

Numéro :	RHR-224-b
Titre :	Prévention de la violence en milieu de travail
Responsable de l'application :	Secrétaire général.e
Entrée en vigueur :	Le 30 mai 2018
Adopté :	Le 30 mai 2018 par le Bureau des gouverneurs
Révision adoptée :	Le 27 mars 2024 par le Bureau des gouverneurs <i>Ce document remplace tout règlement antérieur sur le sujet.</i>
Fréquence de révision :	Ce règlement est examiné au moins une fois par année par le Comité institutionnel de révision de règlements (cf. article 10 du présent règlement), conformément à la <i>Loi sur la santé et la sécurité au travail</i> de l'Ontario.
Exception :	Aucune exception à ce règlement sans avoir obtenu au préalable l'autorisation écrite du Bureau des gouverneurs

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. 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 de 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 tolérée. L'Université Saint-Paul s'engage donc à prendre les moyens pour prévenir et protéger les membres du personnel contre tout acte de violence.

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

En ce sens, l'Université Saint-Paul travaille avec un comité institutionnel pour une révision annuelle de ce règlement.

Advenant un changement à l'encadrement légal, ce règlement sera modifié en conséquence.

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. Le présent règlement vise la protection de tous les membres du personnel et de tous les autres utilisateurs ou utilisatrices, par exemple, les membres de comités consultatifs, les bénévoles, les partenaires, les locataires et les entrepreneur.e.s 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 étudiant.e.s, 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.
- 3.3. Tous et toutes doivent respecter le présent règlement et collaborer afin de prévenir la violence au travail.

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. Le présent règlement 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.
- 4.4. Il existe un programme concernant la violence au travail qui sert à mettre en œuvre le présent règlement. Ce programme comprend des mesures et des méthodes permettant de protéger les membres du personnel, d'obtenir une aide immédiate et de signaler les incidents ou de soulever des motifs de préoccupation.

5. DÉFINITIONS

- 5.1. « **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.
- 5.2. « **Comité mixte sur la santé et la sécurité au travail (CMSST)** » : Groupe de personnes représentant les travailleur.euse.s 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.
- 5.3. « **Communauté universitaire** » : Toutes les personnes qui ont établi un lien avec l'Université, notamment, mais non exclusivement :
- les étudiant.e.s, c'est-à-dire les personnes inscrites en cette qualité à l'Université, que ce soit à temps plein ou à temps partiel ou à titre d'étudiant.e spécial.e dans un programme de premier cycle ou d'études supérieures;
 - 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;
 - les superviseur.e.s cliniques occupant un poste de professeur.e, les professeur.e.s auxiliaires, invité.e.s et émérites, les chercheur.euse.s boursier.ière.s de niveau postdoctoral et les chercheur.euse.s stagiaires;
 - les entrepreneur.e.s, consultant.e.s, fournisseur.euse.s ou autres entités engagé.e.s par l'Université pour lui offrir des biens ou des services lorsqu'ils ou elles se trouvent sur les lieux de l'Université ou qui exercent des fonctions définies par leur lien à celle-ci;
 - les locataires en contrat avec l'Université pour l'utilisation de locaux, de biens ou services de l'Université;
 - 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;
 - les personnes en visite, y compris les personnes ayant le statut d'étudiant.e invité.e soit, entre autres, les étudiant.e.s inscrit.e.s à un seul cours, les bénévoles et ceux et celles qui se trouvent sur les lieux de l'Université pour participer à un événement à l'Université.
- 5.4. « **Personne plaignante** » : La personne s'estimant victime de violence qui dépose une plainte conformément à ce règlement et à la *Procédure sur le dépôt des plaintes de violence par les membres du personnel* (« procédure ») attenante au présent règlement.
- 5.5. « **Personne visée par la plainte** » : La personne ou l'organisation contre laquelle une plainte est déposée.
- 5.6. « **Superviseur.e** » : Une personne qui a la responsabilité d'un lieu de travail ou qui a autorité sur un membre du personnel. Le titre de superviseur.e 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.
- 5.7. « **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).

- 5.8. « **Violence familiale** » : Situation dans laquelle une personne qui a une relation personnelle avec un membre du personnel (p. ex. conjoint.e ou partenaire intime, actuel.le ou ancien.ne, ou autre membre de la famille) peut causer à ce membre du personnel (ou à un autre membre du personnel), dans le milieu de travail, un préjudice corporel, ou tenter de menacer de le faire. Un acte de violence familiale qui se produit en milieu de travail constitue un acte de violence au travail.

6. RESPONSABILITÉS DES MEMBRES DU PERSONNEL

- 6.1. Travailler conformément aux dispositions de la *Loi sur la santé et sécurité au travail* de l'Ontario et de ses règlements.
- 6.2. Agir de manière respectueuse envers les autres personnes lorsqu'ils ou elles sont au travail ou lorsqu'ils ou elles participent dans toutes activités organisées par l'Université.
- 6.3. 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.e immédiat.e là où la situation le justifie.
- 6.4. Signaler à l'employeur ou au superviseur.e toute infraction à la *Loi sur la santé et sécurité au travail* de l'Ontario ou à ses règlements ou l'existence de tout risque dont ils ou elles ont connaissance.
- 6.5. Coopérer avec tout effort d'enquête et de résolution d'incidents découlant du présent règlement.
- 6.6. Participer aux formations exigées par la Loi ou offertes par l'Université ou d'autres organismes.
- 6.7. Répondre de manière appropriée à tout incident de violence.
- 6.8. Participer à la mise en œuvre de mesures spécifiques de contrôle de la violence au travail, si nécessaire.

