
PRÉVENTION DE LA VIOLENCE
(Politique)

Page 1 de 9

Adoption

Date : BG 22-01-2013

Révisions

Date : BG 26-05-2026

Approbation : Bureau des gouverneurs

Instance désignée : Rectorat

Cadres responsables : Direction – Talent,
diversité et culture, Direction – installations et
sécurité

Prochaine révision : 2031

Ce document remplace tout document
réglementaire antérieur en cette matière.

SOMMAIRE

1.	Énoncé de la politique.....	page 1
2.	Champ d'application	page 2
3.	Modalités de la politique	page 2
4.	Définitions.....	page 2
5.	Responsabilités	page 3
6.	Procédures	page 5
7.	Renvois	page 7
8.	Annexe.....	page 7

1. Énoncé de la politique

- 1.1. Conformément au *Code criminel du Canada*, une personne commet des voies de fait, ou se livre à une attaque ou une agression, lorsqu'elle utilise intentionnellement la force, directement ou indirectement, contre une autre personne sans son consentement. Constitue également une voie de fait, l'acte ou le geste de tenter ou de menacer d'utiliser la force contre une autre personne lorsque l'auteur a la capacité réelle de mettre sa menace à exécution ou lorsqu'il amène l'autre personne, pour des motifs raisonnables, à croire qu'il peut le faire.
- 1.2. La présente politique affirme l'engagement de l'Université de Saint-Boniface (ci-après « Université ») à prévenir toute forme d'attaque ou d'agression – physique, psychologique ou numérique – dans le milieu de travail. Elle vise à offrir à l'ensemble du personnel un environnement exempt de violence, de menaces de violence et de toute forme de harcèlement. Plus précisément, elle a pour objectifs :
 - 1.2.1. de créer et promouvoir un environnement de travail sécuritaire;

- 1.2.2. de définir clairement les responsabilités de tout Membre du personnel de l'Université afin d'assurer le maintien d'un milieu de travail sécuritaire, qu'il s'agisse de violence réelle, de tentative de violence, de menace de violence ou de cyberviolence;
- 1.2.3. répondre aux exigences de la [Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail](#) du Manitoba et du [Règlement sur la sécurité et la santé au travail](#) du Manitoba.
- 1.3. Cette politique s'inscrit dans un cadre institutionnel plus large et peut être appliquée conjointement avec d'autres politiques, procédures, directives et règlements de l'Université, notamment la [Politique – Respect en milieu de travail et d'apprentissage](#), la [Politique – Violence à caractère sexuel](#) et leurs procédures connexes.
- 1.4. La présente politique n'a pas pour but de décourager ou d'empêcher quiconque d'exercer tout autre droit légal prévu par une autre loi.

2. Champ d'application

Tout Membre du personnel doit se conformer à la présente politique et a le droit de recourir aux processus qui y sont prévus.

3. Modalités de la politique

La présente politique s'applique à tout Membre du personnel qui s'estime victime d'un acte de violence ou d'une menace de violence sur le Campus, que cet acte soit commis par une Personne étudiante, par un autre Membre du personnel ou par toute personne invitée ou en visite à l'Université.

4. Définitions

Aux fins de la présente politique, les définitions suivantes s'appliquent.

- 4.1. **Cadre responsable** : personne chargée de soutenir l'Instance désignée dans l'exercice de ses responsabilités en assurant la mise en œuvre de la présente politique et de ses procédures connexes. Appuyée par son équipe, cette personne est également la mieux placée pour fournir des conseils sur le contenu et les modalités d'application de la politique relevant de son secteur.
- 4.2. **Campus** : espace dans les environs de l'adresse principale regroupant bâtiments, espaces extérieurs et infrastructures dédiés au travail, à l'enseignement, la recherche et la vie étudiante de l'Université, incluant salles de cours, laboratoires, bibliothèque, résidences, salles communes, salles de recherche, bureaux et installations sportives ainsi que les espaces virtuels.
- 4.3. **Équipe-conseil en matière de prévention** : groupe consultatif relevant du Rectorat, composé des Cadres responsables et du Secrétariat général, ce dernier agissant à titre de personne-ressource (ci-après « Équipe-conseil »).
- 4.4. **Instance désignée** : entité responsable de l'élaboration, de l'administration, de la communication, de la révision et de l'harmonisation de la présente politique et de ses procédures connexes; elle veille aussi à leur examen régulier afin d'assurer leur pertinence et leur efficacité.

- 4.5. **Membre du personnel** : toute personne faisant partie des cadres, du personnel enseignant ou du personnel administratif et de soutien de l'Université.
- 4.6. **Menace de violence** : propos ou comportements donnant à une personne une raison valable de croire que la force physique pourrait être utilisée contre elle. Cette définition inclut également toute menace formulée ou transmise au moyen d'Internet ou des technologies de communication, notamment lorsqu'elle vise à intimider, contraindre ou porter atteinte au sentiment de sécurité d'une personne.
- 4.7. **Personne étudiante** : toute personne inscrite à des cours universitaires ou collégiaux de l'Université.
- 4.8. **Personne supérieure** : personne qui occupe une fonction directement au-dessus d'une autre personne hiérarchiquement.
- 4.9. **Violence** : toute tentative d'exercer une force physique, ou tout exercice réel de la force physique, à l'encontre d'une personne, portant atteinte à sa dignité, à son intégrité ou à son bien-être. Cette définition inclut également tout acte de harcèlement commis au moyen d'Internet ou des technologies de communication.

