



TROUSSE D'OUTILS POUR L'ÉVALUATION DES RISQUES DE VIOLENCE DANS LE SECTEUR DE L'ÉDUCATION

(Conseils scolaires)

Dernière approbation : Avril 2024



Safe Environments.
Healthy Workers.

TROUSSE D'OUTILS POUR L'ÉVALUATION
DES RISQUES DE VIOLENCE

Trousse d'outils pour l'évaluation des risques de violence

TROUSSE D'OUTILS POUR L'ÉVALUATION DES RISQUES DE VIOLENCE

POUR LE SECTEUR DE L'ÉDUCATION (CONSEILS SCOLAIRES)

Tous droits réservés © 2024

Code de produit : VEDCIAFR0424

Association de santé et sécurité pour les services publics (ASSSP)

4950 rue Yonge, bureau 1800

Toronto (Ontario) M2N 6K1

Canada

Téléphone : 416 250-2131

Télécopieur : 416 250-7484

Sans frais : 1 877 250-7444

Site Web : <https://www.pshsa.ca/resources/services-en-fran%C3%A7ais>

Suivez-nous :

LinkedIn @[Public Services Health & Safety Association](#)

Twitter @[PSHSAca](#)

Facebook @[Public Services Health and Safety Association](#)

Instagram @[pshsa](#)

Veillez prendre note que tous les renseignements présentés dans cette trousse d'outils sont de nature générale et pourraient ne pas être appropriés pour des situations ou des circonstances particulières. Cette trousse d'outils ne vise pas à donner des conseils juridiques ni à remplacer la *Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)*, sa réglementation ni toute autre législation pertinente qui pourraient s'appliquer à votre cadre de travail. En aucun cas, l'Association de santé et sécurité pour les services publics (ASSSP) ne peut être tenue responsable des dommages ou autres pertes résultant de la confiance accordée aux renseignements qui vous sont fournis, et toutes ces responsabilités sont expressément rejetées dans toute la mesure permise par la loi.

Tous les documents sont protégés par les droits d'auteur détenus par l'Association de santé et sécurité pour les services publics 2022. Vous ne pouvez revendiquer aucun droit d'auteur sur tout matériel incorporant le contenu des présentes ou dérivé de celui-ci.

Tous les autres droits sont réservés.



Table des matières

Trousse d'outils pour l'évaluation des risques de violence	ii
pour le secteur de l'éducation (conseils scolaires)	ii
Table des matières.....	3
Conditions d'utilisation	2
À propos de l'ASSSP	2
Remerciements.....	3
Clause de non-responsabilité.....	3
Acronymes	4
INTRODUCTION.....	6
But et objectifs de la trousse d'outils.....	6
Élaboration de la trousse d'outils.....	6
Outils disponibles dans cette trousse.....	6
La violence au travail et ses conséquences.....	8
Le système de responsabilité interne et son importance pour l'évaluation des risques	8
Comprendre la loi	9
Vie privée et partage de l'information	10
ÉVALUATION DES RISQUES DANS LE SECTEUR DE L'ÉDUCATION	11
Qu'est-ce qu'une évaluation des risques?	11
Pourquoi est-ce important?.....	12
Qui devrait effectuer l'évaluation?	12
Quand l'évaluation devrait-elle être effectuée?.....	12
Qu'en est-il de la réévaluation?.....	12
Outil d'évaluation des risques de violence au travail	13
Présentation de l'outil.....	14
Utilisation de la matrice d'évaluation des risques	14
Instructions pas à pas pour remplir l'outil.....	15
Mesures à prendre après l'évaluation	18
CONCLUSION	18
GLOSSAIRE DES TERMES	19
Références	25
Annexe A.....	27
Annexe B	29



Table des matières

<i>Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)</i> ¹	29
Règlement de l'Ontario 857 en vertu de la <i>LSST</i> — Enseignants ³¹	30
Règlement 298 de la <i>Loi sur l'éducation</i> de l'Ontario ³²	30
Notes Politique/Programmes (NPP) du ministère de l'Éducation ²⁶	30
Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (WSIB) ³⁷	31
Annexe C	32
Responsabilité partagée	32
Employeurs	32
Superviseurs	33
Travailleurs	33
Comités mixtes sur la santé et la sécurité dans des lieux de travail multiples (CMSS/LTM) et délégués à la santé et à la sécurité (DSS)	35
Enseignants	35
Annexe D	36



CONDITIONS D'UTILISATION

En accédant à ces ressources de l'Association de santé et sécurité pour les services publics (ASSSP) ou en les utilisant, vous acceptez d'être lié par ces modalités.

Contenu : Bien que l'ASSSP s'efforce de veiller à ce que l'information fournie dans ces ressources soit aussi exacte, complète et actuelle que possible, elle ne fait aucune déclaration et ne donne aucune garantie quant à ces renseignements, y compris en ce qui concerne leur exactitude, leur exhaustivité ou leur actualité. L'ASSSP n'assume aucune responsabilité en cas de perte ou de dommage subi par vous ou par toute autre personne, quelle qu'en soit la cause, qui serait lié d'une manière ou d'une autre aux renseignements contenus dans ces ressources ou à l'utilisation que vous en faites.

Intention : Le contenu de ces ressources est fourni à des fins éducatives et à titre d'information seulement. Il ne doit pas être considéré comme une sollicitation, une approbation, une suggestion, un conseil ou une recommandation d'utiliser, d'exploiter ou d'appliquer de toute autre manière ces renseignements ou services, ou de s'y fier.

Droit d'auteur : Ces ressources et leur contenu sont protégés par les lois, règlements, traités et conventions canadiens et internationaux en matière de propriété intellectuelle. Le contenu de ce document, en tout ou en partie, peut être reproduit sans autorisation pour un usage non commercial uniquement et à condition que l'ASSSP soit dûment mentionnée. Aucun changement ni modification autre que ceux nécessaires pour refléter la structure et la terminologie de l'organisation utilisatrice ne peut être apporté à ce document sans l'autorisation écrite de l'ASSSP. Les présentes conditions d'utilisation doivent être conservées et communiquées dans leur intégralité sur toutes les reproductions, toutes les diffusions et tous les produits de travail autorisés.

Autres droits de propriété intellectuelle : Aucune autorisation n'est accordée pour l'utilisation de tout autre droit de propriété intellectuelle, y compris les marques ou symboles officiels, les marques commerciales, les logos, les noms de domaine ou les images.

Nom du document : Trousse d'outils pour l'évaluation des risques de violence au travail pour le secteur de l'éducation (conseils scolaires)

Code de produit : VEDCIAFR0424

Date de la version : 24/03/2024

À PROPOS DE L'ASSSP

L'Association de santé et sécurité pour les services publics (ASSSP) fournit des services de formation et de conseil en matière de santé et de sécurité au travail à divers secteurs publics de l'Ontario. Il s'agit notamment des soins de santé, de l'éducation, des municipalités, de la sécurité publique et des communautés des Premières Nations.

En tant que partenaire financé par le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences (MTIFDC), nous nous efforçons de prévenir et de réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles en aidant les organisations à adopter les meilleures pratiques et à satisfaire aux exigences législatives. Afin de créer des lieux de travail plus sécuritaires, les employeurs et les employés doivent travailler ensemble pour cerner les dangers et éliminer ou atténuer les risques avant que les blessures et les maladies ne surviennent.



REMERCIEMENTS

L'ASSSP remercie chaleureusement les membres du comité de santé et sécurité de l'Ontario Association of School Business Officials (OASBO), ainsi que les nombreux professionnels des secteurs de l'éducation et

de la santé et de la sécurité de partout au pays qui ont contribué à la préparation de cette trousse d'outils.

Nous remercions les groupes partenaires de la Colombie-Britannique qui nous ont autorisés à adapter leur outil d'évaluation des risques de violence au travail pour le secteur de l'éducation publique de la maternelle à la 12^e année (British Columbia Teachers' Federation [BCTF], British Columbia Principals' & Vice-Principals' Association [BCPVPA], British Columbia School Superintendents Association [BCSSA], British Columbia Public School Employers' Association [BCPSEA], Syndicat canadien de la fonction publique [SCFP], WorkSafeBC, ainsi que des spécialistes de la santé et de la sécurité au travail représentant des districts scolaires ruraux et urbains), ci-après dénommés le Groupe de la Colombie-Britannique.

Nous remercions particulièrement tous ceux qui ont participé à l'atelier d'élaboration de l'outil d'évaluation du risque de violence. Les parties prenantes représentées incluent notamment :

- Ontario Association of School Business Officials (OASBO)
- Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (FEESO)
- Elementary Teacher Federation of Ontario (ETFO)
- Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO)
- Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)
- Ontario English Catholic Teachers Association (OECTA)
- Ontario Catholic School Trustee's Association (OCTSA)
- Ontario Public School Board Association (OPSBA)
- Conseil ontarien des directions de l'éducation (CODE)
- Ontario Principals Council (OPC)
- Ontario Catholic Supervisory Officers Association (OCSOA)
- Ontario Public Supervisory Officer Association (OPSOA)
- Association des conseils scolaires des écoles publiques de l'Ontario (ACÉPO)
- Ontario Federation for Independent Schools (OFIS)
- Canadian Accredited Independent Schools (CAIS)

CLAUSE DE NON-RESPONSABILITÉ

La Trousse d'outils pour l'évaluation des risques de violence au travail pour le secteur de l'éducation de l'ASSSP est une ressource et un guide pour les travailleurs de l'éducation, les superviseurs, les membres des comités mixtes sur la santé et la sécurité au travail dans des lieux de travail multiples, les délégués à la santé et à la sécurité, les conseils scolaires et les autorités scolaires. Certains sujets, comme les questions liées aux armes, aux drogues et au harcèlement en ligne, ne sont pas abordés ici. Pour de plus amples renseignements, consultez la [Loi sur la sécurité dans les écoles du ministère de l'Éducation](#). Pour trouver des alinéas spécifiques de la *LSST* et de la *Loi sur l'éducation*, consultez les Lois-en-ligne à l'adresse suivante www.ontario.ca/fr/lois.



ACRONYMES

Vous trouverez ci-dessous les acronymes utilisés dans cette trousse d'outils, ainsi que les phrases ou noms correspondants.

AE	Assistant en éducation
ALS	Anglais langue seconde
AP	Activité professionnelle
ASSSP	Association de santé et sécurité pour les services publics
CIPR	Comité d'identification, de placement et de révision
CMSS	Comité mixte sur la santé et la sécurité
CMSS/LTM	Comités mixtes sur la santé et la sécurité dans des lieux de travail multiples
CP	Comité de parents
DSS	Délégué à la santé et à la sécurité
EDU	Ministère de l'Éducation
EPE	Éducateur de la petite enfance
EPP	Équipement de protection individuelle
ERPS	Évaluation du risque du point de service
ISEJ	Intervenant des services à l'enfance et à la jeunesse
LAIMPVP	<i>Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée</i>
LPRPS	<i>Loi sur la protection des renseignements personnels sur la santé</i>
LSST	<i>Loi sur la santé et la sécurité au travail</i>
MTIFDC	Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences
NPP	Notes Politique/Programmes
PE	Protocole d'entente
PEI	Plan d'éducation individualisé
RAME	Reconnaître, analyser, mitiger et évaluer



Acronymes

SGC	Système de gestion du comportement
SRI	Système de responsabilité interne
START	Équipe d'intervention pour l'évaluation à court terme
WSIB	Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail



INTRODUCTION

BUT ET OBJECTIFS DE LA TROUSSE D'OUTILS

L'objectif de la **Trousse d'évaluation des risques de violence au travail pour le secteur de l'éducation** est d'aider les employés du secteur de l'éducation à cerner les problèmes ou les risques liés à la violence sur leur lieu de travail. Cette trousse d'outils comprend des conseils et un **outil d'évaluation des risques de violence au travail** facile à utiliser. Il est destiné à tous les employés du secteur de l'éducation, y compris les éducateurs (par exemple, les enseignants, les assistants en éducation, les assistants en salle de classe), les professionnels de l'éducation spécialisée, le personnel non enseignant (par exemple, les secrétaires, les concierges), les directeurs d'école ou leurs délégués, les membres des comités mixtes sur la santé et la sécurité (CMSS), les délégués à la santé et à la sécurité (DSS), ainsi que les conseils et les autorités scolaires.

