



# Programme sur la violence au travail

Ce programme doit être lu de concert avec la *Politique sur la prévention de la violence et du harcèlement au travail*.

## 1. Prévention de la violence au travail

### Évaluation des risques

Une *Évaluation des risques de violence au travail* a été menée, laquelle a évalué le degré de risque, les incidents ou les menaces de violence éventuels au cours des trois dernières années, les contrôles en place et les contrôles supplémentaires qui pourraient éventuellement être nécessaires. Plus précisément, les secteurs suivants ont fait l'objet d'une évaluation :

- la nature des activités
- le milieu physique
- les déplacements pour affaires

L'évaluation des risques a été examinée par le Comité mixte sur la santé et la sécurité. Les travailleurs peuvent consulter une copie du cartable de l'*Évaluation des risques dans le cadre de la prévention de la violence au travail* qui est situé dans la salle à manger des travailleurs, sinon en suivant le lien ci-après : *Évaluation des risques de violence au travail*. Cette copie électronique est sauvegardée sur Backstage dans le répertoire Comité mixte sur la santé et la sécurité.

L'évaluation des risques est examinée annuellement (ou plus souvent s'il y a évolution du milieu ou si une détermination est faite selon laquelle les contrôles actuels ne suffisent pas). Les travailleurs sont encouragés à passer en revue l'évaluation des risques et à discuter de leurs préoccupations avec un(e) superviseur(e) immédiat(e) ou un membre du Comité mixte sur la santé et la sécurité.

---

## Consignes générales en matière de sécurité personnelle

Les travailleurs sont invités à se montrer alertes et conscients de ce qui se passe autour d'eux en tout temps lorsqu'ils se rendent au travail ou rentrent chez eux, lorsqu'ils se déplacent pour affaires et/ou travaillent au bureau. Les travailleurs devraient prendre des précautions en ce qui a trait à leur sécurité personnelle et dans le cadre de déplacements, notamment, sans s'y limiter :

- marcher, se stationner et/ou travailler dans des zones bien éclairées
- prendre connaissance des personnes, des sorties d'urgence, des alarmes incendie et des appareils de communications dans la zone de travail
- éviter des situations et/ou des lieux présentant des risques inhérents (p. ex. zones isolées, sombres ou inconnues)
- en cas de travail après les heures d'affaires, s'assurer que le service de sécurité de l'édifice a connaissance de leur présence sur les lieux.

---

## Violence conjugale

Tout travailleur qui est victime de violence conjugale et qui croit que cette violence pourrait se produire sur les lieux du travail est tenu de partager suffisamment de renseignements pertinents avec le ou la gestionnaire des Ressources humaines afin de permettre à l'INM de prendre toutes les précautions raisonnables en vue de garantir sa sécurité ainsi que celle de ses autres travailleurs. La même consigne s'applique à tout travailleur qui a connaissance de la perpétration de violence conjugale contre un(e) collègue de travail ou qui en a été témoin si ce travailleur estime qu'il existe un risque que cette violence puisse se produire sur les lieux du travail.

## 2. Intervention en cas d'incident ou de menace imminente de violence au travail

Tout travailleur qui est victime d'une menace imminente et/ou d'un acte de violence au travail devrait demander une aide immédiate en appelant le service d'urgence 911, mais peut également demander l'aide suivante, selon ce qui peut convenir dans la situation donnée :

- a) appeler personnellement à l'aide un(e) collègue de travail ou un(e) superviseur(e) présent(e) au bureau;
- b) appeler le service de sécurité de l'édifice au numéro 613-563-4848;
- c) appeler personnellement à l'aide quiconque à proximité.

Dès la réception d'une plainte ou la formulation d'une préoccupation, une évaluation immédiate de la situation doit se faire afin de décider si des soins médicaux sont nécessaires et s'il y a un risque immédiat de violence supplémentaire ou continue envers le (la) plaignant(e) et/ou tout autre travailleur, invité ou client. Si tel est le cas, un(e) représentant(e) du service des Ressources humaines ou un membre du Comité mixte sur la santé et la sécurité (CMSS) devrait être consulté(e) immédiatement et des mesures convenables devraient être prises afin de garantir un milieu de travail sécuritaire.

