4 octobre 2021

Groupe de travail sur la prévention de la violence

Manuel d’orientation sur les outils de prévention de la violence en milieu de travail

pour l’enseignement public de la maternelle à la 12e année

**Introduction**

La violence[[1]](#footnote-1) est un risque professionnel dans certains milieux de travail. Elle peut provenir de diverses sources et avoir un impact important sur la santé et la sécurité physiques et psychologiques des travailleurs. Dans le secteur de l’enseignement public de la maternelle à la 12e année, nous devons être conscients de la complexité unique de notre travail et nous engager à prévenir la violence en milieu de travail. La violence telle que définie par le Règlement sur la santé et la sécurité en milieu de travail (Occupational Health and Safety Regulation, OHSR) se définit comme une action et pas nécessairement comme une intention.

Ceci est particulièrement important lorsque les incidents impliquent des élèves ayant des capacités ou des handicaps divers. Certains élèves n’ont peut-être pas encore la capacité de comprendre que leur comportement pourrait causer un préjudice physique ou psychologique, ou les deux, à un travailleur. Pour beaucoup de ces élèves, ce comportement peut être considéré comme une forme de communication. Néanmoins, ce comportement peut entraîner des blessures pour un travailleur. Il est donc impératif de mettre en œuvre des plans pédagogiques solides, des environnements pédagogiques universels, des systèmes et des aides inclusifs qui atténuent le potentiel et l’impact de la violence en milieu de travail telle que définie par le Règlement.

**Présentation**

Le Manuel d’orientation sur les outils de prévention de la violence en milieu de travail (le « Manuel ») décrit les outils et les renseignements créés par le Groupe de travail sur la prévention de la violence en milieu de travail pour le secteur de l’enseignement public de la maternelle à la 12e année en Colombie-Britannique.

**Objectif**

L’objectif du Manuel est de fournir une source unique pour tous les détails et les informations complémentaires pour la mise en œuvre et l’utilisation des outils de prévention de la violence en milieu de travail.

**Contexte**

Le Comité consultatif sur la santé et la sécurité dans le secteur de l’éducation primaire et secondaire de la Colombie-Britannique (Comité consultatif sur l’enseignement de la maternelle à la 12e année) a été créé par WorkSafeBC pour examiner les problèmes et les défis en matière de santé et de sécurité en milieu de travail dans le système d’éducation publique de la Colombie-Britannique avec le SCFP, le BCTF, le BCPVPA, le BCSSA, le SSABC et le BCPSEA, et pour agir à titre consultatif en formulant des recommandations pour la résolution des problèmes et des défis.

Le Comité consultatif sur l’enseignement de la maternelle à la 12e année reconnaît que le secteur de la maternelle à la 12e année est particulièrement touché par la violence en milieu de travail, il a donc pris l’initiative de créer un groupe de travail spécifiquement axé sur la prévention de la violence en milieu de travail dans ce secteur. Sachant que les solutions à la violence en milieu de travail peuvent être mieux définies par les acteurs du secteur, le groupe de travail réunit les parties prenantes suivantes afin qu’elles travaillent en collaboration sur cette question : SCFP, BCTF, BCPVPA, BCSSA, SSABC, BCPSEA, spécialistes de la santé et de la sécurité en milieu de travail représentant les districts scolaires ruraux et urbains, et WorkSafeBC.

Créé en mars 2019, le Groupe de travail sur la prévention de la violence en milieu de travail dans le secteur de l’éducation de la maternelle à la 12e année a entrepris de développer des outils et des ressources qui pourraient être utilisés pour soutenir les districts scolaires dans leurs efforts de conformité et de performance liés à la prévention de la violence en milieu de travail. Ces outils sont un mécanisme permettant de se conformer au Règlement sur la santé et la sécurité en milieu de travail, mais ils ne remplacent pas l’obligation pour les districts scolaires de procéder à l’évaluation des risques de violence (Violent Threat Risk Assessment, VTRA) dans la communauté et aux exigences connexes du ministère de l’Éducation.

**Participants du groupe de travail**

|  |  |
| --- | --- |
| Organisation | Participant |
| British Columbia Principals and Vice Principals Association ([BCPVPA](https://bcpvpa.bc.ca/)) | Darren Danyluk, président, BCPVPA*David DeRosa\** |
| British Columbia Public Schools Employers Association ([BCPSEA](http://bcpsea.bc.ca/)) | Hans Loeffelholz CRSP, Responsable du secteur EP pour la santé et la sécurité en milieu de travail |
| British Columbia School Superintendents Association ([BCSSA](https://bcssa.org/)) | Joanna Angelidis, directrice, services d’apprentissage, district scolaire Delta |
| British Columbia Teachers’ Federation ([BCTF](https://bctf.ca/)) | Toni Grewal, directeur adjoint/agent de santé et sécurité |
| Syndicat canadien de la fonction publique ([SCFP](https://cupe.ca)) | Tom McKenna, Représentant national pour la santé et la sécurité et représentant national pour la défense des intérêts du WCB |
| Représentant en santé et sécurité au travail du district scolaire, rural | Surrena Craig, représentante en santé et sécurité au travail de district |
| Représentant en santé et sécurité au travail de district scolaire, urbain | Christine Merner, gestionnaire en santé et sécurité au travail SD62 *Collette O’Reilly, directrice, Gestion de la sécurité d’entreprise\** |
| School Safety Association of British Columbia ([SSABC](https://www.schoolsafetybc.ca/)) | Will Dirksen, trésorier SSABC et gestionnaire en santé et sécurité au travail Ladysmith Nanaimo*Mary Campbell, ancienne présidente de la SSABC\** |
| WorkSafeBC (WSBC) | Russell English, consultant en santé et sécurité au travail, Services de consultation et d’éducation en santé et sécurité au travailLaura Gibbins, agente de prévention sur le terrain |

\**N’est pas membre au moment de la publication*

Nous remercions tout particulièrement tous les districts scolaires de la Colombie-Britannique qui ont partagé leurs processus de prévention de la violence en milieu de travail et leurs ressources humaines au cours de ce projet. C’est grâce à ce processus de collaboration que le groupe de travail a pu progresser dans la création de ces outils.

**Portée**

Ce document et son contenu ont été créés pour être utilisés dans le secteur de l’éducation de la maternelle à la 12e année de la Colombie-Britannique. Il comprend des informations relatives au soutien de la conformité aux exigences réglementaires en matière de prévention de la violence en milieu de travail.

**Comment utiliser ce document**

Le manuel soutient la gestion des initiatives de prévention de la violence en milieu de travail. Dans ce document, vous trouverez des instructions et des informations de base pour soutenir la mise en œuvre de nombreux outils qui ont été créés. Vous pouvez utiliser les outils tels quels ou les modifier pour les adapter à votre situation particulière. Les outils se concentrent à la fois sur la conformité et sur les meilleures pratiques pour améliorer les performances dans notre secteur. En mettant en œuvre des outils similaires ou équivalents, le Groupe de travail sur la prévention de la violence en milieu de travail dans le secteur de l’éducation de la maternelle à la 12e année estime que les districts scolaires se mettront en bonne position pour obtenir des résultats fiables et réussir dans les situations les plus complexes.

Bien que les outils soient conçus et développés dans un format papier, dans de nombreux cas, ces outils devraient être envisagés pour une utilisation électronique.

**Changements de réglementation**

Au moment de la publication, des modifications de la partie 4 du Règlement sur la santé et la sécurité en milieu de travail sont attendues. Il est estimé que les outils sont bien alignés avec les changements potentiels et que peu de révisions seraient nécessaires.

Les outils seront périodiquement révisés et mis à jour pour s’adapter à tout changement significatif. L’utilisateur est responsable du contenu et de la vérification de l’exactitude. L’utilisation des outils ne garantit pas le respect du Règlement sur la santé et la sécurité en milieu de travail.

Table des matières

[Glossaire des termes et définitions 6](#_Toc86233461)

[Stratégie de mise en œuvre 8](#_Toc86233462)

[Organigramme de la prévention de la violence en milieu de travail 10](#_Toc86233463)

[Organigramme d’incident de violence en milieu de travail 11](#_Toc86233464)

[Planification de l’apprenant inscrit 12](#_Toc86233465)

[Formulaire d’évaluation des risques liés aux visites à domicile 13](#_Toc86233466)

[Évaluation individuelle des risques d’excursions scolaires 14](#_Toc86233467)

[Instructions individuelles de travail sécuritaires 15](#_Toc86233468)

[Évaluation des risques au point de contact 16](#_Toc86233469)

[Formulaire de refus d’un travail dangereux 17](#_Toc86233470)

[Exemple de procédure de prévention de la violence en milieu de travail 19](#_Toc86233471)

[Orientation des travailleurs vers la violence en milieu de travail dans le secteur de l’éducation de la maternelle
à la 12e année 20](#_Toc86233472)

[Exemples de violence en milieu de travail 21](#_Toc86233473)

[Outil d’analyse des lacunes en matière de violence en milieu de travail 24](#_Toc86233474)

[Formulaire de rapport et d’examen d’incident de violence en milieu de travail 26](#_Toc86233475)

[Sondage sur l’expérience des travailleurs en matière de prévention de la violence en milieu de travail 30](#_Toc86233476)

[Évaluation du risque de violence en milieu de travail 33](#_Toc86233477)

[Tableau d’évaluation des risques – Exemple 36](#_Toc86233478)

[Journal des révisions 37](#_Toc86233479)

## Glossaire des termes et définitions

*Comportement* désigne les actions par lesquelles un individu s’adapte à son environnement. Il est généralement admis que le comportement est une communication. C’est l’impact du comportement qui détermine si un comportement est négatif ou positif.

*Mesures de contrôle* désigne les instruments mis en place pour éliminer ou, lorsque l’élimination n’est pas possible, minimiser le risque de blessure, notamment : l’élimination, la substitution, l’ingénierie, l’administration, l’équipement de protection individuelle, ainsi que les connaissances et l’expérience des travailleurs.

*Dysrégulation* désigne une réaction émotionnelle 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 base.

*EIIR* désigne le rapport d’enquête de l’employeur sur un incident (Employer Incident Investigation Report)

*Formulaire* désigne un document ou un outil électronique permettant de saisir un contenu normalisé à l’appui d’une procédure ou d’une instruction.

*Impact sur la santé mentale du travailleur* désigne l’évaluation de l’expérience personnelle du travailleur, qu’elle soit élevée, modérée ou faible, en ce qui concerne l’impression choquante durable de l’incident et sa capacité prévue à revenir à un état de base. Le niveau élevé est plus choquant et le temps de récupération est plus long, le niveau faible n’est pas choquant et le retour au niveau de base est prévu rapidement. La notation est individuelle, car elle est basée sur la résilience personnelle, la capacité, l’expérience, l’exposition, la connaissance, la compréhension et la compétence.

*Évaluation de l’intensité de l’incident* est le degré de force, d’énergie ou de sentiment lié aux actions de l’incident, classées comme élevées, modérées ou faibles.

