



Université Saint-Paul

**Programme de prévention
de la violence**

9 avril 2024

Table des matières

Règlement	4
Raison d'être.....	5
Portée.....	5
Définitions	6
Rôles et responsabilités	7
Université Saint-Paul	8
Superviseurs	Error! Bookmark not defined.
Communauté universitaire	9
Service de la protection	9
Ressources humaines	Error! Bookmark not defined.
Ressources humaines	9
Comité mixte sur la santé et sécurité au travail	10
Informers les membres du personnel de la présence d'une personne ayant des antécédents de comportements violents	12
Rapport	13
Cas de violence	13
En cas d'urgence (c'est-à-dire danger imminent ou menace)	13
En cas de situation non urgente (p. ex. pour discuter de questions de sécurité ou si le danger n'est pas imminent)	13
Détails à inclure dans le signalement	14
Facteur de risque physique dans le milieu de travail	14
Violence familiale.....	15
Étapes suivant la réception d'un signalement.....	15
Processus d'enquête	16
Mesures disciplinaires	16

Représailles.....	16
Évaluation globale du risque de violence au travail	17
Mesures générales d'atténuation du risque de violence au travail.....	17
Lignes directrices en cas d'urgence.....	18
Risques hors campus	18
Formation.....	19
Ressources disponibles	19
Annexe 1 – Résultats de l'évaluation des risques de violence au travail.....	20

Règlement

L'Université Saint-Paul a établi une politique pour la prévention de la violence au travail. Le Règlement RHR-224 b *Prévention de la violence en milieu de travail* stipule notamment que :

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. La direction de l'Université Saint-Paul s'engage à prévenir la violence au travail et est responsable, en dernier ressort, de la santé et la sécurité des membres du personnel. Elle prendra toutes les mesures raisonnables pour protéger les membres du personnel contre la violence, quelle qu'en soit la source.

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.

(...)

Responsabilités de l'Université Saint-Paul

(...)

8.10 *Évaluer les risques de violence au travail qui peuvent découler de la nature du lieu de travail, du genre de travail ou des conditions de travail.*

La version la plus récente du Règlement RHR-224b – *Prévention de la violence en milieu de travail* est publiée au site web de l'Université ainsi que sur les babillards de Santé et sécurité au travail qui se trouvent partout sur le campus.

En vertu de la *Loi sur la santé et sécurité au travail* de l'Ontario, les employeurs sont tenus d'élaborer et de maintenir un programme de mise en œuvre de leur politique en matière de violence au travail. Les programmes doivent comprendre :

- Les mesures à prendre et les marches à suivre pour contrôler les risques indiqués comme étant susceptibles d'exposer un membre du personnel à un préjudice corporel;

- Les mesures que les membres du personnel doivent prendre et les marches à suivre pour signaler les incidents de violence au travail à l'employeur ou à la personne qui supervise;
- Les mesures à prendre et les marches à suivre pour obtenir une aide immédiate lorsqu'il se produit ou qu'il est susceptible de se produire de la violence au travail;
- La manière dont l'employeur enquêtera sur les incidents ou les plaintes de violence au travail

Raison d'être

La raison d'être du programme de l'Université est de :

- Définir la violence au travail en vertu de la *Loi sur la santé et sécurité au travail*;
- Résumer les rôles et responsabilités des parties du milieu de travail concernées par la violence au travail;
- Décrire les mécanismes utilisés pour signaler des incidents de violence au travail et pour obtenir de l'aide immédiate;
- Regrouper et présenter les résultats des évaluations des risques de violence au travail de l'Université, y compris les mesures à prendre et les marches à suivre pour contrôler les risques indiqués;
- Présenter le processus d'enquête en cas de violence au travail.

Portée

La politique et le programme de prévention de la violence visent tous les membres du personnel et tous les autres utilisateurs, par exemple, les membres de comités consultatifs, les bénévoles, les partenaires, les locataires et les entrepreneurs et s'appliquent :

- 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.

En ce qui a trait aux étudiants et étudiantes, 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.

La politique et le programme visent d'abord les situations ou les menace de violence physique.

Définitions

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 dans un milieu de travail, y compris à l'extérieur de l'environnement de travail habituel sur le campus (c'est-à-dire d'autres milieux de travail, événements hors campus autorisés par l'Université, lieux de travail à distance autorisés) 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.

Ceci inclut toutes les sources de violence (consommateur, client, employeur, superviseur, locataire, travailleur, étranger).

Autorités civiles : Services d'urgence de la Ville d'Ottawa, y compris les services de police, d'incendie, d'ambulance et de gestion des matières dangereuses.