### 3. Procédures de dénonciation

#### 1) Incident de violence ou menace de violence

Les travailleurs qui sont victimes d'un incident de violence ou d'une menace de violence au travail ou qui en sont témoins sont tenus de signaler le comportement à leur superviseur(e) immédiat(e). Si le ou la superviseur(e) immédiat(e) du travailleur est mêlé(e) à l'incident (directement ou indirectement), l'incident doit être signalé directement au ou à la gestionnaire des Ressources humaines. Si le ou la gestionnaire des Ressources humaines est mêlé(e) à l'incident, l'incident doit être dénoncé directement à la directrice générale ou au directeur général. Si la directrice générale ou le directeur général est mêlé(e) à l'incident de harcèlement au travail, l'incident doit être signalé directement au membre désigné du Conseil des gouverneurs, par l'intermédiaire soit du ou de la gestionnaire des Ressources humaines soit d'un membre de la haute direction.

Le travailleur est tenu de remplir un *formulaire d'accident/quasi-accident* qui précise les détails de l'incident et de toute blessure causée en conséquence. En cas de blessure critique au sens de l'art. 1 du Règl. 834 pris en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, le ou la gestionnaire des Ressources humaines a la charge de communiquer avec le ministère du Travail conformément aux exigences de la Loi.

Dans tous les cas, une enquête est entamée et elle suit le processus d'enquête exposé ci-après.

#### 2) Risque perçu de violence

Tout travailleur qui s'estime à risque de violence, y compris de violence conjugale, au travail est tenu de faire part de sa préoccupation au ou à la gestionnaire des Ressources humaines. Si le ou la gestionnaire des Ressources humaines est l'objet de la préoccupation (directement ou indirectement), la préoccupation doit être portée directement à l'attention de la directrice générale ou du directeur général. Si la directrice générale ou le directeur général est l'objet de la préoccupation, la préoccupation doit être portée directement

à l'attention du membre désigné du Conseil des gouverneurs, soit la professeure Lorna Turnbull, par l'intermédiaire soit du ou de la gestionnaire des Ressources humaines soit d'un membre de la haute direction.

Le travailleur doit fournir suffisamment de renseignements et de détails pour permettre à l'INM de prendre toutes les précautions raisonnables afin de garantir la sécurité de l'ensemble de ses travailleurs.

Dans tous les cas, le ou la gestionnaire des Ressources humaines (ou la personne qui s'y substitue selon ce qui est énoncé précédemment) examine les mécanismes de contrôle en place et procède à mettre en branle les changements, les communications ou les autres mesures de prévention qui s'imposent.

## 4. Processus d'enquête

### 1) Désignation d'un enquêteur

Dans certains cas, un(e) représentant(e) du service des Ressources humaines sera l'enquêteur. Selon les circonstances et après consultation de la directrice générale ou du directeur général, une autre personne compétente peut être désignée à titre d'enquêteur. L'Institut peut nommer un enquêteur externe si cela est indiqué en l'occurrence.

### 2) Rôle de l'enquêteur

L'enquêteur est chargé de la collecte et de l'analyse de tous les faits, renseignements et éléments de preuve se rapportant au prétendu incident et de parvenir à une conclusion, dans le contexte de la *Politique sur la prévention de la violence et du harcèlement au travail* et des dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

### 3) Processus d'enquête

L'enquête doit être menée de manière équitable, respectueuse et en temps opportun et elle doit aborder toutes les questions pertinentes.

Certaines questions n'exigent pas d'enquête compliquée. D'autres peuvent être plus complexes et nécessiter une enquête plus poussée. Sauf si elle est exceptionnellement complexe, une enquête devrait être finalisée dans les 90 jours.

Le travailleur censément victime de violence au travail peut compter sur l'appui d'une personne de soutien pendant la durée de l'enquête, y compris pendant les entrevues. Afin de préserver l'intégrité de l'enquête, la personne de soutien ne doit pas être une personne qui a été témoin du prétendu incident ou qui y a par ailleurs été mêlée.

