aux conseils scolaires d'évaluer et de réévaluer les risques de violence au travail et d'élaborer, tenir à jour et appliquer une politique et un programme de prévention visant à éliminer ces risques. (La partie suivante traite en détails de l'évaluation des risques.)

Le programme qui accompagne cette politique doit comprendre :

- a.** des mesures et des procédures permettant de maîtriser les risques de violence décelés lors de l'évaluation ou de la réévaluation qui sont susceptibles d'exposer un travailleur à des lésions physiques;
- b.** des mesures et des procédures permettant d'obtenir une assistance immédiate lorsque de la violence se produit ou est susceptible de se produire au travail;

- c. des mesures et des procédures permettant aux travailleurs de signaler au conseil scolaire ou au superviseur les incidents de violence au travail;
- d. des détails sur les démarches qu'entreprendra le conseil scolaire pour enquêter sur les incidents ou les plaintes de violence au travail et pour les régler.

Le conseil scolaire devrait avoir pour principale pratique d'élaborer et de passer en revue sa politique et son programme en concertation avec le comité mixte sur la santé et la sécurité (CMSS), le comité mixte sur la santé et la sécurité dans des lieux de travail multiples (CMSSLTM) ou un délégué à la santé et à la sécurité. Dans le cadre de cette concertation, le CMSS, le CMSSLTM ou le délégué à la santé et à la sécurité devraient avoir la possibilité de formuler, de vive voix ou par écrit, des observations sur la politique et le programme; ces observations devraient être étudiées par le conseil scolaire.

Pour en savoir davantage sur les exigences de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* relatives aux politiques et programmes de prévention de la violence au travail, veuillez lire les [articles 32.0.1 et 32.0.2 de la Loi](#).

Les devoirs du conseil scolaire énoncés à l'[article 25](#), les devoirs du superviseur énoncés à l'[article 27](#) et les devoirs du travailleur énoncés à l'[article 28](#) s'appliquent selon le cas à l'égard de la violence au travail [[paragraphe 32.0.5 \(1\) de la Loi](#)].

## Évaluation des risques de violence au travail

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* fait obligation à tous les conseils scolaires d'évaluer les risques de violence au travail et de les réévaluer aussi souvent qu'il le faut pour que la politique de prévention de la violence au travail et les mesures et procédures prévues dans le programme qui l'accompagne protègent toujours les travailleurs contre cette violence. Les conseils scolaires doivent veiller à ce qu'une telle évaluation ou réévaluation soit effectuée dans chacun de leurs lieux de travail (p. ex. bâtiment scolaire, salle de classe ou autre endroit).

Une évaluation de ces risques au sens de la Loi n'est pas une évaluation d'une personne physique ou d'un élève.

Aux termes de la Loi, les conseils scolaires sont tenus d'évaluer les risques de violence au travail susceptibles de découler, selon le cas :

- a. de la nature du lieu de travail,
- b. du type de travail,
- c. des conditions de travail.

La **nature du lieu de travail** désigne l'aspect physique du lieu et peut comprendre, notamment, les bâtiments scolaires, les cours de récréation, les bureaux de conseil scolaire, les lieux d'excursion scolaire, les salles de classe non conventionnelles, les espaces appartenant à des tiers, les hôpitaux, les bâtiments de détention, les établissements correctionnels et tout autre lieu où un travailleur effectue du travail pour le conseil scolaire.

Pour en savoir davantage sur la nature des salles de classe non conventionnelles, veuillez lire les *Lignes directrices concernant les programmes d'éducation des élèves dans les établissements de soins, de traitement, de services de garde et de services correctionnels (STGC) approuvés par le gouvernement*.

Le **type de travail** désigne les tâches des travailleurs et les catégories de personnes avec lesquelles ils interagissent, comme les élèves, les collègues, les organismes, les parents, les bénévoles et d'autres membres de la population, individuellement ou collectivement. Parmi ces tâches, on trouve notamment l'enseignement en classe, l'aide aux élèves hors des heures de classe, des tâches autres que l'enseignement, la surveillance durant les pauses, le soutien au service des repas et les excursions scolaires. Ce ne sont là que quelques cadres dans lesquels du travail est effectué. Les conseils scolaires doivent évaluer les risques de violence au travail pour tous les types de travail.

Les **conditions de travail** désignent les autres aspects du travail, comme le moment où le travail se fait, le déplacement des travailleurs d'un lieu à un autre, le caractère solitaire du travail, l'isolement ou l'éloignement des lieux de travail.

Dans leur évaluation, les conseils scolaires doivent étudier :

- a. les situations communes à des lieux de travail semblables (p. ex. autres conseils scolaires);
- b. les situations particulières au lieu de travail (p. ex. salles de classe non conventionnelles, lieux géographiques).

L'évaluation des risques de violence au travail en milieu scolaire devrait principalement porter sur :

- le *milieu physique*, par exemple la sécurité et le contrôle des voies d'entrée et de sortie, l'état de fonctionnement et l'entretien des systèmes de communication du bâtiment scolaire et le lieu géographique où se trouve le bâtiment scolaire;
- les *pratiques, les conditions et la nature du travail*, comme le fait de travailler seul avec les élèves ou d'autres personnes, à l'extérieur ou dans une structure détachée, occasionnellement ou à temps partiel, le fait de donner des soins personnels à un élève, l'organisation d'activités spéciales à l'école, dont des assemblées ou des excursions;
- les *mesures et procédures* prévues dans le programme de prévention de la violence au travail, qui peuvent comprendre, entre autres :
  - un moyen de solliciter une assistance immédiate,
  - des protocoles d'intervention et de prévention de la violence au travail,
  - de l'information et des directives (notamment des éléments permettant de reconnaître, de gérer et de faire cesser les comportements en cause),
  - des mesures et procédures d'élaboration ou de révision des plans de sécurité des élèves,
  - la transmission de renseignements, au besoin et conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et aux autres lois applicables, en vue des passages et transferts d'élèves à une autre école du conseil scolaire ou à une école d'un autre conseil scolaire,
  - des mesures et procédures à suivre lorsque le conseil scolaire a connaissance d'une situation de violence au sein de la famille,
  - du matériel de protection individuelle.

L'évaluation des risques devrait également porter sur tous les risques connus décelés grâce à un examen des incidents antérieurs survenus au travail et sur tous les risques connus décelés dans d'autres populations scolaires (p. ex. l'introduction d'armes dans un bâtiment scolaire).

L'élaboration d'un plan de sécurité des élèves ne constitue pas en soi une évaluation ou une réévaluation des risques liés au travail ou au lieu de travail comme l'exige la Loi. Toutefois, les mesures et procédures prévues dans le programme de prévention de la violence au travail peuvent comprendre des pratiques relatives à la sûreté du travail

(comme des plans de sécurité des élèves) visant à soutenir et à protéger les élèves et les travailleurs. Les plans de sécurité des élèves peuvent être élaborés ou révisés en fonction des changements qui surviennent dans les risques éventuels de violence au travail.

Pour en savoir davantage, veuillez lire la partie traitant du plan de sécurité de l'élève.

## Réévaluation du risque de violence au travail

Il est impératif de réévaluer les risques de violence au travail aussi souvent que c'est nécessaire pour veiller à ce que la politique et le programme concernant la violence au travail continuent à protéger les travailleurs. Les changements ou événements qui sont susceptibles de se produire dans un lieu de travail relevant d'un conseil scolaire et qui pourraient justifier une réévaluation comprennent :

- a.** une augmentation du nombre, de la fréquence ou de la gravité des incidents de violence au travail dans ce lieu de travail particulier (p. ex. école, classe, bureau d'un conseil scolaire, etc.);
- b.** un changement touchant l'environnement physique du lieu de travail (p.ex. l'ajout/le retrait de portables ou de dispositifs de contrôle de la sécurité);
- c.** un changement touchant l'effectif scolaire d'une école (p. ex. changement au début de l'année scolaire ou changement important touchant le nombre ou la composition de l'effectif scolaire au milieu de l'année);
- d.** un changement touchant le curriculum, l'horaire ou l'environnement (p. ex. travaux de construction bruyants à une école).

