



2ND SESSION, 38TH LEGISLATURE, ONTARIO
54 ELIZABETH II, 2005

2[°] SESSION, 38[°] LÉGISLATURE, ONTARIO
54 ELIZABETH II, 2005

Bill 45

Projet de loi 45

**An Act to amend the
Occupational Health and
Safety Act to protect workers from
harassment in the workplace**

**Loi modifiant la
Loi sur la santé et la sécurité
au travail pour protéger
les travailleurs contre le harcèlement
dans le lieu de travail**

Ms Horwath

M^{me} Horwath

Private Member's Bill

Projet de loi de député

1st Reading December 6, 2005
2nd Reading
3rd Reading
Royal Assent

1^{re} lecture 6 décembre 2005
2^e lecture
3^e lecture
Sanction royale



EXPLANATORY NOTE

The Bill amends the *Occupational Health and Safety Act* to require employers to protect workers from harassment in the workplace, to give workers the right to refuse to work in certain circumstances after harassment has occurred, to require an investigation of allegations of workplace-related harassment and to require employers to take steps to prevent further occurrences of workplace-related harassment.

NOTE EXPLICATIVE

Le projet de loi modifie la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* pour exiger que les employeurs protègent les travailleurs contre le harcèlement dans le lieu de travail, donner aux travailleurs le droit de refuser de travailler dans certaines circonstances lorsqu'il y a eu harcèlement, exiger une enquête en cas d'allégation de harcèlement lié au lieu de travail et exiger que les employeurs prennent des mesures pour prévenir les nouveaux cas de harcèlement lié au lieu de travail.

**An Act to amend the
Occupational Health and
Safety Act to protect workers from
harassment in the workplace**

Note: This Act amends the *Occupational Health and Safety Act*. For the legislative history of the Act, see [Public Statutes – Detailed Legislative History](http://www.e-Laws.gov.on.ca) on www.e-Laws.gov.on.ca.

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

1. The *Occupational Health and Safety Act* is amended by adding the following Part:

**PART V.1
HARASSMENT**

Definitions

49.1 In this Part,

“harassment” includes sexual harassment and harassment because of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sexual orientation, age, record of offences, marital status, same-sex partnership status, family status or disability; (“harcèlement”)

“sexual harassment” means a sexual or gender-related comment, advance, proposition, solicitation, assault or other conduct or behaviour, whether explicit, implicit, direct or indirect and whether a single occurrence or not; (“harcèlement sexuel”)

“workplace-related harassment” means,

- (a) harassment by a worker’s employer or supervisor or by another worker, whether or not the harassment occurs at the workplace, or
- (b) harassment that has the effect of interfering with the performance or safety of any worker at the workplace or that creates an intimidating, hostile or offensive work environment for any worker. (“harcèlement lié au lieu de travail”)

Employer’s duties

49.2 (1) In addition to the duties imposed under sections 25 and 26, an employer shall,

**Loi modifiant la
Loi sur la santé et la sécurité
au travail pour protéger
les travailleurs contre le harcèlement
dans le lieu de travail**

Remarque : La présente loi modifie la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, dont l’historique législatif figure à l’[Historique législatif détaillé des lois d’intérêt public](http://www.lois-en-ligne.gouv.on.ca) dans www.lois-en-ligne.gouv.on.ca.

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

1. La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* est modifiée par adjonction de la partie suivante :

**PARTIE V.1
HARCÈLEMENT**

Définitions

49.1 Les définitions qui suivent s’appliquent à la présente partie.

«harcèlement» S’entend notamment du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur la race, l’ascendance, le lieu d’origine, la couleur, l’origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l’orientation sexuelle, l’âge, l’existence d’un casier judiciaire, l’état matrimonial, le partenariat avec une personne de même sexe, l’état familial ou un handicap. («harcèlement»)

«harcèlement lié au lieu de travail» S’entend, selon le cas :

- a) d’un harcèlement d’un travailleur par son employeur, son superviseur ou un autre travailleur, dans le lieu de travail ou ailleurs;
- b) d’un harcèlement qui a pour effet de nuire au rendement ou à la sécurité de tout travailleur dans le lieu de travail ou qui crée pour tout travailleur un milieu de travail intimidant, hostile ou offensant. («workplace-related harassment»)

