



4TH SESSION, 37TH LEGISLATURE, ONTARIO
52 ELIZABETH II, 2003

4^e SESSION, 37^e LÉGISLATURE, ONTARIO
52 ELIZABETH II, 2003

Bill 51

Projet de loi 51

**An Act to amend the
Occupational Health and Safety Act
with respect to acts of workplace violence**

**Loi modifiant la
Loi sur la santé et la sécurité au travail
en matière d'actes de violence au travail**

Mr. Bartolucci

M. Bartolucci

Private Member's Bill

Projet de loi de député

1st Reading May 26, 2003
2nd Reading
3rd Reading
Royal Assent

1^{re} lecture 26 mai 2003
2^e lecture
3^e lecture
Sanction royale



EXPLANATORY NOTE

The Bill amends the *Occupational Health and Safety Act* to impose duties on employers, supervisors and workers with respect to acts of workplace violence which are defined to be acts of physical or psychological violence that persons commit in a workplace, such as bullying and teasing. The duties include the following:

1. In conjunction with the workers and supervisors, an employer must develop a written code of conduct with respect to workplace violence and post a copy of the code in a conspicuous location in the workplace.
2. In conjunction with the workers, the supervisors and the joint health and safety committee established under the Act, an employer must develop a comprehensive written escape plan in case of fire or emergency and post a copy of the plan in a conspicuous location in the workplace.
3. An employer must establish strategies to deal with acts of workplace violence. The strategies must include establishing a team of specialists in the areas of management, human resources, security, labour relations, health, law and risk management who identify and assess potential situations of acts of workplace violence and make recommendations to the employer on dealing with those situations.
4. An employer must develop a written policy of progressive disciplinary measures that the employer will take to deal with workers whom it finds have committed acts of workplace violence. The employer must post a copy of the policy in a conspicuous location in the workplace.
5. Supervisors and workers must report to their employer all acts of workplace violence of which they know. An employer must keep accurate records of all reports received. If an employer receives a report of an act of workplace violence that involves physical assault, the employer must report it to the police.
6. Upon receiving a report that a worker has committed an act of workplace violence, an employer must have the worker undergo a psychological assessment. If the employer determines that the worker has committed acts of workplace violence, the employer may require that the worker attend training programs.
7. An employer must ensure that the employer, supervisors and workers receive adequate training in their respective rights and obligations under the Act and the regulations with respect to acts of workplace violence.
8. A worker who ceases to be a worker must, at the employer's request, undergo a psychological assessment determined by the employer that assesses the risk that the worker poses for committing acts of workplace violence.

NOTE EXPLICATIVE

Le projet de loi modifie la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* afin d'imposer des devoirs aux employeurs, superviseurs et travailleurs en ce qui concerne les actes de violence au travail qui sont définis comme des actes de violence physique ou psychologique commis par des personnes dans un lieu de travail, telles que les intimidations et les moqueries. Ces devoirs comprennent les points suivants :

1. En collaboration avec les travailleurs et les superviseurs, l'employeur doit rédiger un code de conduite portant sur la violence au travail et en afficher une copie à un endroit bien en vue dans le lieu de travail.
2. En collaboration avec les travailleurs, les superviseurs et le comité mixte sur la santé et la sécurité au travail créé aux termes de la présente loi, l'employeur doit rédiger un plan détaillé d'évacuation en cas d'urgence ou d'incendie et en afficher une copie à un endroit bien en vue dans le lieu de travail.
3. L'employeur doit élaborer une stratégie permettant de faire face aux actes de violence au travail. La stratégie doit comprendre la mise en place d'une équipe de spécialistes dans les domaines de la gestion, des ressources humaines, de la sécurité, des relations de travail, de la santé, du droit et de la gestion des risques qui repère et évalue les situations propices aux actes de violence au travail et fait des recommandations à l'employeur quant aux moyens d'y faire face.
4. L'employeur doit rédiger une politique énonçant les mesures disciplinaires progressives qu'il prendra à l'encontre des travailleurs qui, selon ses conclusions, ont commis des actes de violence au travail. Il doit afficher une copie de la politique à un endroit bien en vue dans le lieu de travail.
5. Les superviseurs et les travailleurs doivent signaler à leur employeur tout acte de violence au travail dont ils ont connaissance. L'employeur doit tenir des dossiers précis sur chaque acte signalé. L'employeur doit signaler à la police tout acte de violence au travail comprenant une agression physique qui lui est signalé.
6. L'employeur à qui un acte de violence au travail commis par un travailleur a été signalé lui fait subir un examen psychologique. L'employeur qui juge que le travailleur a commis des actes de violence au travail, peut exiger qu'il suive des programmes de formation.
7. L'employeur doit veiller à ce que lui-même, les superviseurs et les travailleurs reçoivent une formation suffisante sur leurs droits et obligations respectifs, dans le cadre de la Loi et des règlements, en matière d'actes de violence au travail.
8. Le travailleur qui cesse d'être un travailleur doit subir, à la demande de l'employeur, un examen psychologique choisi par ce dernier, qui permet d'évaluer les risques de commission d'actes de violence au travail posés par le travailleur.

