

Prévention de la violence

Service de la protection
Bureau de la gestion du risque
uOttawa.ca



uOttawa

Table des matières

RÈGLEMENT	4
RAISON D'ÊTRE.....	4
PORTÉE	5
DÉFINITIONS.....	5
RÔLES ET RESPONSABILITÉS	7
INFORMER LES MEMBRES DU PERSONNEL DE LA PRÉSENCE D'UNE PERSONNE AYANT DES ANTÉCÉDENTS DE COMPORTEMENTS VIOLENTS	11
RAPPORT	11
Cas de violence au travail.....	12
Détails à inclure dans le signalement	12
Facteur de risque physique dans le milieu de travail	13
Violence familiale	13
ÉTAPES SUIVANT LA RÉCEPTION D'UN SIGNALEMENT	14
Processus d'enquête	14
ÉVALUATION GLOBALE DU RISQUE DE VIOLENCE AU TRAVAIL	15
Mesures générales d'atténuation du risque de violence au travail.....	15
Lignes directrices en cas d'urgence	16
Risques hors campus.....	17
FORMATION	17
RESSOURCES DISPONIBLES.....	17
ANNEXE 1 – ÉVALUATION DU RISQUE DE VIOLENCE AU TRAVAIL	19

Tableau de contrôle

Version	Réviser par	Date	Sommaire des changements	Statut
V2.3	Graham Nelson	24 mars 2021	Commentaires de Service de la protection; finaliser.	Terminer.

RÈGLEMENT

L'Université d'Ottawa a établi une politique administrative pour la prévention de la violence au travail. Le *Règlement 66 – Prévention de la violence* stipule notamment que :

L'Université ne tolérera pas les actes ou les menaces de violence en milieu de travail.

L'Université a pris l'engagement de protéger sa communauté et prendra toutes les mesures raisonnables dans les circonstances pour assurer la protection des travailleurs et prévenir la violence en milieu de travail. Même si la population étudiante, les bénévoles et les visiteurs ne sont pas assujettis aux dispositions législatives provinciales sur la santé et la sécurité au travail, l'Université se conforme aux présents énoncés de politique dans leur cas.

[...]

L'Université évaluera et réévaluera au besoin les risques de violence en milieu de travail qui pourrait survenir en raison notamment de la nature du travail ou de l'activité, les fonctions connexes et les mesures de réduction des risques en place.

La version la plus récente du [Règlement 66 – Prévention de la violence](#) est publiée dans le 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 la sécurité au travail* de l'Ontario, les employeurs sont tenus d'élaborer et de maintenir des programmes 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 travailleur ou une travailleuse à un préjudice corporel;
- 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;
- Les mesures que les travailleurs et travailleuses doivent prendre et les marches à suivre pour signaler les incidents de violence au travail à l'employeur ou au superviseur ou à la superviseuse;
- La manière dont l'employeur enquêtera sur les incidents ou les plaintes de violence au travail;
- Les éléments connexes

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 la 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;
- Examiner le processus de refus de travailler appliqué en cas de violence au travail.

PORTÉE

La politique et le programme de prévention de la violence visent toutes les personnes qui fréquentent et visitent l'Université, que ce soit pour le travail ou les études, pour y faire des travaux ou du bénévolat, ou pour toute autre raison, et peuvent s'appliquer au-delà du milieu de travail classique. Des mesures d'atténuation spéciales peuvent être requises dans des circonstances particulières ou exceptionnelles (p. ex. activités hors campus, travail à distance).

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

- Pour obtenir de plus amples renseignements sur la politique et le programme relatifs au harcèlement en milieu de travail, consulter le [Règlement 67a – Prévention du harcèlement et de la discrimination](#).
- Pour obtenir de plus amples renseignements sur la politique et le programme relatifs à la violence sexuelle, consulter le [Règlement 67b – Prévention de la violence sexuelle](#).

DÉFINITIONS

Violence au travail – Selon le cas :

- Emploi par une personne contre un travailleur ou une travailleuse, 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 ou une travailleuse, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel;
- Propos ou comportement qu'un travailleur ou une travailleuse peut raisonnablement interpréter comme une menace d'employer contre lui ou elle, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel.

Il est entendu que la violence au travail peut comprendre (sans s'y limiter) les actes posés dans un milieu de travail, y compris à l'extérieur de l'environnement de travail habituel sur le campus (c.-à-d. d'autres milieux de travail, événements hors campus autorisés par l'Université, lieux de travail à distance) :

- Proférer des menaces verbales d'agression envers une personne;
- Laisser des notes ou envoyer des courriels de menaces;
- Menacer du poing une personne;
- Brandir une arme ou un objet pouvant être utilisé comme arme;
- Frapper ou tenter de frapper une autre personne;
- Lancer un objet vers une autre personne;
- Saboter ou perturber délibérément des choses, des processus ou des projets, d'une manière qui cause des torts ou pourrait en causer;
- Diffuser des propos haineux;
- etc.