«harcèlement sexuel» Propos, avance, proposition, sollicitation, agression ou autre conduite ou comportement explicite ou implicite, direct ou indirect, unique ou répété qui est de nature sexuelle ou lié au sexe d’une personne. («sexual harassment»)

Devoirs de l’employeur

49.2 (1) En plus de s’acquitter des devoirs prévus aux articles 25 et 26, l’employeur fait ce qui suit :

- (a) ensure that every worker is protected from workplace-related harassment;
- (b) prepare, as part of the occupational health and safety policy required under clause 25 (2) (j), guidelines for eliminating and dealing with incidents of workplace-related harassment, including such guidelines as may be prescribed; and
- (c) provide for regular harassment prevention training for its workers, including those who exercise managerial functions, and require workers to attend the training provided.

Duties if harassment occurs

- (2) If workplace-related harassment occurs, the employer shall,
- (a) ensure that the source of the harassment is identified and the harassment stopped;
 - (b) ensure that adequate steps are taken to remedy the effects of the harassment; and
 - (c) compensate the worker for any absences from the workplace related to the harassment.

Provide resources

(3) The employer shall provide sufficient resources to carry out the actions described in subsection (2).

Right to refuse to work

49.3 (1) If workplace-related harassment occurs, a worker may refuse to work if,

- (a) the harassment interferes with the worker's ability to perform at work;
- (b) the worker believes that the harassment will continue; or
- (c) the worker's health or safety is jeopardized by continuing to work at the workplace.

Notice to inspector

(2) A worker who refuses to work under subsection (1) shall promptly notify an inspector and shall set out in the notice the reasons for the refusal.

Copy to employer or supervisor

(3) The worker shall send a copy of the notice referred to in subsection (2) to the worker's employer or supervisor.

Investigation

(4) The inspector shall immediately investigate a report made under subsection (2) to determine if workplace-related harassment has occurred.

Same

(5) Any of the following persons who are present at the workplace may accompany the inspector during the investigation:

- a) il veille à ce que chaque travailleur soit protégé contre le harcèlement lié au lieu de travail;
- b) il formule, dans le cadre de la politique en matière de santé et de sécurité au travail exigée en application de l'alinéa 25 (2) j), des lignes directrices pour éliminer et traiter les cas de harcèlement lié au lieu de travail, y compris les lignes directrices prescrites;
- c) il organise des séances de formation régulières sur la prévention du harcèlement pour ses travailleurs, y compris ceux qui exercent des fonctions de direction, et exige qu'ils y assistent.

Devoirs en cas de harcèlement

- (2) En cas de harcèlement lié au lieu de travail, l'employeur :
- a) veille à ce que la source du harcèlement soit déterminée et à ce que le harcèlement cesse;
 - b) veille à ce que des mesures appropriées soient prises pour remédier aux conséquences du harcèlement;
 - c) indemnise le travailleur pour toute absence du lieu de travail qui découle du harcèlement.

Ressources à fournir

(3) L'employeur fournit des ressources suffisantes pour l'accomplissement des actes visés au paragraphe (2).

Droit de refuser de travailler

49.3 (1) En cas de harcèlement lié au lieu de travail, un travailleur peut refuser de travailler si, selon le cas :

- a) le harcèlement l'entrave dans l'exercice de ses fonctions;
- b) il croit que le harcèlement continuera;
- c) il compromettrait sa santé ou sa sécurité en continuant à travailler dans le lieu de travail.

Avis à l'inspecteur

(2) Le travailleur qui refuse de travailler en vertu du paragraphe (1) avise promptement un inspecteur et motive son refus dans l'avis.

Copie à l'employeur ou au superviseur

(3) Le travailleur envoie une copie de l'avis visé au paragraphe (2) à son employeur ou à son superviseur.

Enquête

(4) L'inspecteur enquête immédiatement sur le rapport présenté en application du paragraphe (2) pour déterminer s'il y a eu harcèlement lié au lieu de travail.

