

---

## Les modifications à la *LSST* prévues par le projet de loi 168 reçoivent la sanction royale – Les dispositions sur la violence et le harcèlement au travail entreront en vigueur en juin 2010

Le 15 décembre 2009, le projet de loi 168, qui modifie la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (« *LSST* ») de l'Ontario de manière à viser la violence et le harcèlement au travail, a reçu la sanction royale. Les dispositions du projet de loi 168 entreront en vigueur en juin 2010, moment auquel les employeurs auront plusieurs nouvelles obligations en vertu de la *LSST*, notamment l'obligation d'évaluer le risque de violence et de harcèlement au travail de même que l'obligation d'élaborer des politiques et programmes de prévention et de lutte contre la violence et le harcèlement au travail.

Les lecteurs d'Au Point connaissent de nombreux aspects du projet de loi 168 depuis sa première lecture en avril 2009 (voir « [Projet de loi 168 modifiant la \*LSST\* – l'Ontario s'attaque à la violence et au harcèlement au travail](#) »). Des modifications ont néanmoins été apportées au projet de loi lors de son cheminement dans le processus législatif. Plus particulièrement, la définition de « violence au travail » a été élargie de manière à comprendre les menaces de violence, et le pouvoir des inspecteurs en santé et en sécurité du ministère du Travail de donner des directives à l'égard de la violence au travail a été élargi.

### POLITIQUES SUR LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE ET PROGRAMMES D'APPLICATION

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

« 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. »

« 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 d'employer contre un travailleur, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel;
- c) 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.

L'alinéa c) de la définition de « violence au travail » qui précède constitue une des modifications apportées au projet de loi 168 depuis son dépôt plus tôt cette année. Il intègre à la définition de « violence au travail » la menace d'emploi de la force physique qui pourrait causer un préjudice corporel aux travailleurs. Pour l'application de la *LSST*, la menace de violence physique est synonyme de violence physique.

En vertu du projet de loi 168, l'employeur doit préparer des politiques relatives à la violence et au harcèlement au travail et les examiner « aussi souvent que nécessaire », mais au moins une fois par année. L'employeur comptant au moins six employés doit afficher les politiques dans un endroit bien en vue du lieu de travail. Tous les employeurs doivent fournir aux travailleurs des renseignements et des instructions à l'égard des politiques.

## PROGRAMMES D'APPLICATION

L'employeur doit aussi élaborer des programmes d'application de la politique sur la violence au travail et de la politique sur le harcèlement au travail. Dans le cas de la politique sur la violence au travail, le programme d'application doit prévoir :

- des mesures pour contrôler les risques indiqués dans l'évaluation;
- des méthodes pour obtenir une aide immédiate lorsqu'il se produit ou qu'il est susceptible de se produire de la violence au travail;
- des méthodes à suivre par les travailleurs pour signaler des incidents de violence au travail à l'employeur;
- un processus d'enquête et d'examen des incidents ou plaintes de violence au travail.

Le programme d'application de la politique sur le harcèlement au travail a une portée relativement plus limitée. Il doit comprendre des mesures et méthodes pour que le travailleur fasse rapport d'incidents de harcèlement au 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 pourront être établies par règlement plus tard.

## ÉVALUATION DES RISQUES DE VIOLENCE AU TRAVAIL

Le projet de loi 168 exige que l'employeur évalue le risque de violence au 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 doit tenir compte des risques de violence qui peuvent découler de la nature du milieu de travail, ainsi que du genre et des conditions de travail. Pendant l'évaluation du risque, l'employeur doit tenir compte des circonstances communes à d'autres milieux de travail, des circonstances propres à son milieu de travail et de tout autre facteur prescrit par règlement.

Il faudra réévaluer le risque de violence au travail aussi souvent que nécessaire pour garantir que le travailleur est protégé contre la violence et que la politique sur la violence au travail est toujours efficace. Le projet de loi 168 confère aux inspecteurs en santé et en sécurité du ministère du Travail le pouvoir de donner des directives exigeant que les évaluations et les réévaluations par l'employeur des risques de violence au travail soient écrites.

## VIOLENCE FAMILIALE

Aucune autre administration canadienne n'a visé par mesures législatives la violence familiale au travail, mais le projet de loi 168 le fait. Selon les modifications, l'employeur qui a connaissance, ou devrait raisonnablement avoir connaissance, de la possibilité de violence familiale au travail contre un travailleur « prend toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour le protéger ».

## DEVOIRS ACTUELS SELON LA *LSST* ÉTENDUS À LA VIOLENCE AU 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 au travail. Le projet de loi 168 élargit aussi le devoir de l'employeur et du superviseur d'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 au travail peut occasionner un préjudice corporel. 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 modifie l'article 43 de la *LSST* qui porte sur le droit d'un travailleur de refuser de travailler dans diverses circonstances. Actuellement, l'article 43 prévoit que certains travailleurs peuvent refuser de travailler lorsque les conditions matérielles qui existent dans le lieu de travail ou du matériel ou des machines qu'ils doivent utiliser sont dangereux ou contreviennent à la *LSST*. Le projet de loi 168 étend ce droit de manière à ce qu'il englobe les cas de violence au travail. Le travailleur pourra refuser de travailler s'il a des motifs de croire « que de la violence au travail est susceptible de le mettre en danger ».

Dans les cas où le travailleur refuse de travailler en vertu de l'article 43, le projet de loi 168 élimine son obligation de demeurer près de son poste de travail jusqu'à la fin de l'enquête. Le travailleur devra plutôt demeurer « dans un lieu sûr aussi près que raisonnablement possible de son poste de travail ».

Il faut souligner que l'article 43 de la *LSST* ne confère pas à ceux qui occupent certains postes le droit de refuser de travailler. Par exemple, les policiers, les pompiers ainsi que les employés d'une maison de soins infirmiers, d'un hôpital et d'un centre de santé mentale (de même que d'autres travailleurs visés par la *LSST*) ne peuvent pas refuser de travailler lorsque les circonstances dangereuses sont inhérentes au travail ou constituent une condition normale de l'emploi. De même, ces travailleurs ne peuvent pas refuser de travailler lorsque le refus mettrait en danger la santé ou la sécurité d'une autre personne. Le projet de loi 168 modifie la *LSST* de manière à autoriser le lieutenant gouverneur en conseil à prendre des règlements précisant les cas où des conditions dangereuses, qui donneraient normalement naissance au droit de refuser de travailler, seront considérées inhérentes au travail ou une condition normale de l'emploi.

### À notre avis

Comme il a été mentionné, les dispositions du projet de loi 168 doivent entrer en vigueur en juin 2010. Le fardeau administratif de la conformité aux nouvelles obligations prévues par le projet de loi 168 sera lourd. Pour garantir la conformité aux modifications, les employeurs devraient commencer à effectuer des évaluations de risque et à élaborer leurs politiques et programmes d'application. La non-conformité aux nouvelles dispositions pourrait entraîner d'importantes amendes et sanctions en vertu de la *LSST*.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Sophie Gagnier](#) au 613-940-2756.

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/>.