Comité mixte sur la santé et la sécurité au travail (CMSST); Groupe de personnes représentant les travailleurs, les travailleuses et l'employeur, dont le rôle principal est de relever les problèmes liés à la santé et à la sécurité au travail et de les porter à l'attention de l'employeur.

Communauté universitaire : s'entend de toutes les personnes qui ont établi un lien avec l'Université, notamment, mais non exclusivement :

- a) les étudiantes et étudiants, c'est-à-dire les personnes inscrites en cette qualité à l'Université, que ce soit à temps plein ou à temps partiel (y compris à titre d'étudiante ou d'étudiant spécial) dans un programme de premier cycle ou de cycle supérieur ;
- b) les membres du personnel, y compris tous les membres du personnel enseignant et administratif syndiqués ou non, et ceux rémunérés par une source autre que les fonds d'exploitation de l'Université, comme les bourses, subventions de recherche et contrats externes ;
- c) les superviseurs cliniques occupant un poste de professeur, les professeures et professeurs auxiliaires, invités et émérites, les chercheurs boursiers de niveau postdoctoral et les chercheurs stagiaires;
- d) les entrepreneures et entrepreneurs, consultantes et consultants, fournisseuses et fournisseurs ou autres entités engagés par l'Université pour lui offrir des biens ou services lorsqu'ils se trouvent sur les lieux de l'Université ou qui exercent des fonctions définies par leur lien à celle-ci ;
- e) les locataires en contrat avec l'Université pour l'utilisation de locaux, de biens ou services de l'Université ;
- f) les membres du Bureau des gouverneurs, du Sénat et de leurs comités respectifs ainsi que ceux des comités consultatifs formés pour aider l'Université à atteindre ses objectifs ;
- g) les visiteuses et visiteurs, y compris les personnes ayant le statut d'étudiante ou d'étudiant invité soit, entre autres, les étudiantes et étudiants inscrits à un seul cours, les bénévoles et ceux qui se trouvent sur les lieux de l'Université pour participer à un événement à l'Université.

Superviseur : Personne qui a la responsabilité d'un lieu de travail ou qui a autorité sur un travailleur. Le titre de superviseur n'est pas un titre de poste. C'est un titre associé aux responsabilités qui incombent à une personne relativement à un lieu où s'effectue un travail, rémunéré ou non, ou relativement à la détermination des tâches accomplies par des personnes qui travaillent, étudient ou visitent l'Université, ou y font du bénévolat ou un stage.

Rôles et responsabilités

Les rôles et responsabilités des parties du milieu de travail sont définis dans la *Loi sur la santé et sécurité au travail* et comprennent les devoirs indiqués à l'article 25 (Devoirs de l'employeur), à l'article 27 (Devoirs du superviseur) et à l'article 28 (Devoirs du travailleur).

Dans le contexte du programme de prévention de la violence en milieu de travail, les parties ont les rôles et responsabilités qui suivent :

Université Saint-Paul

À titre d'employeur, l'Université Saint-Paul a les responsabilités suivantes :

- Élaborer une politique sur la prévention de la violence au travail et la réviser annuellement. Le Comité de révision des politiques est chargé de cette révision. Le comité mixte sur la santé et la sécurité au travail est consulté.
- Élaborer un programme de mise en œuvre de la politique, prévoyant :
 - L'identification et l'évaluation du risque de violence au travail selon la nature du travail, le type de travail ou les conditions de travail, y compris les circonstances courantes et spécifiques au milieu de travail et le partage des résultats avec le Comité mixte sur la santé et la sécurité au travail.
 - Les mesures à prendre et les méthodes à suivre pour contrôler les risques cernés lors de l'évaluation comme étant susceptibles d'exposer un membre du personnel à un préjudice corporel;
 - Le protocole à mettre en œuvre pour obtenir une aide immédiate lorsqu'un incident de violence au travail est susceptible de se produire;
 - La procédure à suivre pour signaler un incident de violence au travail à l'Université;
 - La procédure d'enquête sur les incidents ou de traitement des plaintes de violence au travail;
 - La révision régulière du programme, en collaboration avec le comité mixte sur la santé et la sécurité au travail.

Le programme est élaboré par le Service des ressources humaines.

- Fournir aux membres du personnel de l'information (y compris les renseignements personnels requis pour protéger de façon raisonnable les membres du personnel) relative au risque d'incident de violence au travail impliquant une personne ayant des antécédents de comportements violents.