Toute enquête doit respecter les consignes suivantes :

- a) L'enquêteur doit s'assurer de la confidentialité de l'enquête et de la non communication de renseignements permettant d'identifier qui que ce soit, sauf si cela est nécessaire afin de mener l'enquête. Au début de l'enquête, l'enquêteur devrait rappeler aux parties et aux témoins cette obligation de confidentialité.
- b) L'enquêteur doit mener une entrevue auprès du travailleur qui a censément été victime de violence au travail ainsi qu'auprès du (de la) prétendu(e) auteur(e) de la violence si cette personne est un travailleur employé par l'employeur. Si tel n'est pas le cas, l'enquêteur devrait déployer des efforts raisonnables afin de mener une entrevue auprès du (de la) prétendu(e) auteur(e) de la violence si cela est possible et indiqué.
- c) Si le (la) prétendu(e) auteur(e) de la violence est un travailleur employé par l'employeur, il ou elle doit bénéficier de la possibilité de répondre aux prétentions déterminées du travailleur. Si le (la) prétendu(e) auteur(e) de la violence n'est pas un travailleur employé par l'employeur, l'enquêteur devrait lui accorder la possibilité de répondre aux prétentions déterminées du travailleur si cela est possible et indiqué. Dans certains cas, le travailleur censément victime de la violence au travail devrait bénéficier d'une possibilité raisonnable de formuler une réplique.
- d) L'enquêteur doit mener une entrevue auprès des témoins pertinents employés par l'employeur et que peut avoir mentionnés le travailleur censément victime de la violence au travail ou le (la) prétendu(e) auteur(e) de la violence, sinon selon ce qui est nécessaire afin de mener une enquête complète. L'enquêteur doit déployer des efforts raisonnables afin de mener une entrevue auprès de témoins pertinents qui ne sont pas employés par l'employeur et qui ont été identifiés, si cela est possible et indiqué.
- e) L'enquêteur doit recueillir et examiner tous les documents pertinents.
- f) L'enquêteur doit prendre des notes ou des déclarations appropriées pendant les entrevues avec le travailleur censément victime de violence au travail, avec le (la) prétendu(e) auteur(e) de la violence et avec tous les témoins éventuels.
- g) L'enquêteur doit préparer un rapport écrit récapitulant les démarches prises lors du déroulement de l'enquête, et faisant état de la plainte, des prétentions du travailleur censément victime de violence au travail, de la réponse de la part du (de la) prétendu(e) auteur(e) de la violence, de toute réplique de la part du travailleur

censément victime de violence au travail, des dépositions des témoins et des éléments de preuve recueillis. Le rapport doit énoncer des constatations de faits et parvenir à une conclusion à savoir s'il y a eu ou non violence au travail.

h) Le rapport est confidentiel et est remis à la directrice générale ou au directeur général, sinon, si cette personne est le (la) prétendu(e) auteur(e) de la violence au travail, au membre désigné du Conseil des gouverneurs.

#### 4) Résultats de l'enquête

Au terme de l'enquête :

- a) La directrice générale ou le directeur général (ou, si cette personne est le (la) prétendu(e) auteur(e) de la violence au travail, le membre désigné du Conseil des gouverneurs), le ou la gestionnaire des Ressources humaines (sauf si le (la) représentant(e) des Ressources humaines est la personne qui s'est censément livrée à la violence au travail) ainsi que l'administrateur(trice) de la haute direction approprié(e) (sauf si l'administrateur(trice) est la personne qui s'est censément livrée à la violence au travail) se rencontrent afin de discuter de l'issue qui s'impose en cas de constatation de violence au travail.
- b) Le travailleur censément victime de violence au travail est informé par écrit des résultats de l'enquête menée sur la violence au travail et de toutes mesures correctives prises ou qui seront prises en conséquence de l'enquête.
- c) Ces renseignements doivent également être fournis au (à la) prétendu(e) auteur(e) de la violence au travail qui travaille pour l'Institut.
- d) Lorsqu'il est déterminé qu'il y a eu violence et que le (la) prétendu(e) auteur(e) de la violence au travail travaille pour l'Institut, toute mesure corrective ou disciplinaire est consignée au dossier du travailleur en question et fait partie de son dossier d'emploi.
- e) Lorsqu'il y a des motifs raisonnables de croire qu'une plainte a été déposée de mauvaise foi, une enquête est entamée, laquelle doit suivre le plus près possible le processus d'enquête énoncé auparavant.

