

ESAO – Modifications apportées à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* relativement à la prévention de la violence, 14 décembre 2009

Le 9 décembre 2009, les modifications proposées à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (projet de loi 168) relativement à la violence au travail, au harcèlement au travail et à la violence familiale ont été approuvées en troisième lecture par l'Assemblée législative de l'Ontario. Ces modifications entrent en vigueur six mois après le jour où elles reçoivent la sanction royale.

Ces modifications auront des répercussions considérables et variées dans le secteur de l'éducation et, plus particulièrement, pour le personnel en éducation spécialisée. Globalement, elles encourageront des communications plus ouvertes et plus pertinentes entre les membres du personnel et le superviseur.

L'ESAO a toujours soutenu que le travail d'équipe constituait la meilleure façon de prévenir la violence. Les équipes d'employés connaissent du succès quand elles encouragent les communications entre les membres et fournissent, en temps opportun, les ressources capables d'assurer la sécurité des employés travaillant dans certaines conditions qui sont dangereuses par leur nature.

En ce qui a trait aux nouvelles définitions...

Le paragraphe 1 (1) de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* est modifié par l'ajout des définitions suivantes :

« **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 ou menace 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'ESAO estime que l'alinéa (c) aura des répercussions considérables dans notre secteur, en raison des possibilités de comportements verbaux au sein des populations étudiantes desservies.

En ce qui a trait aux politiques relatives à la violence et au harcèlement...

Le paragraphe 32.0.1 (1) sera ajouté à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*; il se lit comme suit :

L'employeur :

- (a) formule une politique concernant la violence au travail;
- (b) formule une politique concernant le harcèlement au travail;
- (c) examine les politiques aussi souvent que nécessaire, mais au moins une fois par année.

Les politiques sont formulées par écrit et sont affichées dans un endroit bien en vue du lieu de travail. (Cette exigence ne touche pas les lieux de travail où il y a cinq employés ou moins, sauf si le ministère du Travail l'ordonne.)

L'ESAO rappelle à ses tous ses clients que la majorité des employeurs ont déjà mis en place de telles politiques. Le plus souvent, toutefois, elles relèvent de trois services distincts. Les politiques relatives au harcèlement et à la discrimination sont habituellement du ressort des ressources humaines. Celles touchant la sécurité des écoles et les codes de conduite des étudiants relèvent généralement du vice-recteur aux programmes d'enseignement ou du surintendant des services pédagogiques. Enfin, les politiques de prévention de la violence et de sécurité des lieux sont confiées au service de santé et de sécurité au travail, au service de sécurité ou de police du campus ou au service responsable des installations.

L'ESAO recommande de formuler une politique globale de prévention de la violence, qui mentionnera toutes les politiques existantes en matière de violence et de harcèlement, et d'afficher cette nouvelle politique. Il est à prévoir que les inspecteurs du ministère du Travail exigeront de consulter cette politique.

Programme relatif à la violence en milieu de travail...

Le paragraphe 32.0.1 (1) sera ajouté à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*; il se lit comme suit :

L'employeur élabore et maintient un programme de mise en œuvre de la politique concernant la violence au travail, et ce programme :

- (a) inclut les mesures à prendre et les méthodes à suivre pour contrôler les risques indiqués dans l'évaluation exigée aux termes du paragraphe 32.0.3 (1) comme étant susceptibles d'exposer un travailleur à un préjudice corporel;
- (b) inclut les mesures à prendre et les méthodes à suivre pour obtenir une aide immédiate lorsqu'il se produit ou qu'il est susceptible de se produire de la violence au travail;

- (c) inclut les mesures que les travailleurs doivent prendre et les méthodes qu'ils doivent suivre pour signaler les incidents de violence au travail à l'employeur ou au superviseur;
- (d) énonce la manière dont l'employeur enquêtera sur les incidents ou les plaintes de violence au travail et dont il compte y faire face; et
- (e) inclut les éléments prescrits.

L'ESAO recommande que soient élaborés des programmes de prévention de la violence directement liés aux programmes existants de prévention de la violence axés sur les élèves (c.-à-d. le code de conduite des étudiants, la sécurité en éducation spécialisée, etc.). Un programme général de prévention de la violence devra être instauré dans les endroits où il n'y a pas d'élèves visés directement.

Évaluation du risque de violence au travail...

Le paragraphe 32.0.3 (1) sera ajouté à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*; il se lit comme suit :

L'employeur évalue les risques de violence au travail qui peuvent découler de la nature du lieu de travail, du genre de travail ou des conditions de travail.

L'évaluation tient compte des facteurs suivants :

- (a) les circonstances qu'auraient en commun des lieux de travail semblables;
- (b) les circonstances propres au lieu de travail;
- (c) tous les autres éléments prescrits.

L'employeur :

- (a) informe le comité ou un délégué à la santé et à la sécurité, s'il y en a un, des résultats de l'évaluation et lui en remet une copie, dans le cas d'une évaluation écrite;
- (b) informe les travailleurs des résultats de l'évaluation et, dans le cas d'une évaluation écrite, leur en fournit une copie sur demande ou leur indique comment en obtenir des copies, s'il n'y a ni comité ni délégué à la santé et à la sécurité.

