

# Procédure de gestion et d'intervention lors d'un comportement perturbateur ou d'un état qui risque de constituer ou qui constitue un danger pour l'individu ou pour autrui

Approuvée : Comité exécutif  
(Résolution CE-2014-16)

Modifiée :

Entrée en vigueur : 14 janvier 2014

Responsables : Vice-rectorat exécutif au développement (application)  
Et Secrétaire général (révision)

Cadre juridique : Politique relative à la gestion des mesures d'urgence  
Politique relative à la prévention, à la promotion et aux  
pratiques organisationnelles favorisant la santé globale en  
milieu de travail  
Politique de gestion des ressources humaines  
Politique sur la santé et la sécurité au travail  
Déclaration des droits étudiants et des étudiantes  
Règlement disciplinaire à l'intention des étudiants de  
l'Université Laval  
Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à  
l'Université Laval  
Règlement concernant l'ombudsman



UNIVERSITÉ  
LAVAL

# TABLE DES MATIÈRES

Préambule .....	3
1. OBJECTIFS .....	3
2. CHAMP D'APPLICATION .....	3
3. RESPECT DES DROITS DE LA PERSONNE.....	4
4. SIGNALEMENT DES COMPORTEMENTS PERTURBATEURS.....	4
5. RESPONSABILITÉS DU SSP .....	4
6.1 Danger grave et immédiat .....	5
6.2 Cas où il n'y a pas un danger immédiat- étapes à suivre.....	5
7. CONVOCATION ET COMPOSITION DU COMITÉ D'ANALYSE ET D'INTERVENTION .....	6
7.1 Mandat du Comité.....	6
8. MESURES D'INTERVENTION .....	7
9. CONFIDENTIALITÉ .....	7
10. INFORMATION TRANSMISE À LA PERSONNE QUI A FAIT UN SIGNALEMENT .....	7
11. OBLIGATION DE COLLABORER.....	7
12. CONSTITUTION D'UN DOSSIER .....	8
13. OBLIGATIONS DE L'UNIVERSITÉ LAVAL.....	8

Dans le présent document, le genre masculin est utilisé sans aucune discrimination.

## **PRÉAMBULE**

L'Université Laval cherche à assurer un environnement sécuritaire pour l'ensemble des membres de sa communauté ainsi que pour ses usagers. Aussi, l'Université Laval s'est dotée, il y a plusieurs années, d'une *Politique concernant la gestion des mesures d'urgence* qui vise à combler cette demande. Nous sommes d'avis que les comportements perturbateurs ne constituent pas toujours une situation urgente, mais ils peuvent porter atteinte au bien-être et à la sécurité des membres de la communauté. La gestion des comportements perturbateurs demande une concertation des différents intervenants afin de faire modifier ou de faire cesser le comportement, de préserver la qualité de vie ou de rétablir un environnement de travail ou d'étude sain et sécuritaire. Non gérés, les comportements perturbateurs peuvent dégénérer en situations urgentes.

L'élaboration de la présente procédure vise avant tout une sensibilisation de la communauté universitaire de même qu'une prévention et une gestion proactive et concertée des comportements qui peuvent porter atteinte à la santé et à la sécurité des membres de la communauté universitaire.

### **1. OBJECTIFS**

La présente procédure vise à définir les différentes modalités applicables à toute intervention lorsqu'une personne démontre un comportement perturbateur ou qui risque de démontrer ce type de comportement ou présente un état pouvant constituer un danger pour elle-même ou pour autrui. Elle vise surtout à fournir de l'assistance et un encadrement à la personne en danger et à toute personne visée par ce danger. Elle préconise l'utilisation d'interventions concertées, structurées, souples et adaptées aux besoins des personnes impliquées.

Aux fins de la procédure, présente un comportement perturbateur ou un état à risque ou pouvant constituer un danger pour elle-même ou pour autrui, la personne qui, par ses agissements ou ses paroles, démontre un état qui porte à croire que des actes ou des gestes préjudiciables pourraient être posés contre sa personne ou les autres personnes. Constitue aussi un tel comportement, toute manifestation qui pourrait menacer l'intégrité physique et psychologique des membres de la communauté universitaire ou perturber le fonctionnement des activités universitaires.