*Instruction* (instruction pour un travail sécuritaire) désigne les informations spécifiques et détaillées nécessaires pour effectuer une tâche en toute sécurité.

*Enquête* désigne une enquête exigée par le Règlement.

*ISWI* désigne une instruction de travail sécuritaire individuelle (Individual Safe Work Instruction)

*JHSC* désigne le comité mixte de santé et de sécurité (Joint Health And Safety Committee)

*PBSP* désigne un plan de soutien du comportement positif (Positive Behaviour Support Plan)

*PEET* désigne personne, employé, environnement et tâche et est utilisé lors de l’évaluation des risques liés au point de contact.

*Contrainte physique* désigne une méthode visant à restreindre la liberté de mouvement ou la mobilité d’une autre personne afin d’assurer et de maintenir la sécurité de la personne ou des autres.

*POCRA* désigne une évaluation des risques au point de contact (Point Of Contact Risk Assessment) qui est utilisée pour déterminer le contexte du travail avant d’entrer en contact avec une personne.

*Probabilité* désigne les chances qu’un incident se produisent ou ne se produisent pas.

*Procédure* (procédure opérationnelle normalisée, PON) désigne les directives générales sur les différentes exigences à mettre en place.

*Poursuivre* désigne le fait pour un individu de s’avancer intentionnellement vers un autre individu dans le but de provoquer des contacts violents.

*Règlement* signifie le Règlement sur la santé et la sécurité en milieu de travail (Occupational Health and Safety Regulation) de la Colombie-Britannique.

*Examen* désigne la collecte et la synthèse des réflexions et des idées d’un groupe diversifié de travailleurs concernés afin de tirer des enseignements des incidents.

*Séclusion* désigne l’enfermement involontaire d’une personne, seule, dans une pièce, une enceinte ou un espace dont elle est physiquement empêchée de sortir.

*Blessure grave* signifie toute blessure dont on peut raisonnablement s’attendre, au moment de l’incident, à ce qu’elle mette la vie en danger ou cause une blessure permanente. Les blessures graves comprennent à la fois les blessures traumatiques qui mettent la vie en danger ou qui entraînent une perte de conscience, et les incidents tels que l’exposition à des produits chimiques et le stress dû à la chaleur et au froid, qui sont susceptibles de mettre la vie en danger ou de causer des blessures permanentes ou une déficience physique importante.

*Sévérité* désigne l’importance de l’impact d’un incident, de l’absence de préjudice ou de dommages jusqu’à l’invalidité permanente.

*Violence (en milieu de travail)*

*Type I* – actions menées par un membre du public inconnu (aucune relation avec l’école ou les travailleurs).

*Type II* – actions menées par ceux que le secteur de l’éducation de la maternelle à la 12e année sert.

IIa – Parents

IIb – Élèves

IIc – Entrepreneurs/visiteurs

*Type III* – actions menées par un travailleur envers un autre travailleur (non réglementé en vertu de la section 4.28).

*Type IV* – actions menées par une personne ayant une relation avec le travailleur à l’extérieur du milieu de travail (relation personnelle).

*VTRA* désigne une évaluation des risques de violence (Violence Threat Risk Assessment).

*Zones de réglementation* désigne un concept utilisé pour aider les élèves à apprendre comment s’autoréguler. Les zones de régulation créent un système permettant de classer les sensations et les émotions du corps en quatre zones colorées auxquelles les élèves peuvent facilement s’identifier.

*Zone jaune* décrit un état d’alerte élevé. Une personne peut ressentir du stress, de la frustration, de l’anxiété, de l’excitation, de la bêtise ou de la peur lorsqu’elle se trouve dans la zone jaune. L’énergie de l’élève est élevée, mais il ou elle ressent un certain contrôle interne dans la zone jaune.

 *Zone rouge* décrit un état d’alerte très élevé. Une personne peut ressentir de la colère, de la rage, un comportement explosif, de la panique, un chagrin extrême, de la terreur ou de l’exaltation lorsqu’elle se trouve dans la zone rouge et qu’elle ressent une perte de contrôle.

## Stratégie de mise en œuvre

Il existe de nombreux outils différents qui ont été créés par le groupe de travail. Vous trouverez ci-dessous une stratégie de mise en œuvre recommandée.

**Phase 1 – Engagement au niveau du district**

* L’équipe de santé et sécurité au travail effectue un examen en utilisant l’outil *d’analyse des lacunes en matière de violence en milieu de travail*.
* Équipe de direction – Discussion avec l’équipe de santé et sécurité au travail
	+ Examen – *À quoi ressemble la conformité au Règlement dans les écoles*
	+ Communiquer les résultats de *l’analyse des lacunes en matière de violence en milieu de travail* en utilisant la page de *résumé*
	+ Obtenir un engagement en faveur de la mise en œuvre du processus de prévention de la violence en milieu de travail
	+ Obtenir l’engagement des ressources nécessaires, c’est-à-dire la priorité pour les superviseurs et les comités
	+ Confirmer le calendrier de mise en œuvre du projet
	+ Communiquer avec le district en ce qui concerne l’initiative de prévention de la violence en milieu de travail
* Équipe mixte de santé et de sécurité en milieu de travail du district – Discussion des éléments et du plan de mise en œuvre (présentation de diapositives, discussion).
	+ Discuter des résultats de l’analyse des lacunes
	+ Discuter tout élément SD spécifique à mettre en œuvre ou à réviser
	+ Discuter du calendrier
	+ Développer une stratégie sur la façon dont les outils seront examinés et comparés au processus existant, les changements mis en œuvre, les changements communiqués et la formation si nécessaire

**Phase 2 – Évaluation des risques et mise en œuvre des outils des services d’apprentissage**

* Équipes de santé et sécurité au travail et sur place
	+ L’équipe de santé et sécurité au travail doit passer en revue le *modèle d’évaluation du risque de violence en milieu de travail* (Workplace Violence Risk Assessment Template, WVRA) et s’assurer qu’il est adapté aux sites des districts scolaires.
	+ Distribuer le modèle *WVRA* aux sites pour qu’ils le remplissent
	+ Distribuer le *Sondage sur l’expérience des travailleurs en matière de violence en milieu de travail* aux travailleurs et recueillir les données qui seront utilisées dans le WVRA
	+ S’assurer que les sites ont accès aux données quantitatives historiques
	+ Les sites doivent mettre à jour la *WVRA* pour qu’elle soit spécifique au site et en discuter avec le JHSC du site.
	+ Générer une liste d’actions pour réduire les risques, le cas échéant.
* Services d’apprentissage
	+ Examiner et envisager la mise en œuvre de :
		- Notification d’inscription des élèves
		- Examen des exemples de plans de soutien au comportement positif, des évaluations fonctionnelles du comportement et des journaux de comportement
		- Formulaire d’évaluation des risques liés aux excursions scolaires
		- Évaluation des risques de visite à domicile de violence en milieu de travail

**Phase 3 – Mise en œuvre des outils restants**

* L’équipe de santé et sécurité au travail examinera les outils pour la mise en œuvre et en discutera avec l’équipe de santé et sécurité en milieu de travail du district.
	+ Procédure de prévention de la violence en milieu de travail
	+ Instruction individuelle de sécurité en milieu de travail (formulaire)
	+ Évaluation des risques au point de contact (cartes)
	+ Rapport et examen d’incident de violence en milieu de travail (formulaire)
	+ Refus de travail dangereux (formulaire)

**Phase 4 – Formation et sensibilisation**

* Communication aux travailleurs de tout processus mis à jour.

### Organigramme de la prévention de la violence en milieu de travail



### Organigramme d’incident de violence en milieu de travail



## Planification de l’apprenant inscrit

*Objectif*

S’assurer que tous les districts scolaires ont mis en place un processus pour soutenir une planification proactive avec les familles afin de faciliter une transition réussie pour les apprenants.

*Contexte*

De nombreux processus d’inscription existants impliquent l’obtention d’informations sur les besoins des élèves. Cet amendement proposé soutient le processus d’inscription du district scolaire en amorçant un dialogue avec le parent ou le tuteur lorsque le besoin d’un soutien à l’apprentissage social et émotionnel est identifié. Par le biais d’un dialogue, les services d’apprentissage peuvent mieux comprendre les besoins de soutien de l’élève avant sa première interaction avec les équipes éducatives de l’école. Les renseignements obtenus grâce à la discussion pourraient être utilisés pour soutenir la mise en œuvre de soutien initial pour l’élève et le personnel.

*Conformité ou Performance*

Il s’agit d’un élément de performance, car il n’y a pas d’exigence réglementaire pour la planification des apprenants.

*Utilisateurs suggérés*

Services d’apprentissage et inscription centralisée

*Renseignements sur l’outil*

Cet outil est très simple puisqu’il suggère l’ajout de deux déclarations simples sur les formulaires d’inscription des apprenants.

La première est une question : Cet élève a-t-il besoin de soutien social et émotionnel supplémentaire? Ce qui permettrait aux parents ou tuteurs d’indiquer qu’ils souhaitent discuter davantage des besoins sociaux et émotionnels de l’élève. Les services d’apprentissage peuvent alors établir un processus pour amorcer cette conversation en vue d’une planification proactive. Nous espérons que ces discussions permettront à l’équipe de l’école d’en apprendre davantage sur la manière de favoriser une transition réussie.

Le deuxième élément est un énoncé qui indique : Ces informations ne seront utilisées que pour entamer un dialogue entre la famille et l’école dans le but de mieux soutenir l’élève et la famille. En étant clair sur l’utilisation des informations, nous pensons qu’il y aura plus de transparence et un meilleur partenariat entre le domicile et les équipes scolaires.

[**Lien vers l’outil**](https://bcpsea.bc.ca/wp-content/uploads/2021/06/OHS-Enrolling-Learner-Planning.pdf)

## Formulaire d’évaluation des risques liés aux visites à domicile

*Objectif*

L’objectif de l’évaluation des risques relatifs aux visites à domicile est de s’assurer que la sécurité du travailleur a été prise en compte avant d’effectuer la visite.

*Contexte*

Il existe une variété de risques qui peuvent survenir lorsque les travailleurs participent à des travaux non routiniers. Le travail dans la communauté, loin de la structure de l’école ou du bureau, doit être mené en tenant compte de la sécurité des travailleurs concernés. La possibilité d’effectuer une évaluation des risques lors d’une visite à domicile permet en milieu de travailleur et au superviseur d’évaluer et de prendre en compte les besoins de l’aide à fournir tout en planifiant un travail sécuritaire. Pour la plupart, les districts scolaires sont engagés dans des relations à long terme avec les élèves et les familles et l’évaluation des risques sera rapide et facile à effectuer. C’est toutefois lorsque les relations sont nouvelles ou inconnues ou lorsqu’elles ont été tendues que l’évaluation des risques est la plus efficace.

*Conformité ou Performance*

Il s’agit d’un outil de performance. Le Règlement ne prévoit pas d’obligation de procéder à un examen préalable.