Les objectifs sont d'aider les utilisateurs des façons suivantes :

- **Sensibiliser** : Sur les risques de violence au travail dans les écoles ou les établissements.
- **Cerner les risques de violence** : Guider les utilisateurs pour qu'ils reconnaissent les situations susceptibles de présenter un risque de violence.
- **Classer les risques par ordre de priorité** : Aider les utilisateurs à décider quels sont les risques les plus susceptibles de provoquer de la violence et des blessures physiques, des maladies ou des dommages matériels. Elle comprend une matrice d'évaluation des risques qui aide les utilisateurs à décider quelles sont les mesures de sécurité les plus importantes et où allouer les ressources.
- **Élaborer et mettre en œuvre des mesures d'atténuation des risques** : Aider les utilisateurs à réfléchir aux moyens de prévenir les risques de violence, à élaborer un plan pour mettre en place des mesures de sécurité et à décider s'il faut en faire plus pour assurer la sécurité de tous.
- **Prévenir les blessures et atténuer les conséquences** : En abordant les risques de violence au travail de manière proactive et en atténuant les dommages causés par les incidents violents.

ÉLABORATION DE LA TROUSSE D'OUTILS

La trousse d'outils, initialement publiée en 2018, a été mise à jour et améliorée grâce au financement du MTIFDC dans le cadre de son initiative visant à lutter contre la violence au travail dans les écoles. Les activités de collecte et d'analyse des données comprenaient une analyse des territoires, une enquête en ligne, des groupes de discussion virtuels et une analyse de la littérature. Des travailleurs de l'éducation, des administrateurs de l'éducation, des spécialistes de la santé et de la sécurité, des représentants des syndicats et du ministère et de l'indemnisation des travailleurs de plusieurs provinces, représentant divers types d'écoles (notamment primaires, secondaires, publiques, privées, spécialisées, françaises) et de conseils scolaires, ont participé à l'élaboration de la trousse d'outils. Nous avons adapté l'outil d'évaluation des risques de violence au travail pour l'enseignement public de la maternelle à la 12^e année, élaboré par la British Columbia's Public School Employers' Association (BCPSEA), avec leur autorisation.

OUTILS DISPONIBLES DANS CETTE TROUSSE

Plusieurs outils sont inclus dans les annexes pour vous aider à effectuer une évaluation approfondie des risques de violence dans votre école ou votre établissement. Ils comprennent :

- **Annexe A** : Comprendre le système de responsabilité interne
- **Annexe B** : Législation applicable à la violence au travail dans le secteur de l'éducation
- **Annexe C** : Devoirs et responsabilités
- **Annexe D** : Pratiques exemplaires pour la prévention de la violence au travail dans le secteur de l'éducation



Safe Environments.
Healthy Workers.

TROUSSE D'OUTILS POUR L'ÉVALUATION DES RISQUES DE VIOLENCE

INTRODUCTION

Pour accéder à l'outil d'évaluation des risques de violence au travail et l'utiliser, [cliquez ici](#) :

Vous trouverez également un **Glossaire à la fin de la trousse d'outils** pour clarifier toute terminologie peu familière utilisée dans ce document et dans l'**outil d'évaluation des risques de violence au travail**.

Tous ces outils, ainsi que d'autres ressources qui pourraient vous être utiles pour votre programme de prévention de la violence au travail, mais qui ne sont pas incluses dans cette trousse, peuvent être téléchargés individuellement à partir du [site Web de l'ASSSP](#).



LA VIOLENCE AU TRAVAIL ET SES CONSÉQUENCES

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario (LSST)¹ définit la **violence au travail** comme suit :

- 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;
- tentative d'employer contre un travailleur, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel;
- 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 demeure un danger et un risque majeur pour les travailleurs du secteur de l'éducation. Les travailleurs de l'éducation, tels que les enseignants, les assistants en éducation, les éducateurs de la petite enfance, les employés de bureau et les administrateurs, sont confrontés à des cas de violence au travail qui peuvent être traumatisants et altérer leur vie. Les éducateurs sont souvent confrontés à la violence physique et verbale, ce qui a des répercussions négatives sur leur bien-être et leur satisfaction au travail^{2,3}.

En Ontario, les syndicats ont signalé une augmentation de la violence et du harcèlement chez les élèves, en particulier à l'encontre des enseignants⁴⁻⁶. La majorité des enseignants du primaire et du secondaire ont été victimes ou témoins d'actes de violence à l'encontre de leurs collègues. Les éducateurs spécialisés sont particulièrement vulnérables⁴.

La violence à l'encontre des travailleurs de l'éducation constitue un défi de taille et est liée à diverses conséquences négatives, notamment l'épuisement professionnel, des niveaux de stress plus élevés, une diminution du sentiment de bien-être, le sentiment d'insécurité à l'école, une diminution de la satisfaction professionnelle et de la satisfaction à l'égard de la vie, et une plus grande probabilité de changer d'école ou d'abandonner complètement la profession⁷. Les éducateurs déclarent également avoir été victimes d'intimidation de la part d'élèves : environ trois enseignants sur cinq ont été confrontés à de l'intimidation à un moment ou à un autre de leur carrière⁸.

Le saviez-vous?

La prévention de la violence au travail n'est pas une simple règle, c'est la loi! Les travailleurs ont le droit de connaître les risques et de rester en sécurité sur leur lieu de travail. Les employeurs et les superviseurs doivent s'assurer que les risques sont identifiés et prendre « toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour assurer la protection du travailleur » (alinéas 25[2][c] et 27[2][c] de la LSST)¹.

Il est essentiel que tout le monde soit informé pour que le lieu de travail soit plus sécuritaire!

Le saviez-vous?

La violence au travail n'est pas toujours intentionnelle. Même si une personne n'a pas l'intention de blesser un travailleur, ses actes peuvent être considérés comme de la violence au travail.

Imaginez un scénario dans lequel un élève souffre d'une maladie qui provoque des crises physiques soudaines lorsqu'il se sent dépassé. Si l'étudiant frappe par inadvertance un assistant en éducation (AE) au cours de l'un de ces épisodes, cela est considéré comme de la violence au travail, même si l'étudiant n'avait pas l'intention de blesser l'AE.

Comprendre la capacité d'une personne vous aide à décider comment gérer ces situations, quelle que soit l'intention.

LE SYSTÈME DE RESPONSABILITÉ INTERNE ET SON IMPORTANCE POUR L'ÉVALUATION DES RISQUES

Sur le lieu de travail, le système de responsabilité interne (SRI) est un concept important qui souligne la manière dont la responsabilité de la sécurité est partagée entre tous. Chaque personne, des membres des conseils scolaires, aux administrateurs, en passant par les éducateurs et le personnel éducatif, joue donc un rôle dans la prévention de la violence au travail.



INTRODUCTION

Comprendre le SRI est essentiel pour prévenir la violence au travail, car celui-ci permet à chacun de savoir ce qu'il doit faire pour détecter et corriger les risques éventuels de violence au travail. Il est ainsi possible de créer une approche de travail d'équipe pour assurer la sécurité de tous au travail.

La **collaboration professionnelle**, qui est au cœur de la vision de l'Ontario en matière d'éducation, favorise l'action collective et l'engagement partagé envers l'amélioration des accomplissements et du bien-être des élèves. Elle s'harmonise étroitement avec les principes du SRI, en encourageant une culture de collaboration et de responsabilité collective au sein du système éducatif.

Pour en savoir plus sur le SRI, **veuillez consulter l'Annexe A.**

Gagnez en sécurité : comprendre le SRI

Pensez au SRI comme à une équipe de soccer. Tout comme chaque joueur a un rôle à jouer sur le terrain, chaque personne a un rôle à jouer pour assurer sa sécurité au travail.

Si vous remarquez quelque chose qui n'est pas sécuritaire, comme un point d'accès non sécurisé ou un stationnement non éclairé, parlez-en! Tout comme chaque joueur d'une équipe de soccer travaille avec ses coéquipiers pour gagner la partie, chaque personne sur le lieu de travail travaille avec ses collègues pour garantir un environnement sain et sécuritaire. Votre contribution est importante!

COMPRENDRE LA LOI

La législation prévoit des droits et des protections juridiques pour tous les travailleurs du secteur de l'éducation. La principale loi sur la santé et la sécurité au travail que tous les travailleurs du secteur de l'éducation doivent respecter est la **LSST**.

Les travailleurs, les superviseurs et les employeurs du secteur de l'éducation ont également des rôles et des responsabilités relativement à leur propre sécurité, à celle des autres et à la sécurité de leur lieu de travail, et chaque partie doit respecter les règlements énoncés dans la **Loi sur l'éducation** et les **notes Politique/Programmes (NPP) du ministère de l'Éducation**. Les alinéas précis de ces lois peuvent être consultés en ligne sur Lois-en-ligne : <https://www.ontario.ca/fr/lois>.

Veuillez consulter l'**Annexe B** pour connaître les alinéas précis de la législation applicable qui abordent la violence au travail.

Conseil rapide

La **LSST** et d'autres textes législatifs sont disponibles en ligne pour faciliter la consultation et les définitions.

Visitez le site <https://www.ontario.ca/fr/lois> pour consulter la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et d'autres textes législatifs.

Visitez le site <https://www.ontario.ca/fr/document/education-en-ontario-directives-en-matiere-de-politiques-et-de-programmes> pour obtenir les fichiers PDF de certaines Notes Politique/Programmes (NPP) du ministère de l'Éducation de l'Ontario.

Visitez le site <https://www.ontario.ca/fr/document/violence-au-travail-dans-les-conseils-scolaires-un-guide-de-la-loi> pour la ressource « *Violence au travail dans les conseils scolaires : un guide de la loi*. Ce guide fournit des renseignements importants, des conseils et des pratiques exemplaires concernant la législation du secteur de l'éducation. Il a été élaboré par le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences (MTIFDC) et le ministère de l'Éducation (EDU).



Veillez consulter l'Annexe C pour lire la liste complète des rôles et des responsabilités définis dans les différentes législations.

VIE PRIVÉE ET PARTAGE DE L'INFORMATION

En tant que professionnel de l'enseignement, vous respectez des normes éthiques telles que les soins, le respect, la confiance et l'intégrité⁹, ce qui inclut la protection de la vie privée de tous vos élèves, même ceux qui peuvent avoir des comportements violents.

Cependant, tous les travailleurs ont droit à un environnement de travail sécuritaire¹.

Qu'est-ce que cela implique pour la divulgation des renseignements personnels d'un élève ayant des antécédents de comportement violent?

Les employeurs et les superviseurs, y compris les conseils scolaires, ont le devoir d'informer les travailleurs des risques pour la santé et la sécurité auxquels ils peuvent être confrontés¹. Cela inclut la communication aux travailleurs de renseignements personnels relatifs à un risque de violence au travail, par exemple de la part d'un élève ou d'un parent ayant des antécédents de comportement violent. Il y a cependant des limites à cette divulgation^{1,10,11} :

Les renseignements personnels ne doivent être communiqués qu'aux travailleurs susceptibles de rencontrer la personne dans le cadre de leur travail et d'être confrontés à un risque de violence pouvant entraîner des blessures physiques. Les employeurs doivent éviter de divulguer des renseignements personnels qui ne sont pas raisonnablement nécessaires pour protéger les travailleurs, tout en respectant la vie privée des élèves dans la mesure du possible.

C'est la loi!

Les employeurs, les superviseurs et les conseils scolaires doivent divulguer des renseignements sur les personnes, telles que les élèves ou les parents, qui ont des antécédents de comportements violents aux travailleurs susceptibles de rencontrer ces personnes dans le cadre de leur travail.

Avez-vous besoin du consentement de l'élève ou de ses parents/tuteurs pour divulguer des renseignements personnels?

Non. Du point de vue légal, aucun consentement n'est requis pour qu'un employeur ou un superviseur divulgue les renseignements personnels d'un élève relatifs à un risque de violence¹. Bien que le consentement ne soit pas requis, les employeurs et les superviseurs devraient fournir suffisamment d'information aux travailleurs afin d'assurer leur sécurité.

Ils doivent également communiquer à la communauté scolaire des renseignements généraux sur les exigences en matière de divulgation, par le biais de canaux tels que le site Web de l'école, le bulletin d'information de l'école ou le manuel de l'élève.

Quels renseignements personnels peuvent être divulgués?

Uniquement les renseignements personnels qui sont nécessaires à la protection contre toute blessure physique des travailleurs qui pourraient être en contact avec la personne. Par exemple, si le risque de violence provient d'un élève, vous pouvez divulguer les renseignements suivants de l'élève :

- Nom et photo
- Comportements violents antérieurs
- Facteurs déclencheurs de la violence

D'autres lois, en plus de la *LSST*, régissent la vie privée et fournissent de l'information au secteur de l'éducation. Il s'agit notamment de la *Loi sur l'éducation*¹⁰, la *Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée (LAIMPVP)*¹¹, la *Loi sur la protection des renseignements personnels sur la santé (LPRPS)*¹², et la *Loi sur*



ÉVALUATION DES RISQUES DANS LE SECTEUR DE L'ÉDUCATION

*les services à l'enfance, à la jeunesse et à la famille*¹³. En cas de conflit entre la *LSST* et l'une de ces lois, la *LSST* prévaut (voir l'alinéa 2 de la *LSST*)¹.