Des versions atténuées des actes énumérés ci-dessus ou d'autres comportements similaires peuvent constituer des signes avant-coureurs de violence au travail. Il n'est pas nécessaire de prouver que l'acte a été commis dans l'intention de causer du tort pour qu'il soit considéré comme un acte de violence au travail. Ce qui importe, c'est le sens que la personne exposée

donne au comportement adopté ou à l'acte commis. Par contre, un acte non délibéré, par exemple heurter une autre personne à la suite d'une chute accidentelle, ne constitue pas de la violence au travail.

La communauté universitaire est vaste et diversifiée, et comprend les passants et passantes qui circulent sur le campus. Le personnel peut être affecté par une situation de violence entre des membres de la population étudiante ou de la communauté externe, ou des personnes qui effectuent des travaux à l'Université, etc., même s'il n'y participe pas. L'Université est tenue d'assurer un environnement de travail sain et sécuritaire et de mettre en œuvre des mesures raisonnables de contrôle des dangers prévisibles.

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.

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

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 sur le lieu de travail et de les porter à la connaissance de l'employeur. À l'Université d'Ottawa, ce comité porte le nom de Comité mixte universitaire sur la santé et la sécurité au travail (CMUSST), et compte des représentants et représentantes de plusieurs comités sectoriels.

Bureau de la gestion du risque – Service de l'Université chargé de l'application du *Règlement 66 – Prévention de la violence*, y compris de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'examen régulier du programme de prévention de la violence.

Service de la protection – Service de l'Université, premier responsable de la sécurité physique et de la sécurité de l'environnement du campus principal (centre-ville) et des campus Alta Vista et Lees.

Superviseur ou superviseure – Personne qui a la responsabilité d'un lieu de travail ou qui a autorité sur un travailleur, une travailleuse ou une autre personne. Selon le rapport hiérarchique, il peut s'agir du recteur, d'une vice-rectrice, d'un directeur, d'une doyenne, d'un gestionnaire, d'une chercheuse principale, etc.

Le titre de superviseur ou superviseure n'est pas un titre de poste. C'est un titre associé aux responsabilités qui incombent à une personne relativement à un lieu (bureau, laboratoire) 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.

Équipe d'évaluation de la menace – Équipe constituée de membres du personnel clé du Service de la protection, des Ressources humaines, des Services juridiques, du Service de santé et du Service d'appui au succès scolaire.

Cette équipe est la principale ressource de l'Université dans les situations de violence au travail. Elle offre aide et conseils en cas de comportements ou d'actes de violence ou de menace. L'équipe évalue au cas par cas les situations de violence ou de menaces envers la communauté universitaire. Les cas urgents ou qui nécessitent une attention immédiate sont acheminés au Service de la protection, et les membres de l'équipe apportent leur appui au cas par cas.

Travailleur ou travailleuse

- Toute personne qui exécute un travail ou fournit des services contre rémunération en argent. Ce terme désigne le personnel de l'Université ainsi que toute personne qui exécute un travail ou fournit des services contre rémunération en argent. Sont considérés comme des travailleurs ou travailleuses les étudiantes et étudiants embauchés par l'Université pour accomplir du travail rémunéré dans le cadre du régime travail-études ou du régime d'enseignement coopératif.
- Un ou une élève du secondaire qui exécute un travail ou fournit des services sans rémunération en argent dans le cadre d'un programme d'initiation à la vie professionnelle autorisé par le conseil scolaire dont relève son école.
- Toute personne qui exécute un travail ou fournit des services sans rémunération en argent dans le cadre d'un programme approuvé par un collège d'arts appliqués et de technologie, une université ou un autre établissement d'enseignement postsecondaire.
- Toute autre personne non rémunérée par un employeur pour un travail ou des services.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Les rôles et les responsabilités des parties du milieu de travail sont définis dans la [Loi sur la santé et la 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 \(Devoirs du travailleur\)](#). D'autres devoirs, notamment les rôles et les responsabilités des travailleurs et travailleuses et des superviseurs et superviseuses à l'Université d'Ottawa, figurent dans la [Méthode 14-1 – Système de responsabilité interne en matière de santé et de sécurité](#) découlant du [Règlement 77 – Santé et sécurité au travail](#).

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

Université d'Ottawa

À titre d'employeur, l'Université d'Ottawa a les responsabilités suivantes :

- Élaborer une politique de prévention de la violence au travail et la réviser annuellement. Le Comité mixte universitaire sur la santé et la sécurité au travail participe au processus de révision. La politique est gérée par le Bureau de la gestion du risque.
- Élaborer et maintenir un programme de mise en œuvre du *Règlement 66 – Prévention de la violence*, 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 travailleur ou une travailleuse 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 conjointement par le Bureau de la gestion du risque et le Service de la protection, avec la participation des Ressources humaines, au besoin.

- Fournir aux travailleurs et travailleuses de l'information (y compris les renseignements personnels requis pour protéger raisonnablement les travailleurs et travailleuses) relative au risque d'incident de violence au travail impliquant une personne ayant des antécédents de comportements violents.

Superviseurs et superviseures

Le superviseur ou la superviseure 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 il a la responsabilité. Lorsque la situation échappe à son autorité ou à son contrôle, le superviseur ou la superviseure 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 travailleurs et travailleuses de l'information (y compris les renseignements personnels requis pour protéger raisonnablement les travailleurs et travailleuses) 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.

