

**GUIDE DE PROCÉDURES POUR COMPLÉTER UNE ENQUÊTE  
À L'INTERNE SUITE À UN ACTE VIOLENT  
En vertu de la Partie III.0.1 (violence et harcèlement)  
de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail***

Dès qu'un événement violent se produit ou est rapporté, le processus d'enquête doit être immédiatement mis en œuvre, et ce, dès la réception de l'Annexe A.

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 le Service des 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 Secteur 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 CEPEO doit être avertie.
- Informer la surintendance rattachée à l'école de tous incidents liés 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 (Annexe C)**

- 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) DÉROULEMENT 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 à l'**Annexe C**.

### **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.

*Guide de procédures pour compléter une enquête  
à l'interne suite à un acte violent*

---

- 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.
- Demander à la personne interrogée de faire un diagramme des lieux physiques de l'incident.
- Remercier la personne pour sa coopération et l'informer qu'il y aura un suivi.
- Demander de vérifier et signer le formulaire d'enquête (**Annexe C**).

**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;

***Guide de procédures pour compléter une enquête  
à l'interne suite à un acte violent***

---

- transferts ou réaffectations 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.