Un comportement perturbateur peut prendre différentes formes telle l'agressivité verbale ou physique, le fait d'interrompre sans cesse un professeur dans le cadre de son enseignement, le fait de déranger à répétition un membre de la communauté universitaire dans l'exécution de ses tâches, suivre constamment quelqu'un ou tenter de communiquer avec la personne sans son consentement (« stalking »). Une seule manifestation, si elle est grave, constitue un comportement perturbateur qui mérite d'être dénoncé.

### **2. CHAMP D'APPLICATION**

Cette procédure s'applique à tous les membres de la communauté universitaire et à tous les usagers des services de l'Université Laval.

Elle est utilisée pour traiter les situations qui ne peuvent être prises en charge par les services et les recours habituels, en raison de leur nature ou de leur gravité ou qui, malgré les interventions faites, persistent et se détériorent.

Cette procédure se veut complémentaire aux interventions des unités ou services de l'Université qui demeurent les premiers intervenants en présence de comportements perturbateurs ou lors de la manifestation d'un état qui signifie ou pourrait constituer un danger pour les personnes.

### **3. RESPECT DES DROITS DE LA PERSONNE**

Toute intervention auprès d'une personne doit se faire dans le respect de ses droits, dont ceux relatifs à son inviolabilité et à son intégrité ainsi qu'à ceux relatifs à la protection des renseignements personnels. De même, toute personne qui, à la suite d'un diagnostic, est déclarée souffrir d'un handicap, a le droit de bénéficier d'accommodements suivant les dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Toutefois, lorsqu'il existe des motifs sérieux et raisonnables de craindre que la santé ou la sécurité d'un tiers sont mises en péril par le comportement perturbateur de cette personne et qu'il existe des motifs sérieux et raisonnables de croire que le comportement perturbateur que présente la personne est lié à un problème de santé mentale, des mesures peuvent être prises afin que cette personne ne soit plus en contact avec les tiers dont les droits sont en péril. Seul le Comité d'analyse et d'intervention (article 7), peut, dans le cas d'un étudiant, exiger qu'il établisse, évaluation psychiatrique à l'appui, qu'il ne constitue pas un danger pour sa santé ou la santé et la sécurité d'autrui. Dans le cas d'un étudiant qui présente un comportement perturbateur qui ne semble pas lié à un problème de santé mentale, seul le recteur ou le secrétaire général peuvent, en vertu de l'article 51 du *Règlement disciplinaire à l'intention des étudiants de l'Université Laval*, retirer le droit de présence à l'Université.

Dans le cas d'un employé, cette responsabilité est dévolue au VRRH. Dans le cas d'un usager des services de l'Université, le SSP ou le service concerné peuvent interdire l'accès aux installations.

### **4. SIGNALEMENT DES COMPORTEMENTS PERTURBATEURS**

Un membre de la communauté universitaire ou un usager qui croit qu'une personne fréquentant le campus présente un comportement perturbateur ou est à risque de constituer ou constitue un danger pour elle-même ou pour autrui devrait en aviser son supérieur immédiat, le responsable de l'unité administrative (ci-après l'unité) ou le Service de sécurité et prévention (SSP) ([signalement@ssp.ulaval.ca](mailto:signalement@ssp.ulaval.ca) ou au 5555), qui centralise et analyse les informations reçues. S'il le juge approprié, le responsable de l'unité ou le supérieur immédiat avise le SSP du signalement reçu.

### **5. RESPONSABILITÉS DU SSP**

Le SSP assure la mise en application des différentes interventions requises par l'état de la personne, et ce, jusqu'au moment où il est d'avis qu'en raison des différentes circonstances applicables, celle-ci ne constitue plus un danger pour elle-même ou pour les autres membres de la communauté. Il le fait, si requis, en collaboration avec le VRRH.

Dans l'exercice de ses fonctions, le SSP doit recueillir auprès des membres de la communauté toutes les informations jugées pertinentes à la situation, coordonner les diverses interventions requises et s'assurer que les différents suivis ont été effectués. Il peut s'adjoindre les ressources nécessaires au suivi diligent de l'intervention tout en s'assurant du respect de la confidentialité des démarches.