Personne qui supervise

La personne qui supervise est responsable de :

- Maintenir un environnement de travail sain et sûr (ce qui comprend la prévention de la violence en milieu de travail) dans les milieux dont elle a la responsabilité. Lorsque la situation échappe à son autorité ou à son contrôle, la personne qui supervise est responsable de faire suivre l'information au service ou à l'autorité universitaire concerné (p. ex. cadre hiérarchique, Ressources humaines, Immeubles, Service de la protection).

- Fournir aux membres du personnel de l'information (y compris les renseignements personnels requis pour protéger raisonnablement les membres du personnel) relative au risque d'incident de violence au travail impliquant une personne ayant des antécédents de comportements violents.
- Participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de mesures spécifiques de contrôle de la violence au travail (si nécessaire).
- Collaborer avec les services de l'Université indiqués (p. ex. Ressources humaines) pour enquêter sur des incidents de violence au travail.

Communauté universitaire

Tous les membres de la communauté universitaire sont responsables de :

- Signaler les situations de violence au travail à l'autorité ou au service universitaire concerné (Service de la protection, personne qui supervise)
- Participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de mesures spécifiques de contrôle de la violence au travail (si nécessaire).

Service de la protection

Le Service de la protection est responsable de :

- Recevoir les signalements d'incidents de violence au travail.
- Fournir les services d'intervention immédiate, d'aide et de soutien à la réception d'un signalement.
- Assurer le lien avec les autorités civiles et appuyer leur intervention en cas d'incident de violence au travail.
- Désamorcer la situation de violence, en collaboration avec les autorités civiles concernées (p. ex. Service de police d'Ottawa).
- Collaborer avec les services de l'Université indiqués (p.ex. Ressources humaines) pour enquêter sur des incidents de violence au travail.
- Maintenir les dossiers ou les mesures de contrôle associés à des manifestations de violence au travail.

Ressources humaines

Le service des Ressources humaines est responsable de :

- Réviser la politique sur la prévention de la violence au travail.
- Réviser et maintenir le programme relatif à la violence au travail.
- Mener et réviser des évaluations du risque de violence au travail.
- Transmettre au comité mixte sur la santé et sécurité au travail les résultats des évaluations du risque de violence au travail.
- Faire rapport au ministère du Travail des incidents de violence au travail conformément aux dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.
- Aiguiller les membres du personnel (y compris ceux qui commettent des actes de violence ou profèrent des menaces) vers le Programme d'aide aux employés et à la famille.
- Présenter une demande d'indemnisation à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT), au besoin.
- Organiser des séances de débriefage à la suite d'un incident conjointement avec le Service des immeubles.
- Gérer le congé de maladie d'un membre du personnel (s'il y a lieu) à la suite d'un incident, y compris la collecte de l'information requise pour la gestion du congé.
- Faire les demandes de renseignements médicaux ou psychologiques pour confirmer qu'un membre du personnel est capable de reprendre le travail, et ce, en toute sécurité.
- Organiser les consultations médicales indépendantes (au besoin) pour confirmer qu'un membre du personnel est capable de reprendre le travail.
- Gérer le retour au travail des membres du personnel touchés.
- Gérer le processus d'enquête sur des incidents de violence au travail.

Comité mixte sur la santé et sécurité au travail

Les membres du comité mixte sur la santé et la sécurité au travail ont le pouvoir et la responsabilité d'intervenir en cas de risque de violence au travail en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail. En vertu de la politique et du programme relatifs à la violence au travail, le rôle du comité comprend :

- Consultation sur la politique
 - Le comité de révision des politiques recueille, pour le compte de la direction de l'Université, les commentaires et recommandations du comité mixte sur la santé et sécurité au travail
- Évaluation du risque

- Le comité doit être informé des résultats des évaluations du risque de violence au travail menées par la direction et recevoir des exemplaires des rapports d'évaluation. La direction est responsable de mener les évaluations du risque, lesquelles comprennent la nature du milieu de travail et la description du travail ou des conditions de travail. L'évaluation doit tenir compte des conditions qui prévalent dans les milieux de travail propres à l'Université.
- Avis de violence au travail
 - Si, à la suite d'un incident de violence au travail, une personne devient incapable d'exécuter son travail habituel ou a besoin de soins médicaux, mais que cet incident n'entraîne pas de décès ni blessure grave pour quiconque, l'Université doit, dans les quatre jours qui suivent, donner au comité un avis écrit de l'incident contenant les renseignements et les détails prescrits. Le secteur des Ressources humaines avise le comité mixte sur la santé et sécurité au travail des incidents de violence au travail.
 - Lorsque la personne n'a subi de blessure à la suite d'un événement de violence au travail (p. ex. incident ou quasi-incident), l'événement est rapporté au comité conformément à la procédure de signalement au comité mixte sur la santé et sécurité au travail de la survenue d'un incident de violence non relié au travail établie par le secteur des Ressources humaines.
 - Toutefois, lorsqu'une personne a été blessée et a besoin de soins médicaux ou qu'elle s'absente du travail en raison d'un événement de violence au travail, la situation doit être rapportée à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) par le secteur des Ressources humaines.
- Refus de travailler
 - En vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail et du présent programme, une personne peut refuser de travailler ou d'exécuter une tâche particulière si elle a des raisons de croire qu'une situation de violence au travail, y compris des menaces de violence, est susceptible de la mettre en danger. En cas de refus de travailler en raison d'une situation de violence au travail, consulter le processus de refus de travail. En cas de danger imminent, communiquer avec le service de protection.