ÉVALUATION DES RISQUES DANS LE SECTEUR DE L'ÉDUCATION

QU'EST-CE QU'UNE ÉVALUATION DES RISQUES?

L'évaluation des risques est un processus qui consiste à identifier les dangers, à évaluer la probabilité et la gravité des blessures ou des dommages qu'ils pourraient causer et à prendre des mesures pour atténuer ou éliminer ces risques. Il s'agit d'un bilan de sécurité qui montre ce qui se passe dans votre école ou votre établissement.

Voici comment l'évaluation des risques se décompose avec l'approche **RAME** :

- **R**econnaître les dangers : Rechercher dans votre école ou votre établissement tout ce qui pourrait causer des blessures physiques, des maladies ou des dommages matériels, comme les zones non éclairées, le travail en solitaire ou un élève ayant des besoins intenses.
- **A**analyser les risques : Considérer la probabilité que quelqu'un se blesse à cause d'un danger et la gravité de la blessure physique, de la maladie ou des dommages matériels.
- **M**itiger les risques : Prendre des mesures pour réduire ou éliminer le risque, qu'il s'agisse d'installer des boutons de panique, d'améliorer les processus de communication ou d'offrir une formation.
- **É**valuer les mesures d'atténuation des risques : Vérifier régulièrement si les mesures mises en place sont efficaces pour prévenir les blessures ou les préjudices. Si ce n'est pas le cas, s'adapter et essayer d'autres

Conseil rapide

Vous avez du mal à vous souvenir des étapes de l'évaluation des risques? Pensez à RAMER vers la sécurité!

R — Reconnaître les dangers sur le lieu de travail.

A — Analyser les risques associés à chaque danger.

M — Mitiger les risques pour éviter les blessures ou les préjudices.

E — Évaluer l'efficacité des mesures d'atténuation des risques.

approches.

L'évaluation des risques n'est pas une activité ponctuelle, elle évolue en fonction des circonstances (autant pour les événements ou circonstances dangereux que pour ceux qui ne sont pas dangereux). Votre évaluation complète des risques doit comprendre les éléments suivants :

- Examen des incidents (y compris ceux de l'année scolaire précédente)
- Examen des rapports de sinistres et d'incidents (tels que ceux déclarés à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail [WSIB] de l'Ontario)
- Enquête auprès de tous les travailleurs et superviseurs
- Examen de l'organisation du travail
- Évaluation des niveaux de personnel et de la population scolaire
- **Évaluation des risques sur le lieu de travail** (voir [l'outil d'évaluation des risques de violence au travail](#))



Pourquoi est-ce important?

Les situations dangereuses, telles que les incidents violents, peuvent souvent être évitées avant qu'elles ne se produisent en repérant les comportements ou les situations qui semblent menaçants ou inquiétants. En étant proactif, vous pouvez prévenir et gérer efficacement la violence au travail. L'[outil d'évaluation des risques de violence au travail pour l'éducation](#) est une ressource qui vous aidera à cerner rapidement ces signes précurseurs afin que vous puissiez prendre des mesures pour assurer la sécurité de votre lieu de travail et vous conformer à la législation. Il s'agit d'un outil que vous pouvez inclure dans votre trousse d'outils d'évaluation des risques au travail.

N'oubliez pas!

L'évaluation des risques de violence consiste à évaluer le comportement, et non les élèves individuellement. Pour en savoir plus sur le respect de la vie privée dans une situation de violence au travail, consultez le site suivant [Vie privée et partage de l'information](#).

Qui devrait effectuer l'évaluation?

L'employeur ou le superviseur doit effectuer l'évaluation des risques de violence¹. Il est recommandé que le superviseur, tel que le directeur ou le responsable d'une école ou d'un établissement, dirige l'évaluation en collaboration avec tous les travailleurs de l'éducation¹⁴.

Une fois l'évaluation terminée, partagez les résultats écrits avec le CMSS/LTM ou le DSS¹.

Encourager tous les travailleurs à participer favorise une culture de la sécurité.

Quand l'évaluation devrait-elle être effectuée?

L'employeur ou le superviseur doit procéder à une **évaluation initiale des risques** dans chaque école ou établissement. Le moment de l'évaluation peut être déterminé par la personne responsable, telle que le directeur ou son délégué. Celle-ci peut être effectuée à tout moment, par exemple au début de l'année scolaire.

Qu'en est-il de la réévaluation?

Une réévaluation des risques doit être effectuée chaque fois qu'il y a des changements ou des événements au sein d'une école ou d'un établissement qui peuvent avoir une incidence sur le niveau de risque. Les employeurs et les superviseurs doivent revoir les mesures et les procédures existantes afin de garantir la protection continue lorsque les travailleurs sont confrontés à des risques, en procédant à des réévaluations si nécessaire¹. Les changements au niveau du personnel, des populations étudiantes ou des environnements physiques ainsi que les incidents de violence au travail signalés justifient une réévaluation des risques.

Il est également recommandé de réviser la réévaluation au moins une fois par an, en consultation avec le CMSS/LTM ou le DSS.

Les circonstances qui peuvent justifier une réévaluation comprennent notamment :

- des changements dans la salle de classe en raison d'un nouveau programme d'études ou d'un nouvel environnement;
- un changement au niveau du personnel de la classe ou des élèves (enseignants occasionnels, bénévoles ou nouveaux élèves ayant des besoins particuliers);
- le début de l'année scolaire ou du semestre, ou lors d'autres changements au cours de l'année;
- l'ouverture d'un nouvel établissement d'enseignement.



ÉVALUATION DES RISQUES DANS LE SECTEUR DE L'ÉDUCATION

L'**Annexe D** présente les parties de la législation relatives à la prévention de la violence au travail et les pratiques exemplaires correspondantes.

Pratiques exemplaires

Veuillez vous assurer que votre évaluation des risques de violence :

- fait partie d'un programme complet de prévention de la violence au travail, lequel contient des procédures claires, de l'information, une évaluation des risques, une formation, de la communication et une évaluation;
- s'intègre facilement aux mesures et procédures actuelles ou aux nouvelles mesures de prévention de la violence;
- est partagée avec d'autres travailleurs de l'éducation impliqués avec cet élève ou toute autre personne qui présente un potentiel de violence;
- est utilisée parallèlement aux plans de sécurité des élèves, en particulier en cas d'antécédents de violence ou de risque accru. Le directeur d'école ou son délégué met à jour le plan de sécurité de l'élève et informe les travailleurs et l'équipe de l'école de tout changement.

La sécurité en pratique

Imaginons le scénario suivant : un élève est renvoyé chez lui en raison d'un comportement violent et retourne à l'école le lendemain sans qu'aucune réunion d'équipe ni aucun examen du plan de sécurité n'aient eu lieu. Cette situation illustre la possibilité de risques récurrents.

Selon l'alinéa 32.0.3(4) de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)*, les employeurs et les superviseurs doivent revoir les mesures et les procédures existantes lorsque les travailleurs sont confrontés à des risques afin d'assurer une protection continue.

Les changements au niveau du personnel, des populations étudiantes ou des environnements physiques ainsi que les incidents de violence au travail signalés indiquent la nécessité de réévaluer les risques. Les employeurs et les superviseurs doivent procéder à ces réévaluations au besoin, conformément à l'alinéa 32.0.3(5) de la *LSST*. En outre, il est recommandé de réviser la réévaluation au moins une fois par an en consultation avec le CMSS/LTM ou le délégué à la santé et à la sécurité.

OUTIL D'ÉVALUATION DES RISQUES DE VIOLENCE AU TRAVAIL

L'**outil d'évaluation du risque de violence au travail pour l'éducation** vous donne un aperçu du risque immédiat de violence sur votre lieu de travail. Il peut également vous aider à identifier les personnes qui pourraient avoir besoin d'un soutien supplémentaire pour prévenir les comportements violents. N'oubliez pas que cet outil n'est qu'un élément d'une [évaluation complète des risques](#). Vous trouverez cet outil sur le [site Web de l'ASSSP](#).

Cet outil est destiné à être utilisé dans toutes sortes d'environnements éducatifs, comme les écoles primaires et secondaires, les écoles publiques et privées et même les conseils scolaires. Même si un travail semblable est effectué dans différentes écoles ou différents établissements au sein d'un même conseil scolaire, chaque établissement présente des risques qui lui sont propres et qui doivent faire l'objet d'une évaluation distincte.

Essayez d'impliquer autant de travailleurs que possible, notamment ceux qui travaillent avec des élèves ou des programmes où la violence est susceptible de se produire.



Présentation de l'outil

L'outil d'évaluation des risques de violence pour l'éducation est conçu pour être utilisé avec Microsoft Excel, mais il peut être adapté à d'autres plateformes.

L'outil contient trois (3) feuilles Excel : La « Feuille 1 » nommée **Outil d'évaluation des risques de violence au travail**, la « Feuille 2 » nommée **Instructions relatives à l'outil** et la « Feuille 3 » intitulée **Matrice d'évaluation des risques**.

La feuille **Outil d'évaluation des risques de violence au travail** sert de cadre à l'évaluation des risques, couvrant les colonnes A à O et les lignes 1 à 42. Conformément à l'approche RAME (Reconnaître, Analyser, Mitiger et Évaluer), chaque ligne de la feuille correspond à des conditions ou à un cadre de travail précis (colonne A), par exemple *les aires de stationnement, l'intérieur des bâtiments, les espaces d'apprentissage et la dysrégulation émotionnelle d'un élève*. Certaines cellules sont préremplies avec de l'information qui peut vous être utile. Vous avez également la possibilité de personnaliser l'outil en ajoutant des renseignements qui reflètent les circonstances uniques de votre école ou de votre établissement.

La feuille **Instructions relatives à l'outil** contient les directives nécessaires pour remplir l'outil correctement. Il s'agit des mêmes instructions que celles qui figurent dans les [Instructions pas à pas pour remplir l'outil](#) ci-dessous.

La feuille **Matrice d'évaluation des risques** contient une représentation visuelle de ladite matrice. Elle fournit également des instructions claires sur la manière d'utiliser la matrice pour évaluer le niveau de risque pour chaque condition ou cadre de travail répertorié dans la feuille **Outil d'évaluation des risques de violence au travail**.

Pour en savoir plus sur la méthode RAME, cliquez sur le lien vers la section « [Qu'est-ce que l'évaluation des risques?](#) »

Assurez-vous que l'outil d'évaluation des risques de violence au travail pour l'éducation est :

- facilement accessible;
- facile à utiliser;
- facile à mettre en œuvre.

Utilisation de la matrice d'évaluation des risques

La matrice d'évaluation des risques vous aide à déterminer le niveau de risque associé à un danger en tenant compte de sa **probabilité** et de sa **gravité**. La **cote de risque global** donne une idée de la gravité du danger et de sa probabilité de causer des blessures physiques, des maladies ou des dommages matériels. Cette cote vous aide à déterminer les risques qui requièrent une attention immédiate. Pour calculer la **cote de risque global**, il faut se référer à la matrice d'évaluation des risques pour identifier les points d'intersection entre la **probabilité** et la **gravité** d'un danger. La cote classe le risque en trois catégories : **élevée**, **moyenne** ou **faible**.

Par exemple, si vous estimez que la probabilité qu'une aire de stationnement non éclairée cause une blessure est moyenne et que la gravité de la blessure subie est modérée, le risque total est moyen.



		Gravité		
		Majeure	Modérée	Mineure
Probabilité	Élevée	Élevée	Élevée	Moyenne
	Moyenne	Élevée	Moyenne	Faible
	Faible	Moyenne	Faible	Faible

Tableau 1. Matrice d'évaluation des risques

Instructions pas à pas pour remplir l'outil

Étape 1 : Fournir des renseignements généraux

1. Saisir le nom de l'école dans le champ Nom de l'école.
2. Préciser s'il s'agit d'une évaluation initiale ou d'une réévaluation en sélectionnant l'une des options proposées dans le champ « Il s'agit d'une : ».
3. Saisir la date de l'évaluation dans le champ « Date ».
4. Saisir le nom de la personne qui effectue l'évaluation dans le champ « Personne chargée de l'évaluation ».