Après chaque événement, le SSP, de concert avec l'unité impliquée et le VRRH s'il s'agit d'un employé, doit évaluer la mise en application de la présente procédure et l'efficacité des diverses interventions qui ont été effectuées.

## **6. PRISE EN CHARGE DES COMPORTEMENTS PERTURBATEURS**

### **6.1 Danger grave et immédiat**

Si le comportement est violent ou constitue un danger pour quelque personne que ce soit, le SSP doit en être avisé sans délai que le perturbateur soit un employé ou un étudiant ou un usager des services de l'Université.

### **6.2 Cas où il n'y a pas un danger immédiat – étapes à suivre**

- Une fois le comportement perturbateur identifié, il est de la responsabilité de la personne visée ou incommodée par ce comportement, s'il est possible et sécuritaire de le faire, de le signifier à la personne qui présente ledit comportement. Elle devrait aussi clairement indiquer ses attentes et les conséquences possibles si le comportement perturbateur persiste.
- La personne visée devrait aussi avertir son supérieur immédiat dans le cas où le perturbateur est un employé, ou la direction de programme dans le cas où le perturbateur est un étudiant, et documenter l'intervention. Dans le cas où le perturbateur est un usager des services de l'Université, elle avise le SSP.
- Si le comportement persiste malgré un premier avertissement, une deuxième intervention est faite par une personne de l'unité (supérieur immédiat de l'employé ou directeur de programme) qui rencontre le perturbateur afin de faire cesser le comportement. Dans le cas d'un employé, le supérieur immédiat en avise le Vice-rectorat aux ressources humaines (VRRH) qui s'assure que l'employé dispose du support psychologique requis, le cas échéant. Dans le cas d'un étudiant, le directeur de programme l'informe qu'il peut, au besoin, requérir l'aide d'un psychologue du Centre d'aide aux étudiants pour, notamment, préparer cette rencontre.
- Si, malgré ces interventions, le comportement perturbateur persiste ou, en tout temps, si le comportement constitue un danger, le SSP doit en être informé immédiatement que ce soit un employé ou un étudiant. Le SSP procède alors à une analyse de dangerosité, procède à une cueillette de renseignements, rencontre le perturbateur et effectue une veille. Il identifie et avise les intervenants concernés par la situation et les personnes impliquées. Il le fait en collaboration avec le VRRH si le perturbateur est un employé et avec le Centre d'aide aux étudiants si le perturbateur est un étudiant.
- Si le degré de dangerosité du comportement d'un étudiant, d'un employé ou d'un usager est considéré moyen ou élevé, le SSP en avise le secrétaire général qui peut convoquer le Comité d'analyse et d'intervention, ci-après décrit. Dans le cas où le comportement perturbateur est exhibé par un employé, le SSP avise le VRRH. Ce dernier assume la responsabilité de la démarche auprès de la secrétaire générale avec la collaboration, si nécessaire, du SSP.

## 7. CONVOCATION ET COMPOSITION DU COMITÉ D'ANALYSE ET D'INTERVENTION

Dans les cas où un comportement perturbateur comporte un degré de dangerosité jugé moyen ou élevé, le secrétaire général convoque le Comité d'analyse et d'intervention (ci-après le Comité).

Le Comité est composé des personnes suivantes ou leurs représentants, selon la nature de l'intervention :

- Un ou des membres de l'unité ou des unités impliquées;
- Le directeur du Centre d'aide aux étudiants et un psychologue de cette même unité;
- Le directeur adjoint du SSP;
- L'enquêteur du SSP au dossier;
- Le directeur du CPIMH;
- L'ombudsman;
- Le registraire;
- Le vice-recteur adjoint aux ressources humaines;
- Le directeur adjoint Santé sécurité du travail;
- Le directeur de la Direction des services aux étudiants;
- Le directeur du Service des résidences.

Il est présidé par le secrétaire général qui peut demander que toute autre personne, en raison de son expertise, se joigne au comité.

Dès qu'une demande en ce sens est adressée à un membre du Comité d'analyse et d'intervention par le secrétaire général, il est de l'obligation de ce membre de cesser ses activités courantes afin d'assister à la réunion ou de désigner un représentant habilité à y siéger.