5. Responsabilités

- 5.1. Le Rectorat est l'Instance désignée. De plus, il est responsable de mettre en place des mécanismes nécessaires à l'application de la présente politique et assure, lorsque cela est jugé nécessaire ou approprié, la présidence des réunions de l'Équipe-conseil dont le mandat est défini à l'alinéa 5.6.
- 5.2. La direction de Talent, diversité et culture ainsi que la direction des installations et de la sécurité sont les Cadres responsables. De plus, cette première voit à la préparation d'un rapport annuel à remettre au Rectorat.
- 5.3. Le Bureau des gouverneurs est responsable d'approuver la présente politique.
- 5.4. Responsabilités des Membres du personnel :
 - 5.4.1. Adopter des relations interpersonnelles fondées sur le respect et favoriser des approches de résolution de conflits non violente axées sur la collaboration et la recherche de solutions constructives.
 - 5.4.2. Signaler tout incident violent ou toute menace de violence à leur Personne supérieure immédiate. Celle-ci est responsable d'informer la direction des installations et de la sécurité. Il est essentiel de signaler toute situation, même en cas de doute.
 - 5.4.3. Communiquer directement avec la police lorsqu'il existe une menace extrême ou imminente de préjudice corporel envers soi-même ou envers une autre personne.
 - 5.4.4. Collaborer à l'enquête portant sur un incident violent.
 - 5.4.5. Préserver la confidentialité de toute information obtenue dans le cadre d'une enquête, sauf lorsque sa divulgation est nécessaire pour assurer un traitement efficace de la situation ou lorsque la loi l'exige.

5.5. Responsabilités des Personnes supérieures immédiates :

- 5.5.1. Veiller, dans la mesure du raisonnablement possible, à ce qu'aucun Membre du personnel ne soit exposé à la violence en milieu de travail.
- 5.5.2. Prendre des mesures correctives à l'égard de toute personne sous leur supervision qui soumet une autre personne à de la violence.
- 5.5.3. Ne divulguer ni le nom du plaignant ni les circonstances d'une plainte, sauf lorsque la divulgation est :
 - 5.5.3.1. nécessaire pour enquêter sur la plainte;
 - 5.5.3.2. requise pour prendre des mesures correctives;
 - 5.5.3.3. exigée par la loi.
- 5.5.4. Veiller à ce que tous Membres du personnel soient informés des risques de violence en milieu de travail, lorsque cela est pertinent.

5.6. Responsabilités de l'Équipe-conseil :

- 5.6.1. Veiller à l'application de la politique.
- 5.6.2. Assurer l'analyse des niveaux de risque.
- 5.6.3. Sensibiliser le personnel à la prévention de toute forme de violence.
- 5.6.4. Fournir une copie de la présente politique à toute personne nouvellement embauchée.
- 5.6.5. Proposer au Rectorat des mesures correctives à l'égard de tout Membre du personnel ayant commis un acte de violence.
- 5.6.6. Formuler des recommandations pour la mise à jour à la politique lorsque cela s'avère nécessaire.
- 5.6.7. Assurer l'examen des situations violentes selon les principes suivants :
 - 5.6.7.1. Ne divulguer ni le nom du plaignant ni les circonstances d'une plainte, sauf lorsque la divulgation est :
 - i. nécessaire pour enquêter sur la plainte;
 - ii. requise pour prendre des mesures correctives;
 - iii. exigée par la loi.
 - 5.6.7.2. Veiller à ce que les situations violentes ou les menaces de violence soient traitées avec promptitude.
 - 5.6.7.3. Aiguiller les personnes concernées ayant besoin d'aide vers les ressources appropriées.

6. Procédures

6.1. Activation des alarmes

La majorité des salles de l'Université, incluant les salles de classe et les bureaux, sont équipées de boutons d'alarmes. Toute personne qui se sent menacée ou qui est témoin d'une situation menaçante peut activer l'un de ces dispositifs afin de signaler immédiatement l'incident.

Il convient de préciser qu'il ne s'agit pas des alarmes d'incendie situées dans les corridors et les espaces communs.

6.2. Intervention du gardien de sécurité

À la suite de l'activation d'une alarme, le gardien de sécurité se rend à l'endroit où elle a été déclenchée. Après tout incident violent, il remet une copie du rapport d'incident à la direction des installations et de la sécurité, qui est responsable d'en informer l'Équipe-conseil. Celle-ci se réunira ensuite pour évaluer la situation.

6.3. Situations graves ou urgentes

En cas de situation grave ou nécessitant une intervention immédiate, il faut communiquer sans délai avec les services d'urgence en composant le 9-1-1. Depuis les téléphones internes, il est également possible de composer le 9-9-1-1.