	A	B	C
1	Public Services Health & Safety Association™ PSHSA.ca		
2			
3	School Name:	This is a:	
4	Date:	Initial assessment	
5	Person Completing Assessment:		

Étape 2 : Reconnaître le risque (colonnes B, C, D)



5. Choisir la **Condition ou le cadre de travail** que vous allez évaluer.
6. Indiquer le **Domaine du risque** (colonne B) auquel appartient la condition ou le cadre de travail. Il peut s'agir d'un **emplacement** (zone physique où des dangers existent ou des incidents peuvent se produire) ou d'une **circonstance** (situations ou conditions qui pourraient entraîner des blessures ou des préjudices).
7. Indiquer les risques associés à la condition ou au cadre de travail. Consulter les exemples fournis dans la colonne **Éléments à prendre en considération** pour mieux comprendre.
8. Identifier les personnes susceptibles d'être concernées par les dangers dans la colonne préremplie **Personnes potentiellement concernées**.

RECOGNIZE			
Recognize Hazards: Look for anything in your school or site that could cause physical injury, illness, or property damage such as unlit areas, working in isolation, or a student with high needs.			
Work Condition or Setting	Area of Risk	Consider	Those Potentially Affected
Exterior Settings			
Building Exterior	Location	- Exterior shape and design of the building - Physical features (for example, landscaping around the building, overgrown vegetation, pathways, alcoves, lighting, sight lines, security cameras) - Small hidden areas where perpetrators could hide - Daylight saving hours (darkness and lighting) - Differences in nature of activities during the day versus evening (for example, criminal activities occurring after hours) - Time of day for bus duty - Possible conflict during student drop off	All Workers

Étape 3 : Analyser le risque (colonnes E, F, G)

9. Évaluer la probabilité que le risque provoque des blessures physiques, des maladies ou des dommages matériels dans la colonne **Probabilité de réalisation** en la qualifiant d'élevée, de moyenne ou de faible. Cliquer sur la flèche vers le bas dans la cellule et choisir le niveau approprié.
10. Évaluer la gravité de la blessure physique, de la maladie ou des dommages matériels potentiels dans la colonne **Gravité du résultat** en la qualifiant de majeure, de modérée ou de mineure. Cliquer sur la flèche vers le bas dans la cellule et choisir le niveau approprié.
11. La cote de risque global est automatiquement calculée en fonction des évaluations de gravité et de probabilité saisies.

ASSESS		
Assess Risks: Consider how likely it is for someone to get hurt because of a hazard and how serious the injury could be.		
Probability of Occurrence	Severity of Outcome	Total Risk Rating
Medium	Moderate	Medium



Utiliser cette cote pour déterminer la condition de travail ou le cadre qui nécessite une attention immédiate, en particulier si vous évaluez plusieurs conditions.

Étape 4 : Identifier les mesures d'atténuation des risques actuelles et nouvelles (colonnes H, I, J, K, L, M)

12. Examiner la liste des mesures d'atténuation des risques courants pour le paramètre de condition de travail correspondant dans la colonne **Exemples de mesures d'atténuation des risques**.
13. Dresser la liste des mesures d'atténuation des risques déjà en place dans votre école ou sur votre établissement dans la colonne **Mesures d'atténuation des risques déjà en place**, en utilisant soit les exemples de mesures d'atténuation des risques fournis, soit les mesures d'atténuation des risques particuliers à votre lieu de travail.
14. Identifier les nouvelles mesures d'atténuation des risques qui pourraient être mises en œuvre pour atténuer le risque dans la colonne **Nouvelles mesures d'atténuation des risques possibles**.
15. Préciser les actions requises pour éliminer ou maîtriser le risque associé au danger et donner des détails sur la manière dont le plan d'action sera mis en œuvre dans la colonne **Mesures à prendre**.
16. Fixer une date cible pour la mise en œuvre des nouvelles mesures d'atténuation des risques et autres mesures à prendre dans la colonne **Date cible**.
17. Identifier les personnes responsables de la mise en œuvre

CONTROL					
Control Risks: Take action to reduce or eliminate the risk, whether it's installing panic buttons, enhancing communication processes, or providing training.					
Examples of Controls	Controls Already in Place	Potential New Controls	Action Items	Target Date	Responsible Person
• Sufficient lighting • Clear sight lines • Clear signage • Security systems: cameras, alarms, motion detectors, etc. • Maintained landscaping • Communication procedures outside of regular hours					



des nouvelles mesures
d'atténuation des risques.

Étape 5 : Évaluer le plan d'action (colonnes N et O)

18. Lorsque vous revenez à l'évaluation des risques à une date ultérieure, documenter l'état des mesures à prendre dans la colonne **Mise à jour de l'état d'avancement du plan d'action** en sélectionnant Non commencé, En cours ou Terminé. Cliquer sur la flèche vers le bas dans la cellule et choisir le niveau approprié.
19. Fixer les dates cibles pour la réalisation des mesures dans la colonne **Date cible**.
20. Inscrire la date d'achèvement une fois les mesures prises dans la colonne **Date d'achèvement**.

Action Plan Status Update	Completed Date
Completed	2023-10-27

Mesures à prendre après l'évaluation

Après avoir rempli l'outil d'évaluation des risques et mis en œuvre les mesures d'atténuation des risques et autres mesures à prendre nécessaires, il est essentiel de communiquer efficacement les résultats et les plans d'action à toutes les parties prenantes concernées : les travailleurs, les superviseurs, les membres du CMSS ou le DSS. Cette communication transparente favorise la connaissance des risques et clarifie les rôles et responsabilités de chacun dans le maintien d'un environnement sécuritaire.

Cependant, il y a souvent un manque de clarté quant aux étapes suivant la réalisation d'une évaluation des risques. Cette absence d'orientation claire laisse les travailleurs perplexes quant aux mesures de qualité et aux parties qui devraient être impliquées dans la création de solutions. Pour résoudre ce problème, il est essentiel d'établir des procédures et des protocoles clairs décrivant les étapes à suivre après l'évaluation, ainsi qu'un plan de communication solide pour s'assurer que toutes les parties prenantes sont informées et impliquées dans le processus.

CONCLUSION

La **sécurité au travail est un droit fondamental de tous les travailleurs**, et la prévention de la violence au travail est une responsabilité partagée par tous les employés. L'évaluation des risques de violence dans le secteur de l'éducation est essentielle pour identifier les dangers potentiels et mettre en œuvre des mesures préventives efficaces. Cet outil comble l'écart entre le devoir d'assurer la sécurité au travail et les outils pratiques nécessaires pour effectuer une évaluation efficace des risques de violence. Il fournit aux employés du secteur de l'éducation et aux conseils scolaires un guide complet et convivial, fondé sur les données les plus récentes, pour les aider à effectuer des évaluations approfondies des risques et à les gérer activement.



GLOSSAIRE DES TERMES

- agresse/tente d'agresser un travailleur;

Avis de risque : Divulgarion des renseignements personnels liés au risque de violence au travail d'une personne ayant des antécédents de comportement violent.

Blessure : Voir *Blessure critique*.

Blessures critiques : S'entend d'une blessure grave qui, selon le cas, (a) met la vie en danger, (b) fait perdre connaissance, c) entraîne une perte importante de sang, d) comporte la fracture d'une jambe ou d'un bras, mais pas d'un doigt ni d'un orteil, e) comporte l'amputation d'une jambe, d'un bras, d'une main ou d'un pied, mais pas d'un doigt ni d'un orteil, f) comporte des brûlures sur une grande surface du corps, g) provoque la perte de la vue dans un œil¹⁷.

- brandit une arme sur le lieu de travail ou contre un travailleur;
- Calendrier de mise en œuvre de chacune des mesures identifiées²¹

Collaboration professionnelle : Les travailleurs de tous les niveaux du système d'éducation collaborent et partagent leurs connaissances, leurs compétences et leur expérience afin d'améliorer les résultats des élèves et le bien-être des élèves et du personnel. Elle correspond à l'engagement commun de toutes les parties prenantes du système d'éducation à collaborer pour améliorer l'apprentissage et le bien-être des élèves et du personnel tout en transformant la culture du lieu de travail.

Comité d'identification, de placement et de révision (CIPR) : Le Règlement 181/98²⁰ exige que tous les conseils scolaires mettent en place un comité d'identification, de placement et de révision. Un comité d'identification, de placement et de révision est composé d'au moins trois personnes, dont l'une doit être un directeur ou un agent de supervision du conseil²¹.

Comité mixte sur la santé et la sécurité (CMSS) : Un forum ou un groupe composé de travailleurs et de membres de la direction qui se réunissent régulièrement pour traiter des questions de santé et de sécurité. Ensemble, ils devraient tous s'engager à améliorer les conditions de santé et de sécurité sur le lieu de travail. Les comités cernent les problèmes potentiels en matière de santé et de sécurité et les signalent à l'employeur. Le CMSS doit être tenu informé par l'employeur de l'évolution de la situation en matière de santé et de sécurité. En outre, un travailleur désigné qui est membre du CMSS inspecte le lieu de travail au moins une fois par mois.

Comité mixte sur la santé et la sécurité dans des lieux de travail multiples (CMSS/LTM) : Les conseils scolaires ont plus d'un établissement et chaque établissement est un lieu de travail. Les conseils scolaires peuvent avoir un comité pour lieux de travail multiples pour chaque unité de négociation qui représente tous les lieux de travail de l'école. Conformément à l'alinéa 9(3.1) de la *LSST*, le MTIFDC peut exiger de l'employeur (conseil scolaire) qu'il établisse et maintienne un ou plusieurs CMSS pour un lieu de travail ou des parties d'un lieu de travail. Le règlement 857 concernant les enseignants (alinéa 3[2]) permet à ces derniers d'avoir un comité mixte de santé les représentant, ce qui répond à l'exigence de l'alinéa 9(2) de la *LSST*, tout en permettant au conseil scolaire d'utiliser les alinéas 9(2) ou 9(3) pour former plusieurs comités.

Culture de la sécurité : Une culture de la santé et de la sécurité qui exige de tous les acteurs du lieu de travail qu'ils accordent une attention constante et appropriée à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail. Elle fait partie de la culture organisationnelle : « c'est notre façon de faire ici ».

Danger : Source potentielle de préjudice pour un travailleur¹⁸.

Déclencheur : Un événement ou une action qui déclenche une réponse.

- décrire les rôles et responsabilités de toutes les parties du lieu de travail en ce qui a trait au soutien de la politique et du programme; et être daté et signé par le plus haut niveau de direction de l'employeur ou du lieu



GLOSSAIRE DES TERMES

de travail, selon le cas (il peut s'agir, par exemple, du président, du directeur général, du responsable des ressources humaines ou du membre le plus haut placé de la direction du lieu de travail)¹.

Délégué à la santé et à la sécurité (DSS) : Un délégué choisi par ses collègues de travail pour aider à identifier les problèmes potentiels de santé et de sécurité et les signaler à l'employeur.

Dysrégulation émotionnelle de l'élève : La réaction émotionnelle d'un élève qui est mal régulée et qui n'entre pas dans la gamme traditionnellement acceptée des réactions émotionnelles, compte tenu du contexte spécifique et de la connaissance du comportement de base²⁷.

EDU : Il s'agit d'un acronyme qui désigne le ministère de l'Éducation de l'Ontario. Ce ministère est l'entité provinciale responsable de la politique, du financement, de la planification et de l'orientation du gouvernement à tous les niveaux de l'enseignement public.

- a. emploi par une personne (par exemple un travailleur, un superviseur, un élève ou un employé qui n'est pas membre du conseil) contre un travailleur, dans un lieu de travail, d'une force physique qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel;

Employeur : Personne qui emploie un ou plusieurs travailleurs ou qui engage les services d'un ou plusieurs travailleurs, y compris un entrepreneur ou un sous-traitant qui exécute des travaux ou fournit des services et un entrepreneur ou un sous-traitant qui s'engage auprès d'un propriétaire, d'un constructeur, d'un entrepreneur ou d'un sous-traitant à exécuter des travaux ou à fournir des services (alinéa 1[1] de la *LSST*)¹.

Équipe de l'école : Un groupe composé des enseignants et du personnel de soutien de l'école. L'objectif de l'équipe est de planifier pour les élèves ayant des besoins spécifiques identifiés au sein de chaque école et d'organiser des réunions auxquelles participent le ou les parents. Ces équipes portent des noms différents selon les conseils scolaires (par exemple, équipe de développement des programmes, équipe en milieu scolaire et équipe de soutien scolaire).

Équipement de protection individuelle (EPI) : Tout dispositif porté ou utilisé par un travailleur pour se protéger des dangers. Les masques anti-poussière, les gants, les bouchons d'oreille, les casques de protection et les lunettes de sécurité en sont quelques exemples.

Espace personnel : Limite physique d'un individu. Il est important de maintenir des limites personnelles pour que l'individu se sente en sécurité et non menacé.