Équipe d'évaluation de la menace

L'équipe d'évaluation de la menace est responsable de :

- Tenir des rencontres et évaluer le risque de violence au cas par cas, selon les rapports faits à l'Université.

Travailleurs, travailleuses, étudiants, étudiantes et autres membres de la 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, superviseur ou superviseure, représentant ou représentante, etc.)
- Participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de mesures spécifiques de contrôle de la violence au travail (si nécessaire).

Bureau de la gestion du risque

Le Bureau de la gestion du risque 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 la sécurité au travail les résultats des évaluations du risque de violence au travail.
- Aviser le comité mixte sur la santé et la sécurité au travail d'incidents 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*.

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.
- Établir des programmes de prévention, de formation et de soutien pour prévenir les manifestations de violence au travail.
- Maintenir les dossiers ou les mesures de contrôle associés à des manifestations de violence au travail.

Santé et mieux-être (Ressources humaines)

Le secteur Santé et mieux-être est responsable de :

- Aiguiller les travailleurs et travailleuses (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.
- Gérer le congé de maladie de l'employé ou employée (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 employé ou une employée est capable de reprendre le travail, et ce, en toute sécurité.
- Organiser les consultations médicales indépendantes (au besoin) pour confirmer qu'un employé ou une employée est capable de reprendre le travail.
- Gérer le retour au travail des employées ou employés touchés.
- Collaborer avec les services de l'Université indiqués (p. ex. Ressources humaines) pour enquêter sur des incidents de violence au travail.

Relations de travail (Ressources humaines)

- Collaborer avec les services de l'Université indiqués (p. ex. Service de la protection) pour enquêter sur des incidents de violence au travail.

Comité mixte sur la santé et la 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 est mis à contribution et consulté pour l'élaboration et la révision régulière de la politique sur la violence au travail. Le Bureau de la gestion du risque recueille, pour le compte de la direction de l'Université, les commentaires du comité et formule des recommandations relatives à la politique à l'intention de la direction, s'il y a lieu.
- 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 et de celles qui existeraient dans des milieux de travail similaires.
- 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 ni 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 Bureau de la gestion du risque avise le comité mixte sur la santé et la sécurité au travail des incidents de violence au travail.
 - Lorsque personne n'a subi de blessure à la suite d'un événement de violence au travail (p. ex. incident ou quasi-accident), 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 Bureau de la gestion du risque.
 - 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 Santé et mieux-être 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, le protocole d'intervention en cas d'urgence est appliqué.

INFORMER LES MEMBRES DU PERSONNEL DE LA PRÉSENCE D'UNE PERSONNE AYANT DES ANTÉCÉDENTS DE COMPORTEMENTS VIOLENTS

Les employeurs, les superviseurs et les superviseuses doivent aviser les travailleurs et travailleuses 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 la sécurité au travail*, l'employeur et le superviseur ou la superviseuse doivent informer les travailleurs et travailleuses à ce sujet lorsque les deux conditions ci-dessous sont réunies :

- Un travailleur ou une travailleuse peut s'attendre à rencontrer une personne au comportement violent au cours de son travail;
- Le risque de violence au travail est tel que le travailleur ou la travailleuse pourrait subir un préjudice corporel.

Seules les personnes susceptibles de subir un préjudice corporel doivent être avisées. La nécessité d'aviser des travailleurs et travailleuses 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 avec le 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 travailleurs et travailleuses. Si les travailleuses et travailleurs 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 Santé et mieux-être, Relations de travail, le Bureau de l'accès à l'information et de la protection de la vie privée ou le Bureau de la gestion du risque.

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 de l'équipe d'évaluation de la menace, du Service de police d'Ottawa (au besoin), de membres du personnel ou autres services de l'Université (au besoin), comme les Ressources humaines, le Service de santé, le Service d'appui au succès scolaire, le Bureau de la gestion du risque et les Services juridiques. Il importe de noter que toute situation non urgente peut d'abord être rapportée au superviseur immédiat ou à la superviseuse immédiate.

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 au travail

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.-à-d. danger imminent ou menace)

- Téléphoner au 613-562-5411, ou utiliser le bouton d'urgence de tout téléphone du campus ou SecurUO (application pour téléphone intelligent).
 - Dans les secteurs situés hors de la zone d'intervention du Service de la protection (p. ex. locaux situés au 1, rue Nicholas, au 99, rue Bank, au 725, avenue Parkdale ou autre lieu de travail hors campus), communiquer avec les autorités civiles (composer le 911 ou appuyer sur le bouton d'urgence d'un téléphone).
 - Dès que tout danger est écarté, signaler l'incident à l'Université (Service de la protection).
- Utiliser les téléphones d'urgence situés à différents endroits sur le campus. Il suffit d'appuyer sur le bouton pour établir la communication avec le Service de la protection. Le Service de la protection tient à jour une [liste des téléphones d'urgence](#).
- Utiliser les boutons de panique (d'appel d'urgence) placés à des endroits stratégiques du campus. Il suffit d'appuyer sur le bouton pour alerter le Service de la protection. Remarque : les boutons d'alerte individuels (portés par une personne) ont une portée limitée.
- Utiliser un téléphone public (payant). Les téléphones publics situés sur le campus peuvent être utilisés sans frais pour communiquer avec le Service de la protection. Il suffit de composer le 613-562-5411 ou d'appuyer sur le bouton préprogrammé qui se trouve sous le clavier du téléphone.
- Se présenter au bureau du Service de la protection ou signaler le problème à un agent ou une agente du Service de la protection.
 - Campus principal : 141, rue Louis-Pasteur (entrée principale)
 - Campus Alta Vista : Pavillon Roger-Guindon, 451, chemin Smyth, pièce 2013
 - Campus Lees : 200, avenue Lees, pièce C146

