

RÉSOLUTION : 149-10 21-12 181-13 194-16
Date d'adoption : 15 juin 2010 31 janvier 2012 24 septembre 2013 25 octobre 2016
En vigueur : 15 juin 2010 31 janvier 2012 24 septembre 2013 25 octobre 2016
À réviser avant : juin 2011 novembre 2012

Directive administrative et date d'effet : PER01-DA – 5 décembre 2016

ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

Le CEPEO reconnaît l'importance de la santé et sécurité de son personnel et s'attend à ce que les lieux de travail soient exempts de violence. Le CEPEO ne tolère aucun incident de violence au travail.

Le CEPEO s'engage à offrir un milieu de travail sain et sécuritaire, exempt de violence, menace ou tentative de menace. Le CEPEO prend les mesures nécessaires pour prévenir la violence au travail et protéger son personnel sur les lieux de travail.

APPLICATION DE LA POLITIQUE

La politique s'applique à tous les employés du CEPEO sans égard à leur classification ou position. Elle s'applique aussi à toutes les personnes, qui sont sur les lieux du CEPEO, tels que, mais sans s'y limiter, les élèves, les parents, les tuteurs, les visiteurs, les entrepreneurs, les sous-traitants, les vendeurs et les livreurs.

DISPOSITIONS

1. Affichage de la politique

- 1.1 La politique et la directive administrative concernant la violence au travail sont affichées dans un endroit bien en vue dans chaque lieu de travail, par exemple sur le babillard pour la santé et sécurité.

2. Définitions

- 2.1 « Violence au travail » comprend, sans être limitée à, la violence physique, sexuelle, psychologique, verbale, insidieuse ou cachée, 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 ou une maladie;
 - c) Agissement, comportement ou geste qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d'employer contre lui, dans un lieu de travail, qui pourrait lui causer un dommage, un préjudice ou une maladie.
- 2.2 « Lieux de travail » tous les endroits où le Conseil fait affaires incluant :
- a) Tous les édifices du Conseil dont il est propriétaire ou locataire, leur périmètre incluant les terrains de stationnement, les trottoirs et les allées;
 - b) Les véhicules;
 - c) Les endroits hors site où le Conseil fait affaires;

- d) Les événements appuyés ou organisés par le Conseil, qu'ils soient tenus ou non sur les lieux du Conseil ou ailleurs;
- e) Tout déplacement ou voyage d'affaires pour le Conseil.

3. Devoirs du Conseil

3.1 Renseignements

- a) Le Conseil fournit à l'employé les renseignements, les directives et la surveillance nécessaires à la protection des employés contre la violence au travail.
- b) Le Conseil fournit à l'employé :
 - i. des renseignements et des directives adaptés à l'employé sur le contenu de la politique et du programme concernant la violence au travail;
 - ii. tout autre renseignement ou directive prescrit par la loi.

3.2 Violence familiale

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

3.3 Évaluation des risques de violence au travail

- a) Le Conseil évalue les risques de violence au travail qui peuvent découler de la nature du lieu de travail, du genre de travail ou des conditions de travail.
- b) Le Conseil réévalue les risques de violence au travail aussi souvent que cela est nécessaire pour que la politique concernant la violence au travail et le programme afférent continuent de protéger les employés contre la violence au travail.
- c) L'évaluation et la réévaluation tiennent compte des facteurs suivants :
 - i. les circonstances qu'auraient en commun des lieux de travail semblables;
 - ii. les circonstances propres au lieu de travail; et
 - iii. tout autre élément prescrit par la loi.
- d) Les circonstances qu'auraient en commun les écoles du Conseil sont les suivantes :
 - i. l'existence de risques potentiels provenant des interactions avec le public, les étudiants, les parents, les employés;
 - ii. l'existence de protocoles entre le Conseil et les forces policières sur son territoire.
- e) Les circonstances propres à une école sont les suivantes :
 - i. le plan de sécurité de l'école;
 - ii. les dispositions du plan de confinement barricadé de l'école;
 - iii. les relations entre l'école et la force policière locale.

- f) Le Conseil informe le comité ou un délégué à la santé et à la sécurité des résultats de l'évaluation et de toute réévaluation et lui en remet une copie, dans le cas d'une évaluation ou d'une réévaluation écrite.

3.4 Examen de la politique

Le Conseil examine la politique et directive administrative concernant la violence au travail aussi souvent que nécessaire, mais au moins une fois par année.

Il incombe à la direction de l'éducation d'émettre des directives administratives pour la mise en œuvre de la présente politique.