

Révisions de 2010 touchant la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*

Le gouvernement de l'Ontario a adopté une nouvelle loi en décembre 2009 visant à protéger les travailleurs contre la violence et le harcèlement au travail. Les changements adoptés prévoient aussi une protection contre une éventuelle violence familiale au travail. Les modifications apportées à *la Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST) et les règlements afférents entrent en vigueur le 10 juin 2010.

La loi révisée obligera les employeurs à :

- élaborer des politiques et des programmes visant à prévenir la violence et le harcèlement au travail et à les communiquer aux travailleurs;
- évaluer le risque de la violence au travail et prendre des mesures raisonnables pour protéger les travailleurs contre la violence et le harcèlement au travail;
- autoriser les travailleurs à refuser de travailler et à se retirer de situations dangereuses s'ils ont des motifs raisonnables de croire qu'ils sont en danger imminent par suite d'un acte de violence au travail;
- prendre des précautions raisonnables pour protéger les employés contre le harcèlement et les blessures causées par des actes de violence familiale au travail.

Les modifications apportées à la LSST s'inspirent des recommandations issues d'une enquête sur un homicide lié à un incident de violence familiale commis en 1995 dans le lieu de travail commun de la victime et de l'auteur du crime.

Parmi les recommandations formulées par l'enquête, mentionnons :

- Les employeurs doivent concevoir des politiques pour protéger leurs travailleurs contre les menaces de la violence familiale au travail et les mettre en œuvre. Il incombe aux employeurs de sensibiliser leurs employés à la violence familiale, aux mauvais traitements et/ou au harcèlement pour permettre aux employés de reconnaître une relation abusive à laquelle ils seraient impliqués et leur donner les moyens d'obtenir de l'aide. Les employeurs et les gestionnaires doivent suivre une formation qui leur permettra de reconnaître les indices de violence et d'intervenir en conséquence auprès des employés qui en sont les victimes ou qui en sont les auteurs.
- Éviter de recourir à la médiation pour résoudre des incidents de violence ou de mauvais traitements en raison du déséquilibre inhérent du pouvoir dans les cas de violence faite aux femmes. En outre, la médiation ne devrait en aucun cas être utilisée pour aborder les cas de récidive. Les employeurs doivent entreprendre une enquête rigoureuse lorsqu'une inconduite est alléguée au travail.
- Les employeurs doivent élaborer une intervention organisée face aux menaces directes de violence familiale, de mauvais traitements, de harcèlement ou d'autres plaintes légitimes qui surviennent au travail. Il leur incombe de consulter les associations de santé et de sécurité au travail de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) pour concevoir une documentation éducative visant à renseigner tous les employés sur la dynamique de la violence familiale, des mauvais traitements et du harcèlement, et à renforcer leur aptitude à intervenir lorsque la violence se manifeste dans les lieux de travail. Il est essentiel que les employés comprennent qu'il leur incombe de déclarer tous mauvais traitements et de divulguer toute autre information susceptible de favoriser la prévention d'actes de violence à l'avenir.



L'Association ontarienne des
sociétés de l'aide à l'enfance
Unis pour le bien-être des enfants de l'Ontario



Service de formation
Transformer la connaissance en compétences

- Les employeurs devraient collaborer avec les programmes communautaires qui abordent la violence envers les femmes (Voisin-es, ami-es et familles, par exemple – www.voisinsamisefamilles.on.ca) pour aider à planifier la sécurité de la victime et la protéger en adoptant diverses mesures de sécurité et de sûreté. Il revient à l'employeur de modifier les horaires du personnel, les affectations et les mutations face à des situations comportant un volet de violence familiale et (ou) de violence au travail.
- Dans les cas de récidive, les employeurs devraient retenir les services d'un professionnel extérieur, possédant une expérience dans le domaine visé (la violence familiale ou le harcèlement par exemple) pour effectuer un examen indépendant de la situation. Les gestionnaires du lieu de travail doivent appliquer les sanctions et les conséquences pertinentes, surtout s'il s'agit d'un cas de récidive, et assurer un suivi pour veiller à ce qu'elles soient respectées.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les modifications législatives touchant le harcèlement au travail, veuillez vous reporter au projet de loi 16, *Loi modifiant la Loi sur la santé et la sécurité au travail*, au <http://www.ontla.on.ca/web/home.do?locale=fr>.