
Les dispositions réglementaires fédérales sur la prévention de la violence dans le lieu de travail sont maintenant en vigueur

Le 17 juin 2008, le gouvernement fédéral a annoncé l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions réglementaires sur la prévention de la violence dans le lieu de travail, qui font partie du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* pris en vertu du *Code canadien du travail*. Les nouvelles dispositions réglementaires s'appliquent aux entreprises fédérales de même qu'à la fonction publique fédérale et obligent les employeurs à élaborer des politiques et des mécanismes de contrôle pour prévenir la violence dans le lieu de travail, à évaluer les possibilités de violence dans le lieu de travail ainsi qu'à évaluer et à mettre à jour leurs politiques à chaque période de trois ans.

LA PRÉVENTION DE LA VIOLENCE DANS LE LIEU DE TRAVAIL

Les entreprises fédérales, comme les banques et les sociétés de transport interprovincial, étaient déjà tenues en vertu du Code de « prévenir et réprimer la violence dans le lieu de travail ». Avant l'adoption des dispositions réglementaires, de nombreux employeurs avaient déjà mis en place d'importantes mesures de prévention, particulièrement dans les cas où les employés étaient jugés subir un risque élevé de violence dans le lieu de travail (par exemple les employés de première ligne traitant directement avec le public). Les modifications réglementaires prévoient maintenant cependant des obligations particulières de l'employeur à l'égard de la prévention de la violence dans le lieu de travail.

Les nouvelles dispositions réglementaires définissent largement la violence dans le lieu de travail comme « tout agissement, comportement, menace ou geste d'une personne à l'égard d'un employé à son lieu de travail et qui pourrait vraisemblablement lui causer un dommage, un préjudice ou une maladie ». Les employeurs fédéraux devront élaborer et afficher dans un lieu accessible à tous les employés une politique de prévention de la violence dans le lieu de travail faisant notamment état de leurs diverses obligations réglementaires, qui visent à prévenir la violence dans le lieu de travail. Ces obligations sont notamment les suivantes :

- offrir un lieu de travail sécuritaire, sain et exempt de violence;
- communiquer aux employés les renseignements au sujet des facteurs qui contribuent à la violence dans le lieu de travail;
- affecter le temps et les ressources nécessaires à la gestion des facteurs qui contribuent à la violence dans le lieu de travail;
- aider les employés qui ont été exposés à la violence dans le lieu de travail.

Les modifications réglementaires fournissent aussi des exemples de facteurs considérés contribuer à la violence dans le lieu de travail, notamment l'intimidation, les taquineries et les comportements injurieux ou agressifs.

ÉVALUER LES POSSIBILITÉS ET ÉLABORER DES MÉCANISMES DE CONTRÔLE

Les modifications réglementaires exigent des employeurs qu'ils collaborent avec les employés pour tenter d'identifier les possibilités de violence dans le lieu de travail. Les employeurs assujettis doivent tenir compte de nombreux facteurs, notamment :

- de l'expérience d'autres employeurs ayant un lieu de travail semblable relativement à la violence dans le lieu de travail;
- de l'endroit où les tâches sont effectuées et des circonstances dans lesquelles elles le sont;
- des rapports présentés par des employés relativement à la violence ou aux possibilités de violence dans le lieu de travail;
- des mesures déjà en place pour prévenir et réprimer la violence.

Les dispositions réglementaires exigent ensuite des employeurs qu'ils tentent de quantifier ou d'évaluer les possibilités de violence dans le lieu de travail. Dans les 90 jours de cette évaluation, l'employeur doit élaborer et appliquer des mécanismes de contrôle et des mesures pour minimiser ou éliminer ces possibilités. Ces mécanismes de contrôle doivent être accompagnés de procédures de suivi et de plans de mesures correctives permettant de réagir rapidement aux possibilités de violence imprévue dans le lieu de travail. Lorsqu'un changement dans le lieu de travail est susceptible de compromettre les mécanismes de contrôle en place, l'employeur doit, en vertu des modifications réglementaires, examiner l'efficacité de ses mesures. Même en l'absence d'un tel changement, les nouvelles dispositions exigent des employeurs qu'ils examinent leurs mécanismes de prévention de la violence au moins une fois à chaque période de trois ans.

APPLICATION ET CONFORMITÉ

Les modifications réglementaires sont prises en vertu de la partie II du Code, de sorte que les agents de santé et de sécurité du Programme du travail (auparavant Travail Canada) sont chargés d'en assurer le respect et l'application.

La vérification de la conformité et les poursuites pour non-conformité avec le Code seront semblables à l'application des autres aspects du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*. Même si les agents de santé et de sécurité aideront les employeurs à appliquer leurs politiques et à régler leurs problèmes de sécurité, ils continueront de jouir des vastes pouvoirs qui leur sont traditionnellement conférés par la loi pour ce qui est de suivre et d'assurer la conformité. La loi leur permet notamment d'entrer dans le lieu de travail, d'effectuer des vérifications de sécurité et de donner des ordres de correction de la non-conformité. La non-conformité avec les nouvelles obligations est susceptible d'entraîner des poursuites en vertu du Code. La personne reconnue coupable d'une contravention au Code est passible d'une amende maximale de 1 million de dollars et d'une peine d'emprisonnement maximale de deux ans.

À notre avis

On dit que les dispositions réglementaires fédérales sur la prévention de la violence dans le lieu de travail sont les plus complètes en leur genre au Canada et constituent une autre étape dans l'édification du lieu de travail modèle. Malgré ces avantages potentiels, le gouvernement fédéral reconnaît que les nouvelles dispositions réglementaires seront très coûteuses pour les employeurs, qui devront affecter des ressources humaines à l'élaboration et au suivi de politiques, à l'inscription et à l'application de leurs politiques de même qu'à la formation des employés et à la sensibilisation à la violence.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Sébastien Huard](#) au 613-940-2744.

A fin d'obtenir plus d'information au sujet de développements récents en matière de droit de l'emploi et du droit du travail, et pour savoir comment le cabinet peut vous aider, veuillez visiter notre site web au <http://www.emondharnden.com/>.