**An Act to amend the
Occupational Health and Safety Act
with respect to acts of workplace violence**

Her Majesty, by and with the advice and consent of the Legislative Assembly of the Province of Ontario, enacts as follows:

1. Subsection 1 (1) of the *Occupational Health and Safety Act*, as amended by the Statutes of Ontario, 1993, chapter 27, Schedule, 1994, chapter 24, section 35, 1994, chapter 25, section 83, 1997, chapter 16, section 2 and 1998, chapter 8, section 49, is amended by adding the following definition:

“workplace violence” means acts of violence that persons commit in a workplace and includes acts of physical or psychological violence, including bullying, mobbing, teasing, ridicule and any other acts or use of words that can reasonably be interpreted as designed to hurt or isolate a person in the workplace. (“violence au travail”)

2. Section 25 of the Act is amended by adding the following subsections:

Workplace violence

- (5) An employer shall,
- (a) in conjunction with the workers and supervisors and in accordance with the requirements prescribed for that purpose, develop a written code of conduct that requires the employer, workers and supervisors not to commit acts of workplace violence and reflects their right to be treated with respect and dignity;
 - (b) in conjunction with the workers, the supervisors and the committee for the workplace and in accordance with the requirements prescribed for that purpose, develop a comprehensive written escape plan in case of fire or emergency;
 - (c) establish strategies to deal with acts of workplace violence in the employer’s workplace;
 - (d) report to the police all acts of workplace violence in the employer’s workplace of which the employer knows, if they involve physical assault;
 - (e) establish a written policy of progressive disciplinary measures that the employer will take to deal

**Loi modifiant la
Loi sur la santé et la sécurité au travail
en matière d’actes de violence au travail**

Sa Majesté, sur l’avis et avec le consentement de l’Assemblée législative de la province de l’Ontario, édicte :

1. Le paragraphe 1 (1) de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, tel qu’il est modifié par l’annexe du chapitre 27 des Lois de l’Ontario de 1993, par l’article 35 du chapitre 24 et l’article 83 du chapitre 25 des Lois de l’Ontario de 1994, par l’article 2 du chapitre 16 des Lois de l’Ontario de 1997 et par l’article 49 du chapitre 8 des Lois de l’Ontario de 1998, est modifié par adjonction de la définition suivante :

«violence au travail» Les actes de violence commis par des personnes dans un lieu de travail, y compris les actes de violence physique ou psychologique, notamment les intimidations, les attaques collectives, les moqueries, les quolibets et tout autre acte ou parole pouvant être raisonnablement interprété comme visant à blesser ou à isoler une personne dans le lieu de travail. («workplace violence»)

2. L’article 25 de la Loi est modifié par adjonction des paragraphes suivants :

Violence au travail

- (5) L’employeur :
- a) rédige, en collaboration avec les travailleurs et superviseurs et conformément aux exigences prescrites à cette fin, un code de conduite interdisant à l’employeur, aux travailleurs et aux superviseurs de commettre des actes de violence au travail et constatant leur droit d’être traité avec respect et dignité;
 - b) rédige, en collaboration avec les travailleurs, les superviseurs et le comité du lieu de travail et conformément aux exigences prescrites à cette fin, un plan détaillé d’évacuation en cas d’urgence ou d’incendie;
 - c) élabore une stratégie permettant de faire face aux actes de violence au travail commis dans son lieu de travail;
 - d) signale à la police tout acte de violence au travail commis dans son lieu de travail dont il a connaissance et qui comprend une agression physique;
 - e) rédige une politique énonçant les mesures disciplinaires progressives qu’il prendra à l’encontre des

with workers whom the employer finds have committed acts of workplace violence in the employer's workplace;

- (f) post a copy of the code of conduct described in clause (a), the escape plan described in clause (b) and the policy described in clause (e) in a conspicuous location in the employer's workplace;
- (g) keep and maintain accurate records, in accordance with the requirements prescribed for that purpose, of reports that it receives of acts of workplace violence in the employer's workplace and disciplinary measures that it takes to deal with workers whom the employer finds have committed acts of workplace violence in the employer's workplace;
- (h) ensure that the employer, supervisors and workers receive adequate training in the contents of the code of conduct and the policy and their respective rights and obligations under this Act and the regulations with respect to acts of workplace violence; and
- (i) require that a worker who ceases to be a worker of the employer shall undergo a psychological assessment determined by the employer that assesses the risk that the worker poses for committing acts of workplace violence.