### 5. Traitement des plaintes

À la réception de renseignements concernant un prétendu acte de violence au travail, y compris au cours d'une enquête menée à cet égard, la directrice générale ou le directeur général peut prendre des mesures intermédiaires, convenables selon les circonstances, afin de protéger un travailleur contre d'autres actes de prétendue violence au travail.

Des mesures correctives sont prises afin de prévenir de nouveaux incidents de violence au travail.

Lorsqu'il est déterminé qu'il y a eu violence au travail de la part d'un travailleur ou d'un(e) superviseur(e), des mesures correctives peuvent être prises, lesquelles pourraient comprendre le congédiement ou le dépôt d'une plainte à la police.

Lorsqu'il est établi qu'il y a eu violence au travail de la part d'une personne externe à l'Institut (y compris les membres du corps professoral et les planificateurs, les visiteurs, un partenaire conjugal ou intime et les clients), des mesures correctives indiquées seront prises, lesquelles pourraient comprendre un refus de service ou le dépôt d'une plainte à la police.

Si l'enquête à l'égard d'un incident ou d'une plainte détermine que la politique ou le programme sur la violence au travail était atteint de lacunes, une mesure corrective pourrait en comprendre la révision.

La *Politique sur la prévention de la violence et du harcèlement au travail* et la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* interdisent d'user de représailles contre des personnes qui ont agi de bonne foi en signalant des incidents de violence au travail ou en agissant en tant que témoins. Les « représailles » sont définies comme toute mesure de rétorsion, directe ou indirecte.

## 6. Personnes ayant des antécédents de comportement violent

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* exige de fournir aux travailleurs des renseignements, y compris des renseignements personnels, au sujet d'une personne qui a des antécédents de comportement violent si, selon toute attente, le travailleur rencontrera cette personne dans le cadre de son travail et le travailleur est susceptible d'être exposé à un préjudice corporel. Les employeurs doivent, toutefois, se limiter à la divulgation de renseignements qui sont raisonnablement nécessaires afin de protéger les travailleurs d'un préjudice corporel.

La loi ne précise pas ce qu'elle entend par des « antécédents de comportement violent » et, par conséquent, l'Institut national de la magistrature a mis sur pied un groupe formé de la directrice générale ou du directeur général, du directeur ou de la directrice des opérations et du ou de la gestionnaire des Ressources humaines afin d'examiner chaque situation et de parvenir à une décision appropriée en fonction des critères suivants :

- La personne a-t-elle perpétré un ou plusieurs actes de violence au cours des trois dernières années?

- Le comportement de la personne dans l'un ou l'ensemble des incidents de comportement violent a-t-il donné lieu à des blessures corporelles infligées à une personne?
- Le comportement de la personne dans l'un ou l'ensemble des incidents de comportement violent a-t-il comporté le recours à une arme ou la menace de recours à une arme en sa possession?
- Y a-t-il, en raison de l'évaluation des renseignements recueillis précédemment, raison de croire qu'un contact avec cette personne dans le cadre du travail pourrait entraîner des blessures corporelles pour les travailleurs?

Il est reconnu qu'une personne peut être réputée comme étant « une personne qui a des antécédents de comportement violent » aux fins de la Loi à la suite d'un seul incident de violence lorsque l'évaluation des faits donne raison de croire que le contact avec cette personne pose un risque qu'un travailleur de l'INM subisse des blessures corporelles.