Dans tous ces cas, la réévaluation vise à déterminer si le changement est susceptible de provoquer un comportement violent.

Il est recommandé que la réévaluation du risque soit révisée au moins une fois par année sur une base de consultation avec le CMSS, le CMSSLTM ou un délégué à la santé et à la sécurité et les parties du lieu de travail qui possèdent des connaissances et de l'expérience à l'égard de la prévention de la violence au travail dans ce lieu de travail précis.



Le conseil scolaire est tenu d'informer le CMSS, le CMSSLTM ou le délégué à la santé et à la sécurité des résultats tant de l'évaluation du risque initiale que de toute réévaluation de la violence au travail. Eu égard à la complexité de la violence dans le milieu des conseils scolaires, il est recommandé que l'évaluation et la réévaluation soient consignées par écrit. Dans ce dernier cas, une copie du document doit être transmise au CMSS, au CMSSLTM ou au délégué à la santé et à la sécurité. Cette communication permet de veiller à ce que le CMSS, le CMSSLTM ou le délégué à la santé et à la sécurité soit informé des nouveaux renseignements, en plus de promouvoir un environnement de travail sûr et collaboratif.

Pour en apprendre davantage sur l'évaluation et la réévaluation du risque de violence au travail, voir *l'article 32.0.3 de la LSST*.

## Mesures à prendre et méthodes à suivre pour contrôler les risques de violence au travail

Les conseils scolaires sont tenus d'énoncer dans le programme concernant la violence au travail les mesures à prendre et les méthodes à suivre pour contrôler les risques relevés dans l'évaluation et la réévaluation. Si le risque ne peut être éliminé, il faudra envisager une combinaison de méthodes d'intervention et de contrôle afin de réduire le risque de violence au travail. Il est également important d'éviter que l'introduction d'une mesure de contrôle n'entraîne la création d'un nouveau risque.

Voici des exemples de mesures à prendre et de méthodes à suivre :

- des mesures de contrôle de l'environnement physique, par exemple assurer un bon éclairage, améliorer les lignes de visibilité en éliminant les obstacles, sécuriser les objets mobiles, réduire le bruit si possible et envisager la possibilité de fournir un endroit calme;
- des pratiques de travail comme la formation d'équipes locales d'intervention auprès des travailleurs afin de répondre aux besoins immédiats, la mise en place de mesures pour les travailleurs qui travaillent seuls et l'adhésion au *Modèle provincial de protocole local entre la police et le conseil scolaire*;

- l'élaboration et la mise à jour de plans de sécurité des élèves;
- l'application de mesures et de méthodes visant à faciliter les transitions pour les élèves, par exemple veiller à ce que les renseignements pertinents des plans de sécurité des élèves soient mis à la disposition des travailleurs sous une forme adaptée pour eux (voir *le par. 32.0.5(2) de la LSST*);
- l'utilisation d'équipement de protection individuelle (EPI) au besoin;
- les vérifications des salles de classe axées sur la prévention de la violence.

Les mesures et les méthodes visant à contrôler les risques de violence au travail seront plus efficaces si leur élaboration est fondée sur les circonstances propres au lieu de travail local, sur les besoins des élèves, ainsi que sur la collaboration et la consultation avec le CMSS, le CMSSLTM, le délégué à la santé et à la sécurité et les travailleurs.

## Plan de sécurité de l'élève

Le plan de sécurité de l'élève est un plan conçu pour l'élève dont on sait que le comportement pose un risque permanent pour lui ou elle, 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 posant problème particuliers. La conception d'un plan de sécurité de l'élève 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 (*Bienveillance et sécurité dans les écoles de l'Ontario, 2010*).

Un plan de sécurité de l'élève peut être conçu pour l'élève qui profite des programmes et services d'éducation de l'enfance en difficulté et qui respecte les critères susmentionnés.

## Éléments recommandés du plan de sécurité de l'élève

- a. Description des comportements préoccupants observables
- b. Éléments déclencheurs ou antécédents
- c. Stratégies de prévention et d'intervention pour favoriser la sécurité des travailleurs et des élèves
- d. Procédures de communication pour tous les travailleurs (enseignants et non-enseignants), qu'ils soient permanents ou occasionnels
- e. Procédures de communication en cas d'urgence pour tous les travailleurs.

## Qui devrait participer à la conception du plan de sécurité de l'élève?

- a. Tout le personnel du conseil scolaire qui travaille en permanence avec l'élève
- b. L'administration scolaire
- c. Les parents ou tuteurs devraient être consultés
- d. Le personnel des organismes communautaires qui travaille auprès de l'élève ou de la famille peut également être consulté, s'il y a lieu.

Il y a lieu de réviser et de mettre à jour le plan de sécurité de l'élève pour savoir ce qui a été appris et amélioré en ce qui concerne la sécurité des élèves et des travailleurs. Les conseils scolaires devraient également envisager la possibilité de revoir et de mettre à jour le plan de sécurité :

- a. en cas de changement de comportement susceptible d'accroître le risque de violence
- b. en cas d'incident violent mettant en cause un élève
- c. au moins une fois par année.

Des méthodes permettant à tout le personnel (enseignant et non-enseignant, permanent ou occasionnel) d'avoir accès au plan de sécurité de l'élève devraient être en place.

Une attention particulière devrait être apportée à la préparation en vue des scénarios suivants :

- Des travailleurs occasionnels peuvent être en place dans les écoles élémentaires ou secondaires où les élèves se déplacent d'une classe à l'autre;
- Des travailleurs centraux, p. ex. personnel professionnel des services aux élèves ou personnel affecté à l'entretien, peuvent se présenter à l'école dans le cadre de leurs fonctions.

## Pratiques à envisager

Les conseils scolaires devraient envisager la possibilité de conserver le plan de sécurité de l'élève séparément du dossier scolaire de l'Ontario (DSO) afin de faciliter la communication de renseignements conformément aux exigences de la *LSST*, tout en demeurant conscients des exigences législatives en matière de protection des renseignements personnels.

Au moment d'élaborer le plan de sécurité de l'élève, les éducateurs voudront peut-être envisager d'abord la conception d'un plan de soutien au comportement, afin de favoriser une meilleure compréhension des comportements de l'élève et des moyens de les améliorer (pour obtenir des renseignements plus détaillés, voir l'annexe D : plans de soutien au comportement et soutien des comportements positifs par les étudiants).

Si l'élève profite de programmes et services d'éducation de l'enfance en difficulté, il y aura peut-être lieu d'envisager l'adoption des stratégies décrites tant dans le plan de soutien au comportement que dans le plan de sécurité de l'élève dans le cadre de la conception du plan d'enseignement individualisé (PEI), car elles pourraient être utiles pour l'élaboration de programmes visant à répondre aux besoins de l'élève (pour obtenir des renseignements plus détaillés, voir l'annexe E : plan d'enseignement individualisé).

Pour obtenir des renseignements plus détaillés sur la question de la communication de renseignements, y compris les renseignements personnels, voir ci-dessous la rubrique intitulée Communication de renseignements personnels concernant les personnes ayant des antécédents de comportement violent.

# Communication de renseignements personnels concernant les personnes ayant des antécédents de comportement violent

La LSST exige que les conseils scolaires et les superviseurs fournissent aux travailleurs 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, selon toute attente, le travailleur rencontre cette personne dans le cadre de son travail et si le risque de violence au travail est susceptible d'exposer le travailleur à un préjudice corporel.

Les conseils scolaires et les superviseurs ne doivent pas divulguer plus de renseignements concernant une personne qui a des antécédents de comportement violent que les renseignements raisonnablement nécessaires dans les circonstances pour protéger les travailleurs d'un risque de préjudice corporel. Par exemple, il n'est pas nécessaire que les travailleurs soient au courant de certains renseignements sur l'élève, selon les circonstances, mais ils doivent comprendre les mesures à prendre et les méthodes à suivre (p. ex. celles qui sont exposées dans le plan de sécurité de l'élève) dans le cadre du programme concernant la violence au travail afin de se protéger.

