



Violence au travail

ARTICLES	Devoirs importants de l'employeur sous la Loi (Ontario) (liste non exhaustive)			
25 (2) (h) 27 (2) (c)	Prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour protéger un travailleur. NOTE: L'obligation s'applique également à un superviseur.			
25 (1) (a) (b) (d)	Veille à ce que tout le matériel, les matériaux et les appareils de protection requis par les Règlements, soit fourni à un travailleur, soit maintenus et en bon état, et utilisé par le travailleur NOTE: Un travailleur reçoit au préalable une formation sur l'entretien et l'utilisation de tout équipement de protection, matériau et dispositif de protection.			
25 (1) (c)	Veille à ce que les mesures et les méthodes requises par les règlements soient observées dans le lieu de travail			
25 (2) (a)	Fournir les renseignements, les directives et la surveillance nécessaires à la protection de la santé et la sécurité d'un travailleur			
25 (2) (d)	Informe le travailleur ou la personne qui exerce son autorité sur celui-ci: ➤ des risques que comporte le travail; et ➤ la manipulation, l'entreposage, l'utilisation, l'élimination et le transport de: ○ tout objet appareillent, matériels; ou ○ agent biologique, chimique ou physique.			
25 (2) (c)	Assurer la compétence d'un superviseur – « personne compétente » : 1. connaissances, formation et expérience pour organiser le travail et faire exécuter un travail, 2. connaissance de la Loi et des règlements, 3. connaissance de tout danger ou danger potentiel ou existant sur le lieu de travail.			
ARTICLES	Devoirs de l'employeur sous la Loi « Partie III.0.1 « Violence et Harcèlement » (Ontario)	Oui	Non	Incertain S/O
32.0.1 (1) (a) (c)	Préparer une politique écrite sur la violence au travail et réviser la politique au moins une fois par année. NOTE: La politique doit être signée et inclure la date de la dernière révision			
32.0.1. (2)	Afficher la politique sur la violence au travail dans un endroit en bonne vu dans le lieu de travail. NOTE: S'appliquent aux lieux de travail comptant au moins six (6) travailleurs régulièrement employés.			
32.0.2. (1) (2)	Élabore et maintiens un programme de mise en œuvre de la politique concernant la violence au travail. Le programme comprend, mais ne se limite pas par : ➤ Les mesures et les procédures pour contrôler les risques de violence identifiés dans l'évaluation des risques comme étant susceptibles d'exposer un travailleur à des blessures physiques ; ➤ Les mesures et les procédures pour obtenir une assistance immédiate lorsque la violence au travail se produit ou est susceptible de se produire ; ➤ Les mesures à prendre et les procédures à suivre pour signaler les incidents de violence en milieu de travail à l'employeur ou au superviseur ;			

	➤ La manière dont l'employeur enquêtera sur les incidents ou les plaintes de violence au travail;			
32.0.5 (2) (a)	Fournir les renseignements et les directives à un travailleur sur le contenu de la politique et du programme sur la violence au travail .			
32.0.3 (1) (2)	Évaluer les risques de violence au travail qui peuvent découler des circonstances : a) de la nature du lieu de travail (bâtiment, sorties, planchers, accès public, escaliers, stationnement, etc.) b) du genre de travail (classification des emplois, travail seul, niveau de dotation, fonctions du poste, interaction publique) c) des conditions de travail (Emplacement heures, quarts de travail, fin de semaine, après les heures, etc.) L'évaluation tiendra compte des circonstances communes et spécifiques au lieu de travail			
32.0.3 (4)	Réévaluer les risques de violence sur le lieu de travail suite à un incident de violence et aussi souvent nécessaire pour s'assurer que la politique et le programme continuent de protéger les travailleurs contre la violence au travail. (p. ex., après un incident de violence au travail ou lorsque les circonstances sur le lieu de travail changent et peuvent modifier le risque de violence au travail)			
32.0.3 (3) (5)	Informe le comité de santé et sécurité (ou représentant en santé et sécurité) les résultats de l'évaluation ou de la réévaluation et, si par écrit, fournir des copies écrites.			
32.0.5 (3)	Fournir des renseignements à un travailleur susceptible d'être exposé à un préjudice corporel de la part de toute personne en milieu de travail ayant des antécédents de violence. * Peut inclure des informations personnelles.			
32.0.5 (4)	Ne pas divulguer plus de renseignements personnels sur la personne décrite au 32.0.5 (3) qu'il n'est nécessaire pour protéger un travailleur contre un préjudice corporel.			
32.0.4	Prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger un travailleur susceptible d'être exposé à un préjudice corporel à l'égard de violence familiale (de n'importe quelle source) qui peut se produire sur le lieu de travail. * S'applique aux circonstances où l'employeur a connaissance, ou devrait raisonnablement avoir connaissance, du fait de la violence familiale exposera un travail à un préjudice corporel.			

Definition of workplace violence in the Act

Selon le cas :

- l'emploi par une personne contre un travailleur, dans un lieu de travail, d'une force physique qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel;

- la tentative d'employer contre un travailleur, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel;
- un propos ou comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d'employer contre lui, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel.

La personne a-t-elle besoin d'avoir l'intention de blesser le travailleur ?

Pour qu'il y ait violence au travail, une personne doit employer, tenter d'employer ou menacer d'employer la force physique contre une travailleuse ou un travailleur. **Cependant, il n'est pas nécessaire qu'elle soit capable de juger que ces actes pourraient causer un préjudice corporel.**

Par exemple, une personne peut avoir un problème de santé qui provoque chez elle des réactions physiques à la suite d'une stimulation dans son environnement. Cela serait tout de même considéré comme de la violence au travail.

La violence au travail peut également comprendre des situations où une travailleuse ou un travailleur subit des blessures en tentant de s'interposer entre deux personnes autres que des travailleurs, par exemple des patients, qui se disputent. Les deux personnes ne veulent peut-être pas que quelqu'un d'autre soit victime de leur violence, mais elles emploient une force physique, qui cause un préjudice corporel au travailleur.

Les employeurs doivent tenir compte des situations de ce genre lorsqu'ils évaluent les risques de violence au travail et qu'ils gèrent des incidents. De plus, ils doivent établir des mesures et des méthodes pour protéger les travailleuses et travailleurs contre ce type de comportement.

<https://www.ontario.ca/fr/page/comprendre-la-loi-traitant-de-violence-et-de-harcelement-au-travail>

Veillez noter que les informations fournies sur cette fiche ne constituent pas des conseils juridiques. Si vous avez des questions au sujet de la Loi sur la santé et la sécurité, adressez-vous à votre responsable de la section locale, au représentant(e) national(e) du SFCP ou au spécialiste national de la santé et de la sécurité du SFCP.