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

- Communiquer avec son superviseur ou sa superviseure.
- Téléphoner au 613-562-5499 (hors campus) ou au 5499 (sur le campus), ou utiliser SecurUO (application pour téléphone intelligent).
- Remplir le [Formulaire d'accident, d'incident, de maladie professionnelle ou d'accident évité de justesse](#).

Si la situation se dégrade et qu'on se retrouve face à 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) individu(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 leur superviseur ou superviseure, au gestionnaire des installations (lorsque la situation se produit à l'intérieur d'un bâtiment) ou au centre d'appel du Service des immeubles, au 2222 (lorsque la situation se produit à l'extérieur d'un bâtiment).

Le Service de la protection fait des patrouilles régulières sur le campus. Il repère les 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 la 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 travailleur ou une travailleuse 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 leur superviseur ou superviseure ou au Service de la protection. L'Université traitera chaque situation au cas par cas, avec le travailleur ou la travailleuse, son superviseur ou sa superviseure 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 travailleurs et travailleuses. 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 travailleur ou la travailleuse souhaite qu'aucune intervention ne soit faite. L'employeur a le devoir de prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger l'ensemble des travailleurs et travailleuses, 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 l'équipe d'évaluation de la menace pour qu'elle évalue 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 et représentantes du Service de la protection, de Relations de travail, de Santé et mieux-être, du Bureau de la gestion du risque 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 des mesures disciplinaires prévues dans sa convention collective ou dans les politiques de l'Université applicables.

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 travailleur ou une travailleuse 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 (et au moins chaque année) 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.
- Cours d'autodéfense (« RAD » – *Rape Aggression Defence*) – Le cours d'autodéfense « RAD », un cours actuellement offert aux femmes, est un cours de sensibilisation et d'entraînement aux techniques d'autodéfense. Il repose sur le principe que toutes les femmes devraient avoir accès à une formation d'autodéfense à prix abordable. Depuis sa création, plusieurs centaines de femmes ont suivi le cours. Pour en apprendre davantage au sujet du cours et s'y inscrire, consulter la page du [cours d'autodéfense « RAD »](#).
- Service de raccompagnement – Le [Service de raccompagnement](#) est un service étudiant et bénévole offert par le Syndicat étudiant de l'Université d'Ottawa (SÉUO) à tous les membres de la communauté universitaire. Les bénévoles du programme peuvent raccompagner, à pied, dans un rayon de 45 minutes de marche du campus principal ou du campus Alta Vista, toute personne qui en fait la demande. Les bénévoles peuvent également raccompagner une

personne qui se déplace en autobus (plusieurs circuits d'autobus). Pour faire une demande de raccompagnement, communiquer avec le Service de raccompagnement :

- Par téléphone : 613-562-5800, poste 7433 (ou 7433 sur tout téléphone de l'Université);
 - Par téléphone public : appuyer sur le bouton jaune du Service de raccompagnement (sans frais);
 - En personne aux locaux du Service de raccompagnement, situés au Centre universitaire (pièce 08, en face de la librairie);
 - En personne à un bénévole du Service de raccompagnement (reconnaisable à la veste jaune qu'il porte);
 - Pour planifier des raccompagnements réguliers (p. ex. même endroit, même heure, toutes les semaines).
- Mesures de sécurité d'OC Transpo
 - Sécurité à bord du O-Train (train léger) – Dans les stations, y compris celles qui desservent l'Université (stations uOttawa et Lees), on trouve des caméras de sécurité, des zones bien éclairées, des boutons d'appel d'urgence et des ambassadeurs et ambassadrices.
 - AlerteUO – Système de notification de masse multifonctionnel (écrans d'alerte, intégration aux médias sociaux, site d'urgence, bannières Web, ligne téléphonique d'urgence, etc.) conçu pour aviser la communauté universitaire des situations qui affectent la sécurité sur le campus. Pour obtenir plus d'information à propos d'[AlerteUO](#).
 - Directive sur le travail en isolement – L'Université incite la communauté universitaire à éviter le travail solo ou en isolement. Toutefois, il est parfois impossible de l'éviter. C'est pourquoi l'Université a élaboré une directive sur le travail en isolement. Pour obtenir un exemplaire, écrire au [Bureau de la gestion du risque](#).
 - [SecurUO](#) – Application qui alerte rapidement l'utilisateur ou l'utilisatrice en cas d'urgence à l'Université. L'application propose également des renseignements sur la sécurité, de l'information sur les procédures d'urgence et une boîte à outils de sécurité.
 - Activités de sensibilisation et campagnes de promotion – Le Service de la protection mène différentes activités de communication à l'intention de la communauté universitaire : campagnes publicitaires (p. ex. affiches, brochures et autres documents d'information), Semaine d'accueil, foire des services, etc.
 - Voyages en région éloignée – L'Université a élaboré des [mesures de sécurité pour les activités pédagogiques sur le terrain](#) et un [programme de sécurité relative au travail sur le terrain](#). Ces lignes directrices recommandent aux personnes en déplacement de consulter les avertissements relatifs à certaines régions et d'établir des plans pour différents types d'urgences.