Les conseils scolaires souhaiteront peut-être passer en revue le *Guide sur les lois de l'Ontario qui régissent la divulgation de renseignements personnels concernant les élèves*. Élaboré par le commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Ontario, ce guide contient des notions de base qui permettront aux élèves, aux parents et au personnel des conseils scolaires de comprendre comment la *Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée*, la *Loi sur l'éducation* et d'autres textes de loi de l'Ontario, y compris la LSST, protègent la vie privée des élèves et permettent l'accès aux renseignements personnels qui les concernent.

Qui plus est, d'autres lois régissent également l'utilisation et la divulgation des renseignements personnels. Les conseils scolaires doivent tenir compte de ces autres lois, car elles concernent le droit d'une personne à la protection de la vie privée ainsi que le droit du travailleur d'être informé des risques de violence au travail aux termes de la *LSST*. En pareil cas, les conseils scolaires souhaiteront peut-être consulter un conseiller juridique, notamment en ce qui concerne l'utilisation d'un modèle de plan tronqué de sécurité de l'élève pour les travailleurs occasionnels ou itinérants, afin de faciliter le signalement d'un risque de violence au travail. Pour obtenir des renseignements plus détaillés, voir l'annexe F – Notification of Potential Risk of Injury form (Truncated Student Safety Plan) (avis de risque de préjudice – plan tronqué de sécurité de l'élève).

Les conseils scolaires souhaiteront peut-être également utiliser le modèle de plan de sécurité générale afin de faciliter le signalement d'un risque de violence au travail de la part de personnes autres que des élèves. Pour obtenir des renseignements plus détaillés, voir l'annexe G – avis de risque éventuel de préjudice corporel – plan de sécurité générale.

Le conseil scolaire qui choisit d'utiliser un formulaire semblable aux modèles figurant aux annexes F et G devrait veiller à ce que des politiques et des méthodes appropriées soient élaborées et mises en œuvre afin de protéger les renseignements personnels contre les risques d'utilisation ou de divulgation inappropriée. À tout le moins, les pratiques suivantes sont recommandées :

- les formulaires devraient être conservés en lieu sûr dans un endroit central;
- l'administration scolaire devrait permettre aux travailleurs qui sont considérés comme des personnes exposées à un risque de violence au travail d'avoir accès aux formulaires;
- les formulaires devraient être conservés pendant l'année scolaire à laquelle ils s'appliquent et pendant une année additionnelle;
- les formulaires devraient être détruits de manière sécuritaire à l'expiration de la deuxième année scolaire.

Pour obtenir des renseignements plus détaillés au sujet de la communication de renseignements aux termes de la *LSST*, voir l'article 32.0.5 de cette loi.

# Obtention d'aide immédiate

La *LSST* exige que les conseils scolaires conçoivent et consignent dans le programme concernant la violence au travail 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. Les mesures et les méthodes doivent être mises en œuvre dans chacun des lieux de travail du conseil scolaire.

Les écoles de certains conseils scolaires utilisent un système d'avertissement personnel (AP) ou un poste de radio émetteur-récepteur pour obtenir de l'aide immédiate.

Les mesures à prendre et les méthodes à suivre pour obtenir de l'aide immédiate doivent être adaptées à la situation particulière. Ainsi, le moyen à utiliser pour obtenir de l'aide pourra être différent selon que la situation se produit dans une classe d'école ou au cours d'une sortie à l'extérieur. Il sera peut-être nécessaire d'utiliser un dispositif de communication comme un téléphone cellulaire qui fonctionnera dans l'environnement où a lieu la sortie; de plus, les travailleurs devront peut-être avoir sous la main des numéros de téléphone d'urgence et des directives à suivre sur la façon d'utiliser le dispositif, au besoin.

Les conseils scolaires devraient consulter le CMSS, le CMSSLTM ou le délégué à la santé et à la sécurité et les travailleurs afin de concevoir les mesures à prendre et les méthodes à suivre pour obtenir une aide immédiate en fonction de l'environnement de travail concerné.

Pour en apprendre davantage au sujet des exigences à suivre pour obtenir de l'aide immédiate, voir les *alinéas 32.0.2 (2) (a) et (b) de la LSST*.

Les conseils scolaires doivent s'assurer que les mesures et les méthodes adoptées pour l'obtention d'aide immédiate sont fiables et efficaces en tout temps, et devraient également veiller à ce qu'elles soient compatibles avec certains protocoles comme le *Modèle provincial de protocole local entre la police et le conseil scolaire*. Le lecteur trouvera dans ce protocole des politiques concernant les procédures en cas d'alerte à la bombe et les procédures de confinement, ainsi que des renseignements sur la sensibilisation à la menace et sur la gestion de celle-ci. Le protocole traduit l'importance de mettre en œuvre des stratégies de prévention de la violence pour édifier et maintenir des écoles saines et sécuritaires. Il précise également les types d'incidents qui doivent obligatoirement être signalés à la police et ceux dont le signalement est discrétionnaire.

Tous les travailleurs qui sont appelés à intervenir pour répondre au besoin d'aide immédiate doivent connaître leurs rôles et leurs responsabilités et doivent avoir reçu des renseignements et des directives afin d'intervenir de manière sécuritaire. Ainsi, certains conseils scolaires font appel à une équipe d'intervention comportementale ou ont recours à un système de jumelage.

## Signalement des incidents

Les exigences relatives au signalement sont énoncées dans trois lois différentes : la *Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)*, la *Loi sur l'éducation* et la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail (LSPAAT)*. Voir l'annexe H : feuille de route.

### **Signalement aux termes de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail***

La *LSST* exige que les conseils scolaires élaborent les mesures que les travailleurs doivent prendre et les méthodes qu'ils doivent suivre pour signaler les incidents de violence au travail au conseil scolaire ou au superviseur (p. ex. directeur ou remplaçant).

Les travailleurs ont l'obligation de signaler à leur conseil scolaire ou à leur superviseur l'existence de tout risque, y compris tout incident de violence au travail, dont ils ont connaissance.

Les conseils scolaires doivent également aviser immédiatement l'*InfoCentre de santé et de sécurité au travail du ministère du Travail*, le CMSS, le CMSSLTM ou le délégué à la santé et à la sécurité, ainsi que le syndicat, si une personne, qu'il s'agisse d'un travailleur ou non, décède ou subit une blessure critique dans le lieu de travail et qu'un lien existe entre le risque qui a entraîné le décès ou la blessure critique et la santé et la sécurité du travailleur. De plus, le conseil scolaire doit aviser le *ministère du Travail* par écrit dans les 48 heures qui suivent.

Pour obtenir des renseignements plus détaillés sur le signalement des blessures graves et des décès, il y a lieu de consulter le *site Web du ministère du Travail*.

Le conseil scolaire doit, dans les quatre jours suivant l'incident, remettre un avis écrit au CMSS, au CMSSLTM ou au délégué à la santé et à la sécurité et au syndicat si une personne devient incapable de faire son travail habituel ou qu'elle a besoin de soins médicaux par suite d'un incident de violence survenu dans le lieu de travail. Par exemple, si un enseignant est incapable d'accomplir des tâches dans la cour d'école, mais qu'il peut continuer à enseigner en classe, un avis écrit devra être donné. Le conseil scolaire pourra également être tenu de remettre un avis écrit au ministère du Travail, à la demande d'un inspecteur.

La *LSST* ne précise pas les renseignements qui doivent figurer dans l'avis ni n'exige l'utilisation d'un formulaire particulier pour le signalement. Les renseignements obtenus au sujet d'un incident de violence au travail, y compris les renseignements identificatoires au sujet des particuliers impliqués, ne devraient pas être divulgués, sauf si leur divulgation est nécessaire pour enquêter, pour protéger les travailleurs ou pour prendre des mesures correctives, ou encore si elle est exigée par la loi. D'autres lois régissent également l'utilisation et la divulgation de renseignements personnels. En pareil cas, les conseils scolaires souhaiteront peut-être consulter un conseiller juridique.