### 7.1 Mandat du Comité

Ce comité a pour mandat de supporter le SSP et le VRRH, s'il y a lieu, de même que l'unité ou les unités impliquées lors de toute situation qui lui a été signalée, notamment en collaborant à l'évaluation du degré de dangerosité et à la détermination des différentes mesures qui doivent être prises.

Le Comité élabore une stratégie d'intervention après avoir pris connaissance des faits pertinents et après avoir consulté, au besoin, les ressources nécessaires à la prise de décision. Il effectue le suivi des interventions.

Le Comité, lorsqu'il doit intervenir, peut déterminer toutes les mesures à mettre en place afin d'assurer l'encadrement et la sécurité des personnes qui ont fait le signalement et qui sont touchées par la situation, le cas échéant.

## 8. MESURES D'INTERVENTION

Afin d'assurer la sécurité des personnes concernées et tenant compte des ressources disponibles, le SSP et le Comité d'analyse et d'intervention établissent un plan d'intervention. Ils peuvent prendre toutes les mesures requises et justifiées selon les circonstances. En outre, ils peuvent :

- dans le cas où une personne est manifestement désorganisée et présente un danger immédiat pour elle-même ou pour autrui, avoir recours à la *Loi sur la protection des personnes dont l'état mental présente un danger pour elle-même ou pour autrui*, chapitre P-38.001 et s'adresser au SSP qui a le pouvoir d'agir dans un tel cas pour mener l'individu dans un centre hospitalier où il pourra être évalué après qu'une requête ait été présentée au tribunal s'il n'y consent pas;
- demander qu'une personne ayant les qualités et compétences requises intervienne auprès du perturbateur;
- référer le perturbateur à tous services appropriés, y compris le réseau du service de santé et des services sociaux;
- faciliter la prise en charge de la personne par les membres de sa famille ou de son entourage;
- demander l'intervention des services ambulanciers ou des services policiers;
- prendre les mesures afin que cette personne ne soit plus en contact avec les tiers dont les droits sont en péril ce qui peut inclure l'interdiction de se retrouver sur le campus.

Toute restriction à l'accès au campus exclut une restriction à l'accès aux résidences si la personne détient un contrat de bail en vigueur avec le Service des résidences de l'Université.

- exiger d'elle qu'elle établisse, évaluation psychiatrique à l'appui, qu'elle ne constitue pas un danger pour la santé ou la sécurité d'autrui avant d'autoriser l'accès à ses cours ou au campus universitaire s'il existe des motifs raisonnables de croire que l'état de santé de la personne puisse mettre en péril ou menacer un droit fondamental d'un ou des individus avec qui il est appelé à intervenir.

## 9. CONFIDENTIALITÉ

Tous les intervenants doivent garder confidentiel les renseignements personnels de la personne qui a fait le signalement, du perturbateur ou des tiers dans la mesure où la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* le permet.

## 10. INFORMATION TRANSMISE À LA PERSONNE QUI A FAIT UN SIGNALEMENT

Sous réserve de la protection des informations confidentielles qui sont portées à sa connaissance, le SSP doit tenir informée la personne qui a fait le signalement des diverses interventions effectuées et lui offrir l'aide nécessaire le cas échéant.

## 11. OBLIGATION DE COLLABORER

Sous réserve du respect du secret professionnel, tout membre de la communauté universitaire ou usager des services de l'Université a le devoir de collaborer avec l'enquêteur, le responsable de l'unité, le comité ou le VRRH lorsqu'une demande de communication de renseignements est effectuée.

## **12. CONSTITUTION D'UN DOSSIER**

Pour chaque signalement justifié effectué, un dossier doit être constitué et détenu au SSP. Ce dossier contient notamment la Grille d'analyse de la situation de danger. Le SSP doit y consigner toutes les informations relatives au déroulement de ses interventions. Il doit notamment y indiquer par écrit toutes les décisions prises. Au besoin, le secrétaire général en informe le Comité de direction.

## **13. OBLIGATIONS DE L'UNIVERSITÉ LAVAL**

Rien dans la présente procédure ne doit être interprété comme imposant à l'Université Laval une obligation de résultat ou une obligation qui est étrangère à sa mission d'établissement universitaire, compte tenu des ressources disponibles.