*Utilisateurs suggérés*

Services d’apprentissage

*Renseignements sur l’outil*

Cet outil est une liste de contrôle simple qui peut être utilisée par le travailleur ou le gestionnaire.

**Que savons-nous de l’élève?** Ces questions visent à s’assurer que le travailleur connaît bien l’élève qu’il va aider.

**L’un des éléments suivants s’applique-t-il à la situation du foyer?** Ces questions ciblent notre compréhension des différents risques non liés en milieu de travail direct avec l’élève.

**Est-ce que l’un des éléments suivants s’applique à l’environnement local?** Ces questions s’appliquent à la sécurité liée à la connaissance des itinéraires et des procédures d’évacuation en cas d’urgence, au service cellulaire ou à la possibilité de restrictions locales ou régionales des déplacements

**Quels processus sont en place?** Concentrer l’attention sur les processus de travail seul ou en isolement pour favoriser la sécurité des travailleurs.

**Évaluation du risque :** Pour les éléments dont la réponse est « oui » ou « inconnu », le travailleur doit en discuter avec le superviseur afin d’évaluer la gestion de ce risque.

**Détails de la visite :** Cette section est axée sur la méthode de contact et les détails de la visite à domicile pour favoriser un environnement de travail sécuritaire.

**Point de contact :**  Cette section indique au travailleur d’utiliser l’évaluation des risques au point de contact à l’aide de PEET. Cette section comprend également des instructions sur la façon de suivre le protocole d’enregistrement et les mesures d’urgence.

[**Lien vers l’outil**](https://bcpsea.bc.ca/wp-content/uploads/2021/06/OHS-Home-Visit-Risk-Assessment.pdf)

## Évaluation individuelle des risques d’excursions scolaires

*Objectif*

L’objectif de cet outil est de s’assurer qu’une évaluation des risques a été réalisée avant les excursions scolaires et les sorties impliquant des élèves présentant des comportements d’externalisation pendant la dysrégulation. L’outil devrait être utilisé pour aider à soutenir la participation réussie d’un élève à une excursion scolaire grâce à un processus de planification approprié qui évalue le risque.

*Contexte*

L’outil d’évaluation des risques liés aux excursions scolaires a été développé pour soutenir le processus de prise de décision concernant la capacité de l’équipe de l’école à prévenir/minimiser et à répondre aux comportements d’extériorisation lors d’une sortie ou d’une excursion scolaire. L’instruction et l’outil devraient être utilisés pour aider à soutenir la participation réussie d’un élève à une excursion scolaire par le biais d’un processus de planification approprié qui évalue le risque.

*Conformité ou Performance*

Il s’agit d’un outil de performance. Il n’est pas nécessaire d’effectuer une évaluation des risques liés aux excursions scolaires

*Utilisateurs suggérés*

Gestionnaire de dossier, éducateur

*Renseignements sur l’outil*

L’outil d’évaluation des risques liés aux excursions scolaires propose deux formulaires aux utilisateurs. Le premier formulaire est l’évaluation des risques et le deuxième formulaire est la partie du plan d’intervention.

L’évaluation des risques porte sur les antécédents récents, la capacité de l’équipe à soutenir la personne, ainsi que la probabilité qu’un incident se produise sur la base des meilleures informations dont dispose l’équipe. La cote de risque global devrait aider l’équipe à déterminer si d’autres mesures de contrôle sont nécessaires pour augmenter les chances de réussite en cas d’incident.

Le plan d’intervention doit être élaboré avant l’excursion afin que l’équipe ait des attentes claires sur la manière de soutenir la personne dans cet environnement unique (en dehors de l’environnement scolaire). Le plan d’intervention ne serait élaboré que pour les excursions scolaires ou les sorties à pied non routinières. Si l’équipe se rend constamment dans un lieu spécifique (par exemple, la piscine communautaire), le plan d’intervention pour ce lieu pourrait être ajouté à l’ISWI.

[**Lien vers l’outil**](https://bcpsea.bc.ca/wp-content/uploads/2021/06/OHS-Field-Trip-Risk-Assessment-Form.pdf)

## Instructions individuelles de travail sécuritaires

*Objectif*

L’objectif de l’instruction individuelle de travail sécuritaire (Individual Safe Work Instruction, ISWI) est de fournir des informations claires et concises pour favoriser un travail en sécurité lors de la prestation de services aux personnes.

*Contexte*

L’ISWI soutient la communication des dangers qui peuvent affecter le travailleur. Ce document soutient le « droit de savoir » des travailleurs sur les risques liés en milieu de travail avec une personne. Il peut y avoir plusieurs types de dangers qui peuvent affecter un travailleur lorsqu’il travaille avec une personne. Il peut s’agir de soulever des objets, de se baisser, d’adopter des postures peu commodes, d’être exposé à des risques biologiques ou à des nuisances sonores, mais aussi d’adopter des comportements d’extériorisation.

*Conformité ou rendement*

Ce document constitue une exigence de conformité. L’ISWI est une évaluation des risques et une instruction de travail en toute sécurité spécifiques en milieu de travail avec un individu.

*Utilisateur suggéré*

Personne désignée responsable de la santé et sécuritaire au travail, gestionnaires de cas, directeurs et vice-directeurs d’école et travailleurs.

*Renseignements sur l’outil*

L’outil ISWI comporte un exemple de feuille de travail très détaillé qui doit être examiné avant sa première utilisation. L’exemple de feuille de travail explique toutes les sections du formulaire et comprend également un exemple de texte que l’utilisateur peut examiner. Il est particulièrement important que les détails inclus dans le formulaire rempli soient concis et orientés vers le travailleur. L’ISWI ne concerne pas l’élève, mais les tâches qui doivent être effectuées et le risque de blessure qui y est lié.

[**Lien vers l’outil**](https://bcpsea.bc.ca/wp-content/uploads/2021/07/OHS-Individual-Safe-Work-Instruction-Form.pdf)

## Évaluation des risques au point de contact

*Objectif*

L’objectif de cette procédure est de doter les districts scolaires d’un outil d’évaluation des risques qui, lorsqu’il est communiqué, mis en œuvre et utilisé par les travailleurs, permet à ces derniers d’évaluer rapidement les situations et le risque associé de violence en milieu de travail.

*Contexte*

Le concept de faire des observations sur les dangers du travail avant de commencer le travail n’est pas nouveau. Plusieurs outils existants sont utilisés pour l’identification des risques professionnels, notamment les discussions en boîte à outils et l’analyse des risques professionnels avant le travail. Chaque outil vise à soutenir le travail sécuritaire en identifiant clairement les dangers et les risques uniques des tâches à accomplir avant le début du travail du travailleur. L’évaluation du risque au point de contact (Point of Contact Risk Assessment, POCRA) dont il est question ici est basée sur un outil du secteur des soins de santé appelé « évaluation du risque au point de service ». La plupart des évaluations des risques liés aux points de prestation de soins de santé comprennent des éléments de la liste de vérification de la violence de Broset (Broset Violence Checklist, BVC). La BVC est une méthode bien étudiée pour évaluer rapidement le risque de violence d’un patient dans les établissements de soins de santé de courte durée. Les six critères de la BVC sont les suivants : verbalement menaçant, irritable, physiquement menaçant, turbulent, attaquant les objets et confus. La BVC fonctionne bien pour l’identification des risques lors du travail avec une autre personne (clients, patients, consommateurs). Dans le secteur de l’éducation de la maternelle à la 12e année, ajoutez les zones jaunes et rouges du Règlement à l’évaluation de la personne, conformément au corpus de connaissances existant et communément utilisé. Comme la BVC se concentre uniquement sur le patient (ou l’agresseur), il était également important d’ajouter quelques domaines supplémentaires dans notre développement d’un outil pour couvrir les éléments sous le contrôle du travailleur.

Au total, il y a quatre (4) domaines qui doivent être pris en compte pour la POCRA dans le secteur de l’éducation de la maternelle à la 12e année. Cela comprend la personne, le travailleur, l’environnement et la tâche. L’utilisation de la carte aide-mémoire Personne, Employé, Environnement et Tâche (Person, Employee, Environment, and Task, PEET) avec sa liste de critères aidera à évaluer le risque en incluant non seulement la personne, mais aussi d’autres éléments clés pour soutenir la prévention des incidents de violence en milieu de travail dans le secteur de l’éducation de la maternelle à la 12e année. La carte aide-mémoire PEET est un processus formel et défini correspondant à ce que de nombreux travailleurs qualifiés et expérimentés ont déjà appris à faire avant d’entreprendre le travail complexe qu’ils effectuent chaque jour.

*Conformité ou Performance*

Il s’agit d’un outil de performance. Il n’existe pas d’obligation réglementaire de procéder à une évaluation des risques liés au point de contact.

*Utilisateurs suggérés*

Santé et sécurité en milieu de travail, tous les superviseurs, gestionnaires et travailleurs.

*Renseignements sur l’outil*

L’évaluation des risques au point de contact à l’aide du modèle PEET permet au travailleur d’aborder délibérément chaque situation avec préparation, engagement et sensibilisation. En nous concentrant sur la carte aide-mémoire PEET, nous nous attendons à ce que le travailleur soit mieux placé pour prendre des décisions qui favorisent des résultats positifs.

[**Lien vers l’outil**](https://bcpsea.bc.ca/wp-content/uploads/2021/06/OHS-Point-of-Contact-Risk-Assessment.pdf)

## Formulaire de refus d’un travail dangereux

*Objectif*

L’objectif de cet outil est de présenter une approche claire et complète, étape par étape, du refus d’un processus de travail dangereux, comme l’exige la section 3.12 du Règlement.

*Contexte*

En vertu de la section 3.10 du Règlement, les travailleurs ont l’obligation de signaler les dangers à l’employeur. Il est prévu que cette obligation soit exercée avant un refus de travail. Lorsqu’un travailleur signale un danger à l’employeur et que ce dernier ne règle pas le problème, le travailleur est alors tenu de refuser un travail dangereux s’il a des motifs raisonnables de croire que l’exécution du travail entraînerait un risque excessif pour la santé et la sécurité de toute personne. Ceci est décrit à la section 3.12 du Règlement.

Afin de disposer d’une base objective pour le refus et d’être prêt à accepter un autre travail, les travailleurs doivent se trouver à l’endroit où ils effectuent le travail. Il n’est pas acceptable de signaler les refus de travail dangereux par courriel ou par message texte. Le refus d’un travail dangereux doit être fait en personne en milieu de travail où les étapes du processus de refus du travail dangereux peuvent être complétées sans délai.

Nous rappelons aux employeurs la section 3.10 du Règlement, qui décrit les actions interdites.

*Conformité ou Performance*

Il s’agit d’un outil de conformité. Cet outil permet de se conformer à la section 3.12 du Règlement.

*Utilisateurs suggérés*

Personne responsable de la santé et de la sécurité en milieu de travail, superviseurs/directeurs et vice-directeurs d’école.