Évaluation de la menace et du risque de violence (EMRV) : Un processus visant à déterminer la meilleure façon de soutenir un élève afin d'éviter que son comportement ne devienne violent ou qu'il ne se blesse lui-même. Le protocole EMRV décrit la manière dont une école réagit immédiatement à des incidents menaçants, y compris, mais sans s'y limiter, la possession d'une arme ou d'une réplique d'arme, une alerte à la bombe ou un projet de bombe, des menaces verbales ou écrites (y compris électroniques) de se faire du mal ou de faire du mal à d'autres personnes, et un incendie. L'équipe d'intervention initiale peut comprendre le directeur ou le directeur adjoint, les services de police, le personnel certifié du conseil scolaire. D'autres partenaires communautaires et du personnel supplémentaire du conseil d'administration peuvent être inclus si nécessaire²⁹.

Évaluation des risques : Le processus de détermination des risques à prioriser pour la gestion des risques fondé sur une combinaison d'identification des risques, d'analyse des risques et d'évaluation du niveau de risque. L'évaluation des risques comprend un examen des caractéristiques techniques des dangers, une analyse des expositions et de la vulnérabilité, ainsi qu'une évaluation de l'efficacité des capacités d'adaptation existantes²¹.

Facteurs atténuants : Facteurs qui peuvent être utilisés pour réduire la gravité d'un incident ou les conséquences auxquelles une personne est confrontée. Les facteurs atténuants à prendre en compte par le directeur d'école ou son délégué sont les suivants²⁴ :

Formation aux systèmes de gestion du comportement : Un cours conçu pour assurer un environnement d'apprentissage respectueux à l'école. Il propose une formation et des systèmes de soutien pour favoriser les comportements souhaitables et pour comprendre et prévenir¹⁶ les comportements indésirables, et y faire face.



GLOSSAIRE DES TERMES

Formation sur le travail solitaire : La formation des travailleurs solitaires en milieu scolaire est une formation spécialisée destinée aux travailleurs solitaires dans un environnement scolaire, par exemple en dehors des heures de cours ou dans des zones isolées du bâtiment. Parmi les exemples, citons *Working Alone* du Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario/Ontario Public Service Employees Union (SEFPO/OPSEU)²² et Travail en isolement du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST)²³.

Incident : Un événement non désiré qui, dans d'autres circonstances, aurait pu causer des dommages à des personnes, à des biens ou à un processus.

Intervention : Une action ou un processus qui a pour effet de modifier le comportement, la pensée ou les émotions.

- l'alinéa 32.0.3 (1) de la *LSST* comme étant susceptibles d'exposer un travailleur à un préjudice corporel.
- 1. la capacité de l'élève à comprendre les conséquences prévisibles de son comportement;
- 2. la capacité de l'élève à contrôler son comportement;
- La manière dont l'employeur enquêtera sur les incidents ou les plaintes de violence au travail et dont il compte y faire face.
- lance un objet sur un travailleur;

Les exemples de violence au travail peuvent inclure, sans s'y limiter, lorsqu'un travailleur, un superviseur, un élève ou un employé n'appartenant pas au conseil scolaire :

- Les mesures à prendre et les méthodes à suivre pour atténuer les risques indiqués dans l'évaluation exigée aux termes de
- Les mesures et les procédures pour obtenir une aide immédiate en cas de violence au travail ou si elle est susceptible de survenir.
- Les mesures que les travailleurs doivent prendre et les procédures qu'ils doivent suivre pour signaler les incidents de violence au travail à l'employeur ou au superviseur.

Lieu de travail : Bien-fonds, local ou endroit où le travailleur est employé ou près duquel il travaille ou objet sur lequel ou près duquel il travaille (alinéa 1[1] de la *LSST*). Il peut s'agir d'une école, d'une salle de classe, d'un bureau du conseil scolaire, d'un lieu de sortie scolaire, d'un autobus scolaire, d'un lieu d'apprentissage non traditionnel ou de tout autre lieu où un travailleur effectue un travail pour le conseil scolaire.

Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST) : La législation relative à la santé et à la sécurité sur les lieux de travail en Ontario. L'objectif principal de la loi est de protéger les travailleurs contre les risques pour la santé et la sécurité sur le lieu de travail. La loi définit les devoirs de toutes les parties prenantes sur le lieu de travail et les droits des travailleurs. Elle établit des procédures pour gérer les dangers au travail et assure l'application de la loi en cas de non-conformité.

- lutter contre la violence provenant de toutes les sources possibles (clients, employeurs, superviseurs, travailleurs, étrangers et partenaires domestiques/intimes);
- menace verbalement ou par écrit d'agresser physiquement un travailleur;

Menace : Toute action verbale ou physique indiquant une intention d'infliger des blessures à un travailleur, à sa famille ou à ses biens²⁸.

Mesures d'atténuation des risques : Elles sont conçues pour éliminer ou réduire les risques ou les expositions dangereuses. Les catégories de mesures d'atténuation des risques sont l'ingénierie, l'administration et les équipements de protection individuelle (EPI).

Mesures de contrôle : Voir *Mesures d'atténuation des risques*.

- Mesures requises, aujourd'hui et à l'avenir, pour l'atteinte des objectifs fixés
- montrer l'engagement de l'employeur à protéger les travailleurs contre la violence sur le lieu de travail;



GLOSSAIRE DES TERMES

MTIFDC : Il s'agit de l'acronyme du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences de l'Ontario. Le MTIFDC est une entité gouvernementale qui définit, communique et fait respecter les normes relatives au lieu de travail et la législation en matière de santé et de sécurité au travail.

Note Politique/Programmes (NPP) : Des directives numérotées relatives aux politiques sont émises à l'intention des conseils et des autorités scolaires afin de définir les attentes du ministère de l'Éducation en ce qui concerne la mise en œuvre des politiques et des programmes du ministère^{21,26}.

Notification de risque : Voir *Avis de risque*.

- Objectifs particuliers pour la transition de l'élève

Parties du lieu de travail : Toute personne travaillant dans un établissement scolaire financé par des fonds publics provinciaux, y compris tous les travailleurs du conseil scolaire ainsi que les représentants des syndicats et des associations du milieu de l'éducation.

Personne désignée : Une personne qui a été officiellement choisie pour remplir un rôle ou des tâches particulières.

- Personne ou organisme responsable ou impliqué dans la réalisation ou l'assistance à la réalisation de chacune des mesures identifiées

Plan d'éducation individualisé (PEI) : Un plan écrit qui décrit les programmes d'enseignement et les services à l'enfance en difficulté qu'un conseil scolaire fournira à un élève. Les PEI sont fondés sur une évaluation globale des points forts et des besoins de l'élève qui ont une incidence sur la capacité de l'élève d'apprendre et de démontrer son apprentissage¹⁹.

Plan de sécurité pour l'élève : Plan élaboré pour un élève dont le comportement représente un risque permanent connu pour lui-même, les autres élèves, les travailleurs ou les autres personnes en général. Il peut servir de plan d'intervention en cas de crise en définissant les rôles et les responsabilités des travailleurs face à des comportements spécifiques présentant un risque de blessure. L'élaboration d'un plan de sécurité pour l'élève implique tous les travailleurs qui travaillent fréquemment avec l'élève, ainsi que les parents et les représentants de tout organisme communautaire travaillant avec l'élève/la famille¹⁵.

Plan de sécurité : Voir *Plan de sécurité pour l'élève*.

Plan de soutien en cas de trouble du comportement : Un plan écrit conçu pour cibler la raison sous-jacente du comportement, remplacer le comportement inapproprié par un comportement approprié qui remplit la même fonction, et réduire ou éliminer le comportement difficile¹⁵.

Plan de transition : Un plan de déplacement qui doit comprendre les éléments suivants :

Politique sur la violence au travail : Déclaration d'intention ou engagement de la direction à coordonner des actions sur le lieu de travail pour prévenir la violence. Conformément à la *LSST*, la politique de lutte contre la violence au travail doit¹ :

Précaution raisonnable : Le soin ou l'effort adéquat pour une situation particulière.

Préjudice : Blessure physique ou atteinte à la santé¹⁸.

Procédures d'intervention en cas d'urgence : Actions conçues pour intervenir efficacement en cas de situations critiques et de crises. Ces procédures doivent décrire les étapes que tous les travailleurs doivent suivre pour minimiser les dommages et garantir la sécurité durant les situations d'urgence.

Procédures de communication d'urgence : Protocoles précis utilisés pour diffuser de l'information et des instructions à tous les travailleurs en cas d'urgence. Elles indiquent comment prévenir les personnes, les renseignements à communiquer et les canaux à utiliser. Ces procédures visent à assurer une communication rapide, claire et précise afin de préserver la santé, la sécurité et la sûreté, de minimiser la confusion et la panique et de coordonner les efforts d'intervention. Les exemples comprennent les alarmes, les systèmes de sonorisation, les alertes numériques et la communication directe.



GLOSSAIRE DES TERMES

Procédures de communication : Les méthodes et protocoles structurés utilisés pour échanger de l'information et des messages entre les conseils scolaires, les employeurs, les superviseurs et les travailleurs (enseignants et non enseignants), qu'ils soient permanents ou occasionnels. Ces procédures sont conçues pour garantir une communication efficace, claire, cohérente et efficiente.

Procédures de signalement des incidents : Les procédures de signalement des incidents font référence aux méthodes et aux directives utilisées par les conseils scolaires pour signaler et documenter les incidents qui se produisent sur le lieu de travail.

Programme de lutte contre la violence au travail : Combinaison systématique d'activités, de procédures et d'installations visant à prévenir la violence au travail et à assurer et maintenir un lieu de travail sain et sécuritaire. Conformément à la *LSST*, le programme de lutte contre la violence au travail doit comprendre les éléments suivants :

- b. 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 (alinéa 1[1] de la *LSST*)¹.

Protocole de fugue : Mesures en place pour prévenir les départs non supervisés des élèves et intervenir lorsqu'ils se produisent. Il comprend notamment l'identification des élèves à risque, la formation du personnel, la mise en place de systèmes de communication et la définition des mesures d'intervention immédiates. Le protocole doit également prévoir la notification des parties concernées, la réalisation d'examen après l'incident et la tenue d'une documentation appropriée.

Refus de travailler : Droit d'un travailleur de refuser un travail lorsqu'il a des raisons de penser qu'il serait en danger s'il effectuait ce travail (alinéa 43[3] de la *LSST*)¹.

Règlement : Une règle particulière. Il précise comment la loi sera appliquée pour assurer la conformité à la Loi. Un règlement est applicable en vertu de la Loi.

- se bat sur le lieu de travail et qu'un travailleur pourrait être blessé (source : conseil scolaire de district du comté de Greater Essex).

Sécurité, culture : Voir *Culture de la sécurité*.

- 3. si la présence continue de l'élève dans l'école crée ou non un risque inacceptable pour la sécurité de toute autre personne dans l'école.

Soins personnels : Activités telles que l'alimentation, la toilette, l'hygiène quotidienne et l'administration de médicaments.

Superviseur : Une personne qui a la responsabilité d'un lieu de travail ou qui a autorité sur un travailleur. (alinéa 1[1] de la *LSST*). Dans le secteur de l'éducation, le superviseur est le plus souvent le directeur ou son délégué (par exemple, un directeur adjoint intérimaire)¹.

Système de responsabilité interne (SRI) : Un système au sein d'un lieu de travail où chacun est directement responsable de la santé et de la sécurité. Le SRI est le principe qui sous-tend la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*; il signifie que tout le monde collabore pour résoudre les problèmes de santé et de sécurité. Conformément à ce principe, la responsabilité d'assurer un lieu de travail sécuritaire est partagée par toutes les parties du lieu de travail, soit les employeurs, les superviseurs et les travailleurs. Le comité mixte sur la santé et la sécurité ou le délégué à la santé et à la sécurité ont également un rôle à jouer en surveillant et en appuyant le SRI.

- c. tentative d'employer contre un travailleur, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel;
- Tout autre élément prescrit par le règlement¹.
- Toute autre personne qui effectue un travail ou fournit des services à un employeur sans contrepartie financière, selon les besoins.



GLOSSAIRE DES TERMES

Transition : Un mouvement ou changement d'un lieu, d'un programme ou d'un service à un autre.

Transport : Un service qui comprend les déplacements vers et depuis l'école et entre les écoles, ainsi que les déplacements à l'intérieur et autour des bâtiments scolaires pour se rendre aux services. Pour l'éducation spécialisée, le transport comprend l'équipement spécialisé tel que les autobus spéciaux ou adaptés, les ascenseurs et les rampes, si nécessaire, pour assurer le transport adapté d'un enfant ayant des besoins particuliers.

