

CMSST 501

# POLITIQUE SUR LA PRÉVENTION DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ DE HEARST

|                                       |                 |
|---------------------------------------|-----------------|
| <b>DATE D'ENTRÉE<br/>EN VIGUEUR</b>   | 15 juin 2011    |
| <b>DERNIÈRE DATE<br/>DE RÉVISION</b>  | 4 novembre 2025 |
| <b>DERNIÈRE DATE<br/>D'ADOPTION</b>   | 28 janvier 2026 |
| <b>PROCHAINE DATE<br/>DE RÉVISION</b> | novembre 2026   |

*Cette politique relève du Comité mixte sur la santé et la sécurité au travail de l'Université de Hearst.*

*Cette politique s'inspire de la Politique sur la prévention de la violence au travail de l'Université Laurentienne (2010).*

*Pour obtenir ce document sous un autre format accessible, veuillez communiquer avec le vice-rectorat à l'administration.*

## **Campus de Hearst**

60, 9<sup>e</sup> Rue  
Hearst (Ontario) P0L 1N0

## **Campus de Kapuskasing**

7, rue Aurora  
Kapuskasing (Ontario) P5N 1J6

## **Campus de Timmins**

395, boulevard Thériault  
Timmins (Ontario) P4N 0A8

[uhearst.ca](http://uhearst.ca)  
1 800 887-1781

## ***Table des matières***

|   |          |
|---|----------|
| <b>1. Préambule</b>   | <b>3</b> |
| <b>2. Champ d'application</b>                                       | <b>3</b> |
| <b>3. Définitions</b>   | <b>3</b> |
| <b>4. Responsabilités et obligations</b>                            | <b>4</b> |
| 4.1. Responsabilités et obligations de l'Université de Hearst       | 4        |
| 4.2. Responsabilités et obligations de la communauté universitaire  | 4        |
| <b>5. Procédure</b>   | <b>5</b> |
| 5.1. Signalement  | 5        |
| 5.2. Représailles ou menaces  | 6        |
| 5.3. Plainte de mauvaise foi  | 6        |
| 5.4. Liberté universitaire, droits de gestion et de représentations | 6        |
| 5.5. Conservation de documents                                      | 6        |
| <b>6. Documents connexes</b>  | <b>7</b> |
| <b>7. Révision de la politique</b>                                  | <b>7</b> |

## 1. Préambule

L'Université de Hearst vise l'établissement d'une communauté universitaire fondée sur la valeur et la dignité fondamentales de chacun et chacune de ses membres. L'Université reconnaît que l'atteinte d'un tel objectif n'est possible que dans un milieu sûr et sain, sans crainte de violence pour toutes et tous les membres de l'Université, peu importe la nature de leur travail ou leur domaine d'études. Par l'entremise de la présente politique, l'Université s'engage à protéger, dans la mesure du possible, la santé et la sécurité de ses employées et employés contre la violence au travail.

Elle a pour but :

- de créer et de promouvoir un environnement de travail sans violence;
- d'établir et de détailler les responsabilités de toutes les personnes qui viennent dans les lieux de travail de l'Université afin de maintenir un environnement sans violence, qu'il s'agisse de violence réelle, de tentative de violence ou de menace de violence;
- de répondre aux exigences de la [Loi sur la santé et la sécurité au travail](#), telle qu'elle a été modifiée par le projet de loi 168 (décembre 2009).

Aucune disposition de la présente politique n'a pour effet d'empêcher un ou une membre de la communauté universitaire de s'adresser à un tribunal, à la Commission ontarienne des droits de la personne, à son syndicat ou à toute autre instance appropriée, afin d'obtenir un redressement en sus ou au lieu des recours prévus ci-après.

## 2. Champ d'application

La politique sur la prévention de la violence au travail s'applique à l'ensemble des employées et employés. La présente politique est complémentaire à la politique contre le harcèlement, le racisme, la haine et la violence à caractère sexuel et la déclaration des droits et des responsabilités du corps étudiant de l'Université de Hearst.

## 3. Définitions

### Violence au travail

D'après la [Loi sur la santé et la sécurité au travail](#), la violence au travail est défini comme suit :

- emploi par une personne contre un travailleur, dans un lieu de travail, d'une force physique qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel;
- tentative d'employer contre un travailleur, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel;
- propos ou comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d'employer contre lui, dans un lieu

de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel. («workplace violence») L.R.O. 1990, chap. O.1, par. 1 (1); 1993, chap. 27, annexe; 1994, chap. 24, art. 35; 1994, chap. 25, par. 83 (1); 1997, chap. 16, par. 2 (1) à (3); 1998, chap. 8, art. 49; 2009, chap. 23, art. 1; 2009, chap. 33, annexe 20, par. 3 (1); 2011, chap. 11, art. 1; 2014, chap. 10, annexe 4, art. 1; 2016, chap. 2, annexe 4, par. 1 (1) et (2); 2016, chap. 37, annexe 16, art. 1; 2017, chap. 22, annexe 1, art. 71; 2021, chap. 34, annexe 15, par. 1 (1) à (3); 2023, chap. 9, annexe 29, art. 14; 2024, chap. 19, annexe 4, art. 1.

