

Numéro :	RHR-224-b
Titre :	Prévention de la violence en milieu de travail
Responsable de l'application :	Secrétaire général
Entrée en vigueur :	Le 30 mai 2018
Adopté :	Le 30 mai 2018 par le Bureau des gouverneurs <i>Ce document remplace tout règlement antérieur sur le sujet.</i>
Exception :	Aucune exception à ce règlement sans avoir obtenu au préalable l'autorisation écrite du Bureau des gouverneurs

Dans le présent document, le genre masculin est utilisé sans discrimination et uniquement pour alléger le texte.

1. Énoncé de principe

L'Université Saint-Paul reconnaît la possibilité de violence en milieu de travail et s'engage à travailler avec les membres du personnel afin de leur fournir un milieu de travail sécuritaire. Toute menace ou tout comportement violent commis par ou contre un membre du personnel de l'Université est une conduite inacceptable et ne sera pas toléré. L'Université Saint-Paul s'engage donc à prendre les moyens pour prévenir et protéger les membres du personnel contre tout acte de violence.

Cette politique s'inscrit conformément aux dispositions de la *Loi sur la santé et sécurité au travail* de l'Ontario qui reconnaît que tout employé a droit à un milieu de travail sécuritaire où chacun préserve et maintient sa dignité et son intégrité.

2. Objectifs

- 2.1 Prendre les moyens raisonnables pour prévenir toute forme de violence.
- 2.2 Former, informer et sensibiliser les membres du personnel en matière de violence.
- 2.3 Dénoncer collectivement toute forme de violence afin que les membres du personnel de l'Université fréquentent un milieu favorable au travail.
- 2.4 Assurer la protection immédiate des personnes impliquées dans des situations de violence et la mise en place de mesures correctives efficaces, le cas échéant.

3. Champs d'application

- 3.1 La présente politique vise la protection de tous les membres du personnel et de tous les autres utilisateurs, par exemple, les membres de comités consultatifs, les bénévoles et les entrepreneurs et s'applique :
 - à tous les échelons de l'organisation et à tous les aspects du milieu de travail et des relations de travail;
 - à toutes les activités qui ont lieu soit dans le cadre du travail ou de toute autre activité reliée à l'Université, y compris aux événements qui se déroulent à l'extérieur du lieu de travail habituel, notamment à l'occasion de voyages d'affaires ou d'activités sociales de l'Université.
- 3.2 En ce qui a trait aux étudiants, leur droit à un milieu d'apprentissage respectueux et exempt de harcèlement et de comportements répréhensibles est protégé par d'autres politiques, lois et règlements, notamment *RHR-224-a Prévention du harcèlement et de la discrimination en milieu de travail et d'apprentissage*, *RHR-224-c Prévention de la violence sexuelle* et les

procédures attenantes, le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, le *Code criminel* et les codes de déontologie professionnels.

4. Principes

- 4.1 L'Université accorde une priorité à la prévention de la violence en milieu de travail de façon à préserver et à maintenir la dignité et l'intégrité de chaque membre du personnel.
- 4.2 L'Université reconnaît à chaque membre du personnel le droit d'être protégé, aidé et soutenu en toute équité et confidentialité par les mécanismes et recours appropriés en matière de violence en milieu de travail.
- 4.3 La présente politique n'a pas pour effet d'empêcher quiconque de divulguer et d'informer toute autorité compétente interne de toute violation d'une loi ou d'une politique, d'une procédure ou d'un règlement de l'Université, ni empêcher l'Université d'aviser les autorités compétentes de toute infraction régie par la Loi.

5. Définitions

- 5.1 Personne plaignante : La personne s'estimant victime de violence qui dépose une plainte conformément à cette politique et à la *Procédure sur le dépôt des plaintes de violence par les membres du personnel* (« procédure ») attenante à la présente politique.
- 5.2 Personne visée par la plainte : La personne ou l'organisation contre laquelle une plainte est déposée.
- 5.3 Violence au travail : La menace, l'acte ou la tentative d'employer contre un membre du personnel, dans un lieu de travail, une force physique qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel. Parmi les comportements qui peuvent être considérés comme de la violence au travail, on retrouve :
 - un comportement menaçant tel que montrer le poing, détruire des biens ou lancer des objets;
 - des menaces écrites ou verbales qui expriment une intention de causer un préjudice corporel;
 - voie de fait ou utilisation d'une arme;
 - tout autre acte qu'une personne raisonnable percevrait comme une menace de violence.

6. Responsabilités des membres du personnel

- 6.1 Agir de manière respectueuse envers les autres personnes lorsqu'ils sont au travail ou lorsqu'ils participent dans toutes activités organisées par l'Université.
- 6.2 Assurer de façon immédiate leur propre sécurité physique advenant un incident de violence en milieu de travail et dénoncer l'incident auprès de la police ou de son superviseur immédiat là où la situation le justifie.
- 6.3 Rapporter tout incident de violence dont ils ont connaissance.
- 6.4 Coopérer avec tout effort d'enquête et de résolution d'incidents découlant de la présente politique.
- 6.5 Participer aux formations exigées par la Loi ou offertes par l'Université ou d'autres organismes.