*Renseignements sur l’outil*

Cet outil propose une approche complète, étape par étape, pour mener à bien le refus d’un processus de travail dangereux. Il y a un certain nombre de cases à cocher pour obtenir des informations et l’examen peut ressembler davantage à un exercice consistant à cocher des cases. Cependant, le refus d’un processus de travail dangereux doit être fait de manière à permettre à l’employeur de prendre les meilleures décisions possible concernant la situation. Les formulaires fournis guideront ce processus afin de garantir qu’aucune étape ne soit sautée.

**Identification du responsable de l’examen** –Cette section doit être remplie par la personne qui mène l’enquête sur le refus d’un travail dangereux. Il peut s’agir ou non du superviseur direct du travailleur, selon les personnes présentes sur le site.

**Comprendre le problème** – Dans cette section, rassemblez tous les détails qui mènent au refus d’un travail dangereux. Recueillir le plus d’informations pertinentes possible afin de pouvoir prendre les décisions appropriées. Aucune décision n’est prise à ce stade. C’est le moment d’écouter le travailleur, ainsi que d’autres personnes, et de recueillir des informations clés pour prendre une décision dans la partie suivante du processus.

**Affectation temporaire du travailleur à un autre poste** – L’employeur peut réaffecter le travailleur à un autre poste pendant que le dossier fait l’objet d’une enquête ou qu’une solution est mise en œuvre. Cela n’est pas considéré comme une action interdite.

**Étape 1 – Examen par le superviseur et évaluation initiale** –

Au cours de cette étape, l’examinateur évalue les informations recueillies afin de prendre la première décision concernant le refus du travail dangereux.

La section sur l’identification des facteurs de risque donne une liste d’éléments qui pourraient être en place et, si ce n’est pas le cas, ces éléments pourraient contribuer à la complexité du refus du travail dangereux. L’acquisition de cette compréhension facilitera le processus de prise de décision.

La matrice d’évaluation des risques est incluse afin d’aider à la quantification du niveau de risque pour le travailleur. Cela permet d’évaluer l’applicabilité du refus d’un travail dangereux répondant à la condition de « danger excessif ». Les évaluations qui se situent dans la fourchette de cote de risque élevée peuvent être plus justifiées que celles qui sont à risque moyen ou faible.

Après avoir terminé l’examen et l’évaluation des risques, l’examinateur doit résumer la situation. Il convient d’utiliser un langage clair et concis, qui est basé sur les faits identifiés au cours du processus d’enquête. C’est sur la base de ce résumé que l’examinateur doit prendre une décision concernant le risque excessif pour la santé et la sécurité de toute personne. Lorsque la décision est prise, elle doit être communiquée en milieu de travailleur. Si le travailleur est toujours préoccupé par le danger excessif et que l’enquête n’a pas permis d’établir l’existence d’un danger excessif, le processus passe à l’étape 2.

**Étape 2 – Examen conjoint du travail dangereux** –

La deuxième étape ne se déroule que si le travailleur a toujours des inquiétudes quant au danger excessif et que le représentant de l’employeur qui a enquêté sur le dossier estime que le refus d’un travail dangereux n’est pas valable.

Le représentant de l’employeur doit poursuivre l’enquête avec un membre du JHSCC, un représentant syndical du travailleur ou, si aucun n’est disponible, un autre travailleur ainsi que le travailleur qui a participé au refus du travail dangereux. Cette étape doit être effectuée sans délai. Par conséquent, l’une des trois options de représentation conjointe doit être exercée afin que le refus du processus de travail dangereux puisse être effectué.

Si, après avoir examiné la question, le travailleur convient qu’il n’y a pas de risque excessif ou si le représentant de l’employeur reconnaît qu’il y a un risque excessif, la question est résolue par le retour en milieu de travail du travailleur ou par la correction de la situation par le superviseur.

Toutefois, après avoir examiné les informations avec le représentant des travailleurs et le travailleur, s’il n’y a aucun changement et que le travailleur continue à refuser un travail dangereux, le processus doit immédiatement passer à l’étape 3.

**Étape 3 – Implication du WSBC**

Lorsque l’étape deux n’a pas résolu le refus de travailler de façon non sécuritaire, le superviseur et le travailleur doivent immédiatement aviser le WSBC.

Les renseignements recueillis au cours de ce processus faciliteront cette discussion avec le WSBC.

WSBC prendra une décision à ce sujet. Il en résultera soit une indication en milieu de travailleur que le refus d’un travail dangereux n’est pas valable, soit une indication à l’employeur de la validité du refus d’un travail dangereux et de la nécessité de prendre des mesures correctives.

[**Lien vers l’outil**](https://bcpsea.bc.ca/wp-content/uploads/2021/06/OHS-Refusal-of-Unsafe-Work-form.pdf)

## Exemple de procédure de prévention de la violence en milieu de travail

*Objectif*

L’objectif du modèle de procédure de prévention de la violence en milieu de travail est d’établir les lignes directrices des exigences minimales que le district scolaire doit mettre en place.

*Contexte*

Il n’est pas nécessaire d’avoir une procédure globale qui détaille tous les éléments du processus de prévention de la violence en milieu de travail de l’employeur. La procédure opérationnelle normalisée (PON) est une méthode permettant de démontrer que tous les éléments du processus sont en place pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs. Le fait d’avoir tous les petits détails en un seul endroit est utile pour la formation et l’intégration ainsi que pour répondre aux questions sur le processus. L’exemple décrit les exigences du Règlement.

*Conformité ou Performance*

Il s’agit d’un document lié à la performance. Un document de procédure global n’est pas nécessaire pour la conformité.

*Utilisateur suggéré*

Personne désignée pour la santé et la sécurité en milieu de travail au niveau du district.

*Renseignements sur l’outil*

Cet outil est un exemple/modèle de procédure qui pourrait être utilisé pour aider le district scolaire à respecter les exigences de conformité. L’exemple de procédure peut être adapté à la procédure suivie dans le district scolaire. Les informations contenues dans le modèle s’alignent sur certains des outils connexes qui ont été créés pour la mise en conformité avec le Règlement.

La procédure doit couvrir tous les processus liés à la prévention de la violence en milieu de travail.

[**Lien vers l’outil**](https://bcpsea.bc.ca/wp-content/uploads/2021/06/OHS-Workplace-Violence-Prevention-Procedure.pdf)

## Orientation des travailleurs vers la violence en milieu de travail dans le secteur de l’éducation de la maternelle à la 12e année

*Objectif*

L’objectif de la liste de contrôle de l’orientation des travailleurs en matière de violence en milieu de travail est de s’assurer qu’il existe un processus clair pour la communication d’informations aux nouveaux travailleurs concernant les processus liés à la violence en milieu de travail.

*Contexte*

Comme l’exige la section 4.30 du Règlement, l’employeur doit informer le travailleur qui est exposé au risque de violence de la nature et de l’ampleur de ce risque. La liste de contrôle d’orientation des travailleurs est conçue pour couvrir tous les éléments typiques attendus dans le cadre d’un processus de prévention de la violence en milieu de travail. Une fois complétée, la liste de contrôle pourrait être conservée comme une preuve de la formation.

*Conformité ou Performance*

Il s’agit d’un outil de conformité réglementaire qui soutient la conformité à la section 4.30.

*Utilisateurs suggérés*

Santé et sécurité en milieu de travail, superviseurs ou délégués, travailleurs

*Renseignements sur l’outil*

Cet outil est destiné à compléter l’examen d’autres informations clés qu’un district ou un site scolaire pourrait avoir en place et à former les nouveaux travailleurs. Cette liste de contrôle est spécifiquement axée sur la violence en milieu de travail et ne couvre pas tous les aspects de la sécurité en milieu de travail.

Section 1

1. *Définition de la violence en milieu de travail*  – Il est essentiel que les travailleurs connaissent la définition applicable de la violence en milieu de travail afin de pouvoir prendre des décisions éclairées sur le type de communication requis dans divers cas. Les sites doivent inclure les informations figurant dans le document *Exemples de violence en milieu de travail*.
2. *Évaluation des risques de violence en milieu de travail propre au site* – Les travailleurs doivent savoir où trouver le rapport d’évaluation des risques propre au site. Il peut s’agir d’un emplacement physique ou virtuel. Le travailleur doit comprendre les risques existant en milieu de travail, tels qu’ils sont identifiés dans l’évaluation des risques.
3. *Mesures prises pour lutter contre la violence en milieu de travail* – Informez le travailleur des politiques, des procédures et des modalités de travail qui ont été établies afin d’éliminer ou de minimiser l’impact de la violence en milieu de travail si celle-ci n’a pu être éliminée.
4. *Mesures appropriées à prendre en cas de violence* – Informez les travailleurs des différents plans d’intervention applicables en milieu de travail et de leur rôle spécifique dans le plan d’intervention. Il peut s’agir de la façon de prévenir d’autres personnes pour obtenir de l’aide et des mesures à prendre pour protéger les travailleurs.
5. *Informé de la possibilité de consulter un médecin si nécessaire* – comme l’exige la section 4.31 du Règlement, informez les travailleurs de leur possibilité de consulter un médecin après l’événement. Considérez cette déclaration sur une échelle où la sécurité psychologique d’un travailleur serait affectée dans certains événements plus que d’autres.
6. *Personnes ayant des antécédents de violence* – Les travailleurs doivent être informés lorsqu’ils travaillent avec des personnes ayant des antécédents de violence. Tous les travailleurs ne sont pas concernés par cette disposition, elle peut donc ne pas être applicable dans toutes les situations. Pour les nouveaux travailleurs, il est important de partager toute information pertinente sur les instructions individuelles de travail en sécurité.
7. *Procédures, formulaires et modalités de travail* –
	1. Travailler seul – Processus interne sur la communication, le contrôle et la sensibilisation à la désescalade.
	2. Évaluation des risques au point de contact – Reconnaissance des situations potentiellement dangereuses.
	3. Signalement d’incidents – Communication des incidents qui répondent à la définition de la violence en milieu de travail.
	4. Plans d’intervention en cas d’incident, y compris les confinements
	5. Autres personnes non énumérées ci-dessus

Section 2

1. *Environnements d’apprentissage conçus pour l’inclusion de tous* – Cela permet au travailleur d’acquérir une compréhension de base du travail complexe effectué dans le secteur de l’éducation.
2. *Procédures, formulaires et modalités de travail* – Ceux-ci sont spécifiques aux éducateurs et aux personnes travaillant dans un environnement scolaire. Toute personne susceptible d’être impliquée dans le soutien aux élèves doit être informée du processus.

[**Lien vers l’outil**](https://bcpsea.bc.ca/wp-content/uploads/2021/06/OHS-Workplace-Violence-Worker-Orientation-Checklist.pdf)

## Exemples de violence en milieu de travail

*Objectif*

L’objectif de ce document est d’expliquer plus en détail le terme de violence en milieu de travail qui est défini dans le Règlement sur la santé et la sécurité en milieu de travail afin qu’il puisse être mieux compris dans le contexte du secteur de l’éducation de la maternelle à la 12e année.

*Contexte*

La violence est définie par le Règlement à la section 4.27.