## 7. Droit de refuser de travailler

La modification apportée à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* élargit le droit d'un travailleur de refuser de travailler en cas de danger pour la santé ou la sécurité, et ce, afin d'inclure les situations où « la violence au travail est susceptible de le mettre en danger ». Pour pouvoir mettre en œuvre son droit de refuser de travailler, un travailleur doit faire ce qui suit :

- a) Signaler sa préoccupation à son/sa superviseur(e) immédiat(e) qui procédera à mener une enquête en la présence du travailleur et, si cette personne est disponible, d'un(e) représentant(e) du Comité mixte sur la santé et la sécurité. Si un(e) tel(le) représentant(e) n'est pas disponible, le travailleur peut demander la présence de tout autre travailleur qui a la formation, l'expérience et les connaissances nécessaires;
- b) Si, à la suite de l'enquête et/ou de la prise de mesures pour remédier aux circonstances dangereuses, le travailleur a des raisons de croire que la violence au travail est toujours susceptible de le mettre en danger, le travailleur fait aviser un inspecteur du ministère du Travail afin que ce dernier fasse enquête et parvienne à une décision;
- c) Au cours du déroulement du processus d'enquête, le travailleur est tenu, d'une part, de demeurer dans un lieu sûr aussi près que raisonnablement possible de son poste de travail et, d'autre part, de rester à la disposition du (de la) superviseur(e) aux fins de l'enquête.



Pour de plus amples renseignements sur le refus de travailler, veuillez vous reporter à la partie V, art. 43 à 46 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

## 8. Confidentialité

La confidentialité des rapports de risque perçu de violence au travail et d'incidents de violence au travail doit être préservée dans la pleine mesure du possible. Les renseignements obtenus au sujet de risques perçus de violence au travail et d'incidents de violence au travail, y compris les renseignements permettant d'identifier les personnes concernées, ne doivent pas être divulgués sauf si leur communication est nécessaire afin de protéger les employés, de faire enquête sur la plainte ou l'incident, de prendre des mesures correctives ou autrement selon ce qui est exigé par la loi.

Pendant que l'enquête est en cours, le travailleur qui a censément été victime de violence au travail, le travailleur qui est (la) prétendu(e) auteur(e) de violence au travail et les témoins ne doivent pas discuter, entre eux, avec d'autres travailleurs ou avec des témoins, de l'incident, de la plainte ou de l'enquête.

Il est entendu que ce programme ne limite aucunement le droit d'un travailleur de signaler un acte de violence à la police, de se prévaloir d'autres recours juridiques dont il dispose ou de solliciter des conseils juridiques ou d'autres conseils professionnels.

## 9. Tenue de registres

Le service des Ressources humaines tient des registres de toute enquête, notamment :

- a) une copie du formulaire d'accident/de quasi-accident dûment rempli énonçant les détails au sujet de l'incident et de toute blessure subie en conséquence;
- b) un dossier de l'enquête, y compris des notes;
- c) une copie du rapport d'enquête;
- d) un récapitulatif des résultats de l'enquête qui a été fourni au travailleur ayant censément été victime de violence au travail et au (à la) prétendu(e) auteur(e) de violence au travail s'il s'agit d'un travailleur employé par l'employeur;
- e) une copie de toute mesure corrective prise pour régler la plainte ou l'incident de violence au travail.

Les registres de l'incident et de l'enquête doivent être conservés pendant 10 ans après la fin de l'enquête. Il est entendu qu'une mesure corrective prise concernant un travailleur fait partie permanente du dossier d'emploi du travailleur.

Le service des Ressources humaines tient des registres de rapports de risque perçu de violence, ainsi que toutes mesures prises pour contrer le risque, pendant une période de 10 ans après que le risque perçu de violence s'est estompé.

## Conclusion

L'Institut national de la magistrature est fier de son climat de respect et de professionnalisme et demeure déterminé à assurer la sécurité de ses travailleurs. Toutes les préoccupations sont traitées de manière équitable, respectueuse et en temps opportun, selon ce qui est exposé dans ce programme.

La politique, le programme et l'ensemble de ses éléments sont passés en revue annuelle-ment. Les travailleurs qui ont des questions, des commentaires ou des suggestions sont invités à communiquer avec le (la) représentant(e) du service des Ressources humaines ou un membre du Comité mixte sur la santé et la sécurité.

© juillet 2017 Institut national  
de la magistrature

Institut national de la magistrature  
250, rue Albert, bureau 400  
Ottawa (Ontario) K1P 6M1 Canada

Tél. : 613-237-1118  
Télec. : 613-237-6155  
info@nji-inm.ca

[www.nji-inm.ca](http://www.nji-inm.ca)