Informez les membres du personnel de la présence d'une personne ayant des antécédents de comportements violents

Les employeurs et les personnes qui supervisent doivent aviser les membres du personnel des dangers éventuels ou réels auxquels ils sont susceptibles d'être confrontés dans le cadre de leur travail, y compris des risques de violence interpersonnelle. En vertu de la Loi sur la santé et sécurité au travail, l'employeur et la personne qui supervise doivent informer les membres du personnel à ce sujet lorsque les deux conditions suivantes sont réunies :

- Un membre du personnel peut s'attendre à rencontrer une personne au comportement violence au cours de son travail;
- Le risque de violence au travail est tel que le membre du personnel pourrait subir un préjudice corporel.

Seules les personnes susceptibles de subir un préjudice corporel doivent être avisées. La nécessité d'aviser des membres du personnel doit être déterminée au cas par cas. Tout avis relatif à une personne ayant des antécédents de comportement violent devrait comprendre, notamment :

- Relation de la violence rapportée au milieu de travail;
- Gravité du comportement violent antérieur (p. ex. générale ou spécifique);
- Temps écoulé depuis le dernier incident de violence rapporté;
- Nombre d'incidents de violence rapportés ou connus;
- Mesures existantes et protocole mis en œuvre;
- Autres facteurs.

Dans la plupart des cas, il n'est pas nécessaire de révéler les renseignements médicaux reçus ou acquis aux autres membres du personnel. Si les membres du personnel doivent être avisés de la présence d'une personne au comportement violent, des mesures de contrôle ou des protocoles adéquats et raisonnables sont nécessaires.

Si de l'aide ou des conseils sont requis, communiquer avec Ressources humaines.

Rapport

Tous les membres de la communauté universitaire ont la responsabilité de maintenir un milieu de travail exempt de violence. Les signalements de violence en milieu de travail sont évalués par le Service de la protection, avec la collaboration du Service de police d'Ottawa (au besoin), de membres du personnel ou autres services de l'Université (au besoin), comme les Ressources humaines, entre autres. Il importe de noter que toute situation non urgente peut d'abord être rapportée à la personne qui supervise directement le membre du personnel.

Tous les rapports et l'information obtenus sont traités de façon confidentielle et en conformité avec la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, la *Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents*, la *Loi sur la protection des renseignements personnels sur la santé* et autres lois ou règlements.

Cas de violence

L'Université convient de l'importance de rapporter les signes annonciateurs de comportements violents et de procéder rapidement à une enquête approfondie et à la mise en œuvre de mesures et de protocoles pour résoudre le problème. Les membres de la communauté universitaire devraient signaler leurs expériences, les événements dont ils sont témoins ou toute autre situation de violence potentielle ou de menace au Service de la protection par l'un ou l'autre des moyens ci-dessous.

En cas d'urgence (c'est-à-dire danger imminent ou menace)

- Téléphonnez le 5555
- Utilisez les téléphones d'urgence situés à différents endroits sur le campus. Il suffit d'appuyer le bouton pour établir la communication avec le Service de la protection.
- Présentez-vous au bureau du Service de la protection situé près de la cafétéria à l'entrée rue Hazel

En cas de situation non urgente (p. ex. pour discuter de questions de sécurité ou si le danger n'est pas imminent)

- Communiquez avec la personne qui vous supervise
- Téléphonnez au 5555

Si la situation se dégrade et qu'il y a un danger imminent, voir la section « En cas d'urgence »

Détails à inclure dans le signalement

La personne qui signale un incident de violence au travail doit être prête à fournir un maximum d'information à propos de l'incident, y compris :

- Nom, lieu précis ou repère, numéro de rappel et niveau de sécurité;
- Nom et rôle du personnel impliqué, y compris les éventuelles personnes blessées, les témoins, les suspects, etc.;
- Date et heure de l'incident;
- Lieu de l'incident;
- Description de l'incident, y compris des blessures connues ou des dangers imminents;
- Description du (des) personne(s), de sa localisation (dernière position connue ou direction prise), ou de l'arme, s'il y a lieu;
- Besoin d'aide supplémentaire (p. ex. police ou ambulance);
- Toute autre information pertinente.