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 le 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 au minimum les risques auxquels les membres de la population étudiante et du personnel sont exposés jusqu'à ce que les autorités civiles parviennent à maîtriser la situation.

En plus des 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, [SecurUO](#), comprend des notifications poussées (*push notifications*) qui sont activées dans certaines situations, comme un événement de violence imminent. Les usagers et usagères peuvent télécharger SecurUO [pour iOS](#) ou pour [Android](#).

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les [situations violentes](#) sur le campus ou sur les procédures d'urgence de l'Université d'Ottawa, consulter la page [Êtes-vous prêts?](#)

Risques hors campus

Le milieu de travail s'étend parfois au-delà des limites du campus. Les superviseurs et superviseuses demeurent responsables de l'évaluation du risque de violence au travail, y compris pour les travailleurs et travailleuses hors campus.

Des mesures d'atténuation spéciales peuvent être requises dans des circonstances particulières associées à des déplacements hors du campus. Par exemple, le superviseur ou la superviseuse d'une personne qui travaille à l'étranger devrait vérifier auprès d'une source fiable, comme [Conseils aux voyageurs et avertissements d'Affaires mondiales Canada](#), le risque de violence dans le pays de destination.

De même, pour les bureaux hors campus, les mesures de prévention de la violence doivent être prévues. Dans ce cas, le travailleur ou la travailleuse doit faire appel à l'aide immédiate du service d'intervention approprié, soit le 911, puis aviser le Service de la protection (poste 5411). Les personnes peuvent composer directement le 5411 et le Service de la protection les aiguillera vers le service d'urgence local approprié.

Le superviseur ou la superviseuse et les gestionnaires doivent cerner et évaluer le risque de violence hors campus et communiquer régulièrement avec les travailleurs et travailleuses hors campus.

FORMATION

Tous les travailleurs et toutes les travailleuses de l'Université d'Ottawa 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 l'apprenant ou apprenante. Elle couvre les exigences législatives de l'Ontario, la politique de l'Université d'Ottawa, les moyens d'obtenir de l'aide, la procédure pour signaler une situation de violence au travail et un quiz. Elle dure environ 45 minutes.

La formation est régulièrement révisée et mise à jour, en collaboration avec le comité mixte sur la santé et la sécurité. Pour toute question à propos de la formation, communiquer avec le [Bureau de la gestion du risque](#).

RESSOURCES DISPONIBLES

L'Université d'Ottawa dispose de plusieurs services et ressources chargés de la prévention de la violence au travail, notamment :

- [Service de la protection](#)
 - [Êtes-vous prêt?](#) (préparation aux situations d'urgence)
- [Bureau de la gestion du risque](#)

- [Santé et mieux-être](#)
 - [Programme d'aide aux employés](#)
- [Relations de travail](#)
- [Programme d'aide aux employés et à la famille](#)
- [Service de raccompagnement du Syndicat étudiant de l'Université d'Ottawa](#)

Ressources hors campus

- [Loi sur la santé et la sécurité au travail](#)
 - [Législation en matière de violence au travail](#)
- [Ministère du Travail](#)
- [Service de police d'Ottawa](#)
- [Services de prévention et de sécurité au travail \(en anglais seulement\)](#)
- [Commission de la santé mentale du Canada](#)

ANNEXE 1 – ÉVALUATION DU RISQUE DE VIOLENCE AU TRAVAIL

Évaluation du risque de violence au travail

Portée : tout acte de violence commis à l'endroit du personnel enseignant, du personnel de soutien, des étudiants, des bénévoles ou des visiteurs de l'Université d'Ottawa à tout endroit dans le monde dans le cadre d'activités approuvées pa

