



Denis Dubreuil
M. Sc.
Conseiller en SST

Cas de violence au travail : les devoirs de l'employeur

De façon générale, on sait que l'employeur doit veiller à ce que le milieu de travail soit sécuritaire. Évidemment, cette responsabilité impose des devoirs relativement à la gestion de la violence au travail. D'un point de vue règlementaire, quelles sont les responsabilités de l'employeur à ce sujet? Ce texte présente les devoirs de l'employeur pour prévenir la violence et pour la contenir, que l'entreprise soit de compétence fédérale ou de compétence provinciale.

D'ABORD, LES STATISTIQUES AU QUÉBEC

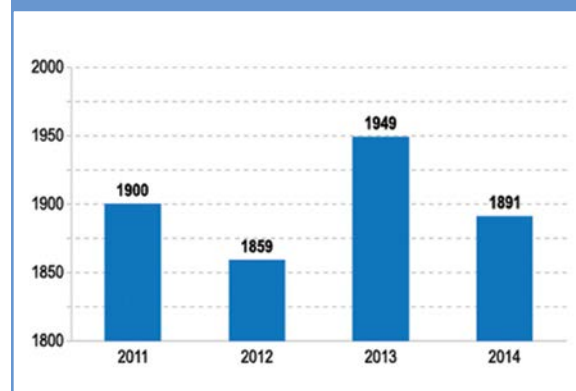
Les données statistiques relatives aux lésions attribuables à la violence en milieu de travail indiquent peu de variation au cours des dernières années. Ainsi, le nombre de demandes de réclamations acceptées à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) se situe légèrement sous les 2000 dossiers par année. Enfin, mentionnons que le nombre de dossiers ouverts et acceptés à la CNESST totalise 82 321 dossiers en 2014, toutes lésions confondues. C'est donc dire que les lésions attribuables à la violence correspondent à 2,3 % des dossiers ouverts et acceptés à la CNESST.

Ô CANADA...

Pour les entreprises de compétence fédérale, le thème de la violence est clairement abordé tant dans le *Code canadien du travail* (CCT) que dans le *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* (RCSST). D'abord, l'article 125(1)z16 du CCT indique que l'employeur est tenu de prendre les mesures prévues par les règlements pour prévenir et réprimer la violence dans le lieu de travail.

Dans cet énoncé, la mention *prévues par les règlements* nous dirige automatiquement vers la partie XX du RCSST intitulée *Prévention de la violence dans le lieu de travail*. Ainsi, les articles 20.1 à 20.10 du RCSST précisent les devoirs que l'employeur de compétence fédérale doit minimallement réaliser. Essentiellement, ces devoirs se divisent en deux catégories : les devoirs reliés à la prévention et les devoirs à la suite d'un événement. Le second tableau présente un résumé de ces devoirs.

Évolution des demandes acceptées relatives aux lésions attribuables à la violence au Québec



Source : Statistiques sur les lésions attribuables à la violence en milieu de travail 2011-2014, CNESST (2016)

Entreprise de compétence fédérale – Résumé des responsabilités de l'employeur à l'égard de la prévention de la violence selon le RCSST

	Article du RCSST	Sommaire de la responsabilité de l'employeur
Prévention (avant qu'un événement survienne)	Art. 20.3	Élaborer et afficher une politique dans le lieu de travail
	Art. 20.4	Identifier les facteurs contribuant à la violence dans le lieu de travail
	Art. 20.5	Effectuer une évaluation des possibilités de violence dans le lieu de travail
	Art. 20.6	Concevoir et mettre en place des mesures de contrôle afin de prévenir et de réprimer les possibilités de violence
	Art. 20.7	Évaluer l'efficacité des mesures de prévention de la violence
	Art. 20.10	Fournir des renseignements, des consignes et de la formation sur les facteurs pouvant contribuer à des possibilités de violence
Réaction (à la suite d'un événement)	Art. 20.8	Élaborer et mettre en œuvre les procédures en réaction à la violence (aide aux employés victimes de violence)
	Art. 20.9(3)	Nommer une personne compétente pour enquêter
	Art. 20.9(5)	S'assurer de mettre en place les mesures de contrôle pour éviter que la violence ne se répète

DANS LES ENTREPRISES DE COMPÉTENCE PROVINCIALE

Les employeurs de compétence provinciale doivent consulter la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) ainsi que la *Loi sur les normes du travail* (LNT) pour connaître leurs responsabilités en matière de violence et de harcèlement au travail. Dans un premier temps, l'article 51 de la LSST indique, entre autres, que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé du travailleur. Puis, l'article 81.19 de la LNT indique que tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et que l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

Ainsi, l'employeur doit établir des mécanismes autant pour prévenir la violence que pour la faire cesser. Les mesures généralement reconnues – et qui font consensus

– à titre de moyens raisonnables pour prévenir une situation de violence correspondent à la préparation et à la diffusion d'une politique en matière de prévention de la violence ainsi qu'à sa mise en application concrète.

Évidemment, si une situation de violence se manifeste dans le milieu de travail, l'employeur devra veiller à ce qu'une enquête soit effectuée – de façon objective – par une personne compétente. Selon le résultat de l'enquête, il est possible que des mesures disciplinaires ou administratives complètent l'intervention.

CONCLUSION

Peu importe le type ou la taille d'une organisation, il est possible que des situations de violence physique, de menaces ou d'excès verbaux se manifestent. Un cas extrême de violence pourrait constituer un acte criminel. Ce seraient alors les dispositions du *Code criminel du Canada* qui s'appliqueraient.

POUR CONNAÎTRE TOUTES NOS FORMATIONS ET PRÉPARER VOTRE PROGRAMME, CONSULTEZ LE CATALOGUE 2017 SUR NOTRE SITE AU

www.centrepatronalsst.qc.ca