Facteur de risque physique dans le milieu de travail

Un signalement peut viser plus que des actes ou des menaces. Les conditions qui prévalent dans l'environnement physique du milieu de travail peuvent accroître le risque de violence au travail et devraient être signalées. Par exemple :

- Zone mal ou non éclairée;
- Zone où la visibilité est réduite ou obstruée (p. ex. arrière des bâtiments, ruelles, angles morts);
- Éléments d'infrastructure défectueux ou endommagés (p.ex. fenêtre, portes, serrures, alarmes);
- Végétation envahissante (p. ex. buissons, arbres).

Les membres de la communauté universitaire devraient signaler ces situations (ou toute situation similaire) à la personne qui les supervise, à la direction des installations (lorsque la situation se produit à l'intérieur ou l'extérieur d'un bâtiment) ou au Service de la protection au poste 5555 ou (613) 236-9000 .

Le service de la protection fait des patrouilles régulières sur le campus. Il repère des dangers potentiels et fait des recommandations en vue de réduire le risque de violence au travail.

Violence familiale

Conformément aux dispositions de la Loi sur la santé et sécurité au travail, si l'Université prend connaissance, ou devrait raisonnablement avoir connaissance, du fait qu'il peut se produire, dans le lieu de travail, de la violence familiale susceptible d'exposer un membre du personnel à un préjudice corporel, elle doit prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour assurer sa protection.

Si des membres du personnel croient qu'un incident de violence familiale pourrait survenir au travail, ils devraient en faire part à la personne qui les supervise ou au Service de la protection. L'Université traitera chaque situation au cas par cas, avec le membre du personnel, la personne qui supervise et le Service de la protection. L'Université évaluera de quelle manière les mesures et les protocoles existants peuvent être combinés de manière à assurer la protection raisonnable des membres du personnel. La situation pourrait nécessiter l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'intervention spécialisé ou l'aide d'une ressource externe (p. ex. le Service de police d'Ottawa, les tribunaux).

Dans les cas de violence familiale, l'Université pourrait mettre en œuvre des mesures même si le membre du personnel souhaite qu'aucune intervention ne soit faite. L'employeur a le devoir de prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger l'ensemble des membres du personnel, pas seulement les personnes qui font un signalement. Dans ce cas, l'Université travaille étroitement avec la personne touchée afin de prendre les précautions raisonnables pour prévenir un incident de violence familiale dans le milieu de travail, tout en s'efforçant de respecter la vie privée et la sensibilité de la personne.

Étapes suivant la réception d'un signalement

En matière de violence au travail, chaque cas et chaque enquête est unique et requiert une évaluation approfondie, mais rapide. C'est pourquoi, pour tous les cas de violence au travail signalés, les étapes initiales suivantes sont mises en œuvre :

- Évaluation initiale du Service de la protection et, en cas de danger imminent (ou de menace), communication avec les autorités civiles pour obtenir leur aide et pour qu'elles lancent leur propre protocole d'intervention.
- Le Service de la protection fait appel à d'autres instances au sein de l'Université dont la direction des installations pour une évaluation de la situation plus en profondeur, communique avec les autorités civiles (au besoin) et recommande des mesures à mettre en œuvre à l'interne.

Remarque : En cas d'urgence, des mesures immédiates sont prises, en simultané avec ces premières étapes.

Processus d'enquête

Une équipe multiservice, composée de représentants du Service de la protection, des Immobilisations, des Ressources humaines et d'autres services de l'Université mène les enquêtes relatives aux incidents de violence au travail. L'enquête est lancée à la suite des étapes de désescalade (celles qui suivent l'intervention d'urgence).

L'équipe multiservice recommande aux parties concernées les mesures qu'elles devraient prendre (améliorations aux infrastructures, élaboration d'un plan d'intervention personnalisé, etc.) Des mesures ou des procédures temporaires peuvent être requises pendant la mise en place ou l'élaboration des procédures ou des mesures permanente ou de longue durée. Ces mesures et ces procédures sont appliquées au cas par cas.