L'employeur réévalue les risques de violence au travail aussi souvent que cela est nécessaire pour que la politique afférente visée à l'alinéa 32.0.1 (1) a) et le programme afférent visé au paragraphe 32.0.2 (1) continuent de protéger les travailleurs contre la violence au travail. L'employeur informe les personnes intéressées susmentionnées des résultats de la réévaluation.

Le livre de ressources du **programme de prévention de la violence en milieu de travail** ERBVIO0607 de l'ESAO offre un modèle de départ pour les évaluations de risques. Demandez à votre consultant local d'effectuer un examen de suivi de l'ébauche de votre évaluation des risques.

Partie VIII Mise en œuvre — modifications...

Le paragraphe 55.1 sera ajouté à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*; il se lit comme suit :

Dans le cas d'un lieu de travail où le nombre de personnes régulièrement employées est égal ou inférieur à cinq, un inspecteur peut ordonner par écrit que les politiques concernant la violence au travail et le harcèlement au travail exigées aux termes de l'article 32.0.1 soient formulées par écrit et affichées dans un endroit bien en vue du lieu de travail.

Le paragraphe 55.2 sera ajouté à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*; il se lit comme suit :

Un inspecteur peut ordonner par écrit que les évaluations suivantes soient écrites :
L'évaluation des risques de violence au travail exigée au paragraphe 32.0.3 (1) et la réévaluation exigée au paragraphe 32.0.3 (4).

L'ESAO recommande que toutes les évaluations de risques de violence au travail soient faites par écrit.

Violence familiale...

Le paragraphe 32.0.4 sera ajouté à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*; il se lit comme suit :

L'employeur qui prend connaissance, ou devrait raisonnablement avoir connaissance, du fait qu'il peut se produire, dans le lieu de travail, de la violence familiale susceptible d'exposer un travailleur à un préjudice corporel prend toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour le protéger.

L'ESAO recommande que les politiques en matière de ressources humaines soient révisées afin de prendre acte des risques de violence familiale et d'y faire face d'une manière qui est conforme à cette modification apportée à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

Programme concernant le harcèlement...

Le paragraphe 32.0.6 sera ajouté à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*; il se lit comme suit :

L'employeur élabore et maintient un programme de mise en œuvre de la politique concernant le harcèlement au travail exigée à l'alinéa 32.0.1 (1) b). Le programme :

- (a) inclut les mesures que les travailleurs doivent prendre et les méthodes qu'ils doivent suivre pour signaler les incidents de harcèlement au travail à l'employeur ou au superviseur;
- (b) énonce la manière dont l'employeur enquêtera sur les incidents et les plaintes de harcèlement au travail et dont il compte y faire face;
- (c) inclut les éléments prescrits.

L'employeur fournit ce qui suit au travailleur :

- (a) des renseignements et des directives adaptés au travailleur sur le contenu de la politique et du programme concernant le harcèlement au travail;
- (b) les autres renseignements prescrits.

L'ESAO recommande que les politiques en matière de ressources humaines soient révisées pour actualiser les programmes sur le harcèlement au travail, revoir la formation du personnel et assurer des communications conformes à cette modification à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

Devoirs de l'employeur, du superviseur et du travailleur...

Le paragraphe 32.0.5 (1) sera ajouté à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*; il se lit comme suit :

Les devoirs de l'employeur prévus à l'article 25, ceux du superviseur prévus à l'article 27 et ceux du travailleur prévus à l'article 28 s'appliquent, s'il y a lieu, à **l'égard de la violence au travail**.

Renseignements et fourniture de renseignements...

Le paragraphe 32.0.5 (2) sera ajouté à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*; il se lit comme suit :

L'employeur fournit ce qui suit au travailleur :

- (a) des renseignements et des directives adaptés au travailleur sur le contenu de la politique et du programme concernant la violence au travail;
- (b) les autres renseignements ou directives prescrits.

Le paragraphe 32.0.5 (3) sera ajouté à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*; il se lit comme suit :

Le devoir de l'employeur de fournir des renseignements au travailleur conformément à l'alinéa 25 (2) a) et le devoir du superviseur d'informer un travailleur conformément à l'alinéa 27 (2) a) s'entendent notamment du devoir de fournir des renseignements, y compris des renseignements personnels, relatifs au risque de violence au travail de la part d'une personne qui a des antécédents de comportement violent, si les conditions suivantes sont réunies :

- (a) **selon toute attente, le travailleur rencontrera cette personne dans le cadre de son travail;**
- (b) **le risque de violence au travail est susceptible d'exposer le travailleur à un préjudice corporel.**

Le paragraphe 32.0.5 (4) sera ajouté à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*; il se lit comme suit :

Ni l'employeur ni le superviseur ne doit divulguer, dans les circonstances visées au paragraphe (3), plus de renseignements personnels que raisonnablement nécessaire pour protéger le travailleur d'un préjudice corporel.