Selon la pratique optimale, les conseils scolaires devraient inclure les renseignements suivants dans le rapport :

- a. le nom et l'adresse du conseil scolaire
- b. la nature et les circonstances de l'incident et de la blessure subie
- c. une description de l'événement
- d. le jour, l'heure et le lieu de l'événement
- e. le nom et l'adresse de la personne tuée ou gravement blessée (poste/personnes-ressources au travail)
- f. le nom et l'adresse de tous les témoins de l'événement (postes/personnes-ressources au travail)
- g. le nom et l'adresse de tout médecin ou chirurgien qui a traité ou qui traite la personne tuée ou blessée
- h. les mesures prises pour éviter que l'événement ne se reproduise.

**Remarque :** le directeur d'école pourra tenir compte de facteurs atténuants en ce qui concerne la suspension ou l'expulsion d'un élève (voir la rubrique Signalement des incidents graves impliquant des élèves aux termes de la Loi sur l'éducation); cependant, ces facteurs ne dégagent pas l'employeur de son obligation de signalement prévue dans la *LSST*.

Pour obtenir des renseignements plus détaillés sur le signalement aux termes de la *LSST*, voir les articles [28](#), [51](#) et [52](#) de cette loi.

## Signalement des incidents graves impliquant des élèves aux termes de la *Loi sur l'éducation*

La présente section porte sur les méthodes à suivre pour signaler des incidents graves impliquant des élèves. Ce signalement vise à faire en sorte que le directeur d'école soit au courant de toute activité qui a lieu à l'école et à l'égard de laquelle il est nécessaire d'envisager la suspension ou le renvoi de l'élève afin de préserver un climat scolaire positif. Ce signalement est distinct de celui qui est exigé à l'égard de la violence au travail aux termes de la *LSST*.

**Remarque :** si l'incident grave impliquant un élève est également visé par la définition de violence au travail de la *LSST*, le travailleur/superviseur devrait prendre les mesures et suivre les méthodes que le conseil scolaire est tenu de prendre et de suivre pour signaler l'incident aux termes de cette loi.

Voir l'annexe C : rapports liés aux incidents graves impliquant des élèves, pour obtenir une explication détaillée des exigences relatives au signalement aux termes de la *Loi sur l'éducation, ainsi que l'article 300.2 de cette loi* (Rapport au directeur d'école) et le *Règlement de l'Ontario 472/07 (Comportement, mesures disciplinaires et sécurité des élèves)*.

## Signalement aux termes de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail (LSPAAT)*

Pour connaître les obligations des travailleurs et des conseils scolaires en ce qui concerne le signalement des lésions ou des maladies aux termes de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, il y a lieu de consulter le *site Web de la CSPAAT (Déclaration des lésions et des maladies à la CSPAAT)*.

La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) fournit les ressources et le soutien dont les travailleurs touchés par une lésion ou une maladie professionnelle ont besoin pour se rétablir et retourner au travail en toute sécurité.

# Enquête sur les incidents ou les plaintes

Les conseils scolaires sont tenus d'énoncer dans leur programme sur la violence au travail la manière dont ils enquêteront sur les incidents et les plaintes de violence au travail et dont ils comptent régler ceux-ci. La première mesure à prendre est d'assurer la santé et la sécurité de toutes les personnes concernées. Il importe également de veiller à ce que toute personne reçoive sans délai les soins médicaux dont elle a besoin, le cas échéant.

Le programme concernant la violence au travail devrait traiter des aspects suivants en ce qui concerne l'enquête :

- a.** la manière d'obtenir les soins médicaux requis (rôles et responsabilités);
- b.** les cas où le signalement à la police est obligatoire – voir les exigences énoncées dans le *Modèle provincial de protocole local entre la police et le conseil scolaire* en ce qui concerne les cas où le signalement à la police est obligatoire ou discrétionnaire;
- c.** les cas où une enquête sera menée et la manière dont elle le sera;
- d.** les rôles et les responsabilités des conseils scolaires, des superviseurs, des travailleurs, du CMSS, des CMSSLTM ou d'un délégué à la santé et à la sécurité et des autres personnes qui participeront à l'enquête;
- e.** le type de renseignements à recueillir pendant l'enquête;
- f.** les obligations relatives à la confidentialité et à la communication des renseignements concernant l'enquête;
- g.** la manière dont les incidents de violence au travail seront traités dans le lieu de travail;
- h.** les délais relatifs aux enquêtes et aux mesures correctives, le cas échéant;
- i.** la manière dont les dossiers concernant l'incident et l'enquête seront conservés et gérés.



L'enquête relative à un incident de violence au travail devrait viser principalement à déterminer la cause profonde de l'incident de violence et à appliquer les mesures et les méthodes qui permettront de contrôler le risque et d'éviter la répétition d'incidents de cette nature.

Le CMSS ou le CMSSLTM doit charger l'un de ses membres (ou le délégué à la santé et à la sécurité) de procéder à une enquête lorsqu'un travailleur est tué ou gravement blessé dans le lieu de travail, et l'une de ces personnes pourra, sous réserve de certaines conditions concernant la préservation de la scène de l'accident, inspecter l'endroit où celui-ci s'est produit. Pour obtenir des renseignements plus détaillés, voir les *par. 8 (14), 9 (31) et 51 (2)* de la *LSST*.

Les conseils scolaires doivent avoir en place des mesures et des méthodes permettant le traitement des plaintes en matière de santé et de sécurité au travail. Le ministère du Travail encourage le règlement interne des plaintes; cependant, si les préoccupations du plaignant ne sont pas réglées, il est possible de téléphoner à l'*InfoCentre de santé et de sécurité au travail*, au numéro 1 877 202-0008.

## Renseignements et directives sur la politique et le programme concernant la violence au travail

La *LSST* exige que les conseils scolaires fournissent aux superviseurs et aux travailleurs des renseignements et des directives sur le contenu de la politique et du programme concernant la violence au travail, notamment sur la manière d'obtenir une aide immédiate dans différents scénarios en cas de risque de violence au travail.

Les conseils scolaires sont également tenus de fournir les renseignements, les directives et la surveillance nécessaires à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Les superviseurs informent les travailleurs de tout risque de violence éventuel ou réel dont ils ont connaissance. Il est important que les travailleurs s'assurent d'être au courant des risques auxquels ils s'exposent dans les salles de classe où ils travaillent, ainsi que de suivre les méthodes et de prendre les mesures énoncées dans le programme concernant la violence au travail.

Le conseil scolaire devrait, sur une base de consultation avec le CMSS, le CMSSLTM ou le délégué à la santé et à la sécurité, adapter les renseignements et les directives qu'il donne au travailleur en fonction du risque de violence auquel celui-ci est exposé.

Certains conseils scolaires ont élaboré leurs propres programmes de formation en fonction des besoins évalués, tandis que d'autres utilisent des programmes de formation conçus par des tiers. Les conseils scolaires devraient envisager différentes options d'apprentissage afin de répondre aux besoins d'une main-d'œuvre diversifiée.

Pour obtenir des renseignements plus détaillés, voir les alinéas [25 \(2\)a](#) et [27 \(2\)a](#) et le paragraphe [32.0.5 \(2\)](#) de la *LSST*.

## Refus de travailler pour cause de violence au travail

Les travailleurs ont le droit de refuser de travailler ou d'exécuter un certain travail lorsqu'ils ont des raisons de croire que la violence au travail est susceptible de les mettre en danger.

Selon le *Règlement de l'Ontario 857 : Enseignants*, la partie V de la *LSST* 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. Cependant, l'employeur et le superviseur demeurent tenus de prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour protéger l'enseignant. Lorsque la vie, la santé ou la sécurité d'un élève ne sont pas menacées de façon imminente, l'enseignant a le droit de refuser de travailler selon la marche à suivre énoncée dans la *LSST*.