Mesures disciplinaires

À la suite de l'enquête, les personnes responsables des actes de violence en milieu de travail commis feront l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Des poursuites criminelles et civiles pourraient être intentées contre elles et d'autres sanctions adéquates pourraient être prises selon le lien de la personne avec l'Université, comme l'expulsion d'un programme et l'interdiction de se présenter sur les lieux de l'Université au moyen de la délivrance d'un avis d'interdiction d'entrer sans autorisation.

Ces mesures sont appliquées au cas par cas.

Représailles

Un membre de la communauté universitaire qui signale un incident de violence au travail en toute bonne foi en vertu du présent programme ne doit pas être traité inéquitablement ou injustement (directement ou indirectement). De même, aucune personne chargée de l'application du présent programme ne doit être traitée inéquitablement ou injustement.

Par contre, quiconque fait des déclarations fausses ou futiles ou agit de mauvaise foi dans le cadre du programme sera passible de mesures disciplinaires prévues dans sa convention collective ou dans les politiques applicables de l'Université.

Évaluation globale du risque de violence au travail

La direction de l'Université est responsable de l'évaluation globale des facteurs de risque de violence au travail, notamment :

- La nature du lieu de travail, le type de travail et les conditions de travail, ce qui comprend les aspects physiques et procéduraux relatifs au travail, tels que l'emplacement du lieu de travail, le champ de vision, l'éclairage, les objets dangereux, la manipulation d'objets de valeur, l'horaire de travail, les interactions avec les clients, l'environnement immédiat et les conditions d'exécution du travail (p. ex., travail en solo ou en isolement).
- Conditions qui existent dans les milieux de travail de l'Université ou qui existeraient dans des milieux de travail similaires, c'est-à-dire dans les autres établissements d'enseignement postsecondaire et, plus largement, dans le milieu de l'enseignement.

Les mesures à prendre et les marches à suivre pour maîtriser les risques relevés lors de l'évaluation comme étant susceptibles d'exposer un membre du personnel à un préjudice corporel sont comprises dans l'évaluation des facteurs de risque de violence au travail.

L'évaluation doit être faite aussi souvent que nécessaire pour s'assurer que les membres du personnel sont protégés en permanence contre la violence au travail. La dernière évaluation du risque de violence au travail de l'Université et les mesures de maîtrise du risque préconisées figurent à l'annexe 1.

Mesures générales d'atténuation du risque de violence au travail

La sécurité et la protection sont l'affaire de tous. Dans le cadre de l'évaluation du risque, des procédures et des mesures générales de maîtrise du risque ont été élaborées et mises en œuvre, et notamment :

- Contrôle de sécurité proactif – tout au long de la journée, le personnel du Service de la protection fait des patrouilles régulières sur le campus, à l'intérieur des bâtiments et à l'extérieur.
Service de raccompagnement – disponible auprès du Service de la protection au poste 5555 ou (613) 236-9000
- Mesures de sécurité d'OC Transpo
 - Sécurité à bord du O-Train (train léger) – Dans les stations, y compris celles qui desservent l'Université, on trouve des caméras de sécurité, des zones bien éclairées, des boutons d'appel d'urgence

- Système Alertus – système d’alerte qui affiche des messages d’urgence sur tous les ordinateurs publics de l’Université et qui diffuse également cette alerte sur une application mobile disponible gratuitement à ceux qui veulent s’en servir
- Directive sur le travail en isolement – l’Université incite la communauté universitaire à éviter le travail solo ou en isolement.
- Activités de sensibilisation et campagnes de promotion – Le comité mixte sur la santé et sécurité au travail mène différentes activités de communication à l’intention de la communauté universitaire (Semaine de santé et sécurité au travail, etc.)

Lignes directrices en cas d’urgence

Les situations de violence sont excessivement rares, mais lorsqu’elles se produisent, il est essentiel de poser certains gestes précis. Selon que l’événement se produit hors campus ou sur campus, les directives Sécuriser et attendre ou Confinement barricadé (bouclage) seront transmises. Chacune de ces directives est associée à une série de mesures à prendre pour réduire les risques auxquels les membres de la communauté universitaire sont exposés jusqu’à ce que les autorités civiles parviennent à maîtriser la situation.

En plus d’autres outils, l’Université a mis au point une application mobile pour aviser la communauté universitaire d’un danger imminent, y compris d’actes de violence. Cette application Alertus comprend des notifications poussées (push notifications) qui sont activées dans certaines situations, comme un événement de violence imminent. Les personnes qui désirent s’en servir sont priées de télécharger l’application Alertus.

Risques hors campus

Le milieu de travail s’étend parfois au-delà des limites du campus. Les personnes qui supervisent demeurent responsables de l’évaluation du risque de violence au travail, y compris pour les membres du personnel hors campus.