*Violence* désigne l’exercice, tenté ou réel, par une personne autre qu’un travailleur, de toute force physique de manière à causer un préjudice à un travailleur, et comprend toute déclaration ou tout comportement menaçant qui donne à un travailleur un motif raisonnable de croire qu’il risque d’être blessé.

La violence en milieu de travail s’applique à toutes les personnes qui commettent des violences, sauf lorsqu’un travailleur du même employeur est la victime. Les travailleurs du même employeur sont couverts par la section 4.25 du Règlement sur la santé et la sécurité en milieu de travail.

Les abus verbaux ou les comportements de harcèlement ne sont pas inclus dans la définition de la violence aux fins de la section 4.27 (violence), à moins qu’ils ne comprennent des menaces ou des comportements qui donnent en milieu de travailleur des motifs raisonnables de croire qu’il risque d’être blessé.

Source : [**WorkSafeBC**](https://www.worksafebc.com/en/law-policy/occupational-health-safety/searchable-ohs-regulation/ohs-policies/policies-part-04#SectionNumber:R4.27-1)

*Conformité ou Performance*

Il s’agit d’un document lié à la performance. Ces exemples permettent d’approfondir la définition en utilisant les expériences attendues dans l’éducation de la maternelle à la 12e année.

*Utilisateur suggéré*

Tous les travailleurs, superviseurs et employeurs.

*Renseignements sur l’outil*

**Exigences :**

Les districts scolaires :

1. doivent s’assurer que les travailleurs sont formés sur la définition de la violence en milieu de travail;
2. doivent s’assurer que les travailleurs et les superviseurs ont accès aux informations justificatives plus détaillées pour la définition de la violence en milieu de travail spécifique au secteur de l’éducation de la maternelle à la 12e année.

**Tableau 1. Exemples de violence en milieu de travail dans le secteur de l’éducation (d’autres exemples peuvent exister)**

Le contexte spécifique de la situation et les connaissances de la personne impliquée dans l’action doivent toujours être pris en compte. Le travailleur doit avoir un motif raisonnable de croire qu’il est à risque de blessure.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | SIGNALEMENT DE LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL REQUIS | POSSIBILITÉ DE CONSIGNER LE COMPORTEMENT |
| Partie du corps d’où provient l’action | **Tentatives de contact (contact physique nuisible/blessure) tentées ou réelles** | **Violence sans contact (verbale, écrite, menace de violence par un geste)** | **Les actions ne sont généralement pas considérées comme de la violence en milieu de travail\*** |
| Région de la tête | Donner un coup de tête ou mordre un travailleur | Menaces dirigées vers le travailleur : verbales, gestuelles ou écrites, ce qui donne au travailleur un motif raisonnable de croire qu’il est à risque de violence de contact, y compris des commentaires qui induisent la peur pour la sécurité physique du travailleur,se liguer ou traquer, | lancer des regards noirs,cogner la tête contre un objet ou une personne autre qu’un travailleur, faire un mouvement involontaire de la tête causant des dommages à un travailleur,gémir et pleurer,insulter,ne pas écouter/suivre les instructionshurler,fixer du regarder,cracher, lécher, mucus/flegme,jurer,menacer de se faire du mal,crier,  |
| Partie supérieure du corps – bras et corps | Contact avec le travailleur en le poussant, en le bousculant, en le tirant/tordant, en l’attrapant, en le griffant, en le frappant, en le giflant, en le pinçant, en lui lançant des objets, en le cognant, en le testant, en utilisant des armes ou des objets et en le touchant de manière inappropriée pour son âge. | Gestes visant à donner des coups de poing, des gifles avec la capacité crédible d’entrer en contact et de causer des blessures, menaces à l’aide d’armes ou d’objets armés, | quitter les lieux,se débattre,tenir les mains,faire des mouvements involontaires du bras ou du corps,se pencher vers quelqu’un,se balancer,frotter,frapper des objets,écraser des objets,toucher à plusieurs reprises, tordre son corps, |
| Partie inférieure du corps (jambes et pieds) | Donner un coup de pied,Piétiner quelqu’un, faire trébucher intentionnellement un travailleur, | Poursuivre, | Déguerpir,Se débattre,faire des mouvements involontaires des jambes,quitter la zone,piétiner. |

\*Ces éléments pourraient être considérés comme un comportement de base ou, s’ils ne font pas partie du comportement de base, pourraient, dans certaines situations, faire partie des actions violentes en milieu de travail.

Remarque : Le harcèlement sexuel relève de l’intimidation et du harcèlement. Suivez les procédures internes relatives à l’intimidation et au harcèlement.

[**Lien vers l’outil**](https://bcpsea.bc.ca/wp-content/uploads/2021/06/OHS-Workplace-Violence-Examples.pdf)

## Outil d’analyse des lacunes en matière de violence en milieu de travail

*Objectif*

L’objectif de l’outil d’analyse des lacunes est de simplifier l’examen du processus de prévention de la violence en milieu de travail par rapport aux exigences de conformité définies dans le Règlement sur la santé et la sécurité en milieu de travail.

*Contexte*

Il n’y a pas d’obligation réglementaire pour l’employeur de procéder à une analyse des lacunes afin de les déterminer. Les outils d’analyse des lacunes sont couramment utilisés dans le cadre du contrôle de conformité pour permettre à l’employeur d’évaluer ce qu’il a actuellement en place par rapport aux normes réglementaires existantes. Cet outil se concentre sur les sections du Règlement relatives à la violence en milieu de travail ainsi que sur quelques autres sections clés qui sont liées aux exigences en matière de violence en milieu de travail.

*Conformité ou Performance*

Il s’agit d’un outil axé sur la performance qui favorisera la conformité.

*Utilisateur suggéré*

La personne responsable de la santé et de la sécurité en milieu de travail dans le district.

*Renseignements sur l’outil*

* Utilisez cette analyse des lacunes pour comparer vos informations existantes sur la violence en milieu de travail (politiques, procédures, modalités de travail) à certaines des exigences fondamentales de la Loi et du Règlement applicables.
* Chaque section obligatoire du Règlement est résumée afin que l’utilisateur puisse déterminer comment il se conforme spécifiquement à la section ou si d’autres mesures sont nécessaires.
* Les utilisateurs peuvent noter le processus de « satisfait pleinement ou dépasse les exigences » à « ne satisfait pas » l’exigence réglementaire. En saisissant le score approprié de 0 à 5, où 0 signifie qu’il n’y a rien en place et où 5 signifie que l’exigence est atteinte ou dépassée.
* Il y a également un endroit pour ajouter des commentaires sur vos résultats afin que l’utilisateur puisse indiquer ce qu’il a trouvé ou utilisé comme preuve pour soutenir le résultat. Précisez quels documents ont été examinés, quelles versions, et le poste ou la page qui répond à cette exigence. Cela sera utile lors de futures révisions ou lors d’un retour en arrière sur ce qui était en place.
* Une fois l’analyse des écarts terminée, jetez un coup d’œil à la feuille de calcul « Résumé des résultats » pour voir rapidement où vous en êtes.
* Lorsque des lacunes sont constatées, établissez des plans d’action pour réduire l’écart entre votre situation actuelle et le respect des exigences.

Utilisez les informations issues de l’analyse des lacunes pour soutenir les initiatives dans les domaines clés où des opportunités existent. Communiquez le résultat de l’analyse des écarts à l’équipe dirigeante.

Prévoyez de passer périodiquement en revue l’analyse des écarts.

[**Lien vers l’outil**](https://bcpsea.bc.ca/wp-content/uploads/2021/06/OHS-Workplace-Violence-Gap-Analysis.pdf)

## Formulaire de rapport et d’examen d’incident de violence en milieu de travail

*Objectif*

Le formulaire de Rapport et d’examen des incidents de violence en milieu de travail a pour but de garantir l’existence d’un mécanisme clair de communication des cas de violence en milieu de travail à l’employeur.

*Contexte*

Le Rapport d’incident de violence en milieu de travail est différent du formulaire de rapport d’accident. Les informations relatives à un incident de violence en milieu de travail doivent être saisies et communiquées au moyen d’un rapport d’incident de violence en milieu de travail. Toutefois, il peut arriver que la violence en milieu de travail entraîne également une blessure pour le travailleur. Dans ces situations, il convient de remplir à la fois un rapport de blessure à l’employeur et un rapport d’incident violent en milieu de travail. Les renseignements clés recueillis sur les formulaires sont très différents. Lorsque la blessure a nécessité un traitement médical, a entraîné un arrêt de travail ou aurait pu entraîner une blessure grave, le processus EIIR doit être lancé.

Le formulaire de rapport d’incident de violence en milieu de travail recueille des renseignements qui aideront à prévenir d’autres incidents et à mieux comprendre les particularités de cet incident. Ces renseignements sont essentiels pour l’apprentissage en équipe et pour déterminer comment réagir à de futurs incidents.

Bien que le rapport sur papier soit fourni dans cette trousse à outils, il est conseillé au district d’adopter un outil de déclaration en ligne robuste. Cela permettra de gérer le flux de travail et d’acheminer des formulaires sans qu’il soit nécessaire de distribuer une copie papier ou de risquer de la perdre. La déclaration en ligne réduira également le temps nécessaire à la déclaration et pourrait combiner des rapports tels que les rapports sur les blessures et les rapports sur la violence en milieu de travail afin que seules les questions applicables apparaissent sur le formulaire.

*Conformité ou Performance*

Il s’agit d’un outil de conformité. Ceci est requis dans le cadre de la section 4.30(3)d du Règlement.

*Utilisateur suggéré*

La personne responsable de la santé et de la sécurité en milieu de travail pour le district ainsi que les superviseurs et les travailleurs.

*Renseignements sur l’outil*

Les rapports d’incident doivent être remplis chaque fois qu’il y a un incident de violence en milieu de travail.

Voici une décomposition du formulaire et l’intention derrière la plupart des champs.