Les autres travailleurs des conseils scolaires qui ne sont pas des enseignants au sens de la *Loi sur l'éducation* (p. ex. assistants à l'enseignement, aides-enseignants, employés de bureau, préposés à la surveillance, etc.) ont le droit absolu de refuser d'exécuter un travail dangereux.

La *LSST* énonce des modalités précises que le conseil scolaire doit suivre lorsqu'il y a un refus de travailler. Il est important que les travailleurs, les conseils scolaires, les superviseurs, les membres du CMSS, les CMSSLTM ou le délégué à la santé et à la sécurité comprennent les modalités qui s'appliquent à un refus de travailler légal.

Pour obtenir des renseignements plus détaillés sur le refus de travailler et sur les modalités qui s'appliquent au refus de travailler, voir l'*article 43 de la LSST* ainsi que le guide du ministère du Travail intitulé *Guide de la Loi sur la santé et la sécurité au travail*, plus précisément *la partie V : Droit de refuser ou d'arrêter de travailler en cas de danger pour la santé ou la sécurité*.

## Sensibilisation à la violence familiale et processus de réponse

La violence familiale est un problème social important qui peut avoir une grande incidence au travail. La personne qui a une relation intime avec un travailleur (conjoint ou partenaire intime, ancien conjoint ou partenaire intime ou membre de la famille) peut lui causer un préjudice corporel au travail ou tenter ou menacer de le faire. En pareil cas, la violence familiale est considérée comme de la violence au travail. Les questions de garde d'enfants peuvent également entraîner de la violence familiale en milieu scolaire.

Le conseil scolaire qui a connaissance, ou devrait raisonnablement avoir connaissance, du fait qu'il peut se produire, dans le lieu de travail, de la violence familiale susceptible d'exposer un travailleur à un préjudice corporel doit prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour protéger ce dernier. Les cas de violence familiale impliquent souvent des questions de protection de la vie privée, et toute mesure de précaution prise par le conseil scolaire doit l'être dans le respect du travailleur et dans le but de le soutenir. Lorsqu'il y a risque de violence familiale au travail, le conseil scolaire pourra demander des conseils ou de l'aide à des professionnels compétents, notamment des avocats, des services de police, des services de soutien aux victimes ou des services d'aide immédiate et d'orientation aux victimes.

Le conseil scolaire qui a connaissance du fait qu'il peut se produire, dans le lieu de travail, de la violence familiale envers un travailleur doit prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour le protéger. Ces précautions peuvent notamment comprendre ce qui suit :

- des mesures et des méthodes précises pour assurer la protection du travailleur (p. ex. alarme personnelle, téléphone cellulaire, etc.);

- un plan de sécurité pour le travailleur (p. ex. accompagnement jusqu'à la voiture, filtrage des appels téléphoniques destinés au travailleur, etc.);
- remplissage d'un formulaire d'avis de risque éventuel de préjudice corporel (plan de sécurité général) (annexe G);
- modification raisonnable des tâches ou adaptation souple de l'horaire de travail;
- mesures de sécurité, comme des gardiens de sécurité, des caméras et des procédures d'intervention;
- directives aux autres travailleurs, le cas échéant, pour protéger la sécurité et la vie privée du travailleur visé (p. ex. s'abstenir de communiquer des renseignements personnels au téléphone ou de publier des renseignements identificatoires sur des sites Web publics);
- orienter le travailleur vers un programme d'aide aux employés (PAE);
- aider le travailleur à communiquer avec les autorités et les services de soutien compétents, p. ex. l'unité de violence familiale du service de police local, un refuge pour femmes, etc.
- délivrance d'avertissements et de lettres d'interdiction d'entrer, au besoin.

Le travailleur qui a obtenu une ordonnance de non communication pourrait faire ajouter dans celle-ci des renseignements sur le lieu de travail et en aviser le conseil scolaire.

Les conseils scolaires devraient déterminer comment les mesures et les méthodes du programme concernant la violence au travail pourraient servir à mettre en place des précautions raisonnables pour le travailleur, et ils pourraient envisager d'évaluer ou de réévaluer les risques de violence afin d'apporter des changements à ce programme.

Pour obtenir de plus amples renseignements, se reporter à l'[article 32.0.4 de la LSST](#).

# Le rôle du comité mixte sur la santé et la sécurité, du comité mixte sur la santé et la sécurité dans les lieux de travail multiples ou du délégué à la santé et à la sécurité en matière de prévention de la violence au travail

Le CMMS, le CMSSLTM et les délégués à la santé et à la sécurité jouent un rôle important dans la reconnaissance et la prévention de la violence au travail.

Le conseil scolaire devrait, à titre de pratique exemplaire et en collaboration avec le CMMS, le CMSSLTM ou le délégué à la santé et à la sécurité, élaborer et réviser la politique et le programme concernant la violence au travail propres à chaque lieu de travail. Cette collaboration devrait permettre au CMSST, au CMSSLTM ou au délégué à la santé et à la sécurité de fournir des commentaires verbaux ou écrits sur la politique et le programme; le conseil scolaire doit tenir compte des commentaires.

Dans le cadre de leur inspection mensuelle des conditions matérielles de chaque lieu de travail, le CMMS, le CMSSLTM ou le délégué à la santé et à la sécurité devraient également accorder une attention particulière aux risques de violence au travail (p. ex. éclairage inadéquat dans le stationnement).

Le CMMS, le CMSSLTM ou le délégué à la santé et à la sécurité devrait examiner la tendance concernant les incidents liés à la violence au travail et présenter des recommandations écrites au conseil scolaire afin d'améliorer le programme de violence au travail. Le conseil scolaire doit répondre par écrit aux recommandations dans

les 21 jours et, s'il les accepte, fixer un délai pour leur mise en œuvre. Lorsque le conseil scolaire n'accepte pas les recommandations, sa réponse écrite doit inclure les motifs de son refus.

La prévention de la violence au travail est l'affaire de tous. En travaillant ensemble, les conseils scolaires, les superviseurs, les travailleurs, le CMMS, le CMSSLTM et les délégués à la santé et à la sécurité peuvent contribuer à l'avancement de la culture de santé et de sécurité dans nos milieux scolaires.

Pour obtenir de plus amples renseignements, se reporter aux [articles 8 et 9 de la LSST](#) et au [Guide pour les comités et les délégués en matière de santé et de sécurité](#).

## Représailles

La LSST donne aux travailleurs des droits et des responsabilités. Elle interdit aux conseils scolaires ou aux superviseurs (p. ex. un directeur d'école ou une personne désignée) de pénaliser les travailleurs en exerçant des représailles contre eux parce qu'ils ont obéi à la loi ou exercé leurs droits.

Il est interdit au conseil scolaire de congédier (ou de menacer de congédier) un travailleur, d'imposer une peine disciplinaire à un travailleur ou de le suspendre (ou de menacer de lui imposer une telle peine ou de le suspendre), de prendre (ou de menacer de prendre) des sanctions à l'égard d'un travailleur ou d'intimider ou de contraindre un travailleur parce qu'il a respecté la LSST ou exercé des droits aux termes de celle-ci, y compris le droit de refuser d'exercer un travail dangereux, ou a demandé au conseil scolaire de respecter la LSST.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les représailles et le processus de plaintes concernant des représailles, se reporter à [l'article 50 de la LSST](#) et à la page [Représailles](#) du ministère du Travail.



# Annexe A : exemple de liste de vérification de la politique et du programme concernant la violence au travail

1. Il existe une politique concernant la violence au travail.
2. Si le lieu de travail compte au moins six travailleurs réguliers, la politique concernant la violence est formulée par écrit et affichée dans un endroit bien en vue du lieu de travail.
3. Un programme concernant la violence au travail a été élaboré et est maintenu pour mettre en œuvre la politique concernant la violence au travail, qui comprend ce qui suit :
  - les mesures et méthodes pour réduire les risques indiqués dans l'évaluation comme susceptibles d'exposer un travailleur à un préjudice corporel;
  - les mesures et méthodes pour obtenir une aide immédiate en cas de violence réelle ou appréhendée au travail;
  - les mesures que les travailleurs doivent prendre et les méthodes qu'ils doivent suivre pour signaler les incidents de violence au travail au conseil scolaire ou au superviseur;
  - une description de la manière dont le conseil scolaire enquêtera sur les incidents ou les plaintes de violence au travail et la manière dont il compte régler ceux-ci.