Des mesures d’atténuation spéciales peuvent être requises dans des circonstances particulières associées à des déplacements hors du campus. Par exemple, la personne qui supervise un membre du personnel qui travaille à l’étranger devrait vérifier auprès d’une source fiable, comme Conseils au voyageurs et avertissements d’Affaires mondiales Canada, le risque de violence dans le pays de destination.

Les personnes qui supervisent et les gestionnaires doivent cerner et évaluer le risque de violence hors campus et communiquer régulièrement avec les membres du personnel hors campus.

Formation

Tous les membres du personnel de l'Université Saint-Paul doivent suivre la formation Prévention de la violence. La formation fait partie du processus d'accueil des nouveaux membres du personnel. Elle se déroule entièrement en ligne, au rythme de la personne. Elle couvre les exigences légales de l'Ontario, la politique de l'Université Saint-Paul, les moyens d'obtenir de l'aide, la procédure pour signaler une situation de violence au travail et un quiz.

La formation est régulièrement révisée et mise à jour, en collaboration avec le comité mixte sur la santé et sécurité au travail. Pour toute question à propos de la formation, communiquer avec Ressources humaines.

Ressources disponibles

Programme d'aide aux employés et à la famille : <https://homeweb.ca/>

Service de raccompagnement : poste 5555 ou (613) 236-9000

Loi sur la santé et la sécurité au travail : <https://www.ontario.ca/fr/page/loi-sur-la-sante-et-la-securite-au-travail-lsst>

Législation en matière de violence au travail : https://files.ontario.ca/wpvh_guide_french.pdf

Ministère du Travail : <https://www.ontario.ca/fr/page/ministere-du-travail-de-immigration-de-la-formation-et-du-developpement-des-competences>

Service de police d'Ottawa au 9-1-1

Commission de la santé mentale du Canada : <https://commissionsantementale.ca/>

Services juridiques communautaires d'Ottawa : <https://www.clsottawa.ca/fr/>

Prévention du crime Ottawa – Services aux victimes : <https://www.crimepreventionottawa.ca/fr/>

Annexe 1 – Résultats de l'évaluation des risques de violence au travail

NO	ACTIVITÉ	FRÉQUENCE	SÉVÉRITÉ	SCORE	RÉDUCTION DES RISQUES ET CONTRÔLES EXISTANTS
1	Le risque associé au contrôle d'entrée et au système de sécurité.	4	2	6	<ul style="list-style-type: none"> • Les cartes d'identité limitent l'accès à certaines zones. • Des caméras de sécurité sont présentes et l'accès aux images est restreint. • Certaines zones sont étiquetées "réservé au personnel". • Une carte d'identité SPU est nécessaire pour entrer dans la bibliothèque. • La porte de la bibliothèque est fermée à clé et les invités doivent s'inscrire.
2	Le risque lié à l'évaluation des zones de réception et d'attente.	3	2	5	<ul style="list-style-type: none"> • Des lignes de vue dégagées • Moyens de communication • Signalisation (heures d'ouverture) • Pas d'objets lourds ou tranchants
3	Le risque lié à l'évaluation des guichets publics.	3	2	5	<ul style="list-style-type: none"> • Films de visibilité et d'intimité. • Barrière (non incassable) • Poste 5555 (613-236-1393), 613-236-9000, ou 911 • Élargissement des guichets de service. • Les comptoirs publics sont débarrassés de tous les objets "dangereux".
4	Le risque lié à l'aménagement intérieur / aux espaces cachés (buanderies, etc.) / et à l'éclairage.	2	2	4	<ul style="list-style-type: none"> • Accès public restreint • Des lignes de vue dégagées • Portes verrouillées
5	Le risque lié aux cages d'escaliers et aux sorties.	2	1	3	<ul style="list-style-type: none"> • Panneaux de sortie • Bon éclairage • Pas d'obstructions • Le personnel informe les services du campus en cas de problèmes ou de déficiences.