***Section 1 – Rapport***

1. ***À votre sujet*** – Cette section permet de recueillir tous les renseignements importants concernant la personne impliquée dans l’incident de violence en milieu de travail. Elle doit indiquer si elle est blessée ou non, ou s’il y avait un risque de blessure grave s’ils ne sont pas blessés. Si l’un de ces éléments est coché comme « Oui », il leur est demandé de remplir également un rapport de blessure.
2. ***À propos de l’autre personne*** – Cette section présente trois options pour saisir le type de violence en milieu de travail. Chaque type de violence nécessitera des renseignements différents.
3. ***Détails de l’incident*** – Cette section est conçue pour saisir autant de détails clés que possible. L’utilisation de cases à cocher permet de passer facilement en revue les renseignements à l’avenir. Lorsqu’il n’y a pas de cases à cocher, utilisez un langage clair et concis.
	1. ***Dans quelle école/quel site a eu lieu cet incident de violence en milieu de travail****?* Indiquez le nom du site ou, si l’incident s’est produit en dehors de la propriété du district scolaire, indiquez le nom et l’adresse du site.
	2. ***Où cet incident s’est-il produit?*** Donnez les détails pertinents de l’emplacement (par exemple : au poste de travail, devant la réception, à l’entrée principale).
	3. ***Que se passait-il avant cet incident (précédents)?*** Donnez les renseignements clés pour mieux comprendre la situation qui a mené à l’incident. Par exemple : [L’élève] était sur l’iPad pendant la durée définie. La discussion sur la transition a commencé.
	4. ***Date de l’incident et heure de la journée****.* Cela permet d’identifier des schémas (événements se produisant avant la pause déjeuner ou vers la fin de la journée) et aide à planifier les activités futures et à prévenir les incidents.
	5. ***Que s’est-il passé pendant cet incident? (Détails spécifiques de la loi sur la violence en milieu de travail)*** – Utilisez les cases à cocher pour compléter la description textuelle. Détails clairs et concis de l’incident.
	6. ***Qu’est-ce qui a pu contribuer à ce que cet incident se produise?***– Donnez des détails sur les connaissances spécifiques concernant le déroulement de l’incident et les autres éléments qui ont conduit à l’incident.
	7. ***Selon vous, qu’est-ce que l’individu a retiré de cette action?*** Utilisez les cases à cocher pour identifier la zone où le gain a eu lieu. Donnez une description si possible pour ajouter un contexte.
	8. ***Catégorie de violence*** *– Sélectionnez la catégorie qui décrit le mieux l’incident.*
	9. ***Action/comportement/activité de violence*** – Cochez le comportement spécifique attribué à la violence.
	10. ***Indice d’intensité de l’incident*** – Cette évaluation peut être faite en considérant la ou les actions et l’engagement à réaliser la ou les actions. L’intensité n’est pas liée à l’issue envers le travailleur. Par exemple : Si un adulte menace une assistante administrative et les personnes qui interviennent pour la calmer pendant 10 minutes, la situation est plus intense que si un individu tend la main et griffe ou attrape le travailleur une seule fois, même s’il y a une blessure dans cette dernière situation.
	11. ***Durée de l’incident*** – La durée pendant laquelle le travailleur a été exposé à l’incident violent. Cela inclut le temps pendant lequel les travailleurs ont pris du recul pour observer et surveiller en toute sécurité la personne en détresse.
	12. ***Impact sur la santé mentale des travailleurs*** – Seul le travailleur affecté est concerné. La formation et l’expérience des travailleurs auront également un impact sur leur réponse à cette question. Tous les incidents de forte intensité ou de longue durée n’ont pas forcément un impact sur la santé mentale d’un travailleur. La formation et l’expérience des travailleurs auront également un impact sur leur réponse à cette question.
4. ***Actions d’intervention***
	1. ***Le plan d’intervention a-t-il été utilisé lors de cet incident?*** Les plans d’intervention sont décrits dans les instructions de travail sécuritaire individuelles. Si le plan d’intervention a été suivi ou non, ou s’il était inconnu, il faut alors en tenir compte pendant le processus d’examen.
	2. ***Y a-t-il une instruction de travail sécuritaire pour le travail effectué?*** Aide à comprendre s’il existe des instructions claires concernant le travail. Il peut s’agir d’instructions pour les assistants administratifs ou les réceptionnistes sur le moment ou la façon d’appeler pour obtenir du soutien. De plus, il pourrait y avoir une instruction de travail sécuritaire individuelle pour ceux qui travaillent avec un élève spécifique où une dysrégulation s’est produite dans le passé. Dans un cas comme dans l’autre, s’il n’y a pas d’instructions actuelles sur le travail sécuritaire, il s’agira très probablement d’une action corrective lors de l’examen.
	3. ***Les services d’urgence communautaires externes ont-ils été appelés?*** - Aide à comprendre le niveau de l’incident nécessitant un soutien externe.
	4. **Détails des actions de réponse (qui, quoi, quand, où et comment, de manière claire et concise)** – Pour aider à comprendre comment la réponse s’est déroulée et l’efficacité de cette réponse.
	5. ***Veuillez formuler toute suggestion ou observation concernant les changements nécessaires pour réduire ces incidents***. – Cela permet de s’assurer qu’il y a une rétroaction claire sur ce qui doit être changé pour réussir.
	6. ***Une contention a-t-elle été utilisée pendant cet incident?*** Soutien à la consignation des événements des services d’apprentissage
	7. ***L’isolement a-t-il été utilisé pendant cet incident?*** Soutien à la consignation des événements des services d’apprentissage
5. ***Plusieurs incidents quotidiens*** – lorsqu’il y a plusieurs incidents par jour, cochez « Oui » et remplissez le tableau de la section 5.1. Il s’agit d’une tentative de minimiser la fatigue liée au rapport, l’absence de rapport ou le retard dans la production du rapport. Il ne devrait y avoir qu’un seul rapport par jour lié à un travailleur et à une autre personne.
6. ***Rapport reçu par l’employeur***
	1. La personne qui reçoit le rapport au nom de l’employeur doit examiner le formulaire et déterminer si un suivi est nécessaire.
	2. Ce rapport d’incident nécessite un suivi si l’un des éléments suivants est vrai :
		1. Blessure ou perte de temps – parce qu’un EIIR sera requis.
		2. Blessure grave potentielle – parce qu’un EIIR sera nécessaire.
		3. Intensité élevée et impact élevé sur la santé mentale des travailleurs (parce que l’incident a eu un impact sur l’élève et le travailleur.)
		4. Implication d’un membre connu ou inconnu du public, car tout incident violent impliquant un adulte qui aurait dû comprendre l’impact de ses actions doit avoir une intervention.

**Section 2 – Examen**

1. ***Examen de l’incident*** – Doit être dirigé par le superviseur ou son représentant désigné
	1. Passer en revue les membres de l’équipe
	2. Après avoir examiné le rapport et parlé avec le ou les travailleurs concernés, l’incident correspond-il à la définition de la violence en milieu de travail? Si vous n’êtes pas sûr, consultez les renseignements complémentaires sur la définition de la violence en milieu de travail dans ce manuel. Discutez avec les membres du JHSC pour obtenir d’autres points de vue.
	3. 7.1 Examen des incidents impliquant des élèves
		1. Soutien aux élèves
			1. ***Tendance de la fréquence des incidents*** – permet de déterminer si d’autres interventions sont nécessaires ou non. Une fréquence accrue d’incidents pourrait nécessiter plus d’ajustements au PBSP.
			2. ***Intensité de la tendance des incidents*** – permet de déterminer si d’autres interventions sont nécessaires ou non. Une intensité plus élevée peut nécessiter des ajustements du PBSP, des mesures de contrôle et une ISWI.
			3. ***Évolution de la durée des incidents*** – permet de déterminer si d’autres interventions sont nécessaires ou non. Des durées plus longues peuvent nécessiter des ajustements du PBSP, des mesures de contrôle et une ISWI.
			4. Cet incident nécessite-t-il le lancement de l’outil d’évaluation des risques de violence (Violent Threat Risk Assessment, VTRA)? Pour les comportements inquiétants des élèves, l’outil d’évaluation VTRA doit être utilisé conformément aux protocoles de votre district.
			5. Un plan de soutien au comportement positif (Positive Behaviour Support Plan, PBSP) a-t-il été mis en place? Lorsque la dysrégulation de l’élève entraîne des comportements d’extériorisation envers les autres. Le PBSP doit être examiné ou mis en œuvre au besoin.
			6. Faut-il envisager une évaluation du comportement fonctionnel (Functional Behaviour Assessment, FBA) et un PBSP? S’ils ne sont pas déjà en place, mettez en place un processus pour que la FBA soit complétée et suivie du PBSP.
		2. Soutien des processus
			1. Existe-t-il une instruction de travail sécuritaire individuelle? Lorsqu’il existe un risque de blessure lors du travail avec une personne, il faut mettre en place une instruction de travail sécuritaire individuelle pour soutenir un travail sécuritaire.
			2. Si une instruction de travail sécuritaire n’est pas en place, elle doit être mise en œuvre.
		3. Soutien aux travailleurs
			1. A-t-on conseillé au(x) travailleur(s) concerné(s) de consulter un médecin pour un traitement? Il s’agit d’une exigence de la section 4.31 du Règlement.
			2. Le ou les travailleurs concernés ont-ils été référés au programme d’aide aux employés ou à d’autres ressources communautaires?
			3. Un changement à court terme ou à plus long terme est-il nécessaire pour soutenir le travailleur?
			4. Est-ce qu’une réunion d’équipe avec le ou les travailleurs concernés sera effectuée pour répondre aux commentaires de l’incident?
		4. Résumé de l’examen
	4. 6.2 Examen des incidents impliquant des membres du public connus ou inconnus
		1. Soutien des processus
			1. Le risque de ce type de violence en milieu de travail a-t-il été saisi dans l’évaluation des risques de violence en milieu de travail propre au site?
				1. Nouveaux renseignements sur le risque qui n’était pas inclus auparavant
				2. Changements nécessaires à la réponse
				3. Changements nécessaires à l’environnement
				4. Changements nécessaires aux contrôles techniques
		2. Soutien externe
			1. Si les services d’urgence communautaires externes n’ont pas été impliqués dans la réponse à cet incident, y a-t-il une raison de croire que le risque est toujours présent et qu’ils devraient être impliqués?
		3. Soutien aux travailleurs
			1. A-t-on conseillé au(x) travailleur(s) concerné(s) de consulter un médecin pour un traitement?
			2. Le ou les travailleurs concernés ont-ils été référés au programme d’aide aux employés ou à d’autres ressources communautaires?
			3. Un changement à court terme ou à plus long terme est-il nécessaire pour soutenir le travailleur?
			4. Est-ce qu’une réunion d’équipe avec le ou les travailleurs concernés sera effectuée pour répondre aux commentaires de l’incident?
		4. Résumé de l’examen
	5. 6.3 Mesures correctives identifiées et prises pour prévenir la récurrence d’incidents similaires.

[**Lien vers l’outil**](https://bcpsea.bc.ca/wp-content/uploads/2021/06/OHS-Workplace-violence-incident-Report-and-Review.pdf)

## Sondage sur l’expérience des travailleurs en matière de prévention de la violence en milieu de travail

*Objectif*

L’objectif du sondage sur l’expérience des travailleurs en matière de prévention de la violence en milieu de travail est de générer des renseignements qualitatifs qui peuvent être examinés pour soutenir l’amélioration des processus.

*Contexte*

En vertu de l’article 4.28(a) du Règlement, les employeurs sont tenus de prendre en compte les expériences antérieures en milieu de travail. Les sources de renseignements comprennent les rapports de premiers soins ou les enquêtes sur les blessures, que l’employeur examine pour déceler les tendances et les similitudes de causes. Cependant, ces dossiers peuvent ne pas donner un aperçu des risques tels que vécus par les travailleurs. Un sondage sur l’expérience des travailleurs devient donc un élément clé de la boucle de rétroaction sur la sécurité et les performances opérationnelles. Cette courte enquête de six questions permettra de déterminer : l’implication des travailleurs, leur exposition à la violence en milieu de travail, et leur évaluation qualitative des stratégies d’élimination et de minimisation mises en place par l’employeur.