4. 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 ont été évalués. L'évaluation a tenu compte des circonstances qu'ont en commun d'autres conseils scolaires et des circonstances propres au conseil scolaire.
5. Le CMMS, le CMSSLTM ou le délégué à la santé et à la sécurité a été informé des résultats de l'évaluation des risques.
6. Une copie de toute évaluation des risques écrite a été fournie au CMSST, au CMSSLTM ou au délégué à la santé et à la sécurité.
7. Les risques de violence au travail sont réévalués aussi souvent que nécessaire pour que la politique et le programme concernant la violence continuent de protéger les travailleurs.
8. Le CMMS, le CMSSLTM ou le délégué à la santé et à la sécurité est informé des résultats de la réévaluation et, s'ils sont formulés par écrit, en reçoit une copie.
9. La politique concernant la violence au travail est examinée aussi souvent que nécessaire, mais au moins une fois par année.
10. Le programme concernant la violence au travail est examiné et modifié lorsque l'employeur a connaissance du risque de violence familiale.
11. Les travailleurs reçoivent des renseignements et des directives qui sont adaptés à leur situation sur le contenu de la politique et du programme concernant la violence au travail.
12. Les travailleurs reçoivent des renseignements, y compris des renseignements personnels, relatifs au risque de violence au travail d'une personne ayant des antécédents de comportement violent si, selon toute attente, ils rencontreront cette personne dans le cadre de leur travail et si le risque de violence est susceptible de les exposer à un préjudice corporel (conformément à la restriction de la divulgation prévue par la *LSST*).

# Annexe B : législation, publications et ressources applicables

## Ministère du Travail

- *Guide de la Loi sur la santé et la sécurité au travail*
- *Guide pour les comités et les délégués en matière de santé et de sécurité*
- *Représailles*
- *Comprendre la loi traitant de violence et de harcèlement au travail – ministère du Travail*
- *Infocentre de santé et de sécurité du ministère du Travail*
- *Qu'est-ce qu'un superviseur au sens de la Loi sur la santé et la sécurité au travail?*
- *Formation élémentaire de sensibilisation à la santé et la sécurité pour les travailleurs et les superviseurs*
- *Loi sur la santé et la sécurité au travail*
- *Règlement 834 de l'Ontario : Blessure critique – définition*
- *Règlement 857 : Enseignants*

## Ministère de l'Éducation

- *Bienveillance et sécurité dans les écoles de l'Ontario, 2010*
- *Loi sur l'éducation*

- *Lignes directrices concernant les programmes d'éducation destinés aux élèves dans les établissements de soins, de traitement, de services de garde et de services correctionnels (STGC) approuvés par le gouvernement*
- *Note Politique/Programmes n° 120 : Signalement des incidents violents au ministère de l'Éducation*
- *Note Politique/Programmes n° 144 : Prévention de l'intimidation et intervention*
- *Note Politique/Programmes n° 145 : Discipline progressive et promotion d'un comportement positif*
- *Modèle provincial de protocole local entre la police et le conseil scolaire*
- *Conseils scolaires provinciaux financés par des fonds publics en Ontario*
- *Règlement 472/07 : Comportement, mesures disciplinaires et sécurité des élèves*

## Ressources supplémentaires

- *Guide sur les lois de l'Ontario qui régissent la divulgation de renseignements personnels concernant les élèves*
- *Site Web Lois-en-ligne du gouvernement de l'Ontario*
- *Elementary Teachers' Federation of Ontario (ETFO) MOU Task Force on Health and Safety Report and Recommendations (en anglais)*
- *Public Services Health and Safety Association (PSHSA) Workplace Violence in Education (en anglais)*
- *Législation sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels – Canada et Ontario*
- *Le Code des droits de la personne de l'Ontario*
- *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*
- *Site Web pour les déclarations à la CSPAAT*
- *Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée*

# Annexe C : rapports liés aux incidents graves impliquant des élèves

## **Rapports liés aux incidents graves impliquant des élèves aux termes de la *Loi sur l'éducation***

L'employé d'un conseil scolaire qui apprend qu'un élève d'une école du conseil peut s'être livré à une activité pouvant donner lieu à une suspension ou à un renvoi (dans le présent document, appelée un « incident grave impliquant un élève ») doit en faire rapport au directeur de l'école dès qu'il est raisonnablement possible de le faire. Au moment de signaler l'incident, l'employé doit tenir compte de la sécurité des autres personnes et de l'urgence de la situation mais, dans tous les cas, il doit en faire rapport au directeur d'école avant la fin de la journée d'école. Se reporter à *l'article 300.2 de la Loi sur l'éducation*.

Tous les rapports présentés par des employés liés à des incidents graves impliquant des élèves, y compris les rapports donnés verbalement au directeur d'école, doivent être confirmés par écrit, à l'aide du formulaire « Rapport d'incident en lien avec la sécurité dans les écoles – Partie I ». Pour obtenir une copie du formulaire « Rapport d'incident en lien avec la sécurité dans les écoles », se reporter à la note Politique/Programmes n° 144 : Prévention de l'intimidation et intervention, ou à la note Politique/Programmes n° 145 : Discipline progressive et promotion d'un comportement positif.

Les employés d'un conseil ne sont pas tenus de réagir aux incidents graves impliquant des élèves s'ils sont d'avis que la réaction causerait un préjudice physique immédiat à eux mêmes, à un élève ou à une autre personne. Toutefois, les incidents graves impliquant des élèves doivent être signalés au directeur d'école et confirmés par écrit. Dans les cas où une intervention immédiate est nécessaire, le rapport présenté au directeur d'école peut être verbal. Un rapport

écrit doit être rédigé dès qu'il est possible de le faire sans danger. Se reporter au [Règlement de l'Ontario 472/07 – Comportement, mesures disciplinaires et sécurité des élèves](#), pris en application de la *Loi sur l'éducation*.

Le directeur d'école doit enquêter sur tous les rapports liés aux incidents graves impliquant des élèves soumis par les employés du conseil. Une fois l'enquête terminée, il est tenu de communiquer les résultats à l'enseignant qui a fait le rapport. Si l'auteur du rapport est un employé du conseil qui n'est pas enseignant, le directeur d'école lui communiquera les résultats de l'enquête, sauf s'il estime qu'il ne serait pas approprié de le faire.

La communication des informations concernant l'enquête et ses résultats entre le directeur d'école et le personnel scolaire est une responsabilité partagée et un facteur important pour répondre aux besoins de l'élève et favoriser la collaboration au sein de l'école. Dans tous les cas, le directeur d'école doit remettre à l'employé qui a signalé l'incident un accusé de réception écrit, à l'aide du formulaire « Rapport d'incident en lien avec la sécurité dans les écoles – Partie II ». Aucun renseignement qui permettrait d'identifier les élèves impliqués ne doit figurer sur l'accusé de réception.

Outre les employés du conseil scolaire, les tiers (p. ex. chauffeurs d'autobus scolaires, fournisseurs qui offrent des programmes de garde parascolaire à temps plein pour la maternelle et le jardin d'enfants sur le site de l'école, etc.) qui ont conclu un contrat ou un accord avec le conseil doivent signaler les incidents graves impliquant des élèves, par écrit, au directeur de l'école dès qu'il est raisonnablement possible de le faire. Les conseils scolaires sont tenus de donner à ces tiers l'information nécessaire pour remplir le formulaire « Rapport d'incident en lien avec la sécurité dans les écoles – Partie I ».