6	Le risque associé à l'évaluation des salles de réunion publiques, des salles d'entretien, de traitement ou de conseil.	3	2	5	<ul style="list-style-type: none"> • Des lignes de vue dégagées • Salles de réunion et espaces dotés de parois en verre. • Toutes les portes des salles de réunion publiques sont dotées d'une fenêtre, afin que les personnes passant dans le couloir puissent voir - si nécessaire. • Des téléphones sont disponibles pour appeler la sécurité en cas de besoin.
NON	ACTIVITÉ	FRÉQU ENCE	SÉVÉRI TÉ	SCORE	RÉDUCTION DES RISQUES ET CONTRÔLES EXISTANTS
7	Le risque lié à la localisation de l'argent liquide, des marchandises et des médicaments, ainsi que d'autres objets de valeur tangibles.	2	1	3	<ul style="list-style-type: none"> • L'accès est limité. • Barrière au comptoir public (cassable) - caisse enregistreuse verrouillable équilibrée quotidiennement, • L'argent est retiré chaque nuit, • Un coffre-fort à combinaison est utilisé pour la petite caisse. • Le coffre-fort n'est pas visible à travers les fenêtres ou les portes. • Une trousse de premiers secours se trouve à la réception, dans un tiroir, et le personnel sait où elle se trouve en cas de besoin.
8	Le risque associé à l'emplacement du lieu de travail (bâtiment commun/entreprises voisines/quartier).	3	2	5	<ul style="list-style-type: none"> • Le personnel de sécurité effectue des visites régulières
9	Le risque associé à l'utilisation de systèmes de sécurité et de lieux de travail, ainsi que de dispositifs de sécurité individuels nécessaires à la protection des travailleurs.	2	2	4	<ul style="list-style-type: none"> • Il y a des téléphones d'urgence au centre de conseil et des téléphones portables pour les officiers de protection. • Les appareils ne sont pas nécessaires, mais ils ont accès à un téléphone au comptoir ou dans les bureaux et les employés ont leur téléphone portable. • Le système de gestion et de notification des urgences (EMNS) est testé deux fois par an. • L'enregistrement est automatique. • Système de notification d'urgence par interphone dans la bibliothèque. • Un plan d'urgence est disponible.

10	Le risque associé à la capacité d'évaluer une zone de sécurité désignée où les travailleurs peuvent se rendre en cas d'incident de violence sur le lieu de travail.	2	2	4	<ul style="list-style-type: none"> • Si l'université est évacuée, c'est l'Immaculate High School qui sera utilisée. • En fonction de l'urgence, il existe un plan de sécurité pour l'université. • Les zones réservées au personnel sont également fermées à clé.
11	Le risque est associé aux mesures de sécurité sur le lieu de travail ou aux dispositifs de sécurité individuels, et si les travailleurs et les superviseurs sont formés à toutes les mesures et procédures pertinentes qui les protégeront de la violence associée à l'environnement physique du lieu de travail.	2	2	4	<ul style="list-style-type: none"> • La formation pour le EMNS vient d'avoir lieu. • Une formation obligatoire en matière de santé et de sécurité a été dispensée en mai 2023 (sécurité sur le lieu de travail, violence, cybersécurité). • Formation sur le plan d'urgence. • Le plan d'urgence est accessible sur le site web. • Les travailleurs et le personnel se réunissent régulièrement pour discuter des problèmes et il existe un manuel d'utilisation pour les personnes qui travaillent à l'accueil de la bibliothèque. • Des réunions régulières du CCSS sont organisées.
12	Risque de violence associé au traitement de questions très sensibles, personnelles, précieuses ou controversées.	2	2	4	
13	Risque de violence associé à la prise de décisions qui affectent le statut académique ou professionnel	2	2	4	

LÉGENDE

FRÉQUENCE		
1	Rare	Il est si peu probable qu'on suppose qu'il ne se produira pas.
2	Peu probable	Peu probable, mais possible.
3	Possible	Susceptible de se produire à un moment ou à un autre pendant la durée de vie du projet.
4	Probable	Susceptible de se produire plusieurs fois pendant la durée de vie du projet.
5	Certain	Susceptible de se produire souvent pendant la durée de vie du projet.

SÉVÉRITÉ		
1	Insignifiant	Incident très mineur, moins qu'un incident mineur.
2	Mineur	Blessures légères, dommages mineurs aux installations, exposition environnementale confinée mineure.
3	Modéré	Perte de temps pour cause de blessure (à court terme), perte à court terme de l'accès aux installations, rejet récupérable dans l'environnement.
4	Principale	Incapacité permanente, blessure grave avec perte de temps, perte partielle de l'accès aux installations et rejet important dans l'environnement.
5	Catastrophique	Décès, perte d'installations, rejet dans l'environnement mettant le public en danger, intervention réglementaire.

NON	SÉVÉRITÉ	FRÉQUENCE		
		Possible (3)	Probable (4)	Certain (5)
1	Insignifiant (1)	3	4	5
2	Mineur (2)	6	8	10
3	Modéré (3)	9	12	15
4	Majeur (4)	12	16	20
5	Catastrophique (5)	15	20	25