6.6 Répondre de manière appropriée à tout incident de violence.

7. Responsabilités de l'Université Saint-Paul

7.1 Former tous les membres du personnel à temps plein et à temps partiel à l'aide d'une formation personnelle ou en ligne obligatoire.

7.2 Informer les membres du personnel de la présente politique et de la procédure attenante.

7.3 Mettre en œuvre la procédure.

7.4 Promouvoir les objectifs de la présente politique et de la procédure et décourager toute forme de violence en milieu de travail.

7.5 Prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour protéger un membre du personnel lorsqu'il y a une possibilité concrète qu'il peut se produire, dans le lieu de travail, de la violence familiale susceptible d'exposer ce membre du personnel à un préjudice corporel.

7.6 Examiner toutes les plaintes signalées de manière objective et prompte et avec sensibilité en respectant la confidentialité de toutes les personnes impliquées, autant que possible.

7.7 Fournir un soutien approprié pour les personnes directement ou indirectement impliquées dans un incident de violence en milieu de travail.

8. Risque de violence au travail de la part d'une personne qui a des antécédents de comportement violent

8.1 L'Université fournira des renseignements aux membres du personnel, y compris des informations personnelles, relatifs au risque de violence au travail de la part d'une personne qui a des antécédents de comportement violent. Cette information sera divulguée si, selon toute attente, le membre du personnel rencontrera cette personne dans le cadre de son travail ou si le risque de violence au travail est susceptible d'exposer le membre du personnel à un préjudice corporel.

8.2 L'Université s'engage, dans les circonstances visées au paragraphe 8.1, à ne pas divulguer plus de renseignements personnels que raisonnablement nécessaire pour protéger le membre du personnel d'un préjudice corporel.

9. Signalement ou plainte de violence au travail et processus de résolution

9.1 L'Université préconise, dans un premier temps, la résolution d'une plainte de violence par l'entremise d'un processus informel. Toutefois, toute personne plaignante, agissant de bonne foi, peut déposer une plainte formelle sans passer par un processus informel au préalable.

9.2 Le processus pour signaler un incident de violence ou pour résoudre une plainte formelle ou informelle de violence est défini dans la procédure attenante à la présente politique.

9.3 Le dépôt d'une plainte formelle sous l'égide de la présente politique n'empêche pas le recours par la personne plaignante à toute procédure externe mise à sa disposition, incluant, mais sans s'y limiter aux autorités policières, les recours en vertu de la *Loi sur la santé et sécurité au travail* de l'Ontario ou à la poursuite d'autres options juridiques.

- 9.4 Dans le cas où une intervention immédiate doit être faite, le Service de la protection de l'Université portera assistance au membre du personnel qui est en difficulté et prendra les mesures qui s'imposent pour assurer la sécurité de ce membre.

10. Comité institutionnel contre la violence en milieu de travail

- 10.1 Afin d'assurer l'application du présent règlement et le traitement impartial des plaintes, l'Université se dote d'un Comité institutionnel contre la violence.

- 10.2 Ce Comité a pour responsabilité :

- d'évaluer les risques de violence au travail;
- de proposer les moyens appropriés de formation, d'information et de sensibilisation des membres du personnel contre la violence de même que les mesures concrètes à prendre pour prévenir, empêcher et, le cas échéant, faire cesser la violence;
- d'adopter la procédure pour le traitement des plaintes et de la revoir périodiquement;
- de recevoir et d'analyser le rapport annuel du Service des ressources humaines qui reçoit les plaintes;
- de faire rapport annuellement au Bureau des gouverneurs et, s'il y a lieu, proposer des modifications à la présente politique et formuler les recommandations qu'il juge pertinentes.

- 10.3 Le Comité est composé de :

- deux personnes coresponsables nommées par le Comité d'administration;
- une personne nommée par l'Association des professeures et professeurs de l'Université Saint-Paul;
- une personne nommée par la section locale des professeures et professeurs à temps partiel affiliée à l'Alliance de la Fonction publique du Canada;
- une personne nommée par l'Unité de négociation du personnel administratif et de soutien de l'Université Saint-Paul du district 35 de la Fédération des enseignantes et enseignants des écoles secondaires de l'Ontario;
- une personne représentant les gestionnaires nommée par les pairs;
- une personne nommée par l'Association étudiante de l'Université Saint-Paul.

Les membres du Comité se choisissent un président entre eux.

La direction du Service des ressources humaines agit à titre de secrétaire du Comité.

11. Responsabilité

Le Comité institutionnel contre la violence en milieu de travail est responsable de la révision annuelle de la présente politique et de soumettre ses suggestions au Bureau des gouverneurs.