Idem

(5) Les personnes suivantes qui se trouvent dans le lieu de travail peuvent accompagner l'inspecteur durant l'enquête :

1. A committee member who represents workers.
2. A health and safety representative.
3. A worker who, because of knowledge, experience and training, is selected by a trade union that represents the worker who sent the notice or, if there is no trade union, is selected by the workers to represent them.

Worker to remain off-site

(6) Pending the investigation and determination of the inspector, a worker who refuses to work under this section shall not be required to return to the workplace unless the following conditions are satisfied:

1. The employer makes reasonable alternative work arrangements for the worker to ensure the worker will have no contact with the person who allegedly is responsible for the harassment.
2. The alternative work arrangements are approved by the worker and, if one or more persons described in paragraphs 1 to 3 of subsection (5) are present in the workplace, by one of those persons.

Entitlement to be paid

(7) Until the matter is finally disposed of, a worker who does not return to the workplace under subsection (6) is deemed to be at work during the hours the worker would normally have worked and the worker's employer shall pay the worker for those hours at the regular or premium rate, whichever would otherwise apply.

Inspector's order

49.4 (1) If an inspector determines that workplace-related harassment has occurred, the inspector shall order the employer to make such arrangements at the workplace as the inspector determines to be necessary to prevent further occurrences.

Same

(2) An order under subsection (1) must be in writing and may require the employer to comply forthwith or within a period of time set out in the order.

Application

(3) Subsections 57 (4), (5), (9), (10) and (11) and sections 59 and 61 apply with necessary modification to an order made under subsection (1).

Worker's rights

49.5 Despite the provisions of any other Act, nothing in this Part precludes any rights, protections and remedies that a worker may have under another Act in respect of harassment.

Commencement

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

1. Un représentant des travailleurs au sein d'un comité.
2. Un délégué à la santé et à la sécurité.
3. Un travailleur qui, à cause de ses connaissances, de son expérience et de sa formation, est choisi par un syndicat qui représente le travailleur qui a envoyé l'avis ou, s'il n'y a pas de syndicat, par les travailleurs pour les représenter.

Absence du travailleur

(6) Durant l'enquête et jusqu'à ce que l'inspecteur rende sa décision, le travailleur qui refuse de travailler en vertu du présent article ne doit pas être tenu de retourner au lieu de travail, sauf si les conditions suivantes sont réunies :

1. L'employeur réaménage raisonnablement le régime de travail du travailleur de façon qu'il n'ait aucun contact avec la personne visée par l'allégation de harcèlement.
2. Le régime de travail réaménagé est approuvé par le travailleur et, si au moins une des personnes visées aux dispositions 1 à 3 du paragraphe (5) se trouvent dans le lieu de travail, par une d'elles.

Salaire garanti

(7) Jusqu'à ce qu'il soit définitivement statué sur l'affaire, le travailleur qui ne retourne pas au lieu de travail en vertu du paragraphe (6) est réputé être au travail pendant les heures où il aurait normalement travaillé. Son employeur le paie pour ces heures à son taux de salaire normal ou majoré, selon celui qui s'appliquerait.

Ordre de l'inspecteur

49.4 (1) Si l'inspecteur conclut qu'il y a eu harcèlement lié au lieu de travail, il ordonne à l'employeur de prendre, dans le lieu de travail, les mesures que l'inspecteur juge nécessaires pour prévenir les nouveaux cas.

Idem

(2) L'ordre visé au paragraphe (1) est donné par écrit et peut exiger que l'employeur s'y conforme sans délai ou dans le délai qui y est précisé.

Application

(3) Les paragraphes 57 (4), (5), (9), (10) et (11) et les articles 59 et 61 s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à l'ordre donné en application du paragraphe (1).

Droits du travailleur

49.5 Malgré les dispositions de toute autre loi, la présente partie n'a pas pour effet de priver le travailleur des droits, immunités et recours dont il dispose aux termes d'une autre loi à l'égard du harcèlement.

Entrée en vigueur

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

Short title

3. The short title of this Act is the *Occupational Health and Safety Amendment Act (Harassment), 2005*.

Titre abrégé

3. Le titre abrégé de la présente loi est *Loi de 2005 modifiant la Loi sur la santé et la sécurité au travail (harcèlement)*.