**Équipe responsable**

Groupe mandaté par l'Université pour assurer l'application de la procédure de résolution découlant de la politique relative au harcèlement, au racisme, à la haine et à la violence à caractère sexuel lors d'un signalement ou d'une plainte, pour accompagner les personnes concernées et pour traiter les signalements et les plaintes avec diligence et confidentialité, tout en demeurant impartial tout au long du processus.

**Violence familiale**

<sup>1</sup>Tout comportement d'abus, de maltraitance ou de négligence dont une personne est victime de la part d'un membre de sa famille, ou d'une personne avec laquelle elle entretient une relation intime.

## 4. Responsabilités et obligations

### 4.1. Responsabilités et obligations de l'Université de Hearst

Il incombe à l'Université de Hearst :

- de prendre des mesures raisonnables de prévention pour protéger contre toute forme de violence au travail le personnel, les étudiantes, les étudiants et toute autre personne qui se trouvent dans ses lieux;
- de veiller à ce que toutes ou tous les membres de la communauté universitaire connaissent et respectent la présente politique;
- de créer et de coordonner des activités de prévention, d'éducation et de sensibilisation en matière de violence;
- de veiller à ce qu'une évaluation des risques de violence au travail pour chacun des postes ait lieu, par l'entremise du CMSST, dans le but de mettre en place des procédures permettant de tenter de prévenir toute violence liée à un poste particulier;
- de fournir aux membres de la communauté universitaire les renseignements dont elles ou ils ont besoin pour se protéger;
- d'afficher cette politique dans un endroit bien en vue du lieu de travail;

---

<sup>1</sup> [https://www.justice.gc.ca/fra/jp-cj/vf-fv/index.html?utm\\_source=chatgpt](https://www.justice.gc.ca/fra/jp-cj/vf-fv/index.html?utm_source=chatgpt)

- de veiller à ce que le processus de rapport d'incidents de violence au travail et d'intervention soit communiqué, tenu et suivi, par l'entremise de l'équipe responsable en matière de harcèlement, de haine, de racisme et de violence (ci-après appelée « l'équipe responsable »);
- de répondre à toutes les plaintes ou à tous les incidents ou rapports d'incidents de violence au travail de manière professionnelle et appropriée aux circonstances de la plainte ou de l'incident, avec l'appui de l'équipe responsable et du secteur des ressources humaines;
- de communiquer au comité de la santé et la sécurité au travail tout incident relevant de l'application de cette politique, en présentant, par l'entremise de l'équipe responsable et en collaboration avec le secteur des ressources humaines, un rapport annuel anonymisé à titre informatif et préventif;
- de voir à ce que la présente politique et ses procédures soient révisées et améliorées au moins une fois par année.

#### **4.2. Responsabilités et obligations de la communauté universitaire**

Il incombe aux membres de la communauté universitaire :

- d'adopter des comportements exempts de violence;
- de se familiariser avec la présente politique, ce qui peut inclure d'assister à des séances de formation;
- de se conformer en tout temps à cette politique afin de se protéger et de protéger les autres contre la violence sur les lieux de travail;
- de suivre les mesures et procédés déterminés par l'évaluation de la violence en lien avec son poste;
- d'avertir immédiatement de tout incident de violence au travail qu'on en soit la victime ou non, à [signalement@uhearst.ca](mailto:signalement@uhearst.ca) ou à sa personne superviseure;
- de coopérer pleinement à toute enquête sur des plaintes, des incidents ou des rapports d'incidents de violence au travail ou de violation de la présente politique.

#### **5. Procédure**

L'Université prendra les mesures nécessaires pour mettre fin à tout comportement violent et sévira si la situation l'impose.

Les membres de la communauté universitaire ne doivent pas ignorer les comportements menaçants ou violents. Si une personne est témoin ou victime de violence ou de menace de violence, ou estime qu'une autre personne à l'Université risque de devenir violente, elle doit signaler la situation selon

l'article 5.1. Même dans le doute, les membres doivent signaler le cas. Dans les cas de menace extrême ou imminente de préjudice corporel à soi ou à une autre personne, le membre devrait communiquer directement avec la police.

## 5.1. Signalement

La procédure de signalement, de suivi et d'enquête varie en fonction de la gravité de l'incident et de la politique applicable. Il est essentiel de se référer aux documents connexes pour déterminer la démarche appropriée à adopter dans le traitement de l'incident.

Il revient à la personne victime ou témoin de l'incident de le signaler à l'adresse [signalement@uhearst.ca](mailto:signalement@uhearst.ca) ainsi qu'à sa personne superviseure, au besoin, afin de déterminer les prochaines étapes en concertation avec l'équipe responsable, appuyée par le secteur des ressources humaines.