Travailleur : Une personne qui correspond à l'une des définitions suivantes¹ :

- Un élève du secondaire qui exécute un travail ou fournit des services sans rémunération en argent dans le cadre d'un programme d'initiation à la vie professionnelle autorisé par le conseil scolaire dont relève l'école où il est inscrit.
- Une personne qui exécute un travail ou fournit des services contre rémunération en argent.
- Une personne qui exécute un travail ou fournit des services sans rémunération en argent dans le cadre d'un programme approuvé par un collège d'arts appliqués et de technologie, une université ou un autre établissement postsecondaire.

Violence au travail : La *LSST* définit la violence au travail comme suit :

Violence familiale : Situations dans lesquelles une personne ayant une relation personnelle avec un membre de la communauté scolaire, comme un parent, un conjoint, un ex-conjoint, un ex-partenaire intime ou un membre de la famille, menace de porter atteinte à l'intégrité physique d'un ou de plusieurs membres de l'école ou tente de le faire. Lorsque de tels incidents se produisent dans l'environnement scolaire, ils sont considérés comme de la violence au travail.

Le programme de lutte contre la violence au travail peut intégrer des programmes, procédures ou protocoles existants relatifs à la violence au travail ou y faire référence. Par exemple, des procédures peuvent exister pour les situations d'urgence, le signalement d'incidents ou la sécurité personnelle³⁰.



RÉFÉRENCES

1. Occupational Health and Safety Act, R.S.O. 1990, c. O.1. Consulté le 7 mars 2024.
<https://www.ontario.ca/laws/statute/90o01?search=occupational+health+and+safety>
2. Stevenson, DJ, Neill, JT, Ball, K, Smith, R, Shores MC. *How do preschool to year 6 educators prevent and cope with occupational violence from students?* 2022, 66(2), p. 154-170.
<https://doi.org/10.1177/00049441221092472>. doi:10.1177/00049441221092472
3. Perry, AH, Martinez, A, Reddy, LA, et coll. *Addressing violence against educators: « What do teachers say works? »* *Sch Psychol*. Publié en ligne le 30 octobre 2023. doi:10.1037/SPQ0000576
4. Elementary Teachers' Federation of Ontario (ETFO). *ETFO All-Member Survey Results*, 2023.
5. CBC News. *Most Ontario elementary teachers experienced or witnessed school violence, survey finds*. CBC. <https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/ontario-elementary-school-violence-1.6843765>. Publié le 15 mai 2023. Consulté le 9 mars 2024.
6. National Post Staff. « Teachers across Canada are reporting a rise in student violence », *National Post*. <https://nationalpost.com/news/teachers-across-canada-are-reporting-a-rise-in-student-violence-and-harassment>. Publié le 2 octobre 2023. Consulté le 9 mars 2024.
7. Reddy, LA, Espelage, DL, Anderman, EM, Kanrich, JB, McMahon, SD. « Addressing violence against educators through measurement and research », *Aggress Violent Behav*, 2018, 42, p. 9-28.
doi:10.1016/j.avb.2018.06.006
8. Shaw, A, Johnson-Leslie, N, Leslie, S. « Teachers being bullied? Get real: A look at educator perceptions of the emotional, verbal, and social abuse suffered by teachers at the hands of their students », *Education (Chula Vista)*, 2022, 143(2), p. 35-43.
9. Ordre des enseignantes et enseignants de l'Ontario. *Ethical Standards*. Publié en 2024. Consulté le 9 mars 2024. <https://www.oct.ca/public/professional-standards/ethical-standards>
10. Education Act, R.S.O. 1990, c. E.2. Consulté le 7 mars 2024.
<https://www.ontario.ca/laws/statute/90e02?search=Education+act>
11. Municipal Freedom of Information and Protection of Privacy Act, R.S.O. 1990, c. M.56. Consulté le 7 mars 2024. <https://www.ontario.ca/laws/statute/90m56>
12. Personal Health Information Protection Act, 2004, S.O. 2004, c. 3, Sched. A. Consulté le 7 mars 2024.
<https://www.ontario.ca/laws/statute/04p03?search=Personal+Health+Information+Protection+Act+>
13. Child, Youth and Family Services Act, 2017, S.O. 2017, c. 14, Sched. 1. Consulté le 7 mars 2024.
<https://www.ontario.ca/laws/statute/17c14?search=Child%2C+Youth+and+Family+Services+Act>
14. Ministère de l'Éducation de l'Ontario. *Policy/Program Memorandum 159*. Publié le 24 juillet 2023. Consulté le 7 mars 2024. <https://www.ontario.ca/document/education-ontario-policy-and-program-direction/policyprogram-memorandum-159>
15. Ministère de l'Éducation de l'Ontario. *Caring and safe schools in Ontario: Supporting students with special education needs through progressive discipline, kindergarten to Grade 12*. Publié le 31 janvier 2024. Consulté le 11 mars 2024. <https://www.ontario.ca/page/caring-and-safe-schools-ontario-supporting-students-special-education-needs-through>
16. Elementary Teachers' Federation of Ontario (ETFO) Durham. *Behaviour Management Systems (BMS) Training*. Publié le 19 février 2019. Consulté le 11 mars 2024. <https://etfodotl.com/behaviour-management-systems-bms-training/>
17. O. Reg. 420/21: Notices and Reports Under Sections 51 To 53.1 of The Act — Fatalities, Critical Injuries, Occupational Illnesses and Other Incidents. Consulté le 11 mars 2024.
<https://www.ontario.ca/laws/regulation/210420?search=occupational+health+and+safety+act>
18. Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS). *Hazard and Risk - Hazard Identification*. Publié le 10 février 2024. Consulté le 11 mars 2024.
https://www.ccohs.ca/oshanswers/hsprograms/hazard/hazard_identification.html



Références

19. Ministère de l'Éducation de l'Ontario. *Special education in Ontario Kindergarten to Grade 12 – Policy and resource guide*. Publié le 29 février 2024. Consulté le 11 mars 2024.
<https://www.ontario.ca/document/special-education-ontario-policy-and-resource-guide-kindergarten-grade-12>
20. O. Reg. 181/98: Identification and Placement of Exceptional Pupils. Consulté le 12 mars 2024.
<https://www.ontario.ca/laws/regulation/980181>
21. Ministry for Seniors and Accessibility. *Glossary of terms and definitions*. Publié le 23 février 2022. Consulté le 12 mars 2024. <https://www.ontario.ca/document/development-proposed-kindergarten-grade-12-k-12-education-standards-2022-final-recommendations/glossary-terms-and-definitions>
22. Ontario Public Service Employees Union/Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (OPSEU/SEFPO) Health & Safety Unit. *Working Alone*, 2009.
23. Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS). *Working Alone*. Publié le 10 février 2024. Consulté le 11 mars 2024. <https://www.ccohs.ca/oshanswers/hsprograms/alone/workingalone.html>
24. O. Reg. 472/07: Behaviour, Discipline and Safety of Pupils. Consulté le 11 mars 2024.
<https://www.ontario.ca/laws/regulation/070472>
25. British Columbia Public School Employers' Association. *Workplace Violence Point of Contact Risk Assessment: A Template For K-12 Public Education-Performance*, 2021.
26. Ministère de l'Éducation de l'Ontario. *Education in Ontario: Policy and Program Direction*. Publié le 1^{er} septembre 2023. Consulté le 7 mars 2024. <https://www.ontario.ca/document/education-ontario-policy-and-program-direction>
27. British Columbia's Workplace Violence Prevention Working Group for the K-12 Public Education Sector. *Workplace Violence Prevention Tools Guidance Manual for K-12 Public Education*, 2021.
28. Ontario Public Service Employees Union/Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (OPSEU/SEFPO). *Violence and Harassment at Work*, 2017. Consulté le 11 mars 2024.
<https://opseu.org/information/tools-and-resources/opseu-guide-to-violence-and-harassment-at-work/17847/>
29. Halton District School Board. *Violence Threat Risk Assessment (VTRA)*. Publié en 2024. Consulté le 11 mars 2024. <https://www.hdsb.ca/parents/Pages/Safe%20Schools/Violence-Threat-Risk.aspx>
30. Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences de l'Ontario. *Understand the law on workplace violence and harassment*. Publié le 25 octobre 2023. Consulté le 11 mars 2024. <https://www.ontario.ca/page/understand-law-workplace-violence-and-harassment>
31. R.R.O. 1990, Reg. 857: Teachers. Consulté le 10 mars 2024.
<https://www.ontario.ca/laws/regulation/900857?search=occupational+health+and+safety>
32. R.R.O. 1990, Reg. 298: Operation of Schools - General. Consulté le 10 mars 2024.
<https://www.ontario.ca/laws/regulation/900298>
33. Accepting Schools Act, 2012, S.O. 2012, c. 5 - Bill 13. Consulté le 17 mars 2024.
<https://www.ontario.ca/laws/statute/s12005>
34. Safe Schools Act, 2000, S.O. 2000, c. 12 - Bill 81. Consulté le 17 mars 2024.
<https://www.ontario.ca/laws/statute/s00012>
35. Ministère de l'Éducation de l'Ontario. *Policy/Program Memorandum 159: Safe Schools Incident Reporting Forms*.
36. Education Amendment Act (Keeping Our Kids Safe at School), 2009, S.O. 2009, c. 17 - Bill 157. Consulté le 17 mars 2024. <https://www.ontario.ca/laws/statute/s09017>
37. Workplace Safety and Insurance Board. *WSIB Ontario*. Publié en 2024. Consulté le 7 mars 2024.
<https://www.wsib.ca/en>



ANNEXE A

COMPRENDRE LE SYSTÈME DE RESPONSABILITÉ INTERNE

Qu'est-ce que le système de responsabilité interne (SRI)?

Le SRI est un principe qui met l'accent sur le partage des responsabilités en matière de sécurité au travail. Chaque personne, du conseil scolaire au directeur d'école en passant par l'éducateur, joue donc un rôle dans la prévention et la lutte contre la violence au travail.

Pourquoi est-il important de comprendre le SRI pour effectuer les évaluations des risques de violence?

Le SRI est essentiel pour l'évaluation des risques de violence, car il souligne la responsabilité partagée en matière de sécurité au travail. En reconnaissant le SRI, toutes les parties prenantes comprennent leur rôle dans l'identification et la gestion des risques de violence au travail, ce qui garantit une approche collaborative et proactive de la sécurité.

Quels sont les éléments clés du SRI?

Dans le cadre du SRI, les devoirs et les responsabilités légales des employeurs, des superviseurs et des travailleurs se chevauchent. Ensemble, ils forment une chaîne de responsabilité et de responsabilisation pour garantir la sécurité au travail.

Quelles sont les responsabilités des travailleurs selon le SRI?

Si un travailleur identifie un problème de sécurité, il doit le signaler à la direction. On peut ainsi s'assurer que les risques sont gérés rapidement afin d'éviter les blessures.

Quelles sont les responsabilités des employeurs et des superviseurs dans le cadre du SRI?

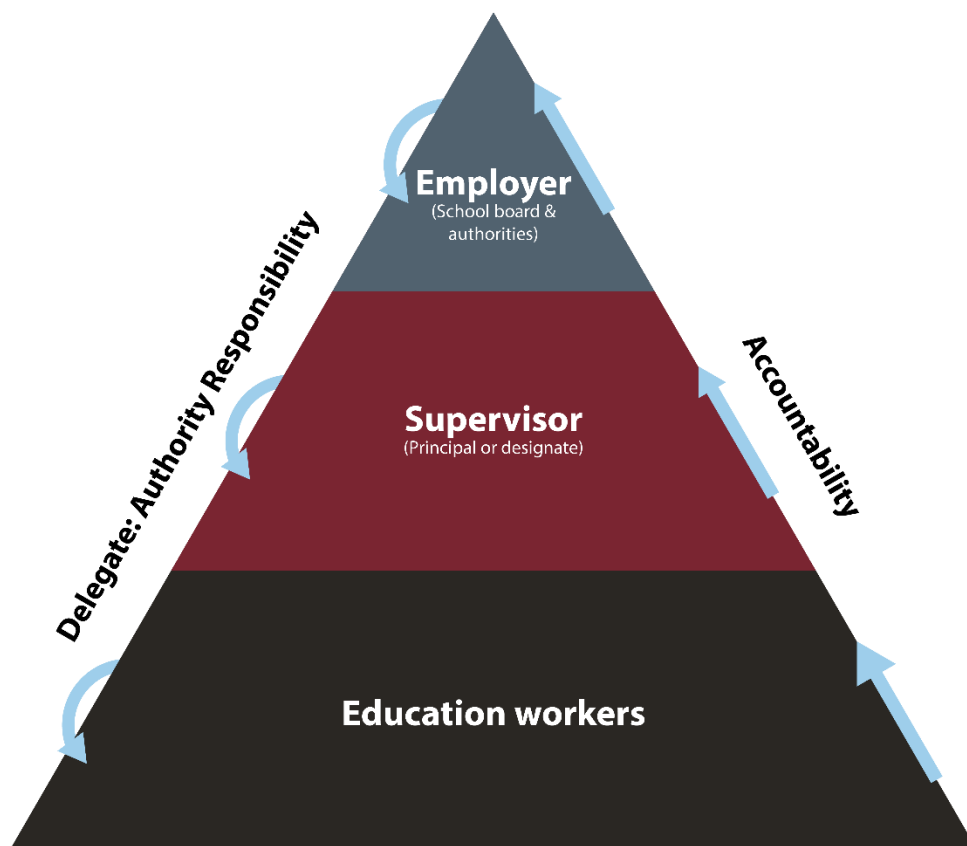
Les employeurs et les superviseurs ont le devoir de gérer et d'éliminer les dangers une fois qu'ils ont été cernés. Cette approche proactive contribue à créer un environnement de travail sécuritaire.

