

Adoptée : 1998-12-01

Révisé : 2001-09-04, 2009-10-30, 2011-07-05

## **POLITIQUE GBGB**

### **L'AGRESSION PHYSIQUE OU L'INTIMIDATION DES EMPLOYÉS DE LA COMMISSION SCOLAIRE**

La Commission scolaire New Frontiers reconnaît le droit de tous les employés d'effectuer leur travail dans un environnement sûr et sécuritaire, à l'abri des menaces physiques ou des agressions de la part des élèves ou de personnes qui ne sont pas des élèves. Ces droits existent dans les établissements d'enseignement dont la mission, telle que régie par la *Loi sur l'instruction publique*, est de fournir des mesures préventives, correctives et protectrices aux élèves qui peuvent présenter des problèmes de comportement ou de développement. La politique s'applique aux circonstances d'agression physique intentionnelle ou d'intimidation d'un employé de la Commission scolaire qui ne peuvent être résolues par les actions de l'école et/ou la politique JK.

#### **Objectif**

Cette politique établit

- Les étapes nécessaires à une procédure d'enquête sur un incident ;
- Mesures de suivi possibles par l'école/le centre ;
- Dispositions relatives à l'audience d'enquête ;
- Lignes directrices pour les actions en justice ;
- Champ d'application de ladite politique.

#### **1. Procédure d'enquête en cas d'incident impliquant un élève**

- 1.1. Une commission d'enquête sera convoquée dans le cas de circonstances d'agression physique intentionnelle et grave ou d'intimidation d'un employé de la commission scolaire, qui ne peuvent être résolues par des actions de l'école, des révisions du plan d'éducation individualisé (IEP) et/ou de la politique JK.
  - L'employé signale immédiatement l'incident verbalement à l'administration de l'école/du centre, y compris les antécédents, une description de l'agression ou de l'intimidation et les effets et/ou les blessures subies par l'employé, suivi d'un rapport écrit dans les deux jours ouvrables.
  - L'élève ou le non-élève - (un non-élève est défini comme une personne, sur la propriété de la Commission scolaire New Frontiers qui est considérée comme l'instigatrice de tout comportement applicable à cette politique). Veuillez noter que tout non-élève sera traité comme une affaire de police et qu'il sera interdit à l'élève ou au non-élève de fréquenter l'école pendant la durée de l'enquête ;
  - L'administration de l'école/du centre enquêtera sur l'incident signalé dans les 48 heures suivant la réception du rapport écrit et en informera le directeur général ou son délégué ;
  - Une demande d'application de la politique GBGB sera reçue et examinée sans faute par le directeur de l'école ou le directeur du centre ;
  - Après l'enquête, l'administrateur, en consultation avec l'employé, détermine si l'équipe de l'école peut intervenir de manière intermédiaire ;
  - Des mesures peuvent éventuellement être prises au niveau de la commission scolaire ou une demande d'audience d'enquête de la commission scolaire peut être présentée ;
  - Le directeur général et/ou son délégué sont informés de la décision par écrit.
- 1.2. La demande d'enquête est soumise par écrit au directeur général et/ou à son délégué et signée par le directeur de l'école ou le directeur du centre afin qu'elle puisse être examinée ; elle doit également inclure le rapport écrit de l'employé sur l'incident.
  - Une fois qu'une demande d'audience d'investigation est soumise, l'élève ou le non-élève est suspendu jusqu'à ce que l'audience d'investigation soit convoquée et les parents/tuteurs ou l'élève adulte en seront informés par écrit par l'administration de l'école/du centre ;
  - Le directeur général ou son délégué convoque une audience d'investigation dans un délai de dix (10) jours ouvrables et notifie aux parents/tuteurs ou à l'élève adulte l'heure, la date et le lieu de l'audience d'investigation ;
  - L'administrateur de l'école/du centre fournit toutes les informations pertinentes sur l'élève ou le non-élève au directeur général et/ou à son délégué 48 heures avant l'audience d'investigation.