6.4. Enquête

6.4.1. Déclenchement de l'enquête

Dès que possible après la réception d'un rapport d'incident ou d'une plainte, un membre de l'Équipe-conseil :

- 6.4.1.1. mène une enquête;
- 6.4.1.2. met en œuvre les mesures de contrôle nécessaire pour éliminer ou réduire le risque de violence envers le personnel.

6.5. Sanctions

6.5.1. Personnes étudiantes

Les sanctions pouvant être imposées aux Personnes étudiantes sont précisées dans le [Règlement disciplinaire](#) de l'Université.

6.5.2. Membres du personnel

- 6.5.2.1. Les sanctions varient selon la gravité des cas et peuvent inclure des mesures disciplinaires, y compris la suspension et le renvoi.
- 6.5.2.2. Les mesures disciplinaires comprennent, entre autres, les excuses, la réprimande, la mutation, la suspension, l'expulsion ou le congédiement, selon la gravité de l'acte reproché ou tout autre motif pertinent. Toute mesure disciplinaire doit être prise conformément aux dispositions des conventions collectives en vigueur ainsi qu'aux règlements et procédures de l'Université.

6.5.2.3. Toute mesure disciplinaire prise contre un Membre du personnel peut faire l'objet d'un grief ou d'un appel, conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur ainsi qu'aux règlements et procédures de l'Université.

6.5.2.4. Toutes représailles ou tentatives de représailles sont passibles de mesures disciplinaires.

6.5.2.5. Toute personne reconnue coupable d'avoir formulé une plainte vexatoire ou destinée à induire en erreur est passible de mesures disciplinaires.

6.5.3. Personne invitée ou en visite

6.5.3.1. Les sanctions pouvant être imposées à une personne invitée ou en visite à l'Université peuvent varier, allant de la présentation d'excuses jusqu'au bannissement du Campus, selon la gravité de la situation.

6.5.3.2. Le cas échéant, la sanction est formulée par l'Équipe-conseil, qui en fait la recommandation au Rectorat. Celui-ci autorise ensuite sa mise en œuvre.

6.6. Dossiers et rapport

6.6.1. Conservation des dossiers

Les copies des plaintes et des rapports d'incident rédigés par le gardien de sécurité sont conservées par le service Talent, diversité et culture. Une fois l'enquête terminée, toute la documentation pertinente est versée au dossier du Membre du personnel concerné.

6.6.2. Données statistiques

Le service Talent, diversité et culture conserve pour l'Université des données anonymes portant notamment sur :

6.6.2.1. la nature de la plainte ou de l'incident de violence;

6.6.2.2. les dates de la menace ou de l'incident;

6.6.2.3. le sexe et le statut des personnes concernées;

6.6.2.4. les mesures correctives mises en place.

6.6.3. Rapport annuel

Les données relatives au traitement de cas sont compilées dans un rapport annuel couvrant la période du 1^{er} septembre au 31 août. Ce rapport, préparé par le service Talent, diversité et culture est rédigé dans le respect de la confidentialité et de l'anonymat des personnes concernées.

Il est transmis au Comité de santé et de sécurité ainsi qu'au Rectorat au plus tard le 15 septembre de chaque année. Le rapport est ensuite soumis au Bureau des gouverneurs.

7. Renvois

- 7.1. [*Code criminel*](#) (Canada)
- 7.2. [*Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*](#) (Manitoba)
- 7.3. [*Règlement sur la sécurité et la santé au travail*](#) (Manitoba)
- 7.4. [*Règlement disciplinaire*](#)
- 7.5. Politique – [*Respect en milieu de travail et d'apprentissage*](#)
- 7.6. Politique – [*Violence à caractère sexuel*](#)

8. Annexes

- 8.1. Annexe A – Formulaire de plainte
- 8.2. Annexe B – Formulaire du rapport annuel

Annexe AFormulaire de plainte

PERSONNEL ET CONFIDENTIEL

Informations reçues de la partie plaignante

Nom et prénom de la personne plaignante :	
Nom, prénom et statut de la personne répondante :	
Témoins :	
Date, heure et lieu de l'incident ou des incidents :	
Description de la situation :	
Mesures correctives prises (réservé à l'administration de l'Université) :	
Commentaires supplémentaires (réservé à l'administration de l'Université) :	
Signature de la personne plaignante Date Témoin Date	

La collecte des renseignements personnels sous l'autorité de la *Loi sur l'Université de Saint-Boniface* est utilisée aux fins de traiter et de documenter les déclarations de violence. Les renseignements personnels ne seront pas utilisés ni divulgués pour d'autres raisons que celles permises par la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* (LAIPVP). Si vous avez des questions concernant la collecte de vos renseignements personnels, veuillez communiquer avec le Bureau de la protection de la vie privée de l'Université de Saint-Boniface (204-237-1818, poste 398 ou laipvp@ustboniface.ca).

Annexe B

Rapport annuel

1^{er} septembre_____ au 31 aout _____

Traitement des plaintes reçues

Genre de plainte (Nature des allégations)	Date	Personne plaignante		Personne répondante		Mesures correctives prises	Résultat obtenu
		Sexe	Statut	Sexe	Statut		