Comment l'efficacité du SRI est-elle surveillée?

Le comité mixte sur la santé et la sécurité (CMSS) surveille l'efficacité du SRI à l'interne. Le soutien externe provient d'organisations telles que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences (MTIFDC), le ministère de l'Éducation (EDU), les syndicats et la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (WSIB).

Que se passe-t-il si le SRI n'est pas efficace?

Lorsque le SRI n'est pas efficace, le MTIFDC peut faire observer la loi à l'aide de mesures d'application progressives, dont l'émission d'ordonnances ou l'engagement de poursuites. On peut ainsi garantir le respect des normes de sécurité au travail.



Contributions internes

- Comité mixte sur la santé et la sécurité (CMSS)
- Professionnels de la santé et de la sécurité
- Syndicats

Contributions externes

- Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences (MTIFDC)
- Associations pour la sécurité au travail
- Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail
- Syndicats



ANNEXE B

LÉGISLATION APPLICABLE À LA VIOLENCE AU TRAVAIL DANS LE SECTEUR DE L'ÉDUCATION

Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)¹

La *LSST* définit la violence et le harcèlement au travail et définit les programmes et les devoirs en matière de prévention de la violence au travail.

Alinéas 32.0.1, 32.0.2, 32.0.3, 32.0.5, 32.0.6, 32.0.7 et 32.0.8

- Les employeurs (conseils scolaires) doivent préparer, élaborer et maintenir des politiques et des programmes concernant la violence et le harcèlement au travail.

Alinéa 32.0.3(1) — Évaluation des risques de violence

- Il incombe aux employeurs d'évaluer les risques de violence au travail, en tenant compte de facteurs tels que l'environnement du lieu de travail, la nature du travail et les conditions dans lesquelles le travail est effectué.

Alinéa 32.0.3(4) — Réévaluation des risques de violence

- Les employeurs doivent réévaluer les risques de violence au travail aussi souvent que nécessaire pour que les politiques et les programmes mis en place sur le lieu de travail protègent les travailleurs de manière adéquate contre les risques.

Alinéa 32.0.3(4) — Violence familiale

- Si une personne ayant une relation personnelle avec un membre de la communauté scolaire, comme un parent, un conjoint, un ex-partenaire ou un membre de la famille, représente une menace de préjudice corporel, il s'agit d'une violence familiale, c'est-à-dire d'une violence au travail. Dans ce cas, si un travailleur de l'éducation est susceptible de subir un préjudice corporel ou de recevoir des menaces dans le cadre de son travail en raison de ses relations personnelles, l'employeur doit prendre des mesures pour protéger le travailleur.

Alinéa 32.0.5(3) — Fourniture de renseignements

- Les devoirs d'un employeur de fournir de l'information à un travailleur (alinéa 25[2][a] de la *LSST*) et d'un superviseur d'informer un travailleur (alinéa 27[2][a] de la *LSST*), comprennent le partage d'information, y compris de renseignements personnels reliés à un risque de violence au travail à propos d'une personne ayant des antécédents de comportement violent, seulement si :
 - on peut s'attendre à ce que le travailleur rencontre cette personne dans le cadre de son travail;
 - le risque de violence au travail est susceptible d'exposer le travailleur à des préjudices corporels.
- Ni l'employeur ni le superviseur ne doit divulguer plus de renseignements personnels que raisonnablement nécessaire pour protéger le travailleur d'un préjudice corporel.

Les devoirs des parties au travail et leurs droits dans les établissements scolaires sont définis dans la *LSST* et comprennent notamment :

- **Alinéa 8** — Délégué à la santé et à la sécurité
- **Alinéa 9** — Comité mixte sur la santé et la sécurité au travail
- **Alinéas 25 et 26** — Devoirs de l'employeur (conseil scolaire)
- **Alinéa 27** — Devoirs du superviseur (directeur)
- **Alinéa 28(1)(d)** — Obligation de signalement du travailleur



- **Alinéa 43(3)(b.1)** — Droit du travailleur de refuser un travail dangereux, notamment s'il a des raisons de croire que la violence au travail est susceptible de mettre en danger sa santé ou sa sécurité

Règlement de l'Ontario 857 en vertu de la *LSST* — Enseignants³¹

Ce règlement garantit que la *LSST* s'applique aux enseignants d'une manière compatible avec la *Loi sur l'éducation*. L'alinéa 3(3) précise : « 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. » Les enseignants, lorsqu'ils exercent un refus de travailler, doivent donc s'assurer que la vie, la santé et la sécurité de leurs élèves ne sont pas mises en danger ou en péril. Les autres membres du personnel des conseils scolaires, tels que les concierges, les employés de bureau et les assistants en éducation, conservent le plein droit de refuser un travail qu'ils estiment susceptible de les mettre en danger.

Règlement 298 de la *Loi sur l'éducation* de l'Ontario³²

En vertu de la *Loi sur l'éducation*, les enseignants ont une obligation de diligence particulière à l'égard des élèves. Ils doivent maintenir et protéger la sécurité de leurs élèves. L'enseignant doit s'acquitter des tâches de supervision et des programmes d'enseignement assignés par le directeur, en assurant toutes les procédures de sécurité raisonnables dans ses cours et ses activités.

D'autres alinéas relatifs à l'évaluation des risques de violence et à l'avis de préjudice comprennent notamment :

- **Alinéa 170(1)7.2** — Programmes, interventions et autres soutiens
- **Alinéas 264 et 264.1** — Devoirs des enseignants et des éducateurs de la petite enfance désignés
- **Alinéa 265** — Devoirs du directeur
- **Alinéa 300.2** — Rapports au directeur d'école
- **Alinéas 306 à 314** — Suspension, enquête et expulsion éventuelle

Les modifications de la *Loi sur l'éducation* applicables à un programme de lutte contre la violence au travail comprennent notamment :

- *Loi de 2012 pour des écoles tolérantes*, chap. 5 — Projet de loi 13³³
- *Loi de 2000 sur la sécurité dans les écoles*, chap. 12 — Projet de loi 81³⁴
 - Formulaire « Rapport d'incident en lien à la sécurité dans les écoles » (2012)³⁵
- *Loi de 2009 modifiant la Loi sur l'éducation (sécurité de nos enfants à l'école)*, chap. 17 — Projet de loi 157³⁶

Notes Politique/Programmes (NPP) du ministère de l'Éducation²⁶

Les NPP décrivent les attentes de l'EDU en matière de mise en œuvre et de conformité. Les directives suivantes traitent de la violence et du harcèlement au travail :

- *NPP n° 120* — Signalement des incidents violents au ministère de l'Éducation
- *NPP n° 128* — Code de conduite provincial et codes de conduite des conseils scolaires
- *NPP n° 141* — Programmes des conseils scolaires pour élèves faisant l'objet d'une suspension à long terme
- *NPP n° 142* — Programmes des conseils scolaires pour élèves faisant l'objet d'un renvoi
- *NPP n° 144* — Prévention de l'intimidation et intervention
- *NPP n° 145* — Discipline progressive et promotion d'un comportement positif chez les élèves
- *NPP n° 159* — La collaboration professionnelle



Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (WSIB)³⁷

La WSIB considère une blessure résultant d'un acte de violence comme n'importe quel autre accident du travail. Les salariés blessés qui ont besoin de soins médicaux ou qui ont perdu du temps de travail à cause d'un incident violent au travail ont le droit de demander des prestations de la WSIB.



ANNEXE C

DEVOIRS ET RESPONSABILITÉS

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)*¹ définit les devoirs généraux des employeurs (alinéa 25), des superviseurs (alinéa 27) et des travailleurs (alinéa 28) en matière de violence au travail (alinéa 32.0.5).

Responsabilité partagée

Il est du devoir des employeurs, des superviseurs et des travailleurs de faire ce qui suit :

- Créer et maintenir un environnement de travail non violent et sécuritaire.
- Aborder les problèmes et chercher à les résoudre.
- Informer immédiatement le superviseur de tout risque identifié et participer à l'enquête.

Employeurs

Conseil scolaire et école (directeur de l'éducation, conseil d'administration)

Afin de fournir et de promouvoir un environnement de travail non violent et sécuritaire, les employeurs doivent faire ce qui suit :

- Assurer une obligation de diligence pour prévenir les dommages prévisibles causés par des individus violents ou potentiellement violents, y compris les collègues, les contractants, les parents et les élèves.
- Élaborer et maintenir un programme de mise en œuvre des politiques relatives à la violence au travail (alinéa 32.0.2[1]).
- Fournir aux travailleurs l'information, les instructions et la supervision nécessaires pour garantir leur santé et leur sécurité conformément aux politiques et procédures pertinentes (alinéa 25.2[a]).
- Informer les travailleurs ou leurs superviseurs de tout danger sur le lieu de travail (alinéa 25.2[d]).
- Aviser le MTIFDC, le CMSS/LTM et les syndicats concernés de tout incident violent survenu sur le lieu de travail et ayant entraîné des blessures graves (alinéa 51[1]).
- Évaluer les risques de violence au travail qui peuvent découler des éléments suivants :
 1. La nature du lieu de travail
 2. Le type de travail
 3. Les conditions de travail (alinéa 32.0.3[1])
- Informer le comité ou un délégué à la santé et à la sécurité, s'il y en a un, des résultats de l'évaluation et lui en remettre une copie sur demande, dans le cas d'une évaluation écrite (alinéa 32.0.3[3]).
- Répéter l'évaluation des risques pour confirmer que la politique et le programme de prévention de la violence au travail continuent de protéger les travailleurs contre la violence au travail (alinéa 32.0.3[4]).
- Informer le CMSS/LTM, le DSS ou les travailleurs des résultats de la réévaluation (alinéa 32.0.3[5]).
- Veiller à ce que le programme de lutte contre la violence au travail comprenne (alinéa 32.0.2[2]) :
 - a. des mesures et procédures visant à maîtriser les risques identifiés dans l'évaluation (alinéa 32.0.3[1]) comme étant susceptibles d'exposer un travailleur à des préjudices corporels;

Pratiques exemplaires

- ✓ Créer un avis de risque fondé sur l'information fournie par l'équipe de l'école.
- ✓ Répéter l'évaluation des risques après chaque incident violent et aussi souvent que nécessaire.



- b. des mesures et des procédures pour obtenir une aide immédiate en cas de violence au travail ou si elle est susceptible de survenir;
- c. Les mesures que les travailleurs doivent prendre et les procédures qu'ils doivent suivre pour signaler les incidents de violence au travail à l'employeur ou au superviseur;
- d. la manière dont l'employeur enquêtera sur les incidents ou les plaintes de violence au travail et dont il compte y faire face.

des mesures visant à encourager la communication entre toutes les parties sur le lieu de travail et leurs CMSS/LTM ou DSS aidera l'employeur à remplir ses obligations légales tout en soutenant les SRI de chaque école;

Superviseurs

Conseil scolaire et école (directeurs ou personnes désignées)

Lorsqu'un superviseur apprend (directement ou indirectement) l'existence d'une menace, d'une tentative ou d'un incident de violence au travail, il doit veiller au respect des exigences en matière de signalement, d'enquête et de partage d'information, ainsi qu'à la mise en œuvre des politiques de son conseil scolaire.

- Les superviseurs doivent s'assurer que le travailleur (alinéa 27[1]) :
 - travaille de la façon et en utilisant les appareils de protection qu'exigent la *LSST* et les règlements et respecte les mesures à prendre et les méthodes à suivre (alinéa 27[1][a]);
 - emploie ou porte le matériel et les appareils ou vêtements de protection exigés par l'employeur (alinéa 27[1][b]).
- Les superviseurs doivent informer le travailleur de l'existence de tout danger éventuel ou réel dont il a connaissance et qui menace la santé ou la sécurité des travailleurs (alinéa 27.2[a]).
- Si cela est prescrit, les superviseurs doivent fournir au travailleur des directives écrites sur les mesures à prendre et les méthodes à suivre pour assurer sa protection (alinéa 27.2[b]).
- Les superviseurs doivent partager l'information sur les dangers potentiels ou réels avec le travailleur lorsqu'ils la reçoivent et discuter de la manière de gérer le risque ou le potentiel de violence (alinéa 27[2][a]).
- Les superviseurs doivent prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour assurer la protection des travailleurs (alinéa 27.2[c]).