- 1.3. La commission d'enquête est composée comme suit :
  - La présidence est assurée par un délégué du directeur général ;
  - Le directeur de l'école ou du centre et un membre du personnel administratif de l'école/du centre ;
  - Un membre du personnel enseignant désigné par le conseil d'établissement pour le secteur des jeunes et le directeur de centre pour le secteur des adultes en consultation avec le représentant syndical si la personne lésée est un enseignant. Si la personne lésée appartient à un autre groupe d'employés, le représentant est désigné par le syndicat du groupe d'employés en question ;
  - Un membre du conseil d'administration de l'école ou du centre, désigné par le directeur de l'école ou le directeur du centre et le président du conseil d'administration ;
  - Un commissaire désigné par le président du comité exécutif ;
  - Toute autre personne dont la présence est jugée nécessaire par le président, par exemple : psychologue scolaire, travailleur social, conseiller d'orientation, secrétaire général, etc ;
  - Un membre du SEPB576 qui travaille directement avec les étudiants, désigné par le syndicat.
  - Un minimum de cinq personnes, dont les quatre premières indiquées ci-dessus, doivent être présentes pour qu'une audience d'enquête puisse avoir lieu.
  - La personne directement impliquée et affectée par l'incident est invitée à s'exprimer devant la commission d'enquête.
- 1.4. Toute personne invitée par la commission d'enquête à fournir des informations doit recevoir un avis écrit indiquant la date, l'heure et le lieu de l'audition et précisant qu'elle peut être accompagnée d'une personne de son choix. Dans le cas des étudiants de moins de 18 ans appelés à donner des informations, leurs parents seront informés avant la comparution de l'étudiant ou du non-étudiant devant la commission d'enquête et pourront choisir d'être présents.
- 1.5. Le directeur général présentera au Conseil des commissaires un rapport semestriel (janvier/juin) sur les travaux de la commission d'enquête.
- 1.6. Dans le cas où d'autres mesures disciplinaires sont recommandées, la commission d'enquête transmet immédiatement ses recommandations au conseil de discipline dans le cas d'un étudiant ou d'un non-étudiant du secteur des jeunes ou au conseil d'administration du centre dans le cas d'un étudiant ou d'un non-étudiant du secteur des adultes, qui répond à ces recommandations comme le stipule la politique.

## **2. Action en justice**

- 2.1. Si un employé qui a été physiquement agressé ou intimidé par un élève ou un non-élève fait l'objet d'une action en justice à la suite de cette agression ou intimidation, conformément aux dispositions des ententes provinciales et locales, la Commission scolaire assumera les frais juridiques de l'employé lésé.
- 2.2. Si un employé ayant subi des blessures à la suite d'une agression physique, ou sa famille immédiate en cas d'incapacité de l'employé, décide d'intenter une action en justice contre l'agresseur, conformément aux dispositions des accords provinciaux et locaux, la Commission assumera ses frais de justice.
- 2.3. L'avocat engagé à la suite de l'application des articles 2.1 et 2.2 précédents doit être choisi d'un commun accord par la Commission et l'employé concerné ou la famille immédiate de l'employé en cas d'incapacité de ce dernier.
- 2.4. En aucun cas, la section 2 du présent document ne prévaut sur les sections pertinentes de toutes les conventions collectives des employés.
- 2.5. L'employé (ou sa famille proche en cas d'incapacité de l'employé) visé aux articles 2.1 et 2.2 sera informé qu'il doit demander par écrit une assistance juridique au conseil d'administration.
- 2.6. dans le cas où le conseil d'administration soutient un employé dans une action en justice contre un mineur, le conseil d'administration doit en informer le directeur du Bureau de la protection de la jeunesse conformément aux lois en vigueur.

## **3. Champ d'interprétation de la présente politique**

Les dispositions de ladite politique doivent être interprétées et appliquées à la famille immédiate d'un employé, c'est-à-dire le conjoint, le parent/tuteur, les enfants, les frères et sœurs, ou toute autre personne déterminée par la Commission scolaire qui peut être physiquement agressée ou intimidée en conséquence directe de l'implication de l'employé ou de la personne dans l'exercice de ses fonctions.