Les conseils scolaires peuvent également mettre en place des politiques pour exiger que les personnes qui ne sont pas employées par les conseils, qui sont régulièrement en contact direct avec les élèves, signalent les incidents graves impliquant des élèves au directeur d'école (p. ex. instructeurs de plein air).

Pour obtenir de plus amples renseignements, se reporter à [l'article 300.2 de la Loi sur l'éducation](#) et au [Règlement de l'Ontario 472/07 – Comportement, mesures disciplinaires et sécurité des élèves](#).

## Signalement des incidents violents au ministère de l'Éducation aux termes de la note Politique/Programmes n° 120

Les conseils scolaires doivent signaler le nombre total d'incidents violents (aux termes de la note Politique/Programmes n° 120 – Signalement des incidents violents au ministère de l'Éducation) ayant lieu chaque année au ministère de l'Éducation, par l'entremise du Système d'information scolaire de l'Ontario (SISOn).

Dans le cadre de la note Politique/Programmes n° 120, le terme « incident violent » est défini comme l'existence de l'un des éléments indiqués ci-après ou d'une combinaison de ces éléments :

- possession d'une arme, notamment d'une arme à feu;
- agression physique ayant causé des dommages corporels qui requièrent des soins médicaux;
- agression sexuelle;
- vol qualifié;
- usage d'une arme dans le but d'infliger ou de menacer d'infliger des dommages corporels à une personne;
- extorsion;
- incidents motivés par la haine ou les préjugés.

Tous les incidents violents ayant lieu dans les établissements scolaires pendant le déroulement des programmes scolaires doivent être signalés au ministère de l'Éducation, qu'ils aient été commis par un élève de l'école ou par toute autre personne.

Pour obtenir de plus amples renseignements, se reporter à la [\*note Politique/Programmes n° 120 – Signalement des incidents violents au ministère de l'Éducation\*](#).

# Annexe D : plans de soutien du comportement et soutien des comportements positifs pour les étudiants

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 (*Bienveillance et sécurité dans les écoles de l'Ontario, 2010*). Au sein des conseils scolaires, les plans de soutien du comportement sont parfois appelés « plans de gestion du comportement ».

Un plan de soutien du comportement peut faire partie intégrante du soutien des comportements positifs apporté aux étudiants à risque de comportements nuisibles à eux-mêmes ou aux autres.

Les plans de soutien du comportement devraient être établis pour gérer certains comportements difficiles. Un plan de soutien efficace :

- est fondé sur une évaluation et une analyse fonctionnelles du comportement de l'étudiant;
- est axé sur l'étudiant;
- comprend des méthodes d'enseignement de solutions de rechange aux problèmes de comportement;
- comprend des stratégies pour apporter des changements au contexte environnemental et pédagogique le plus associé au problème.

La gestion efficace du comportement est un processus continu comportant des étapes définissables. Il commence par une évaluation du comportement fonctionnel, processus systématique conçu pour regarder au-delà du

comportement de l'élève et s'attacher à déterminer sa fonction ou son objectif. Selon l'évaluation du comportement fonctionnel, un plan de soutien du comportement est établi pour déterminer d'autres comportements pour l'élève ainsi que des stratégies de diminution ou de remplacement des comportements inefficaces.

Enfin, une surveillance continue est exercée pour examiner les progrès et déterminer les changements devant être apportés. S'il y a lieu, le plan de soutien du comportement et le plan de sécurité de l'élève doivent être revus à la suite d'incidents violents afin de chercher à améliorer la sécurité de l'élève et des travailleurs.

L'élaboration de plans de soutien du comportement et leur utilisation dans le cadre d'une culture de santé et de sécurité dans les écoles de l'Ontario renforcent les mesures de soutien des comportements positifs ainsi que le concept de bienveillance et de sécurité dans les écoles, un climat scolaire positif et une approche scolaire globale.

## Annexe E : plan d'enseignement individualisé

Certains élèves peuvent avoir un problème de santé ou un problème du développement diagnostiqué pouvant se manifester par des comportements qui, sans qu'on aie une compréhension approfondie de la cause sous jacente, peuvent être perçus comme des actes délibérés et non comme une manifestation du problème. Si ces élèves bénéficient de programmes d'enseignement et de services à l'enfance en difficulté, il est approprié d'élaborer un plan d'enseignement individualisé (PEI).

Lorsqu'un comité d'identification, de placement et de révision (un CIPR) détermine qu'un élève est en difficulté, le directeur d'école doit s'assurer qu'un plan d'enseignement individualisé (PEI) pour cet élève est élaboré et maintenu. Un PEI doit être élaboré avec la participation des parents ou des tuteurs, ainsi que de l'élève s'il est âgé d'au moins 16 ans. Un PEI doit être élaboré dans les 30 jours suivant le placement d'un élève en difficulté dans un programme particulier. Les parents ou les tuteurs doivent en obtenir une copie;

l'élève doit également en obtenir une copie s'il est âgé d'au moins 16 ans. Un PEI peut aussi être rédigé pour les élèves ayant besoin de mesures d'adaptation, de modifications au programme ou de programmes composés d'attentes différentes, mais qui n'ont pas été désignés comme étant en difficulté par un CIPR.

Le PEI précise les attentes d'apprentissage particulières de l'élève et décrit comment l'école répondra à ces attentes par des mesures d'adaptation, des modifications au programme ou des programmes composés d'attentes différentes appropriés ainsi que des stratégies d'enseignement et d'évaluation précises. Le programme d'apprentissage fourni à l'élève est modifié en fonction des résultats obtenus par suite de l'évaluation continue. Le PEI d'un élève en difficulté âgé d'au moins 14 ans qui n'est pas désigné uniquement comme étant surdoué doit également comprendre un plan de transition vers l'enseignement postsecondaire ou le milieu de travail, ou pour aider l'élève à vivre de façon aussi autonome que possible dans la collectivité. Lors de l'élaboration ou de la révision du PEI de l'élève, il faut tenir compte des recommandations formulées par le CIPR au sujet des programmes d'enseignement et services à l'enfance en difficulté qui peuvent être particulièrement appropriés pour répondre aux besoins de l'élève.

Grâce à des programmes d'enseignement et/ou des services à l'enfance en difficulté appropriés, de nombreux élèves ayant des besoins particuliers (qu'ils aient été officiellement désignés ou non) seront en mesure de répondre aux attentes d'apprentissage du niveau scolaire du programme provincial. Le PEI documentera toute mesure d'adaptation jugée nécessaire à la réussite de chaque élève en difficulté. Certains élèves peuvent avoir besoin que l'on modifie les attentes d'apprentissage du programme provincial en fonction de leurs besoins particuliers. Ces élèves peuvent être assujettis à des attentes modifiées. Un petit nombre d'élèves peuvent avoir besoin d'attentes différentes pour réussir. Les attentes différentes sont celles qui ne découlent pas des attentes énoncées dans les programmes-cadres du ministère. On trouvera d'autres directives sur les mesures d'adaptation et les modifications au programme pour les élèves en difficulté dans le document *Les écoles de l'Ontario de la maternelle et du jardin d'enfants à la 12<sup>e</sup> année : Politiques et programmes, 2016*.

# Annexe F : avis de risque éventuel de préjudice corporel (plan de sécurité de l'élève abrégé)

## MODÈLE :

**NE PAS AFFICHER**

**Nom du conseil scolaire de district**

### **AVIS DE RISQUE ÉVENTUEL DE PRÉJUDICE CORPOREL (plan de sécurité de l'élève abrégé)**

Ce modèle est fourni à titre de ressource, et chaque conseil scolaire doit en tenir compte dans l'élaboration de son propre formulaire. Il incombe à chaque conseil scolaire de s'assurer que la version du formulaire qu'il utilise et les procédures connexes sont conformes à ses responsabilités prévues par la [LAIMPVP](#), la [LSST](#) et d'autres lois.

