
L'Ontario envisage d'intégrer à la LSST de nouvelles exigences en vue de prévenir la violence au travail et invite les travailleurs et les employeurs à faire des commentaires

Le 17 septembre 2008, le ministère du Travail a publié son « Document de consultation sur la prévention de la violence au travail » et a invité les Ontariens à lui transmettre leurs opinions sur la question de savoir si les dispositions actuelles de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* sont suffisamment rigoureuses pour prévenir la violence au travail. Le Ministère envisage la modification de la loi de manière à exiger des employeurs qu'ils élaborent des stratégies de prévention de la violence après que des questions liées à la violence au travail ont été soulevées par des travailleurs, des organismes et des enquêtes du coroner. Le Document de consultation pose un certain nombre de questions relatives à la prévention de la violence au travail et encourage tous les intervenants à faire des commentaires ([voir le Document de consultation sur la prévention de la violence au travail du ministère du Travail](#)).

Les protections actuelles en vertu de la LSST

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (la « LSST ») ne contient aucune exigence explicite relative à la violence au travail mais impose à l'employeur l'obligation générale de prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Le Ministère estime que cette obligation générale comprend la prise de précautions en vue de la protection des travailleurs contre la violence au travail.

En outre, les inspecteurs de la santé et de la sécurité au travail du Ministère sont formés pour traiter les plaintes sur la violence au travail et ont le pouvoir d'ordonner à l'employeur de mettre en place un programme de prévention de la violence au travail lorsqu'il y a risque de violence. La LSST ne définit pas l'expression « violence au travail », mais les documents de politique opérationnelle du Ministère la définissent ainsi :

« ... la tentative ou l'action réelle de recourir à une force physique intentionnelle qui cause ou pourrait causer des blessures à un travailleur. Ce qui comprend des menaces qui donnent au travailleur la raison de croire qu'il court un risque de blessure. »

Malgré la reconnaissance au niveau des politiques, le fait que la LSST ne contienne aucune disposition explicite sur la violence au travail pose problème. Par exemple, les préoccupations relatives à la violence au travail ne répondent généralement pas aux critères de refus de travail pour des raisons de sécurité. En vertu de la LSST, le travailleur peut refuser de travailler s'il a des raisons de croire :

- que du matériel, une machine, un appareil ou un objet qu'il doit utiliser ou faire fonctionner est susceptible de le mettre en danger ou de mettre un autre travailleur en danger;
- que les conditions matérielles qui existent dans le lieu de travail sont susceptibles de le mettre en danger ou de mettre un autre travailleur en danger.

Le Ministère déclare qu'en raison du fait que la violence ne constitue pas du matériel ou une condition matérielle qui existe dans le lieu de travail, les préoccupations face aux menaces de comportement violent ne répondent généralement pas aux critères de refus de travail.

À la lumière de ces questions, le Ministère demande aux intervenants si les protections actuellement prévues à la LSST devraient être clarifiées ou améliorées afin de mieux prévenir la violence au travail et y faire face de manière plus efficace. En particulier, il sollicite des commentaires sur les questions suivantes :

- Définition de la « violence au travail »
- Exigences en matière de prévention de la violence au travail
- Exigences sectorielles
- Violence familiale au travail
- Refus de travailler

Définition de la « violence au travail »

Comme il a été mentionné, le Ministère définit ainsi la violence au travail :

« ... la tentative ou l'action réelle de recourir à une force physique intentionnelle qui cause ou pourrait causer des blessures à un travailleur. Ce qui comprend des menaces qui donnent au travailleur la raison de croire qu'il court un risque de blessure. »

Bien que cette définition soit compatible avec les définitions utilisées par la plupart des administrations canadiennes, le Ministère sollicite de la part des intervenants des commentaires sur la question de savoir si la terminologie est appropriée pour leur lieu de travail ou leur organisation.

Programme de prévention de la violence au travail

Le Ministère a reçu des observations selon lesquelles l'imposition d'exigences explicites sur la violence au travail dans la LSST aiderait à clarifier les obligations des employeurs ontariens. Le Ministère envisage d'exiger des employeurs qu'ils élaborent des programmes de prévention de la violence au travail articulés autour des éléments suivants :

- Évaluation des risques sur le lieu de travail
- Mesures et procédures de prévention de la violence au travail
- Formation des travailleurs
- Plan d'intervention en cas de violence au travail
- Exigence de s'attaquer aux comportements susceptibles de contribuer à la violence au travail (comme l'intimidation et les taquineries)

On demande aux intervenants si la LSST devrait obliger les employeurs à élaborer des programmes de prévention de la violence au travail, les éléments que de tels programmes devraient comprendre et l'effet de leur mise en œuvre.