Pratiques exemplaires

- ✓ Créer un avis de risque fondé sur l'information fournie par l'équipe de l'école.
- ✓ Fournir et promouvoir un environnement de travail non violent et sécuritaire.

Travailleurs

Personnel de classe (enseignants, assistants en éducation, éducateurs de la petite enfance et autres membres du personnel) et école (personnel administratif, personnel de soutien, personnel de conciergerie et autres membres du personnel)

Cela inclut les directeurs et les directeurs adjoints qui sont des travailleurs, ainsi que les superviseurs.



Les travailleurs doivent :

- informer leur directeur (superviseur) de tout danger connu (alinéa 28[d]);

Pratiques exemplaires :

- ✓ documenter les détails des dangers et fournir des suggestions d'amélioration au directeur (superviseur) conformément à la politique du conseil scolaire;
- ✓ réviser, comprendre et respecter les programmes de lutte contre la violence et le harcèlement au travail, y compris les obligations de déclaration d'incidents internes et externes;
- ✓ participer aux enquêtes sur les incidents et formuler des recommandations sur demande;
- ✓ transmettre les risques au supérieur en discutant avec le directeur (superviseur) ou en communiquant avec le membre du personnel appartenant au CMSS/LTM ou avec le DSS pour obtenir des conseils et discuter des options qui s'offrent à eux, y compris le droit d'invoquer un refus de travailler;
- ✓ participer à l'amélioration continue des plans de sécurité avec l'équipe de l'école;
- ✓ participer à la formation et à la sensibilisation applicables.
- ✓ **Exercer le droit de refuser un travail dangereux, en tenant compte de l'obligation de diligence à l'égard des élèves qui leur sont confiés.**



Comités mixtes sur la santé et la sécurité dans des lieux de travail multiples (CMSS/LTM) et délégués à la santé et à la sécurité (DSS)

Le travailleur membre du CMSS/LTM ou le DSS doit :

- identifier le risque potentiel ou réel de violence (alinéa 9[18][a]);
- veiller à ce qu'ils soient consultés de manière appropriée et à ce qu'ils reçoivent par écrit l'évaluation des risques de violence au travail et le rapport sur les mesures correctives (alinéa 32.0.3[3][a]);
- veiller à ce qu'ils soient consultés de manière appropriée au sujet d'un programme écrit concernant le harcèlement au travail (alinéa 32.0.6[1]);
- faire des recommandations au superviseur et à l'employeur pour élaborer, mettre en place et assurer la formation (alinéa 9[18][b]).

Pratiques exemplaires

- ✓ respecter la politique et les programmes de l'organisation en matière de lutte contre la violence et le harcèlement au travail;
- ✓ respecter les obligations de l'organisation en matière de signalement d'incidents internes et externes;
- ✓ s'assurer de communiquer avec les travailleurs qui pourraient recevoir de l'information, notamment des renseignements personnels liés au risque de violence au travail d'une personne ayant des antécédents de comportement violent, et les soutenir;

Enseignants

Les enseignants ont le droit de refuser un travail dangereux, mais ils doivent également tenir compte de leur « obligation de diligence » [alinéa 3[3] du Règlement 857]³¹. Donc, si les enseignants peuvent refuser un travail qu'ils jugent dangereux pour eux-mêmes, ils doivent au préalable s'assurer de la sécurité de leurs élèves. Si un enseignant se sent personnellement en danger, il doit immédiatement faire part de ses inquiétudes à son directeur tout en veillant à la sécurité de ses élèves.

Concrètement, les enseignants doivent s'assurer que leurs élèves sont en sécurité et sous surveillance avant de refuser un travail dangereux. Ils ne peuvent pas déléguer leur obligation de diligence à un membre du personnel non enseignant. Par exemple, si la salle de classe n'est pas sécuritaire, l'enseignant doit déplacer ses élèves vers un autre endroit sécuritaire, comme une salle de classe vide, une bibliothèque ou un bureau, tout en continuant à les surveiller. Les employeurs, quant à eux, sont tenus de prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger les travailleurs et leur offrir un environnement de travail sécuritaire.



ANNEXE D

PRATIQUES EXEMPLAIRES POUR LA PRÉVENTION DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL DANS LE SECTEUR DE L'ÉDUCATION

Ce tableau comprend des pratiques exemplaires, des recommandations et des conseils pour prévenir ou réduire les risques de violence au travail.

Problème/tâche	Législation pertinente	Pratiques exemplaires
Avis de danger	Alinéa 25(2)(d) de la <i>Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)</i>	Le superviseur (directeur ou personne désignée) réunit l'équipe de l'école avant la première semaine d'école, le premier semestre ou le début du travail et organise une « discussion sur la sécurité » pour s'assurer que tout le monde est informé des procédures de sécurité.
Avis de risque	Alinéa 25(2)(a) de la <i>LSST</i> Alinéa 32.0.5(3) de la <i>LSST</i>	- Le superviseur (directeur ou personne désignée) fournit aux travailleurs des renseignements pertinents sur une personne ayant des antécédents de comportement violent, par exemple les dossiers d'un élève contenant de l'information relative à la violence (par exemple, un plan de transition ou un plan d'enseignement individualisé [PEI]). - Utiliser des documents de partage d'information tels que les formulaires d'avis de risques figurant sur le site Web de l'ASSSP. Ce document est utilisé pour informer les travailleurs susceptibles de rencontrer une personne ayant des antécédents de comportements violents (source : Conseil scolaire de district du comté de Greater Essex, Conseil scolaire de district de Kawartha Pine Ridge). - Utiliser un document de partage d'information tel que la liste de contrôle pour la transition des élèves. Ce document facilite la planification de la transition et fournit des renseignements essentiels aux élèves qui changent d'école à l'interne ou qui passent d'un programme d'éducation primaire à un programme d'éducation secondaire (source : Conseil scolaire de district du comté de Greater Essex).
Partage d'information	Alinéa 25(2)(a) de la <i>LSST</i> Alinéa 32.0.3(3)(b) de la <i>LSST</i> Alinéa 32.0.5(3) de la <i>LSST</i>	- Aviser le personnel occasionnel, le personnel temporaire et les travailleurs effectuant un retour après une absence de toute séance d'information ou de formation sur le risque de violence qui a été manquée. - Mettre en place un système permettant d'identifier facilement les élèves ayant des antécédents de comportements violents, par exemple en utilisant des



		classeurs de même couleur dans l'ensemble du conseil scolaire. • Partager les évaluations des risques de violence avec le comité mixte sur la santé et la sécurité dans des lieux de travail multiples, le délégué à la santé et à la sécurité et tous les travailleurs. • Utiliser des documents de partage d'information tels que les formulaires d'avis de risques. Ce document est utilisé pour informer les travailleurs susceptibles d'être en contact avec une personne ayant des antécédents de comportements violents (source : Conseil scolaire de district du comté de Greater Essex). • Utiliser un document de partage d'information tel que la liste de contrôle pour la transition des élèves. Ce document facilite la planification de la transition et fournit des renseignements essentiels aux élèves qui changent d'école à l'interne ou qui passent d'un programme d'éducation primaire à un programme d'éducation secondaire (source : Conseil scolaire de district du comté de Greater Essex). • Les travailleurs inscrivent les détails des risques de violence au travail et leurs suggestions d'amélioration et les transmettent au superviseur, conformément à la politique du conseil scolaire (par exemple, <u>Liste de contrôle des comportements observés</u> [source : ASSSP, Signalement d'incidents, Formulaire de signalement d'un risque de violence]). • Utiliser le document <u>Alerte de sécurité sommaire</u> à titre d'inscription à l'arrivée à l'école pour les personnes qui ne travaillent pas directement avec des élèves identifiés. Inclure un plan de l'école au verso pour faciliter l'orientation (source : ASSSP).
Mesures et procédures	Alinéa 32.0.2(2)(a) de la <i>LSST</i> Alinéa 32.0.5(2) de la <i>LSST</i>	• Utiliser l'équipe d'intervention pour l'évaluation à court terme (START) afin d'identifier les risques de violence pour les nouveaux employés et les employés existants qui gèrent les besoins des nouveaux élèves ou des troubles de comportement jusqu'à ce que l'école puisse contrôler les risques, en commençant au début de l'année scolaire ou du semestre. • Utiliser les équipes d'intervention locales de l'école ou de l'établissement. • Les personnes travaillant directement avec un élève qui présente un risque de violence participent aux réunions du comité d'identification, de placement et de révision (CIPR), de soutien ou de transition. • Distribuer une note à tous les travailleurs impliqués dans la prise en charge d'un élève présentant un risque de violence, afin de leur permettre de formuler des



		commentaires ou de poser des questions s'ils ne sont pas en mesure d'assister à la réunion. • Distribuer une note à tous les travailleurs pendant la réunion, afin de leur permettre de formuler des commentaires ou de poser des questions. • Distribuer la note remplie à toutes les parties concernées après la réunion.
Évaluation des risques	Alinéa 32.0.3(1) de la <i>LSST</i> <i>Note Politique/Programmes (NPP) n° 159</i>	• Fait partie d'un système complet d'évaluation des risques qui comprend des politiques et des procédures, de la formation, de la communication et des évaluations. • S'intègre facilement aux mesures et procédures actuelles ou aux nouvelles mesures de prévention de la violence. • Partager avec d'autres travailleurs de l'éducation impliqués avec cet élève ou ceux qui présentent un potentiel de violence (par exemple, les travailleurs impliqués dans la réalisation de l'évaluation, les comptes rendus du CMSS/LTM avec le travailleur). • Conduite à tenir pour chaque élève ayant un plan de sécurité, y compris en cas de modification du plan de sécurité. • Le directeur d'école ou son représentant effectue l'évaluation en collaboration avec tous les travailleurs de l'éducation. • Effectuer l'évaluation avec : ○ les changements apportés à la classe, au programme ou à l'environnement; ○ les changements au niveau du personnel de la classe ou des élèves (par exemple, enseignant suppléant, bénévoles, transfert d'un nouvel élève/comportements observés chez l'élève); ○ le début de l'année scolaire/du semestre et à d'autres moments de transition au cours de l'année scolaire (plus d'une fois ou lorsqu'il y a un incident à signaler); • un nouvel établissement d'enseignement. • Le superviseur (directeur ou personne désignée) met à jour le plan de sécurité des élèves et informe les travailleurs de tout changement. • Inclure tout risque connu en fonction des incidents antérieurs survenus sur le lieu de travail, notamment : ○ Un élève ayant des antécédents d'incidents violents ○ La nature des interactions avec les parents ○ Un changement important de la population étudiante • Tous les travailleurs, y compris les chauffeurs d'autobus, partagent les conseils de formation et donnent leur avis



		sur la mise en œuvre efficace des interventions ou sur comment appuyer le processus lors des « discussions sur la sécurité » ou des réunions de l'ensemble du personnel.
Réévaluation des risques	Alinéa 32.0.3(4) de la <i>LSST</i> Alinéa 32.0.3(5) de la <i>LSST</i>	• Réévaluer les risques de violence aussi souvent que nécessaire, par exemple à la suite de changements ou d'événements, afin de s'assurer que les politiques et le programme de lutte contre la violence au travail continuent de protéger les travailleurs.
Collaborer	<i>NPP n° 159</i>	• Les superviseurs (directeur ou personne désignée) et les travailleurs font un compte rendu ensemble pour déterminer les mesures et les procédures à mettre en place pour atténuer les risques cernés. • Les travailleurs et le CMSS/LTM ou le DSS collaborent pour élaborer des mesures d'atténuation des risques adaptées à la situation locale de l'école et aux besoins des élèves. • Les employeurs et les superviseurs encouragent une communication ouverte entre les travailleurs et leur CMSS/LTM ou leur DSS. • Les employeurs fournissent au CMSS/LTM ou au DSS l'évaluation des risques de violence complétée et le consultent sur les mesures à prendre. • Les superviseurs (directeur ou personne désignée) mettent à jour le plan de sécurité existant ou élaborent de nouveaux plans de sécurité si nécessaire, en fonction de l'évaluation la plus récente des risques de violence. • Communiquer les modifications apportées aux plans de sécurité aux travailleurs concernés et à l'équipe de l'école en fonction du niveau de risque.