

Employeurs, prenez garde! D'importantes amendes peuvent sanctionner un manquent aux obligations relatives à la violence au travail

03 octobre 2016

Nous voyons ces temps-ci des décisions dans lesquelles des accusations sont portées contre des employeurs qui n'ont pas fourni l'information, les directives et la supervision nécessaires à la protection de travailleurs contre la violence ou le risque de violence au travail et qui, de ce fait, écopent d'amendes. Le message qui se dégage de cet état de fait est clair : pour les employeurs, il ne suffit pas de se doter d'une politique en matière de violence au travail. Lorsque, de par le poste qu'il occupe, un employé risque d'être exposé à de la violence, l'employeur doit s'assurer que l'employé reçoive l'information appropriée sur le risque en question, qu'on lui fournisse des directives adéquates quant à la façon d'agir si le risque se concrétise et qu'il bénéficie de la supervision voulue en tout temps.

En juillet dernier, par exemple, un hôpital a reçu une amende de 80 000 \$ à la suite d'une manifestation de violence au travail dans le cadre de laquelle des membres du personnel ont été agressés physiquement par un patient. Lors de sa ronde pendant le quart de nuit, une infirmière auxiliaire autorisée a été attaquée par derrière par un patient; celui-ci avait des antécédents de violence et n'aurait pas suivi le plan de traitement médicamenteux qui lui avait été prescrit. L'attaque s'est produite dans le couloir d'une unité et s'est poursuivie près du poste des infirmiers. Un collègue de travail qui s'est interposé a également été blessé. Les deux employés ont subi des dommages physiques et psychologiques.

La police de Toronto a porté des accusations contre le patient, qui a été condamné. L'hôpital a plaidé coupable pour avoir omis d'élaborer, d'établir et de mettre en place des mesures et des procédures, notamment des pratiques de travail sécuritaires, pour protéger les travailleurs contre la violence ou le risque de violence pendant le quart de nuit.

De même, en août, une agence qui offre des services en santé mentale aux enfants et qui soutient les enfants et les jeunes a été condamnée à une amende de 125 000 \$ par suite d'un épisode de violence au travail au cours duquel un membre du personnel a été physiquement agressé par un jeune. Le travailleur auprès des jeunes en question avait récemment commencé à travailler pour l'agence et était affecté à l'unité de détention pour garçons. L'incident s'est produit lorsque le travailleur a ordonné à un jeune de



retourner à sa chambre pour la nuit. Le jeune est devenu agité, est entré dans le bureau du personnel et a frappé le travailleur à plusieurs reprises. Un collègue qui se trouvait aussi dans le bureau est intervenu et a également été blessé. Les deux travailleurs ont subi des dommages physiques et psychologiques. L'agence a plaidé coupable à des accusations portées contre elle pour avoir omis de fournir l'information, les directives et la supervision nécessaires à la protection d'un travailleur contre la violence ou le risque de violence au travail, violence attribuable à un résident.

Les décisions précitées constituent des rappels importants pour les employeurs quant aux exigences de la législation en matière de santé et de sécurité au travail et à leurs responsabilités pour ce qui est d'évaluer les risques de violence au travail. Les employeurs doivent :

- évaluer le risque de violence au travail qui peut découler de la nature du milieu de travail, du type de travail ou des conditions de travail;
- prendre en considération les circonstances propres au milieu de travail en question et celles qui sont communes à d'autres milieux de travail semblables;
- élaborer des mesures et des procédures afin de contrôler les risques décelés qui pourraient vraisemblablement exposer un travailleur à des blessures, et inclure ces mesures et procédures dans un programme de lutte contre la violence au travail.

Bien que les employeurs ne puissent ni prévoir ni prévenir tous les cas de violence au travail, ils peuvent à tout le moins réduire au minimum le risque qu'il en survienne et, par le fait même, réduire la possibilité de se voir imposer une amende en prenant les mesures appropriées et en fournissant une formation et des directives adéquates à leurs employés.

Par

Michelle S. Henry

Services

Travail et emploi



BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 725 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower 520 3rd Avenue S.W. Calgary, AB, Canada T2P 0R3

T 403.232.9500 F 403.266.1395

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest Suite 900 Montréal, QC, Canada

H3B 5H4

T 514.954.2555 F 514.879.9015

Ottawa

World Exchange Plaza 100 Queen Street Ottawa, ON, Canada K1P 1J9

T 613.237.5160 F 613.230.8842

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower 22 Adelaide Street West Toronto, ON, Canada M5H 4E3

T 416.367.6000 F 416.367.6749

Vancouver

1200 Waterfront Centre 200 Burrard Street Vancouver, BC, Canada V7X 1T2

T 604.687.5744 F 604.687.1415

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais s.e.n.c.r.L., s.r.l. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2025 Borden Ladner Gervais s.E.N.C.R.L., s.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.