*Conformité ou Performance*

Il s’agit d’un outil de performance. Le sondage n’est pas une exigence directe du Règlement. L’employeur doit avoir tenu compte des expériences antérieures en milieu de travail et il n’y a aucune directive de mener un sondage.

*Utilisateur suggéré*

* La personne responsable de la santé et de la sécurité en milieu de travail dans le district
* Superviseurs de site

*Renseignements sur l’outil*

L’outil de sondage sur l’expérience des travailleurs doit être utilisé pour obtenir des renseignements sur le point de vue des travailleurs. Il permet au travailleur de transmettre à l’employeur ses expériences, son exposition, à la violence en milieu de travail. Cela aidera le district scolaire à mieux comprendre l’engagement dans le processus et l’impact des incidents de violence.

* Le sondage pourrait être recréé par voie électronique.
* Il n’y a pas d’exigences spécifiques pour que le sondage sur l’expérience des travailleurs soit complété à des intervalles spécifiques. Toutefois, la valeur du sondage augmentera s’il est réalisé au moins à chaque une (1) à trois (3) années. Cela dépendra de l’ampleur des changements qui ont lieu dans le district en matière de prévention de la violence en milieu de travail.
* Envoyez la première enquête avant d’apporter des changements importants afin d’obtenir une base de référence claire.
* Vous trouverez ci-dessous les questions ainsi que la justification pour poser ces questions dans l’enquête sur l’expérience des travailleurs.

Sondage sur l’expérience des travailleurs en matière de violence en milieu de travail – Question, justification et métrique

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Question** | **Justification** | **Mesure** |
| 1 | Avez-vous été victime de violence en milieu de travail (avec contact ou sans contact) au cours de la dernière année? | Cette question vise à identifier, de manière anonyme, les personnes en milieu de travail qui ont été victimes d’incidents de violence en milieu de travail. Cela permet d’illustrer l’ampleur de la violence en milieu de travail au sein du personnel. En raison de la nature de notre travail dans le secteur de l’éducation de la maternelle à la 12e année, nous sommes la première ligne de soutien pour les élèves qui apprennent les techniques de communication et l’autorégulation. Prises isolément, les tendances à la baisse d’une année sur l’autre ne sont pas nécessairement le signe d’une amélioration des processus, puisque les écoles sont fortement influencées par les élèves inscrits dans les programmes.  | Pourcentage de travailleurs directement touchésUn pourcentage plus faible est préférable. |
| 2 | Avez-vous soumis un rapport pour un incident de violence en milieu de travail au cours de la dernière année? | Le nombre de travailleurs indiquant qu’ils ont soumis un rapport doit être étroitement aligné sur le nombre de travailleurs victimes d’un incident violent en milieu de travail. Cette question, comparée à la question n° 2, devrait permettre de clarifier l’efficacité du système de production de rapport du district/site. Au niveau du district, une comparaison d’un site à l’autre pourrait également aider à identifier les possibilités d’améliorer les contrôles. Si les travailleurs font des rapports, il est fort probable qu’ils en voient les avantages par la mise en œuvre d’actions correctives. | $$\%Efficiency=\frac{\# directly impacted}{\# that submitted reports}\*100$$Plus le pourcentage est élevé, meilleure est l’efficacité du rapport. |
| 3 | Avez-vous personnellement participé au processus de violence en milieu de travail sur le site? (Il peut s’agir de la participation à l’évaluation des risques, de l’examen des rapports, de la participation à une équipe d’examen, de la reconnaissance des instructions de travail sécurisées individuelles, du soutien pendant une intervention, de l’examen des procédures. Ne comprend pas le signalement d’un incident ou le fait d’être blessé pendant un incident). | La violence en milieu de travail a un impact important sur la sécurité psychologique des travailleurs. Pour le travailleur, une grande partie du risque est basée sur la peur de l’inconnu ainsi que sur ce qu’il peut entendre au sujet des incidents. Plus les travailleurs sont impliqués dans les points de contact de la violence en milieu de travail, plus ils comprendront le processus et la manière dont les choses progressent au cours des différentes phases ou étapes. La formation et la sensibilisation n’en font pas partie, car elles visent la connaissance, alors que l’engagement dans le processus favorise la compréhension. Plus nous comprenons, plus nous pouvons soutenir, apprendre et évoluer. | Pourcentage de travailleurs personnellement impliquésPlus le pourcentage est élevé, mieux c’est. |
| 4 | Pensez-vous que les processus et les approches internes de gestion de la violence en milieu de travail s’améliorent restent les mêmes ou diminuent? | Cette question fournit des informations précieuses sur les processus et les approches du district ou du site et sur la façon dont les travailleurs voient la différence en fonction des changements. | Le statut ayant le plus grand nombre de réponses indique comment les travailleurs perçoivent l’impact du processus et des approches.  |
| 5 | À quand remonte la dernière fois où vous avez participé à des initiatives de formation et de sensibilisation liées à l’amélioration de vos connaissances et de votre compréhension de la prévention de la violence en milieu de travail? | Une formation et une sensibilisation fréquentes et continues visant à accroître les connaissances des travailleurs sur la violence en milieu de travail permettront d’améliorer la prestation des programmes éducatifs. Ces formations doivent comprendre des renseignements techniques et non techniques qui permettront d’atteindre un niveau élevé de fiabilité et de prévisibilité des résultats dans des situations complexes. | Plus le pourcentage/nombre de travailleurs sélectionnés depuis moins de deux ans est élevé, mieux c’est. |
| 6 | Vos commentaires sont importants pour notre processus d’examen. Si vous avez d’autres commentaires sur la violence en milieu de travail, veuillez les fournir ici. | Boucle de rétroaction ouverte – Expression des travailleurs. Un plus grand nombre de commentaires pourrait signifier que les travailleurs se sentent à l’aise et sécurisés pour donner leur rétroaction sur un processus. | Tendances générales – positive, négative. |

[**Lien vers l’outil**](https://bcpsea.bc.ca/wp-content/uploads/2021/06/OHS-Workplace-Violence-Worker-Experience-Survey-Template.pdf)

## Évaluation du risque de violence en milieu de travail

*Objectif*

L’objectif de l’évaluation du risque de violence en milieu de travail est d’identifier tous les lieux (environnements) et toutes les circonstances où les travailleurs pourraient être exposés à la violence en milieu de travail afin d’éliminer le risque ou, si l’élimination n’est pas possible, de minimiser le risque de blessure.

*Contexte*

Le Règlement exige des employeurs qu’ils procèdent à une évaluation des risques lorsqu’il existe un risque qu’un travailleur soit blessé en raison de la violence en milieu de travail. Le processus d’évaluation des risques est une méthode standard d’évaluation du milieu de travail en ce qui concerne la sécurité et le risque de blessure pour les travailleurs. Les exigences du Règlement vont au-delà de la création d’une matrice des risques. L’évaluation des risques doit prendre en compte les éléments clés suivants :

* Expériences antérieures en milieu de travail
* Expériences professionnelles dans des lieux de travail similaires
* Les lieux et les circonstances dans lesquels le travail se déroulera

*Conformité ou Performance*

Il s’agit d’un outil de conformité. L’évaluation des risques est une exigence de la section 4.28 du Règlement.

*Utilisateurs suggérés*

* La personne désignée pour la santé et la sécurité en milieu de travail dans le district pour examiner le modèle et s’assurer qu’il répond aux besoins particuliers du district.
* Directeur d’école, vice-directeur d’école, gestionnaire du bâtiment – dirigent l’examen du modèle et déterminent le cadre et les circonstances qui s’appliquent au site.
* Comité mixte sur la santé et la sécurité – Participe à l’examen de l’évaluation des risques spécifiques au site. Experts en la matière, selon les besoins des différents groupes.
* Travailleurs – ont accès au produit final

*Renseignements sur l’outil*

L’outil est conçu comme un modèle pour que l’utilisateur puisse saisir les renseignements clés. Une grande partie des renseignements qui sont déjà inclus par défaut dans ce modèle peuvent être utilisés « tels quels » puisqu’ils sont de nature générale et décrivent la plupart du secteur de l’éducation de la maternelle à la 12e année. Toutefois, si votre milieu de travail est nettement différent, les renseignements doivent être modifiés pour répondre à vos besoins.

En raison de la portée de cet outil, chaque section sera expliquée ci-dessous :

**Description du site :**

* L’objectif de la description du site est de démontrer que l’évaluation des risques est directement liée à un milieu de travail unique et non au district scolaire dans son ensemble ou à une simple copie du document d’un autre district scolaire.
* La description permet à l’utilisateur d’ajouter des détails spécifiques qui aideront à définir une partie du risque attendu en fonction du nombre de travailleurs qui travaillent sur chaque quart ou période de la journée.
* Définissez le type de site en sélectionnant la case appropriée. Les risques encourus par les écoles secondaires devraient être différents de ceux encourus par les écoles primaires ou les ateliers d’entretien et les bureaux de district.
* Incluez un résumé du cadre/de l’environnement. Cela devrait donner au lecteur une idée claire de l’impact des voisins ou des membres de la communauté sur le site. Si un nouvel employé examine ce document, le résumé doit lui permettre de bien comprendre le site et les environs immédiats qui pourraient avoir une incidence sur le risque de violence en milieu de travail.
* L’énumération des changements les plus récents permet de s’assurer que la prévention de la violence en milieu de travail a été prise en considération et que tout nouveau risque a été inclus dans l’évaluation si nécessaire. Par exemple, l’ajout de trois nouvelles unités portatives pendant l’été devra être inclus dans l’évaluation des risques si aucune unité portative n’a été incluse dans la dernière évaluation des risques. En outre, si, au cours d’une inspection du milieu de travail ou d’un examen des documents, les membres du JHSC constatent que la dernière modification importante ne comprend pas la liste des trois (3) nouvelles unités portatives, certaines mesures peuvent être mises en œuvre pour actualiser l’évaluation des risques. Les changements identifiés doivent également inclure les types de circonstances de travail.
* Les noms des personnes impliquées dans l’évaluation ou l’examen de l’évaluation doivent être inclus. Cela démontre que le document a été examiné par une équipe interfonctionnelle (JHSC). Cela permet également aux travailleurs qui ont des questions sur l’évaluation des risques de savoir à qui s’adresser pour obtenir des renseignements.

