

NOM DE LA POLITIQUE	AGRESSION PHYSIQUE OU INTIMIDATION DES EMPLOYÉS DE LA CSNF (GBGB)
Date d’approbation initiale	1998-12-01
Date de dernière révision	2001-09-04, 2009-10-30, 2011-07-05, 2025-06-25
Prochaine date de révision	2030-31
Documents connexes	Guide organisationnel GBGB

1. PRÉAMBULE

Un environnement d'apprentissage sûr et inclusif est essentiel à la réussite et au bien-être des élèves. Chacun – personnel, élèves, enseignants, parents et membres de la communauté – a un rôle à jouer pour promouvoir un climat scolaire positif et faire des écoles des lieux sûrs et inclusifs.

La Commission scolaire New Frontiers (CSNF) reconnaît le droit de tous ses employés de travailler dans un environnement sûr et sécurisé, à l'abri de toute menace ou agression physique de la part de qui que ce soit. Ces droits s'appliquent aux milieux scolaires dont la mission, telle que définie par la LIP, est d'offrir des mesures préventives, correctives et protectrices aux élèves qui peuvent présenter des difficultés comportementales ou des troubles du développement. La présente politique s'applique aux cas d'agression physique ou d'intimidation intentionnels à l'encontre d'un employé de la CSNF qui ne peuvent être réglés par des mesures disciplinaires de l'école, des modifications au plan d'enseignement individualisé (PEI) de l'élève ou la politique JK (Discipline des élèves).

2. BUT

Cette politique établit que:

- Une procédure d'enquête (voir le Guide organisationnel GBGB) sera mise en place, pouvant impliquer la convocation d'un comité d'enquête.
- Une demande d'audience d'enquête est soumise par écrit à la Direction générale et/ou à son délégué et signée par la direction de l'école ou la direction du centre afin qu'elle puisse être examinée; elle doit également inclure le rapport écrit de l'employé sur l'incident.

3. PORTÉE

Cette politique s'applique à toute personne, telle que déterminée par la NFSB, qui a été agressée physiquement ou intimidée en raison directe de l'exercice de ses fonctions.

4. ACTION EN JUSTICE

- 4.1. Si un employé ayant subi une agression physique ou des actes d'intimidation (de la part d'un élève ou non) fait l'objet de poursuites judiciaires à la suite de cette agression ou de ces actes d'intimidation, conformément aux dispositions des ententes provinciales et locales, la CSNF assumera les frais juridiques (limités à la responsabilité civile) de l'employé lésé.
- 4.2. Si un employé ayant subi des blessures à la suite d'une agression physique ou, en cas d'incapacité de ce dernier, un membre de sa famille immédiate décide d'intenter une action en justice contre l'agresseur, conformément aux dispositions des conventions collectives provinciales et des ententes locales, les frais juridiques lui seront avancés, étant entendu que ces frais seront remboursés s'il obtient une indemnisation.
- 4.3. L'avocat désigné, suite à l'application des articles ci-dessus, doit être choisi d'un commun accord par la CSNF et l'employé concerné, ou par sa famille immédiate en cas d'incapacité de l'employé.
- 4.4. En aucun cas, l'article 4.2 du présent document ne prévaut sur les articles pertinents de toutes les conventions collectives des employés.
- 4.5. Le salarié (ou sa famille proche en cas d'incapacité de travail) visé aux articles 4.1 et 4.2 sera informé que l'assistance juridique doit être demandée par écrit à la CSNF.

5. FONDEMENT JURIDIQUE (Extraits de la LIP)

Article 76, Règles et Mesures	Article 242, Expulsion of a pupil
“Le conseil d’établissement approuve les règles de conduite et les mesures de sécurité proposées par le directeur de l’école. Les règles de conduite doivent notamment prévoir, en outre des éléments que le ministre peut prescrire par règlement: (1) les attitudes et le comportement devant être adoptés en toute circonstance par l’élève; (2) les gestes et les échanges proscrits en tout temps, quel que soit le moyen utilisé, y compris ceux ayant lieu par l’intermédiaire de médias sociaux et lors de l’utilisation du transport scolaire; et (3) les sanctions disciplinaires applicables selon la gravité ou le caractère répétitif de l’acte répréhensible. Les règles de conduite et les mesures de sécurité sont présentées aux élèves lors d’une activité de formation sur le civisme que le directeur de l’école doit organiser annuellement en collaboration avec le personnel de l’école. Elles sont également transmises aux parents de l’élève au début de l’année scolaire.”	“Le centre de services scolaire peut, à la demande d’un directeur d’école, pour une cause juste et suffisante et après avoir donné à l’élève et à ses parents l’occasion d’être entendus, inscrire un élève dans une autre école ou l’expulser de ses écoles; dans ce dernier cas, il le signale au directeur de la protection de la jeunesse. Le centre de services scolaire doit statuer avec diligence sur la demande du directeur de l’école, au plus tard dans un délai de 10 jours. Une copie de la décision est transmise au protecteur régional de l’élève chargé de la reddition de comptes affecté à la région où se situe l’école lorsque l’expulsion de l’élève est requise pour mettre fin à tout acte d’intimidation ou de violence.”