Strategies

- (6) As part of the strategies mentioned in clause (5) (c), the employer shall,
 - (a) establish a team of one or more persons who are specialists in the areas of management, human resources, security, labour relations, health, law, risk management and whatever other areas the employer considers appropriate;
 - (b) require the team of specialists to identify and assess potential situations of acts of workplace violence in the employer's workplace and make recommendations to the employer on dealing with those situations;
 - (c) require the team of specialists to make periodic reviews of the employer's workplace to evaluate the effectiveness of the strategies; and
 - (d) undertake all other measures prescribed for the purpose of the strategies.

Investigation

(7) An employer who receives a report of an act of workplace violence in the employer's workplace shall have the team of specialists described in clause (6) (a) investigate the act, determine what occurred and make recommendations to the employer on dealing with the situation.

Assessment of worker

(8) If the employer, in conjunction with the team of specialists, determines that a worker has committed an act of workplace violence, the employer shall,

travailleurs qui, selon ses conclusions, ont commis des actes de violence au travail dans son lieu de travail;

- f) affiche une copie du code de conduite visé à l'alinéa a), du plan d'évacuation visé à l'alinéa b) et de la politique visée à l'alinéa e) à un endroit bien en vue dans son lieu de travail;
- g) tient et conserve des dossiers précis, conformément aux exigences prescrites à cette fin, sur les actes de violence au travail commis dans son lieu de travail qu'on lui signale et sur les mesures disciplinaires qu'il prend à l'encontre des travailleurs qui, selon ses conclusions, ont commis de tels actes;
- h) veille à ce que lui-même, les superviseurs et les travailleurs reçoivent une formation suffisante sur le code de conduite et la politique, ainsi que sur leurs droits et obligations respectifs, dans le cadre de la présente loi et des règlements, en matière d'actes de violence au travail;
- i) exige qu'un travailleur qui cesse d'être un de ses travailleurs subisse un examen psychologique choisi par lui, qui permet d'évaluer les risques de commission d'actes de violence au travail posés par le travailleur.

Stratégie

- (6) Dans le cadre de la stratégie mentionnée à l'alinéa (5) c), l'employeur :
 - a) met en place une équipe d'une ou plusieurs personnes constituée de spécialistes dans les domaines de la gestion, des ressources humaines, de la sécurité, des relations de travail, de la santé, du droit, de la gestion des risques et dans tout autre domaine que l'employeur juge pertinent;
 - b) exige que l'équipe de spécialistes repère et évalue les situations propices aux actes de violence au travail dans son lieu de travail et lui fasse des recommandations quant aux moyens d'y faire face;
 - c) exige que l'équipe de spécialistes procède à un examen périodique de son lieu de travail afin d'évaluer l'efficacité de la stratégie;
 - d) prend toute autre mesure prescrite pour les besoins de la stratégie.

Enquête

(7) L'employeur à qui l'on signale un acte de violence au travail commis dans son lieu de travail exige que l'équipe de spécialistes visée à l'alinéa (6) a) mène une enquête au sujet de cet acte, établisse les faits produits et lui fasse des recommandations quant aux moyens de faire face à la situation.

Évaluation du travailleur

(8) L'employeur qui juge, en collaboration avec l'équipe de spécialistes, qu'un travailleur a commis un acte de violence au travail :

- (a) have the worker undergo a psychological assessment of the risk that the worker poses for committing acts of workplace violence; and
- (b) take the assessment into consideration in determining what disciplinary measures to take against the worker.

Training of worker

(9) The employer may require the worker, as a condition to continuing to act as a worker of the employer, but subject to any limitations prescribed for that purpose,

- (a) to attend training programs to become better able to comply with the employer's code of conduct on workplace violence; and
- (b) to undergo periodic psychological assessments to determine whether the worker is meeting the objective of the training programs.