**Considérations pour l’expérience**

***Expériences quantitatives basées sur le site***

* Deux tableaux sont présentés dans l’évaluation des risques. Le district peut choisir d’utiliser l’un ou l’autre. Dans les deux cas, les tableaux ont pour but d’aider le lecteur à mieux comprendre la fréquence des incidents de violence en milieu de travail sur le site. Cela permet de comprendre le risque sur la base d’événements historiques.
	+ Option 1 : Choisissez cette option si l’employeur dispose de renseignements sur le nombre d’incidents violents survenus dans le passé, mais pas sur les types de violence. Ce tableau d’expérience de base basé sur le site doit inclure le nombre total de rapports d’incidents de violence en milieu de travail ou d’enquêtes sur des incidents de violence en milieu de travail effectués au cours des trois dernières années opérationnelles.
	+ Option 2 : Choisissez cette option si l’employeur a recueilli des renseignements sur le type de violence en milieu de travail. Ce tableau plus avancé aide le lecteur à comprendre la fréquence des incidents violents par type, ce qui peut l’aider à comprendre les risques liés à son rôle spécifique dans l’organisation.

***Expériences qualitatives basées sur le site***

* Le tableau d’informations qualitatives doit être alimenté par un résumé des renseignements recueillis dans le cadre du sondage sur l’expérience des travailleurs en matière de violence en milieu de travail.
* Les commentaires généraux doivent être résumés pour donner une idée globale des résultats.
* Les résultats d’une année sur l’autre doivent être recueillis et analysés.

***Lieux de travail similaires et expériences sectorielles.***

* Le Règlement exige que les lieux de travail se tournent vers des lieux de travail similaires pour comparer leurs expériences en matière de violence en milieu de travail.
* Le site doit chercher à obtenir un rapport d’une autre école/d’un autre site similaire dans le district.
* Si toutes les écoles utilisent le même modèle, le transfert des renseignements d’une évaluation des risques à l’autre est facile.
	+ Pour ce faire, le site doit réaliser son évaluation des risques en version préliminaire, puis la partager avec d’autres sites afin d’obtenir les renseignements nécessaires à l’achèvement des rapports.
* En plus des sites similaires du même district scolaire, le modèle inclut des renseignements sur l’ensemble du secteur. Étant donné que le secteur est confronté aux mêmes problèmes, le modèle présente les renseignements accessibles au public de WSBC, qui a saisi les réclamations pour perte de temps liées à la violence en milieu de travail. Les renseignements sectoriels aident à soutenir une vision plus provinciale de la question. Certains districts scolaires peuvent ne pas partager les expériences des autres, mais il est important de comprendre que le problème existe.

 https://www.worksafebc.com/en/health-safety/industries/education/statistics (statistiques de 2015 à 2019)

**Emplacements et circonstances –**

Cette partie de l’évaluation des risques consiste à quantifier le risque en évaluant la sévérité, la probabilité et les mesures de contrôle pour chaque cadre de travail et chaque circonstance en milieu de travail. Cela permet d’identifier facilement les milieux et les circonstances présentant un risque plus élevé de blessures liées à des incidents de violence en milieu de travail.

***Outil d’évaluation du risque de violence en milieu de travail (fichier .xlsx)***

Les renseignements sur les paramètres et les circonstances sont évalués en fonction de la gravité, de la probabilité et des mesures de contrôle. Des points sont attribués pour chaque élément et la cote de risque est calculée en multipliant les points de sévérité, les points de probabilité et les points de mesures de contrôle. Plus la cote de risque est élevée, plus le risque de blessure résultant d’un incident est important.

Sévérité

* Lors de l’examen de la sévérité, il est important de noter que l’impact sur un travailleur dans différents contextes ou situations aura un impact sur le potentiel de sévérité.
* La sévérité doit prendre en compte les blessures physiques et psychologiques qui pourraient survenir en raison du cadre ou des circonstances de travail.
* En général, la sévérité potentielle attendue des actions des adultes serait plus élevée que celle des actions des élèves du primaire.

Probabilité

* Lorsque vous considérez la probabilité, pensez à l’exposition réelle à l’action au cours d’une période de travail (heure/jour/semaine de travail/mois/année). La violence en milieu de travail est-elle fréquente ou seulement occasionnelle?
* Pour cette évaluation des risques, on considère les possibilités typiques auxquelles on peut s’attendre.

Mesures de contrôle

* Les mesures de contrôle peuvent inclure une variété de choses, notamment :
	+ la hiérarchie des contrôles (élimination, substitution, ingénierie, administratif et EPI), ainsi que
	+ les connaissances, l’expérience et la capacité de prise de décision du travailleur.
* Le risque est plus faible lorsque des travailleurs expérimentés et bien informés, capables de prendre des décisions, travaillent dans des environnements dont la sévérité et la probabilité ont été éliminées ou réglées.
* Le risque est plus élevé lorsque l’on s’en remet à de nouveaux travailleurs, qui n’ont pas les connaissances et l’expérience nécessaires, et lorsque seuls des contrôles administratifs ou des EPI sont en place.

Étapes pour remplir les évaluations

1. Identifier les cadres/lieux de travail ou les circonstances présentant un risque de violence en milieu de travail, notamment :
	1. Type de violence – types I, II, III, IV
	2. Quelle catégorie de travailleurs est potentiellement à risque?
2. Estimez le risque en :
	1. évaluant la sévérité, la probabilité et les mesures de contrôle
	2. calculant la cote de risque total,
	3. identifiant les contrôles spécifiques en place (élimination, substitution, ingénierie, administration, EPI); et
	4. décrivant les mesures de contrôle
3. Évaluez les scores de risque qui ont été estimés et déterminer la priorité et la nécessité d’une réduction, en :
	1. les classant des scores de risque les plus élevés aux plus bas
	2. déterminant si une action est requise et
	3. entrant une date de la dernière révision
4. Éliminez le danger ou décidez comment minimiser le risque de blessure en :
	1. mettant en œuvre plus de mesures de contrôle
	2. entrant la mesure à prendre dans le tableau à la fin de l’évaluation des risques
		1. Tous les risques ne sont pas susceptibles d’être réduits de manière significative. Le risque résiduel est le risque qui subsiste après la mise en œuvre des mesures de protection.

**Descriptions des cotes d’évaluation des risques**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Faible** | **Moyen** | **Élevé** | **Extrême** |
| **Sévérité**Potentiel de gravité des blessures physiques/psychologiques | (1 point)Mineur traité avec des premiers soins sur place | (2 points)Aide médicale – professionnel de la santé requis | (3 points)Traitement professionnel de la santé et perte de temps > 5 jours | (4 points)Traitement professionnel des soins de santé entraînant une invalidité permanente |
| **Probabilité**Probabilité d’un incident en fonction de la situation actuelle |  (1 point)Non possible ou probable | (2 points)Peut se produire à l’avenir, mais pas certain quand | (3 points)Se produira aujourd’hui ou demain si le travail se déroule comme prévu | (4 points)Se produira immédiatement si le travail se déroule comme indiqué |
| **Mesures de contrôle**Mesures de contrôle existantes pour soutenir un travail sécuritaire |  (1 point)Contrôles en place, les travailleurs sont conscients, expérimentés, compétents et ont le pouvoir de régler le problème efficacement | (2 points)Contrôles limités en place, les travailleurs sont conscients, mais avec une expérience ou des compétences limitées, et ne peuvent pas résoudre le problème sans soutien supplémentaire | (3 points)Aucun contrôle en place, la sensibilisation limitée aux dangers des travailleurs, les compétences et l’expérience sont limitées | (4 points)Aucun contrôle, aucune sensibilisation aux dangers des travailleurs, aucune expérience, jeune travailleur |

**Cote de risque**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Cote de risque = S\*P\*C | Sévérité (points) | X | Probabilité (points) | X | Contrôles(points) | = | Cote de risque totale |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Niveau de risque** | **Plage de côtes de risque** | **Actions prévues** |
| Faible risque | 1 à 7 | Pourrait procéder comme prévu; le problème n’est probablement pas susceptible d’entraîner un risque accru de blessure. |
| Risque médical | 8 à 16 | Peut continuer, mais il faut reconsidérer le contexte et les contrôles pour gérer le risque. |
| Risque élevé | 18 à 64 | Doit examiner le travail comme prévu et réduire les risques en mettant en œuvre des contrôles. |

[**Lien vers l’outil**](https://bcpsea.bc.ca/wp-content/uploads/2021/06/OHS-Workplace-Violence-Risk-Assessment-Template.pdf)

### Tableau d’évaluation des risques – Exemple

La feuille de travail Excel comprend des tableaux préremplis avec différents lieux et circonstances. Il s’agit d’un bon document de base pour commencer votre processus de notation de l’évaluation des risques. La liste n’est pas exhaustive. Les districts scolaires doivent examiner la liste et ajouter des éléments supplémentaires qui leur sont spécifiques. Le district scolaire pourrait également supprimer les éléments qui ne le concernent pas. Le retrait d’éléments de la liste est probablement mieux fait au niveau du site pendant l’examen du JHSC.

Cette feuille de travail pourrait être utilisée comme un document de travail pour gérer les différents risques et plans d’action à venir.

1. ***« Tableau d’évaluation des risques – EXEMPLE »*** Cet exemple devrait vous donner une idée de ce à quoi pourrait ressembler un produit fini.
2. ***Feuille de travail « Matrice d’évaluation des risques »*** – cette feuille de travail est la même que celle de l’évaluation des risques et sert de référence pour le système de notation.
3. ***Feuille de travail « Tableau d’évaluation des risques »*** – Examinez chaque rubrique et inscrivez une note pour la sécurité, la probabilité et les mesures de contrôle. La cote de risque total est calculée automatiquement. Sélectionnez le type de mesure de contrôle en place et une description des contrôles.
4. ***Feuille de travail « Imprimer ou copier le tableau ER »*** – Le contenu de cette feuille de travail peut être copié et collé directement dans l’évaluation des risques. Certaines des colonnes qui ne sont pas nécessaires dans le document d’évaluation des risques ont été supprimées.
5. La feuille de calcul « ***Imprimer copie Tableau des actions »*** » doit être filtrée pour la liste des actions dont l’« action requise » est « oui ». Copiez et collez les renseignements dans l’évaluation des risques.

[**Lien vers l’outil**](https://bcpsea.bc.ca/wp-content/uploads/2021/06/OHS-Risk-Assessment-Table-Sample.pdf)

### Journal des révisions

Les principales révisions comprennent des modifications substantielles du sens ou du libellé du document et sont signalées par un changement du nombre entier. Par exemple, n+1.0, où n est le numéro de version existant.

Les révisions de moindre importance, comme les corrections administratives apportées au langage pour des raisons de clarté ou de formatage, sont notées #.n+1, où n est la décimale de la version existante.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Numéro de révision | Date du changement | Description des changements |
| 1.1 | 20210924 | Ajout d’un « Lien vers l’outil » dans chaque section afin que les lecteurs puissent accéder directement à l’outil. |
| 1.2 | 20211004 | 7(c)i. 1, 2, 3 et 6 Ajout de renseignements supplémentaires à des fins de clarification. |

1. Le Règlement définit la violence comme « l’exercice, tenté ou réel, par une personne autre qu’un travailleur, de toute force physique de manière à causer un préjudice à un travailleur, et comprend toute déclaration ou tout comportement menaçant qui donne à un travailleur un motif raisonnable de croire qu’il risque d’être blessé. » [↑](#footnote-ref-1)