Activité	Fonctions connexes	Nombre d'occurrences documentées de violence physique au cours des trois dernières années*	Fréquence	Gravité	Cote	Mesures de réduction et d'atténuation du risque		Évaluation du risque	Révision
						Mesures de réduction et d'atténuation du risque	Efficacité des mesures		
Travail seul ou en isolement	Laboratoires de recherche	0	2	5	10	Directive sur le travail en isolement; caméras; téléphones/boutons d'appel d'urgence; formation (violence en milieu de travail, autodéfense « RAD »); marches exploratoires; patrouilles du Service de la protection; service de raccompagnement; SecurUO (fonction « En solo »)	Bonne	Accepter	Annuelle
	Travail sur le terrain	0	3	5	15	Programme de travail sur le terrain; numéros d'appel d'urgence; formation (violence en milieu de travail, autodéfense « RAD »), secourisme en milieu sauvage); SecurUO (fonction « En solo »)	Acceptable	Accepter	Annuelle
	Stage/placement	0	2	5	10	Formation et orientation du milieu d'accueil; procédures locales; supervision constante	Bonne	Accepter	Annuelle
	Travail prévu à l'horaire après les heures normales (TI, centrale thermique)	0	2	5	10	Directive sur le travail en isolement; caméras; téléphones/boutons d'appel d'urgence; formation (violence en milieu de travail, autodéfense « RAD »); marches exploratoires; patrouilles du Service de la protection; service de raccompagnement; SecurUO (fonction « En solo »)	Bonne	Accepter	Annuelle
	Bénévolat après les heures normales (bureau, etc.)	0	2	5	10	Directive sur le travail en isolement; caméras; téléphones/boutons d'appel d'urgence; formation (violence en milieu de travail, autodéfense « RAD »); marches exploratoires; patrouilles du Service de la protection; service de raccompagnement; SecurUO (fonction « En solo »)	Bonne	Accepter	Annuelle
	Protection	3	3	5	15	Caméras; communication radio; supervision; formation (violence en milieu de travail; autodéfense « RAD »); marches exploratoires; équipement; vestes de protection; matériel réglementaire; système de surveillance mutuelle/d'intervention	Acceptable	Accepter	Annuelle
	Bureau de la gestion du risque	0	2	5	10	Directive sur le travail en isolement; caméras; téléphones/boutons d'appel d'urgence; formation (violence en milieu de travail, autodéfense « RAD »); marches exploratoires; patrouilles du Service de la protection; service de raccompagnement; SecurUO (fonction « En solo »)	Bonne	Accepter	Annuelle
	Liaison	0	2	5	10	Numéros d'appel d'urgence; formation (violence en milieu de travail, autodéfense « RAD », secourisme en milieu sauvage); SecurUO (fonction « En solo »); téléphones/boutons d'appel d'urgence	Bonne	Accepter	Annuelle
	Service des immeubles (particulièrement après les heures normales)	0	2	5	10	Directive sur le travail en isolement; caméras; téléphones/boutons d'appel d'urgence, formation (violence en milieu de travail, autodéfense « RAD »); patrouilles du Service de la protection; système de surveillance mutuelle; SecurUO (fonction « En solo »)	Bonne	Accepter	Annuelle
	Transport de matières dangereuses	0	2	5	10	Petites quantités, trajets variés, transferts par des fournisseurs	Bonne	Transférer	Annuelle

Évaluation du risque de violence au travail

Activité	Fonctions connexes	Nombre d'occurrences documentées de violence physique au cours des trois dernières années*	Fréquence	Gravité	Cote	Mesures de réduction et d'atténuation du risque		Évaluation du risque	Révision
						Mesures de réduction et d'atténuation du risque	Efficacité des mesures		
Voyages en régions éloignées ou dangereuses (selon la définition d'Affaires mondiales Canada, etc.)	Voyages vers des destinations qu'Affaires mondiales Canada recommande d'éviter	0	1	5	5	Le Comité administratif doit approuver les voyages vers des destinations internationales qui font l'objet d'un avis aux voyageurs.	Bonne	Accepter	Annuelle
	Voyage étudiant lié à l'obtention de crédits	0	1	5	5	Avis aux voyageurs pour les destinations internationales; si l'avis d'Affaires mondiales Canada change, la situation est évaluée et les étudiants sont généralement rapatriés; formulaires de renonciation et formation offerte sur place dans le cas des régions éloignées au Canada	Bonne	Accepter	Annuelle
	Employé en voyage aux fins de recherche	0	3	5	15	Avis aux voyageurs pour les destinations internationales; formation (violence en milieu de travail, autodéfense « RAD », secourisme en milieu sauvage); directive sur les armes; directive sur le travail de terrain	Acceptable	Accepter	Annuelle
	Employé en voyage pour le compte de l'Université	0	3	5	15	Avis aux voyageurs pour les destinations internationales; formation (violence en milieu de travail, autodéfense « RAD »)	Acceptable	Accepter	Annuelle
Traitement de questions personnelles très délicates, importantes ou controversées	Ressources humaines (congé et invalidité, paie, recrutement, relations de travail, etc.)	0	3	5	15	Formation du personnel (violence en milieu de travail; autodéfense « RAD »); appui du Service de la protection; boutons d'appel d'urgence; quelques zones à accès restreint; caméras (couverture partielle)	Acceptable	Accepter	Annuelle
	Gestion ou supervision (y compris les mesures disciplinaires et les évaluations de rendement médiocre)	0	3	5	15	Formation du personnel (violence en milieu de travail; autodéfense « RAD »); appui du Service de la protection; boutons d'appel d'urgence; quelques zones à accès restreint; caméras (couverture partielle)	Acceptable	Accepter	Annuelle
	Personnel de recherche (y compris SVA)	0	2	5	10	Formation du personnel (violence en milieu de travail; autodéfense « RAD »); appui du Service de la protection; boutons d'appel d'urgence; quelques zones à accès restreint; caméras (couverture partielle)	Bonne	Accepter	Annuelle
	Manifestations (sur le campus ou à proximité)	0	2	5	10	Protection offerte pour restreindre l'accès à la réunion/à l'événement; le lieu d'un événement organisé par l'Université peut être changé; caméras; service privé de surveillance	Bonne	Accepter	Annuelle
	Événements tenus dans des installations louées	0	2	5	10	Il est possible de faire appel au Service de police d'Ottawa de façon préventive; bouton 911 sur le téléphone; pour les événements planifiés : évaluation préliminaire par le Service de la protection	Bonne	Accepter	Annuelle

