

Adoptée pour la 1 <sup>ère</sup> fois le :	25 juin 2022
En vigueur pour la 1 <sup>ère</sup> fois le :	25 juin 2022
Dates des dernières révisions :	

Les termes utilisés dans cette politique\* ont été spécifiquement choisis afin d'éviter le choix d'un genre sur un autre. Dans le cas où cette situation n'a pu être évitée, le genre masculin a été utilisé comme genre neutre.

Les termes suivis d'un astérisque\* dans le présent document ont été définis dans le [glossaire du CSF](#).

### Mots-clés

bien-être, conditions de travail, conseil d'administration, DA-613, délégation des pouvoirs, direction générale, élève, infraction, Loi scolaire et ses règlements, menaces, P-402, P-601, personnel du CSF, règlement sur la santé et la sécurité au travail, santé, sécurité, violence

### Raison d'être

Chaque membre du personnel\* travaillant pour le Conseil scolaire francophone (CSF) de la Colombie-Britannique (C.-B.) a un rôle indispensable à jouer pour accompagner les élèves\* dans leur parcours au sein du CSF afin qu'ils, iels et elles atteignent leur plein potentiel. Afin de réaliser cet objectif sereinement, l'ensemble du personnel\* devrait pouvoir travailler dans un environnement de travail sécuritaire exempt de violence ou de menace et avoir recours à des protocoles d'intervention clairs.

Avec cette politique\*, le conseil d'administration\* (CA) souhaite encadrer la mise en place de procédures ayant pour objectif d'offrir au personnel\* un lieu de travail aussi sûr que possible contre toute menace de violence. La sécurité du personnel\* est une composante essentielle d'un environnement d'apprentissage efficace, productif et positif.

Cette politique\* est étroitement liée à la politique\* P-601 qui traite spécifiquement des cas d'harcèlement, d'intimidation et de discrimination en milieu de travail.

### Principes directeurs

La présente politique\* identifie les grands principes directeurs qui encadrent l'élaboration de la directive administrative\* associée DA-613.

#### - Déléguer, responsabiliser

En conformité avec l'article 166.27(b) de la *Loi scolaire* de la C.-B. et la politique\* P-402 du CSF, le CA\* délègue à la direction générale\* (DG) ou toute autre personne qu'elle aura clairement désignée, la responsabilité de prendre toute décision opérationnelle nécessaire afin d'assurer la sécurité du personnel\* du CSF.

La DG\* doit s'assurer que des procédures administratives claires sont élaborées et mises à la disposition de toute personne évoluant au sein du CSF afin de prévenir et/ou répondre à tout acte de violence et de comportement agressif menaçant qui pourrait avoir lieu au sein du CSF.

#### - Prévenir plutôt que guérir

Le CA\* demande que le CSF mette en place des procédures administratives claires afin de prévenir voire réduire au plus strict minimum, tout comportement de violence ou menace sur le lieu de travail. Il est attendu que le CSF forme les membres du personnel\* sur la prévention des incidents violents et agressifs menaçants, diffuse des rapports de prévention, accompagne les membres du personnel\* dans le signalement de ces incidents, veille à conduire des enquêtes et formule des recommandations visant à prévenir de futurs incidents violents ou menaçants sur le lieu de travail.

\* Les termes suivis d'un astérisque\* dans le présent document ont été définis dans le glossaire du CSF qui est consultable en suivant le [lien suivant](#).

---

Étant donné le lien étroit entre les différentes politiques\* du CSF, il est demandé de se référer à la politique\* P-601 « Harcèlement, intimidation et discrimination en milieu de travail » dans tous les cas qui traite de violence ou de menace entre membres du personnel\* au CSF.

La DA-613 associée à cette politique devra aussi s'assurer de respecter la législation et notamment l'article 177 de la *Loi scolaire* de la C.-B. qui stipule qu'aucune personne [mineure ou adulte] ne doit perturber ou interrompre le déroulement d'une école ou d'une fonction officielle de l'école\* ainsi que l'article 3.12 du *Règlement sur la santé et la sécurité au travail* qui donne le droit à un membre du personnel\* de refuser un travail dangereux s'il, iel ou elle estime que cela pourrait créer un risque excessif pour sa propre personne ou pour les autres.

---

\* Les termes suivis d'un astérisque\* dans le présent document ont été définis dans le glossaire du CSF qui est consultable en suivant le [lien suivant](#).