Le présent formulaire vise à faciliter l'accomplissement par le conseil scolaire de son devoir prévu au paragraphe 32.0.5 (3) de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de fournir au travailleur des renseignements relatifs au risque de violence au travail d'une personne ayant des antécédents de comportement violent. Ce formulaire doit être rempli par un directeur d'école ou un directeur adjoint et remis au travailleur à l'école si les conditions suivantes sont réunies : a) selon toute attente, le travailleur rencontrera cette personne dans le cadre de son travail; et b) le risque de violence au travail est susceptible d'exposer le travailleur à un préjudice corporel.

#### **Politique et procédure du conseil**

*Hyperlien vers la politique et la procédure du conseil*

#### **COMMENT OBTENIR UNE AIDE IMMÉDIATE**

<b>RENSEIGNEMENTS IDENTIFICATOIRES</b>	
Nom de l'élève :	<b>PHOTO</b>
École :	
Numéro de département ou de bureau :	

<b>BRÈVE DESCRIPTION DES COMPORTEMENTS QUI PRÉSENTENT UN RISQUE DE PRÉJUDICE CORPOREL</b>
La description des comportements devrait être énoncée dans trois sections :
Déclencheurs connus
Indicateurs d'escalade (signes ou indices physiques indiquant que l'élève est sur le point de devenir agressif ou violent).
Indicateurs de l'escalade complète

<b>STRATÉGIES POUR ÉVITER LE RISQUE DE PRÉJUDICE CORPOREL :</b>	
À FAIRE :	S'ABSTENIR DE FAIRE :

<b>STRATÉGIES D'URGENCE ET D'INTERVENTION</b>

**Rempli par** \_\_\_\_\_

**Date** \_\_\_\_\_  
(directeur d'école ou personne désignée)

Conserver dans un lieu centralisé et sécurisé.

# Annexe G : avis de risque éventuel de préjudice corporel (plan de sécurité général)

## MODÈLE :

**NE PAS AFFICHER**

**Nom du conseil scolaire de district**

### **AVIS DE RISQUE ÉVENTUEL DE PRÉJUDICE CORPOREL (plan de sécurité général)**

Ce modèle est fourni à titre de ressource, et chaque conseil scolaire doit en tenir compte dans l'élaboration de son propre formulaire. Il incombe à chaque conseil scolaire de s'assurer que la version du formulaire qu'il utilise et les procédures connexes sont conformes à ses responsabilités prévues par la *LAIMPVP*, la *LSST* et d'autres lois.

Le présent formulaire vise à faciliter l'accomplissement par le conseil scolaire de son devoir prévu au paragraphe 32.0.5 (3) de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de fournir au travailleur des renseignements relatifs au risque de violence au travail d'une personne ayant des antécédents de comportement violent. Ce formulaire doit être rempli par un directeur d'école ou un directeur adjoint et remis au travailleur à l'école si les conditions suivantes sont réunies : a) selon toute attente, le travailleur rencontrera cette personne dans le cadre de son travail; et b) le risque de violence au travail est susceptible d'exposer le travailleur à un préjudice corporel.

#### **Politique et procédure du conseil**

*Hyperlien vers la politique et la procédure du conseil*

**Emplacement de l'école ou du travail :** \_\_\_\_\_

#### **COMMENT OBTENIR UNE AIDE IMMÉDIATE**

<b>RENSEIGNEMENTS IDENTIFICATOIRES DE LA PERSONNE QUI PRÉSENTE UN RISQUE</b>
Nom (si connu) :
Renseignements supplémentaires (description) :

<b>DESCRIPTION DES PRÉOCCUPATIONS EXPRIMÉES</b>

<b>MESURES DE PRÉVENTION MISES EN PLACE</b>

<b>STRATÉGIES DE SÉCURITÉ EN CAS DE RENCONTRE AVEC LA PERSONNE</b>	
À FAIRE :	S'ABSTENIR DE FAIRE :

**Rempli par** \_\_\_\_\_

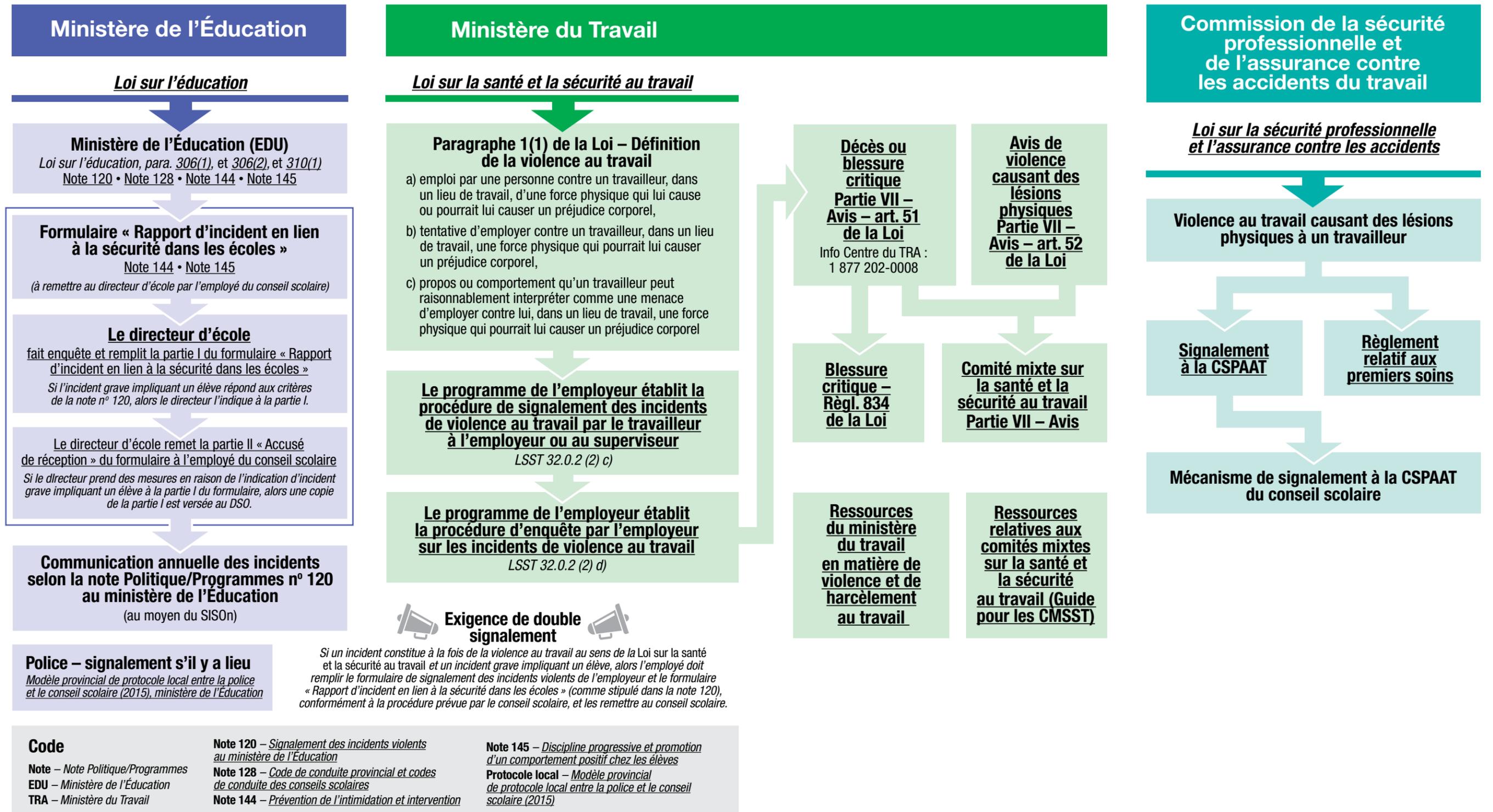
**Date** \_\_\_\_\_  
(directeur d'école ou personne désignée)

Conserver dans un lieu centralisé et sécurisé.

# Annexe H : feuille de route



## PROCÉDURE DE SIGNALEMENT DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL DANS LES CONSEILS SCOLAIRES



# Violence au travail dans les conseils scolaires

---

Un guide de la loi