3. Section 27 of the Act is amended by adding the following subsection:

Report of workplace violence

(3) A supervisor shall report to the employer all acts of workplace violence in the employer's workplace of which the supervisor knows.

4. Subsection 28 (1) of the Act is amended by striking out "and" at the end of clause (c) and by adding the following clauses:

- (c.1) report to his or her employer and supervisor all acts of workplace violence in the employer's workplace of which the worker knows;
- (e) undergo the psychological assessment described in clause 25 (8) (a); and
- (f) upon ceasing to be a worker of the employer and at the request of the employer, undergo a psychological assessment of the risk that the worker poses for committing acts of workplace violence.

5. Subsection 54 (1) of the Act is amended by adding the following clause:

- (c.1) require the production of a written copy of the recommendations and reviews that a team of specialists has made to the employer under clause 25 (6) (b) or (c) or subsection 25 (7);

6. Subsection 70 (2) of the Act, as amended by the Statutes of Ontario, 1997, chapter 16, section 2, 1998, chapter 8, section 59 and 2001, chapter 9, Schedule I, section 3, is amended by adding the following paragraphs:

- 17.1 governing the rights and obligations to be included in a code of conduct described in clause 25 (5) (a), an escape plan described in clause 25 (5) (b) or a policy of progressive disciplinary measures described in clause 25 (5) (e);

- a) d'une part, lui fait subir un examen psychologique afin d'évaluer les risques de commission d'actes de violence au travail posés par le travailleur;
- b) d'autre part, prend en compte les résultats de l'examen afin de décider des mesures disciplinaires à prendre à l'encontre du travailleur.

Formation du travailleur

(9) L'employeur peut exiger que, pour conserver sa qualité de travailleur de l'employeur, mais sous réserve des restrictions prescrites à cette fin, le travailleur :

- a) suive des programmes de formation qui le rendront davantage en mesure de se conformer au code de conduite de l'employeur sur la violence au travail;
- b) subisse périodiquement des examens psychologiques afin d'établir s'il atteint les objectifs des programmes de formation.

3. L'article 27 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Dénonciation de la violence au travail

(3) Le superviseur signale à l'employeur tout acte de violence au travail commis dans le lieu de travail de ce dernier dont il a connaissance.

4. Le paragraphe 28 (1) de la Loi est modifié par adjonction des alinéas suivants :

- c.1) signale à son employeur et à son superviseur tout acte de violence au travail commis dans le lieu de travail de l'employeur dont il a connaissance;
- e) subit l'examen psychologique prévu à l'alinéa 25 (8) a);
- f) lorsqu'il cesse d'être un travailleur de l'employeur et à la demande de ce dernier, subit un examen psychologique afin d'évaluer les risques de commission d'actes de violence au travail posés par le travailleur.

5. Le paragraphe 54 (1) de la Loi est modifié par adjonction de l'alinéa suivant :

- c.1) exiger la production d'une copie imprimée des recommandations et examens qu'une équipe de spécialistes a fournis à l'employeur en vertu de l'alinéa 25 (6) b) ou c) ou du paragraphe 25 (7);

6. Le paragraphe 70 (2) de la Loi, tel qu'il est modifié par l'article 2 du chapitre 16 des Lois de l'Ontario de 1997, par l'article 59 du chapitre 8 des Lois de l'Ontario de 1998 et par l'article 3 de l'annexe I du chapitre 9 des Lois de l'Ontario de 2001, est modifié par adjonction des dispositions suivantes :

- 17.1 régir les droits et obligations à inclure dans le code de conduite visé à l'alinéa 25 (5) a), le plan d'évacuation visé à l'alinéa 25 (5) b) ou la politique de mesures disciplinaires progressives visée à l'alinéa 25 (5) e);

17.2 governing the psychological assessment that an employer may administer to an employee under clause 25 (5) (i) or 25 (9) (b);

Commencement

7. This Act comes into force on the day it receives Royal Assent.

Short title

8. The short title of this Act is the *Occupational Health and Safety Amendment Act (Workplace Violence), 2003*.

17.2 régir l'examen psychologique qu'un employeur peut faire subir à un employé en vertu de l'alinéa 25 (5) i) ou 25 (9) b);

Entrée en vigueur

7. La présente loi entre en vigueur le jour où elle reçoit la sanction royale.

Titre abrégé

8. Le titre abrégé de la présente loi est *Loi de 2003 modifiant la Loi sur la santé et la sécurité au travail (violence au travail)*.