7. RESPONSABILITÉS DES SUPERVISEUR.E.S

- 7.1. Se conformer au présent règlement et au programme connexe.
- 7.2. Voir à ce que les membres du personnel appliquent les mesures et méthodes établies et disposent des renseignements dont ils ou elles ont besoin pour se protéger.
- 7.3. Informer les membres du personnel de tout danger éventuel ou réel dont ils ou elles ont connaissance et qui menace la santé ou la sécurité des membres du personnel.

7.4. Prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour assurer la protection des membres du personnel.

8. RESPONSABILITÉS DE L'UNIVERSITÉ SAINT-PAUL

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

8.2. Informer les membres du personnel du présent règlement et de la procédure attenante.

8.3. Veiller à ce que le présent règlement et le programme soient mis en œuvre et maintenus et à ce que les membres du personnel et les superviseur.e.s disposent des renseignements et directives nécessaires à l'application du règlement et à l'exécution du programme.

8.4. Promouvoir les objectifs du présent règlement et de la procédure et décourager toute forme de violence en milieu de travail.

8.5. 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.

8.6. 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.

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

8.8. Fournir aux membres du personnel les renseignements, les directives et la surveillance nécessaires à la protection de leur santé et de leur sécurité.

8.9. Accorder son aide et sa collaboration aux comités mixtes sur la santé et la sécurité au travail et aux délégué.e.s à la santé et à la sécurité.

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.

8.11. Élaborer les mesures à prendre et les méthodes à suivre pour contrôler les risques indiqués qui sont susceptibles d'exposer un membre du personnel à un préjudice corporel.

8.12. Informer le comité mixte sur la santé et la sécurité au travail des résultats de l'évaluation.

9. INTERDICTION DE REPRÉSAILLES

9.1. Nulle personne ne peut faire l'objet de mesures disciplinaires, de sanctions ou d'intimidation pour :

- s'être conformée au présent règlement, aux méthodes connexes de l'Université ou au programme de prévention de la violence en milieu de travail, ou
- avoir signalé, en toute bonne foi, un incident de violence en milieu de travail.

10. RISQUE DE VIOLENCE AU TRAVAIL DE LA PART D'UNE PERSONNE QUI A DES ANTÉCÉDENTS DE COMPORTEMENT VIOLENT

- 10.1. 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 rencontre 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.
- 10.2. 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.

11. SIGNALEMENT OU PLAINTÉ DE VIOLENCE AU TRAVAIL ET PROCESSUS DE RÉOLUTION

- 11.1. Tous les membres de la communauté universitaire sont encouragés à exprimer toute préoccupation liée à la violence en milieu de travail, et doivent signaler tout incident ou toute menace de cette nature, comme le décrit plus en détail le programme de prévention de la violence en milieu de travail.
- 11.2. 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.
- 11.3. Le processus pour signaler un incident de violence ou pour résoudre une plainte formelle ou informelle de violence est défini dans le programme attendant au présent règlement.
- 11.4. Le dépôt d'une plainte formelle sous l'égide du présent règlement 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.
- 11.5. 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. Au besoin, le Service de la protection peut s'adjoindre de ressources internes.
- 11.6. Quiconque commet un acte de violence en milieu de travail se verra imposer, après enquête, des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, des conséquences ou d'autres mesures conformément aux règlements, méthodes, conventions collectives ou contrats de travail applicables de l'Université, ou aux autres conditions régissant ou concernant sa relation avec l'Université.

12. COMITÉ INSTITUTIONNEL DE RÉVISION DE RÈGLEMENTS RHR-224-A ET RHR-224-B

- 12.1. Afin d'assurer l'application du présent règlement et le traitement impartial des plaintes, l'Université se dote d'un Comité institutionnel de révision de règlements RHR-224-a et RHR-224-b.
- 12.2. De façon générale, le Comité a pour responsabilité :
- 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;

- de faire rapport annuellement au Conseil d'administration et, s'il y a lieu, de proposer des modifications au présent règlement et formuler les recommandations qu'il juge pertinentes. Le Comité d'administration informera de la décision du Bureau des gouverneurs;
- de recevoir le rapport annuel du Service des ressources humaines qui reçoit ou compile les données sur les plaintes de la communauté universitaire.

Il est à noter que la *Loi sur la santé et sécurité au travail* de l'Ontario traite particulièrement du harcèlement contre un membre du personnel et accorde au Comité mixte de santé et sécurité au travail la responsabilité de la révision du programme de prévention pour les membres du personnel.

12.3. Le Comité est composé de :

- deux personnes coresponsables nommées par le Comité d'administration soit la Secrétaire générale ou le Secrétaire général et la direction des Services des ressources humaines;
- 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;
- une personne nommée par l'Unité de négociation du personnel administratif et de soutien de l'Université Saint-Paul;
- une personne représentant les gestionnaires nommée par les pairs;
- une personne nommée par l'Association étudiante de l'Université Saint-Paul.

12.4. Les membres du Comité sont nommés par les instances respectives mais, dès leur nomination au sein du comité, ils y siègent à titre individuel dans l'optique de représenter les intérêts de la communauté universitaire.

12.5. Les membres du Comité se choisissent une présidence entre eux.

12.6. La Secrétaire générale ou le Secrétaire général agit à titre de secrétaire du Comité.

Signature du Recteur :

Date :

Note : Pour obtenir une copie signée de ce présent document, veuillez en faire la demande au Secrétariat général à sec_gen@ustpaul.ca.