Évaluation du risque de violence au travail

Activité	Fonctions connexes	Nombre d'occurrences documentées de violence physique au cours des trois dernières années*	Fréquence	Gravité	Cote	Mesures de réduction et d'atténuation du risque		Évaluation du risque	Révision
						Mesures de réduction et d'atténuation du risque	Efficacité des mesures		
Prestation directe de services au public, y compris aux étudiants	Enseignement (y compris l'attribution de mauvaises notes et la rétroaction aux étudiants)	0	2	5	10	Boutons d'appel d'urgence; lieux de rencontre publics; formation (violence en milieu de travail, autodéfense « RAD »); appui du Service de la protection	Bonne	Accepter	Annuelle
	Personnel de première ligne des facultés	0	2	5	10	Boutons d'appel d'urgence; rencontre dans des lieux publics; comptoirs élevés à certains endroits; écran ou barrière à certains endroits; caméras (couverture partielle); formation (violence en milieu de travail, autodéfense « RAD »)	Bonne	Accepter	Annuelle
	Établissements avec permis d'alcool (bars, etc.) sur le campus	2	3	5	15	Service privé de sécurité sur place (communication régulière avec le Service de la protection); caméras; aide du Service de la protection; formation <i>Smart Serve</i> ; application des restrictions liées à l'âge	Acceptable	Accepter	Annuelle
	Service d'appui au succès scolaire (SASS) (besoins particuliers, aide psychologique, etc.)	0	2	5	10	Boutons d'appel d'urgence; formation professionnelle; formation (violence en milieu de travail, autodéfense « RAD »); rencontres pendant les heures normales de travail en présence de collègues	Bonne	Accepter	Annuelle
	Personnel de soutien de première ligne (InfoService, etc.)	0	2	5	10	Boutons d'appel d'urgence; rencontre dans des lieux publics; comptoirs élevés à certains endroits; écran ou barrière à certains endroits; caméras (couverture partielle); formation (violence en milieu de travail, autodéfense « RAD »)	Bonne	Accepter	Annuelle
	Personnel de soutien hors faculté (recrutement RH, admissions, administration centrale, etc.)	0	2	5	10	Boutons d'appel d'urgence; rencontre dans des lieux publics; comptoirs élevés à certains endroits; écran ou barrière à certains endroits; caméras (couverture partielle); formation (violence en milieu de travail, autodéfense « RAD »)	Bonne	Accepter	Annuelle
Manipulation d'argent ou d'autres objets de valeur	Plus de 500 \$ en espèces et points de vente	0	1	5	5	Argent conservé dans un coffre-fort à accès limité; alarmes; système de surveillance mutuelle; caméras; formation (violence en milieu de travail, autodéfense « RAD », formation sur les PDV par les TI)	Très bonne	Accepter	Annuelle
	Plus de 10 000 \$ en espèces	0	1	5	5	Argent conservé dans un coffre-fort à accès limité; alarmes; système de surveillance mutuelle; caméras; zones à accès limité; formation (violence en milieu de travail, autodéfense « RAD », formation sur les PDV par les TI)	Très bonne	Accepter	Annuelle
	Narcotiques	0	1	5	5	Lieu de rangement verrouillé, à accès restreint; alarmes; caméras; nombre limité de personnes au courant de leur présence et du lieu de rangement; intervention des autorités civiles	Très bonne	Accepter	Annuelle
	Matières dangereuses	0	2	5	10	Programme d'enregistrement des marchandises contrôlées; certificats pour certains radio-isotopes; certificats de biosécurité; accès contrôlé; formation	Bonne	Accepter	Annuelle
	Armes, y compris les armes à feu	1	2	5	10	Directive sur les armes; inventaire des armes; armes conservées dans une armoire à double verrou avec alarme; liste d'accès et escorte du Service de la protection requise	Bonne	Accepter	Annuelle
	Service postal	0	1	5	5	Timbres conservés dans des endroits à accès restreint, verrouillés; nombre limité de personnes informées de leur présence	Très bonne	Accepter	Annuelle

