
Projet de loi 168 modifiant la *LSST* – L'Ontario s'attaque à la violence et au harcèlement en milieu de travail

Le gouvernement de l'Ontario a présenté le 20 avril 2009 des modifications de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)* en réponse à la violence et au harcèlement en milieu de travail. Le projet de loi 168, *Loi modifiant la Loi sur la santé et la sécurité au travail en ce qui concerne la violence et le harcèlement au travail* imposera de nouvelles obligations à l'employeur. Il devra, notamment, évaluer le risque de violence en milieu de travail et élaborer des politiques et programmes pour considérer et empêcher la violence et le harcèlement en milieu de travail.

POLITIQUES SUR LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

Le projet de loi 168 donne les définitions suivantes de « violence en milieu de travail » et de « harcèlement en milieu de travail » :

« ... « violence au travail » Selon le cas :

- (a) 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;
- (b) tentative ou menace d'employer contre un travailleur, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel ».

« ... « harcèlement au travail » Fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. »

Selon les modifications du projet de loi 168 proposées, l'employeur devra formuler une politique sur la violence en milieu de travail et une politique sur le harcèlement en milieu de travail. L'employeur devra examiner ces politiques « aussi souvent qu'il le faut », mais au moins une fois par année. L'employeur ayant au moins six employés en milieu de travail devra afficher la politique bien en vue. Les modifications proposées exigeront aussi que l'employeur donne au travailleur de l'information et des directives sur les deux politiques.

ÉVALUATION DES RISQUES DE VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

Le projet de loi 168 exigerait que l'employeur évalue le risque de violence en milieu de travail et fasse rapport des résultats de l'évaluation au comité de santé et sécurité ou à un représentant de la santé et sécurité. Si le milieu de travail n'a pas de comité de santé et sécurité, l'employeur devra directement faire rapport des résultats de l'évaluation aux travailleurs.

L'évaluation considérera les risques de violence qui peuvent découler des caractéristiques du milieu de travail, ainsi que du genre et des conditions de travail. Pendant l'évaluation du risque, l'employeur devra tenir compte des circonstances communes à d'autres milieux de travail, des circonstances particulières à son milieu de travail et de tout autre élément qui peut ensuite être inscrit dans un règlement. Il faudra réévaluer le risque de violence en milieu de travail aussi souvent que nécessaire pour garantir que le travailleur est protégé contre la violence et que la politique sur la violence en milieu de travail est toujours efficace.

PROGRAMMES D'APPLICATION

Selon les modifications proposées, l'employeur doit élaborer des programmes d'application de la politique sur la violence en milieu de travail et de la politique sur le harcèlement en milieu de travail. Dans le cas de la politique sur la violence en milieu de travail, le programme d'application doit prévoir :

- des mesures d'atténuation des risques de violence en milieu de travail identifiés dans l'évaluation,
- des procédures pour obtenir de l'aide immédiate quand la violence éclate en milieu de travail ou est sur le point de le faire, ou quand il y a menace de violence,
- des procédures pour que le travailleur fasse rapport à l'employeur d'incidents ou de menaces de violence en milieu de travail,
- un processus d'enquête et d'examen des incidents, plaintes ou menaces de violence en milieu de travail.

Le programme d'application de la politique sur le harcèlement en milieu de travail a une portée relativement plus limitée. Il doit comprendre des mesures et procédures pour que le travailleur fasse rapport d'incidents de harcèlement en milieu de travail et déterminer comment l'employeur fera enquête et traitera les incidents et plaintes de harcèlement.

D'autres exigences pour les programmes d'application des politiques sur le harcèlement et la violence peuvent être établies par règlement plus tard.

VIOLENCE FAMILIALE

Aucun autre secteur de compétence canadien n'a considéré par mesures législatives la violence familiale en milieu de travail, mais le projet de loi 168 le fait. Selon les modifications proposées, si l'employeur est conscient, ou devrait être raisonnablement conscient, que la violence familiale est possible en milieu de travail, « L'employeur... prend toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour le protéger. » (c'est-à-dire le travailleur).

DEVOIRS ACTUELS SELON LA *LSST* ÉTENDUS À LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

Les divers devoirs en santé et sécurité de l'employeur, du superviseur et du travailleur, actuellement prévus aux articles 25, 27 et 28 de la *LSST*, seront étendus pour s'appliquer, le cas échéant, à la violence en milieu de travail. Le projet de loi 168 élargira aussi le devoir de l'employeur et du superviseur qui doivent informer le travailleur. Dans certaines circonstances, l'employeur devra donner de l'information au travailleur, y compris des renseignements personnels, sur une personne qui a des antécédents de comportement violent. Ce devoir sera exécutoire si on peut prévoir que le travailleur rencontrera pendant son travail une personne ayant des antécédents de comportement violent et si le risque de violence en milieu de travail peut occasionner un préjudice physique. L'employeur qui accomplit ce devoir devra divulguer seulement les renseignements personnels raisonnablement nécessaires pour protéger le travailleur.

REFUS DE TRAVAILLER

Le projet de loi 168 propose aussi de modifier l'article 43 de la *LSST* qui porte actuellement sur le droit d'un travailleur de refuser de travailler dans diverses circonstances. En vertu du projet de loi 168, si le travailleur a raison de croire que la violence en milieu de travail le mettra probablement en danger, il ou elle est autorisé(e) à refuser de travailler. Selon les modifications proposées, le travailleur qui refuse de travailler ne sera plus obligé de rester près du poste de travail jusqu'à la conclusion de l'enquête ultérieure. Les modifications proposées précisent plutôt que ce travailleur « d'une part, demeure dans un lieu sûr aussi prêt que raisonnablement possible de son poste de travail... ».

À notre avis

La violence en milieu de travail était habituellement considérée dans les « dispositions sur le devoir en général » de la *LSSST* qui exige ceci de l'employeur : il « prend toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour assurer la protection du travailleur... ». Le processus de consultation du ministère du Travail en 2008 indique que les intervenants ont eu l'impression que ce devoir en général ne suffisait pas à empêcher la violence en milieu de travail et à protéger contre elle. Le projet de loi 168 est la réponse du gouvernement. Si ce projet de loi est adopté, l'Ontario se joindra à plusieurs autres secteurs de compétence, y compris l'Alberta, la Colombie-Britannique et le fédéral, qui appliquent des mesures législatives particulières sur la prévention de la violence en milieu de travail. Les organismes devraient commencer à s'informer pour mieux connaître les nouvelles obligations qu'imposeront les modifications proposées.

Si vous voulez davantage d'information, 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/>.