

# La législation sur la violence et le harcèlement sur le lieu de travail prend effet en Juin 2010



**La date prévue est Juin 2010 et au cours du dernier mois, il y a eu un problème avec des jeunes errant dans le centre-ville, terrorisant les propriétaires des entreprises locales. Ces jeunes sont allés jusqu'à chahuter un propriétaire de boutique alors qu'il se rendait vers sa voiture après avoir fermé son commerce. Au courant de ces dangers, votre employé vous informe qu'il refuse de travailler le quart de soir dans votre stationnement au centre-ville car il craint pour sa sécurité. Que faites-vous ?**

## LES AMENDEMENTS PORTÉS À LA LOI SST OBLIGERONT LES EMPLOYEURS À PRENDRE LES DISPOSITIONS SUIVANTES :

DÉVELOPPER DES POLITIQUES ÉCRITES EN CE QUI A TRAIT À LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT SUR LE LIEU DE TRAVAIL EN S'ASSURANT QU'UNE RÉVISION DE CES POLITIQUES A LIEU AU MOINS UNE FOIS PAR ANNÉE.

■  
DÉVELOPPER ET METTRE EN PLACE DES PROGRAMMES DÉTAILLÉS DE PRÉVENTION DE LA VIOLENCE SUR LE LIEU DE TRAVAIL.

■  
FAIRE UNE ÉVALUATION DES RISQUES DE CHAQUE LIEU DE TRAVAIL ET COMMUNIQUER LES RÉSULTATS À UN COMITÉ JOINT SANTÉ ET SÉCURITÉ.

■  
FAIRE DE LA FORMATION OBLIGATOIRE SUR LA VIOLENCE

■  
DÉVELOPPER ET METTRE EN PLACE DES PROCÉDURES D'APPEL EN CAS D'URGENCES.

■  
S'ASSURER QU'UNE PROCÉDURE POUR REPORTER LES CAS DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE

■  
ENQUÊTER LES INCIDENTS REPORTÉS DE VIOLENCE ET DE HARCÈLEMENT.

Il y a une variété de réponses à de tels refus de travailler. Certains employeurs peuvent essayer de persuader l'employé que la situation n'est pas aussi pire qu'elle en a l'air et tenteront de l'amadouer pour qu'il travaille son quart. D'autres essaieront de comprendre les inquiétudes de l'employé en le remplaçant par un autre pour travailler pendant le quart. D'autres iront même jusqu'à poser un ultimatum, travaille ton quart ou trouve toi un autre emploi !

Toutes ces réponses pourraient voir l'employeur être en infraction vis à vis de la loi Ontarienne amendée de santé et de sécurité sur les lieux de travail à compter de Juin 2010.

Le projet de loi 168, Violence et harcèlement sur le lieu de travail a reçu le sceau royal le 15 décembre 2009 et les amendements introduits dans la loi sur la santé et sécurité au travail (LSST) prendront effet le 15 juin 2010.

Le projet de loi 168 a été présenté en Avril 2009 afin de régler les problèmes de violence et de harcèlement sur le lieu de travail, Le projet de loi est le résultat d'une enquête public tenue pour revenir sur les événements tragiques qui ont conduits au meurtre d'une infirmière dans un hôpital de Windsor en Ontario qui a été tué par son amant, un docteur qui pratiquait dans le même hôpital.

Le projet de loi 168 stipule le devoir pour un superviseur de fournir de l'information incluant de l'information personnel relié au risque de violence pour toute personne avec un historique de comportement violent si un employé peut être amené à rencontrer cette personne dans le cadre de ces fonctions et si le risque de violence sur le lieu de travail peut exposer cet employé a des risques de blessures.

Vous pouvez vous poser la question : "Qu'arrive t'il quand à la protection des informations personnelles?" Bien que les amendements ne soient pas explicites, ils limitent le partage d'informations pour les individus qui pourraient être à risque et qui devront collaborer de près avec la personne en question. Le succès de la mise en place de ce projet de loi exigera une relation de travail étroite entre le département des ressources humaines et le département de sécurité de votre organisation.

Le projet de loi 168 incorpore le besoin d'implanter un modèle de prévention qui fournit les outils pédagogiques pour prévenir la violence et le harcèlement. Le terme 'prévention' en dit plus que la norme qui a toujours été un modèle basé sur la réaction plutôt que la prévention.

La loi 168 amende aussi la section de la loi pour donner a un employé le droit de refuser un travail si il ou elle a des raisons de croire que de la violence sur son lieu de travail peut se produire. L'employeur a alors le mandat d'investiguer la plainte et si le problème ne peut être résolue, l'employeur a alors le devoir d'impliquer le ministère du travail pour pousser plus loin l'investigation.





**Afin d'obtenir plus d'informations,  
contactez Bill VanRyswyk  
du bureau d'Ottawa de  
Security Through Safe Design Inc.**

Quelque soit le résultat, l'employeur ne pourra pas renvoyer, suspendre, pénaliser, intimider, menacer ou obliger un travailleur si celui-ci refuse de travailler. Il y a quelques exceptions statutaires limité à la police aux pompiers, personnel pénitentiaire et une variété de travailleurs de la santé.

Le Ministère du travail de l'Ontario a déjà embauché des inspecteurs additionnels pour mettre en faire respecter cette loi et enquêter sur les réclamations provenant de l'amendement à la loi. Alors vous pourriez commencer à penser comment vous aller répondre a vos employés s'ils refusent de travailler.

Est-ce que votre organisation est préparée à répondre aux exigences requises de la loi ? Cela a pris plus de quatre ans et un montant d'argent non divulgué pour que l'hôpital de Windsor s'entende avec la famille de la personne victime de violence sur son lieu de travail. Avez-vous actuellement une politique en ce qui concerne la violence et le harcèlement ? Si oui, est ce que celle-ci vous permet de vous mettre a l'abri d'une réclamation ? Si ce n`est pas le cas, vous avez surement déjà répondu à la question qui suit. ■