Évaluation du risque de violence au travail

Activité	Fonctions connexes	Nombre d'occurrences documentées de violence physique au cours des trois dernières années*	Fréquence	Gravité	Cote	Mesures de réduction et d'atténuation du risque		Évaluation du risque	Révision
						Mesures de réduction et d'atténuation du risque	Efficacité des mesures		
Patrouille et interventions relatives à la sécurité	Patrouilles du Service de la protection	3	2	5	10	Caméras; communication radio; supervision; formation (violence en milieu de travail, autodéfense « RAD »); marches exploratoires; équipement; vestes de protection; matériel réglementaire; système de surveillance mutuelle/d'intervention	Bonne	Accepter	Annuelle
	Intervention du Service de la protection en cas de problème	0	2	5	10	Caméras; communication radio; supervision; formation (violence en milieu de travail, autodéfense « RAD »); marches exploratoires; équipement; vestes de protection; matériel réglementaire; système de surveillance mutuelle/d'intervention	Bonne	Accepter	Annuelle
	Service de raccompagnement	0	2	5	10	Vestes d'identification; système de surveillance mutuelle; formation (violence en milieu de travail, autodéfense « RAD »); contact avec le répartiteur	Bonne	Accepter	Annuelle
	Sécurité lors d'un événement	2	3	5	15	Formation indiquée; communication avec le superviseur et le Service de la protection; événements évalués au cas par cas avec le Service de la protection	Acceptable	Accepter	Annuelle
Prise de décisions qui ont des répercussions sur la situation d'un étudiant ou d'un employé	Personnel enseignant (facultés)	0	2	5	10	Boutons d'appel d'urgence; rencontre dans des lieux publics; comptoirs élevés à certains endroits; écran/barrière à certains endroits; caméras (couverture partielle); formation (violence en milieu de travail, autodéfense « RAD »); appui du Service de la protection	Bonne	Accepter	Annuelle
	Personnel de recherche	0	2	5	10	Boutons d'appel d'urgence; rencontre dans des lieux publics; comptoirs élevés à certains endroits; écran ou barrière à certains endroits; caméras (couverture partielle); formation (violence en milieu de travail, autodéfense « RAD »); appui du Service de la protection	Bonne	Accepter	Annuelle
	Ressources humaines	0	2	5	10	Boutons d'appel d'urgence; rencontre dans des lieux publics; comptoirs élevés à certains endroits; écran ou barrière à certains endroits; caméras (couverture partielle); formation (violence en milieu de travail, autodéfense « RAD »); appui du Service de la protection	Bonne	Accepter	Annuelle
	Personnel de soutien hors facultés (administration centrale, conseil des gouverneurs)	0	2	5	10	Boutons d'appel d'urgence; rencontre dans des lieux publics; comptoirs élevés à certains endroits; écran ou barrière à certains endroits; caméras (couverture partielle); formation (violence en milieu de travail, autodéfense « RAD »); appui du Service de la protection	Bonne	Accepter	Annuelle
Événements spéciaux	Événements sportifs	0	2	5	10	Présence des services de sécurité à l'événement; contrôle du nombre de personnes; contrôle de la consommation d'alcool; caméras	Bonne	Accepter	Annuelle
	Semaine 101	0	2	5	10	Formation des dirigeants; activités appropriées pour l'âge; besoins en matière de sécurité pour l'événement évalués au préalable par le Service de la protection	Bonne	Accepter	Annuelle
	Conférences / conférenciers	0	2	5	10	Boutons d'appel d'urgence; plans de sécurité selon le cas; autres arrangements au besoin	Bonne	Accepter	Annuelle
	Concerts	0	2	5	10	Présence des services de sécurité à l'événement; contrôle du nombre de participants; contrôle de la consommation d'alcool; caméras; besoins en matière de sécurité pour l'événement évalués au préalable par le Service de la protection	Bonne	Accepter	Annuelle

*Possibilité de sous-déclaration d'incidents

		Probabilité				
		Rare (1)	Peu probable (2)	Possible (3)	Probable (4)	Quasi-certain (5)
Gravité	Négligeable (1)	1	2	3	4	5
	Mineure (2)	2	4	6	8	10
	Modérée (3)	3	6	9	12	15
	Majeure (4)	4	8	12	16	20
	Catastrophique (5)	5	10	15	20	25

Fréquence

1	Rare	Aucunement susceptible de se produire au cours du projet
2	Peu probable	Non susceptible de se produire, mais possible
3	Possible	Susceptible de se produire parfois au cours de la vie du projet
4	Probable	Susceptible de se produire à plusieurs reprises au cours de la vie du projet
5	Quasi-certain	Susceptible de se produire souvent pendant la durée du projet

Gravité

1	Négligeable	Incident très mineur, conséquences moins importantes que pour la catégorie <i>mineure</i>
2	Mineure	Blessures mineures, dommages mineurs à l'installation, exposition mineure en milieu confiné
3	Modérée	Blessures et heures de travail perdues (à court terme), interruption à court terme de l'utilisation de l'installation, rejet récupérable dans l'environnement
4	Majeure	Déficiences permanentes, blessures graves et heures de travail perdues, perte partielle de l'installation, rejet important dans l'environnement
5	Catastrophique	Décès, perte de l'installation, rejet dans l'environnement mettant le public à risque, intervention d'un organisme de réglementation