Un signalement formel peut également être effectué en remplissant le formulaire de plainte ou de signalement – menaces, violence, harcèlement, racisme, haine et violence à caractère sexuel (CMSST 5103), puis en le transmettant à l'adresse courriel : [signalement@uhearst.ca](mailto:signalement@uhearst.ca) . De plus amples renseignements sont disponibles sur la [page Web de l'Université de Hearst](#).

Si une personne est prise en défaut, elle pourrait faire l'objet :

- de mesures de réparation (ex. : excuses, compensation, transfert, réaffectation);
- de mesures disciplinaires (ex. : avertissement, formation, suspension, congédiement, expulsion);
- de poursuites judiciaires; ou
- autre selon la gravité et les recommandations à la suite d'une enquête.

Il est recommandé qu'une personne membre du personnel vivant une situation de violence familiale — susceptible de créer un risque pour elle-même ou pour d'autres sur les lieux de travail — en informe sa ou son superviseur afin que l'Université puisse mettre en place des mesures de prévention raisonnables. À titre d'exemples, celles-ci peuvent notamment inclure un ajustement temporaire des horaires de travail, une modification de l'emplacement du poste, une limitation de la divulgation d'informations personnelles ou l'élaboration d'un plan de sécurité adapté à la situation.

Selon le cas, l'équipe responsable s'assurera qu'une enquête soit menée, conformément aux procédures qui s'imposent dans les circonstances, aussi rapidement et confidentiellement que possible sur toutes les plaintes et tous les incidents et rapports d'incidents de violence au travail ou de représailles. Il est impossible d'assurer complètement la confidentialité dans certaines circonstances.

Dans les circonstances suivantes, l'Université peut devoir s'acquitter d'autres obligations juridiques de sorte qu'elle ne puisse garantir la confidentialité et l'anonymat absolue :

1. la personne court un risque d'atteinte à soi-même;
2. la personne risque de porter atteinte à un individu identifié;
3. les membres de la communauté universitaire courent un risque de préjudice;
4. la déclaration ou l'enquête est exigée par la loi (ex. : un incident mettant en cause un mineur ou une mineure ou visé par la législation sur la santé et la sécurité au travail ou par la législation sur les droits de la personne).

## **5.2. Représailles ou menaces**

L'Université s'engage à protéger toutes et tous les membres de sa communauté contre toute forme de représailles ou de menaces de représailles. Personne ne doit être pénalisé.e ou intimidé.e pour avoir déposé une plainte ou participé à une démarche liée à une plainte, qu'elle soit fondée ou non. Si une telle situation survient, l'Université prendra les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et le respect de chaque personne. (article 6.1.8 dans la politique contre le harcèlement, le racisme, la haine et la violence à caractère sexuel).

Par ailleurs, lorsqu'une personne témoin ou une personne plaignante agit de bonne foi pour signaler une situation de harcèlement, notamment de violence à caractère sexuel, elle ne fera pas l'objet de sanctions disciplinaires si elle a enfreint certaines politiques de l'Université relatives à la consommation d'alcool ou de drogues au moment de l'incident présumé. Cette disposition vise à favoriser la dénonciation et à soutenir les membres de la communauté universitaire dans leur démarche.

## **5.3. Plainte de mauvaise foi**

Toute plainte inventée à dessein et avec malveillance est considérée de mauvaise foi. Une plainte de mauvaise foi constitue une violation de la présente politique et la personne coupable est passible de mesures disciplinaires allant jusqu'au congédiement ou à l'expulsion (article 6.1.9 dans la politique contre le harcèlement, le racisme, la haine et la violence à caractère sexuel).

## **5.4. Liberté universitaire, droits de gestion et de représentation**

La présente politique respecte la liberté universitaire reconnue aux professeures et aux professeurs, les droits de gestion reconnus à l'Université et les droits de représentation reconnus aux associations

(article 6.1.10 dans la politique contre le harcèlement, le racisme, la haine et la violence à caractère sexuel).

### **5.5. Conservation de documents**

Tous les documents versés au dossier de l'équipe des responsables doivent être conservés pendant cinq (5) ans après la résolution. Ils seront alors détruits d'une manière qui protège la sécurité et la confidentialité des renseignements (article 6.1.12 dans la politique contre le harcèlement, le racisme, la haine et la violence à caractère sexuel).

## **6. Documents connexes**

- CMSST 500 - Politique en matière de santé et sécurité en milieu de travail
- Déclaration des droits et des responsabilités du corps étudiant de l'Université de Hearst
- CMSST 502 - Politique contre le harcèlement, le racisme, la haine et la violence à caractère sexuel
- CMSST 5103 - FORM Plainte et signalement
- CMSST 5102 - FORM Déclaration d'accident
- Code criminel du Canada
- Code des droits de la personne de l'Ontario
- Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario
- Rapport d'évaluation des risques (article 4.1 de cette politique - dernière évaluation 2025)

## **7. Révision de la politique**

La présente politique fera l'objet d'un examen au moins une fois par an, conformément à la [Loi sur la santé et la sécurité au travail](#).