L'ESAO reconnaît l'importance de cette nouvelle loi. Dans le secteur de l'éducation spécialisée où nous œuvrons, la communication au sein d'une équipe-école (personnel enseignant, assistants en éducation, personnel enseignant spécialisé ou itinérant, directeur et élèves) et entre les équipes-écoles constitue la pierre angulaire de la prévention de la violence en vue du classement réussi de l'élève en difficulté ayant des troubles de comportement. Tous les membres d'une équipe-école pourront désormais consulter les plans d'intervention de l'élève et les plans de sécurité pour les membres du personnel. Par exemple, le signalement d'un incident et l'échange d'informations s'y rattachant permettront à l'équipe-école d'adapter le plan d'enseignement personnalisé de l'élève après la deuxième occurrence qui suit l'incident initial. La sécurité de l'ensemble des intervenants auprès de l'élève s'en trouvera améliorée, tout en modifiant la réussite des apprentissages.

L'ESAO prend également acte d'une incohérence avec le projet de loi 157 du ministère de l'Éducation qui modifie la stratégie pour des écoles sécuritaires. En effet, cette loi oblige le directeur à assurer la confidentialité des renseignements sur l'élève. L'ESAO recommande d'observer à la fois le projet de loi 157 du ministère de l'Éducation et le projet 168 du ministère du Travail. Afin de garantir la sécurité de l'équipe-école et de protéger le personnel contre tout préjudice corporel, tous les intervenants seront désormais informés, selon les besoins, des risques liés à l'enseignement à un élève en difficulté.

Le nouveau livre de ressource de l'ESAO (ETRAHEI1109) intitulé « **Pratiques exemplaires pour la sécurité en éducation spécialisée** » offre un recueil d'exemples de programmes de sécurité des quatre coins de l'Ontario, où des équipes-écoles mettent au point des plans de sécurité et diffusent des plans d'intervention. Mention de l'**Avis de risque de blessure** ». Demandez à votre consultant local de vous informer lorsque ce cahier sera disponible pour aider votre équipe de prévention de la violence.

Refus de travailler...

L'alinéa 43 (3) b.1 sera ajouté à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*; il se lit comme suit :

Le travailleur peut refuser de travailler ou d'exécuter un certain travail s'il a des raisons de croire :

- (a) que du matériel, une machine, un appareil ou un objet qu'il doit utiliser ou faire fonctionner est susceptible de le mettre en danger ou de mettre un autre travailleur en danger;
- (b) que les conditions matérielles qui existent dans le lieu de travail ou la partie où il exécute ou doit exécuter son travail sont susceptibles de le mettre en danger;

b.1) que de la violence au travail est susceptible de le mettre en danger;

- (c) que du matériel, une machine, un appareil ou un objet qu'il doit utiliser ou faire fonctionner ou que les conditions matérielles qui existent dans le lieu de travail ou la partie où il exécute ou doit exécuter son travail ne sont pas conformes à la présente loi

ou aux règlements et que cette infraction est susceptible de le mettre en danger ou de mettre un autre travailleur en danger.

L'alinéa 43 (6) b.1 sera ajouté à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*; il se lit comme suit :

b.1) que de la violence au travail est toujours susceptible de le mettre en danger;

Dans les divers secteurs liés à l'éducation — universités, collèges, écoles et conseils scolaires, bibliothèques, musées, centres culturels — où elle œuvre, l'ESAO reconnaît l'importance du nouveau droit de refuser d'exécuter un travail considéré comme dangereux pour une raison de violence au travail.

Le processus permettant d'exercer ce droit facilite la communication entre la personne concernée et son superviseur. **Une bonne communication permet de résoudre les différends.**

L'ESAO a toujours soutenu que le travail d'équipe constituait la meilleure façon de prévenir la violence. Les équipes d'employés connaissent du succès quand elles encouragent les communications entre les membres et fournissent, en temps opportun, les ressources capables d'assurer la sécurité des employés travaillant dans certaines conditions qui sont dangereuses par leur nature.

Signalement des incidents de violence au travail...

Le paragraphe 52 (1) modifiera la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*; il se lit comme suit : Avis d'un accident, d'une explosion, d'un incendie ou d'un incident de violence.

Si, par suite d'un accident, d'une explosion, d'un incendie ou d'un incident de violence survenu dans le lieu de travail une personne subit des blessures qui l'empêchent d'exécuter son travail habituel ou a besoin de soins médicaux, mais que cet événement n'entraîne ni décès ni blessure grave pour quiconque, l'employeur, dans les quatre jours qui suivent, donne un avis écrit de l'événement contenant les renseignements et détails prescrits (Règl. 851, article 5) aux personnes et entités suivantes :

- 1- Le comité, le délégué à la santé et à la sécurité et le syndicat, le cas échéant.
- 2- Le directeur (ministère du Travail), si un inspecteur exige qu'il soit avisé.

L'ESAO recommande que les méthodes internes et externes de signalement d'incidents et de communications soient révisées pour que les incidents de violence au travail soient signalés conformément à la modification apportée à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.