Exigences sectorielles

Certains secteurs et certaines activités présentent des risques plus élevés de violence au travail. Par exemple, les employés « de première ligne » qui traitent directement avec le public dans les secteurs des soins de santé ou des services sociaux, et les travailleurs qui doivent manipuler de l'argent liquide ou faire le transport de passagers, sont généralement considérés se trouver dans des secteurs à risque plus élevé.

Dans l'examen de ces secteurs et activités à risque plus élevés, le Ministère demande aux intervenants si, en plus de l'obligation générale d'élaborer un programme de prévention de la violence au travail, il devrait y avoir des exigences sectorielles particulières et, dans l'affirmative, les exigences qui seraient nécessaires.

Violence familiale au travail

Le Document de consultation déclare que les incidents de violence survenus en milieu de travail sont parfois perpétrés par les partenaires intimes ou domestiques des travailleurs. Aucune autre loi

d'une administration canadienne ne comporte des dispositions qui s'attaquent explicitement à la violence familiale au travail, mais le Ministère demande aux intervenants si de telles dispositions devraient être ajoutées à la LSST. Le Document de consultation rappelle aux intervenants la nature délicate de ces situations ainsi que les attentes des travailleurs en ce qui concerne le respect de la vie privée et demande si la LSST devrait obliger les employeurs à s'attaquer au risque de violence familiale au travail. Le Ministère invite aussi les commentaires relatifs à l'effet d'une telle exigence de même qu'aux mesures de rechange que les employeurs pourraient prendre en l'absence d'exigences de la LSST.

Refus de travailler

Non seulement les préoccupations relatives à la violence ne répondent pas aux critères de refus de travail pour des raisons de sécurité, mais, en vertu de la LSST, le travailleur qui refuse de travailler doit demeurer près de son poste de travail jusqu'à la fin de l'enquête, exigence qui pourrait être incompatible avec la sécurité du travailleur dans des situations recelant un potentiel de violence. Le Ministère sollicite des commentaires sur la question de savoir si les dispositions en matière de refus de travailler prévues par la LSST devraient être élargies pour tenir compte des situations comportant de la violence au travail. Le Ministère demande aussi si ces dispositions devraient prescrire les mesures à prendre par les travailleurs pour quitter le lieu de travail lorsqu'il y a un risque de préjudice corporel en raison de la violence au travail.

À notre avis

La violence au travail est une préoccupation valable, mais on ignore s'il existe des données empiriques indiquant que le problème s'aggrave. De plus, la violence est souvent un symptôme des problèmes qui sont généralement gérés par le personnel des ressources humaines plutôt que par des experts en sécurité ou des inspecteurs de sécurité du gouvernement.

Néanmoins, certaines administrations canadiennes ont déjà adopté des exigences précises concernant les programmes de prévention de la violence au travail dans leur législation respective en santé et en sécurité au travail. Par exemple, les dispositions réglementaires fédérales sur la prévention de la violence dans le lieu de travail exigent des employeurs assujettis à la compétence fédérale qu'ils élaborent des politiques et des mécanismes de contrôle pour prévenir la violence dans le lieu de travail et qu'ils évaluent et mettent à jour leurs politiques à chaque période de trois ans. La conformité est surveillée et assurée au moyen des vastes pouvoirs législatifs généralement conférés aux agents fédéraux de santé et de sécurité. Pour déterminer la meilleure façon de s'attaquer au problème de la violence au travail en Ontario, le Ministère tient son processus de consultation pendant 30 jours et les commentaires doivent être envoyés au plus tard le 17 octobre 2008. Pour des instructions sur la façon de répondre ou pour visualiser le Document de consultation sur la prévention de la violence au travail, visitez le site « http://www.labour.gov.on.ca/french/about/consultation/wp_violence/index.html ».

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec Sébastien Huard au 613-940-2744.

Afin 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/>.