

Prévenir la violence et le harcèlement au travail

Sécurité au travail Ontario
Application des lois > Conformité > Partenariat >



Des modifications apportées à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST), en vigueur dès le 15 juin 2010, renforcent la protection des travailleurs contre la violence au travail et luttent contre le harcèlement au travail. Elles définissent les termes « violence au travail » et « harcèlement au travail » et décrivent les devoirs des employeurs. Elles s'étendent à tous les lieux de travail.

Modifications apportées à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* par le projet de loi 168

Définitions

Violence au travail :

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

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.

Voici des comportements qui pourraient être considérés comme du harcèlement en milieu de travail : tyranniser ou persécuter quelqu'un; intimider quelqu'un ou faire des blagues ou des insinuations malveillantes; montrer ou faire circuler des photos ou des textes insultants; faire des appels téléphoniques malveillants ou intimidants.

Politiques et programmes

Les employeurs doivent :

- rédiger des politiques relatives à la violence et au harcèlement au travail;
- élaborer et maintenir des programmes pour mettre en œuvre leurs politiques;
- donner à leur personnel de l'information et des directives relativement au contenu de leurs politiques et programmes.

Les programmes relatifs à la violence au travail doivent prévoir des mesures et des procédés pour :

- obtenir une aide immédiate lorsqu'un acte de violence a lieu ou risquerait fort d'avoir lieu;
- maîtriser les risques qui ont été relevés au moyen d'une évaluation des risques.

Les programmes relatifs à la violence et au harcèlement au travail doivent prévoir des mesures et des procédés par lesquels les travailleurs peuvent signaler des incidents de violence ou de harcèlement au travail. Ils doivent aussi établir comment les employeurs vont enquêter sur les incidents ou les plaintes de violence et de harcèlement, et s'en occuper.

Évaluation des risques de violence

Par mesure préventive, les employeurs doivent déterminer les risques de violence qui pourraient être associés à

la nature du lieu de travail, au genre de travail effectué ou aux conditions de travail à cet endroit. Les mesures et procédés pour maîtriser ces risques doivent faire partie du programme contre la violence au travail.

Violence familiale

Les employeurs qui savent – ou devraient raisonnablement savoir – que des actes de violence familiale pourraient se produire dans leur lieu de travail doivent prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour protéger un travailleur qui serait l'objet de cette violence et risquerait d'en subir des blessures physiques.

Communication

Les employeurs et les superviseurs doivent fournir à des travailleurs des renseignements au sujet d'une personne ayant des antécédents de comportement violent, s'il est à prévoir que ces travailleurs rencontreront cette personne dans l'exercice de leur travail et que le risque de violence risquerait fort d'exposer ces travailleurs à des blessures physiques. Des renseignements personnels pourraient être divulgués, mais uniquement ceux qui sont raisonnablement nécessaires pour protéger un travailleur contre des blessures physiques.

Refus de travailler

Les travailleurs ont le droit de refuser de travailler s'ils ont des raisons de croire qu'ils seraient exposés à des actes de violence au travail. Il continue d'être interdit aux employeurs d'exercer des représailles. Le droit limité que certains travailleurs ont de refuser de travailler reste en vigueur.

Observation des nouvelles règles

Les inspecteurs de la santé et de la sécurité au travail du ministère du Travail vont faire observer les nouvelles dispositions de la LSST. Ils vont aussi déterminer si les employeurs remplissent leurs obligations. Dans des situations d'urgence, les employeurs et les employés devraient toujours appeler d'abord la police si des personnes sont menacées de violence ou si des actes de violence sont commis dans leur lieu de travail.

Ressources et outils pour les employeurs et les autres parties

Le ministère du Travail et ses partenaires du milieu de la santé et de la sécurité au travail (les associations pour la santé et la sécurité au travail, et la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail) élaborent des ressources pour aider les employeurs à déterminer les risques de violence dans leur lieu de travail et à rédiger leurs politiques et programmes sur la violence et le harcèlement au travail.

Ministère du Travail

Un nouveau guide des lignes directrices en matière de conformité, intitulé *La violence et le harcèlement au travail : comprendre la Loi*, aidera les parties des lieux de travail à se conformer aux modifications à la LSST.
<http://www.labour.gov.on.ca/french/hs/pubs/wpvh/index.php>

De nouvelles ressources mises au point par le Conseil de la santé et de la sécurité au travail de l'Ontario (CSSTO) : *Élaboration de politiques et de programmes concernant la violence et le harcèlement au travail : Ce que les Employeurs doivent savoir et Trousse à outils* <http://www.labour.gov.on.ca/french/hs/pubs/index.php#workplaceviolence>

Une version révisée du *Guide de la Loi sur la santé et la sécurité au travail* comprendra une section sur la violence et le harcèlement en milieu de travail. (disponible à l'été 2010)

Site Web du ministère du Travail : <http://www.labour.gov.on.ca/french/index.php>

Version intégrale du projet de loi 168 : www.ontla.on.ca/web/bills/bills_detail.do?locale=fr&Intranet=&BillID=2181

Associations pour la santé et la sécurité au travail

Les associations pour la santé et la sécurité au travail de l'Ontario publient sur leurs sites Web des ressources et des possibilités de formation dans le domaine de lutte contre la violence et le harcèlement en milieu de travail.
<http://healthandsafetyontario.ca/HSO/Home.aspx>

Des lieux de travail sûrs sont de lieux de travail productifs.

Dans ce texte, lorsqu'il désigne des personnes, le masculin désigne de manière équivalente les femmes ou les hommes.