

**Politique sur la  
prévention de la violence au travail**

Instance administrative :	Vice-rectorat, administration
Responsable de l'approbation :	Conseil des gouverneurs
Date d'approbation :	15 décembre 2017
Prochaine révision :	Décembre 2018 (annuellement)
Historique des révisions :	16 décembre 2016, 11 décembre 2015, 12 décembre 2014, 21 juin 2013, 18 octobre 2012, 24 juin 2011, 8 juin 2010

## 1. Objet

1.1 Cette politique a pour but de :

- 1.1.1 créer et de promouvoir un environnement de travail sans violence;
- 1.1.2 établir les responsabilités de toutes les personnes qui viennent dans les lieux de travail de l'Université afin de maintenir un milieu de travail sans violence, qu'il s'agisse de violence réelle, de tentative de violence ou de menace de violence;
- 1.1.3 répondre aux exigences de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* ou les dépasser.

1.2 Cette politique accompagne et complète la *Politique pour un milieu respectueux travail et d'étude* de l'Université Laurentienne, qui aborde la question de harcèlement, y compris les comportements ne s'insérant pas dans la définition de violence au travail, mais qui rabaisent, gênent ou humilient et que l'auteur reconnaît ou devrait reconnaître comme inopportuns.

## 2. Portée

2.1 Cette politique s'applique à tous les membres du personnel, entrepreneurs, bénévoles, étudiants et visiteurs qui viennent dans nos lieux de travail. Elle s'applique à nos propres lieux de travail et aux autres lieux de travail où des membres du personnel, des entrepreneurs et des bénévoles de l'Université travaillent.

2.2 Pour les besoins de cette politique, les lieux de travail de l'Université incluent tous les endroits où se déroulent des activités de l'Université, notamment :

- 2.2.1 les édifices de l'Université (qu'elle possède ou loue) et les environs immédiats, comme les parcs de stationnement, les trottoirs et les voies d'accès pour véhicules (« terrains de l'Université »);

- 2.2.2 les véhicules de l'Université;
- 2.2.3 les lieux hors campus où se déroulent des activités de l'Université;
- 2.2.4 des réceptions et événements sociaux ou de loisirs commandités par l'Université, qu'ils aient lieu sur ses terrains ou ailleurs;
- 2.2.5 les voyages pour le compte de l'Université.

### **3. Définitions**

- 3.1 Selon la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, la violence au travail se définit comme suit :
  - 3.1.1. 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;
  - 3.1.2 Tentative d'employer contre un travailleur, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel;
  - 3.1.3 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.
- 3.2 La violence au travail inclut la violence familiale qui peut entraîner un préjudice corporel pour un membre du personnel sur un lieu de travail. Si un membre du personnel est victime de violence hors du milieu de travail (p. ex. violence familiale) qui pourrait l'exposer, ou exposer d'autres, à des risques dans le milieu de travail, il doit le signaler afin que l'Université puisse adopter les mesures préventives raisonnables.
- 3.3 Le terme « travailleur » signifie les membres du personnel de l'Université Laurentienne ainsi que du personnel des entrepreneurs effectuant des travaux sur le site de l'Université Laurentienne.

### **4. Énoncé de politique**

- 4.1 L'Université Laurentienne de Sudbury se fait un devoir d'offrir un environnement d'apprentissage et de travail sans violence, comme le prescrit la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Ce document établit officiellement cet engagement que nous mettons en œuvre dans le cadre de notre programme de prévention de la violence au travail.
- 4.2 Tous les actes de violence au travail sont strictement interdits.
  - 4.2.1 Chaque membre du personnel doit se conformer à cette politique et au programme connexe. Il incombe aux superviseurs de veiller à ce que les membres du personnel suivent les mesures et les procédés et qu'ils disposent des renseignements dont ils ont besoin pour se protéger.
  - 4.2.2 Chaque entrepreneur, bénévole, membre du corps étudiant ou visiteur doit observer cette politique ainsi que le programme à l'appui.

- 4.3 Des sanctions disciplinaires et d'autres mesures pourraient s'imposer dans les situations où les pratiques de travail ou d'autres activités ne se conforment pas à cette politique. Ces mesures concorderont avec les droits et obligations établies dans les conventions collectives et la politique de l'Université.
- 4.4 L'Université pourrait aussi entreprendre des poursuites judiciaires contre les personnes qui commettent des actes de violence au travail.
- 4.5 La violence au travail et cette politique doivent être prises au sérieux. Cette politique interdit les représailles contre des membres du personnel qui, en toute bonne foi, ont présenté des plaintes ou fourni des renseignements sur une plainte, un incident ou un rapport d'incident de violence au travail. Les membres du personnel qui font des représailles ou des menaces de représailles peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi.
- 4.6 Tout membre du personnel qui fait une fausse plainte ou recourt exagérément à cette politique peut faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi. Ces mesures disciplinaires ne sont ni des représailles ni une violation de cette politique.