



1ST SESSION, 39TH LEGISLATURE, ONTARIO
56 ELIZABETH II, 2007

1^{re} SESSION, 39^e LÉGISLATURE, ONTARIO
56 ELIZABETH II, 2007

Bill 29

Projet de loi 29

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

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

Ms Horwath

M^{me} Horwath

Private Member's Bill

Projet de loi de député

1st Reading December 13, 2007
2nd Reading
3rd Reading
Royal Assent

1^{re} lecture 13 décembre 2007
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 and violence in the workplace, to give workers the right to refuse to work in certain circumstances when faced with harassment or violence, to require an investigation of allegations of workplace related harassment and violence, and to require employers to take steps to prevent further occurrences of workplace related harassment or violence.

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 et la violence dans le lieu de travail, donner aux travailleurs le droit de refuser de travailler dans certaines circonstances lorsqu'ils font l'objet de harcèlement ou de violence, exiger une enquête en cas d'allégation de harcèlement et de violence liés au lieu de travail et exiger que les employeurs prennent des mesures pour empêcher que se produisent de nouveaux cas de harcèlement ou de violence lié au lieu de travail.

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

Note: This Act amends the *Occupational Health and Safety Act*. For the legislative history of the Act, see the Table of Consolidated Public Statutes – Detailed Legislative History 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 AND VIOLENCE**

Interpretation

Definitions

49.1 (1) In this Part,

“harassment” means engaging in a course of vexatious comment or conduct that constitutes a threat to the health or safety of a worker and that is known or ought reasonably to be known to be unwelcome and that may adversely affect the worker’s psychological or physical well-being; (“harcèlement”)

“violence” means the threatened, attempted or actual exercise of any physical force by a person that endangers the physical health or safety of a worker, and includes any threatening statement or behaviour that gives a worker reasonable cause to believe that he or she is at risk of physical injury; (“violence”)

“workplace related harassment or violence” means,

- (a) harassment or violence, whether or not the harassment or violence occurs at the workplace, by,
- (i) a worker’s employer or supervisor,
 - (ii) another worker who works at the same workplace,
 - (iii) a client, patient, customer or other person who receives services from the employer,
 - (iv) an agent, representative or family member of a person described in subclauses (i) to (iii), or
 - (v) any other person on the employer’s premises, or

**Loi modifiant
la Loi sur la santé et la sécurité
au travail pour protéger les travailleurs
contre le harcèlement et la violence
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 la page pertinente de l’Historique législatif détaillé des lois d’intérêt public codifiées sur le site 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 ET VIOLENCE**

Interprétation

Définitions

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

«harcèlement» Fait pour une personne de tenir des propos ou d’afficher une conduite vexatoires qui constituent une menace pour la santé ou la sécurité d’un travailleur, dont elle sait ou devrait raisonnablement savoir qu’ils sont importuns et qui peuvent nuire au bien-être psychologique ou physique du travailleur. («harassment»)

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

- a) d’un harcèlement ou d’une violence dont fait l’objet un travailleur, dans le lieu de travail ou ailleurs, de la part, selon le cas :
 - (i) de son employeur ou de son superviseur,
 - (ii) d’un autre travailleur qui travaille dans le même lieu de travail,
 - (iii) d’un client, d’un patient ou d’une autre personne qui reçoit des services de l’employeur,
 - (iv) d’un mandataire, d’un représentant ou d’un membre de la famille d’une personne visée aux sous-alinéas (i) à (iii),
 - (v) de toute autre personne qui se trouve dans les locaux de l’employeur;
- b) d’un harcèlement ou d’une violence qui a pour effet de nuire au rendement ou à la sécurité d’un

- (b) harassment or violence 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 ou violence lié au lieu de travail”)

Establishment of harassment or violence

(2) To constitute harassment or violence for the purposes of this Part, one of the following must be established:

1. Repeated conduct, comments, displays, actions or gestures.
2. A single, serious occurrence of conduct or a single, serious comment, display, action or gesture that has or may have a lasting and harmful effect on the worker.

Employer's duties

49.2 (1) In addition to the duties imposed under sections 25 and 26, an employer shall, in consultation with the Joint Health and Safety Committee or other health and safety representative,

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

Same

(2) If workplace related harassment or violence occurs or an employer has reason to believe is likely to occur, the employer shall,

- (a) ensure that the source of the harassment or violence is identified and that the harassment or violence is prevented or stopped and, where necessary, remove the source of the harassment or violence from the workplace;
- (b) ensure that the appropriate law enforcement agency is contacted where appropriate;
- (c) ensure that adequate steps are taken to remedy the effects of the harassment or violence; and

travailleur dans le lieu de travail ou qui crée pour un travailleur un milieu de travail intimidant, hostile ou offensant. («workplace related harassment or violence»)

«violence» Fait pour une personne d'employer une force physique qui constitue un danger pour la santé ou la sécurité physique d'un travailleur, ou de menacer ou de tenter de le faire. S'entend en outre de toute déclaration ou de tout comportement menaçant qui donne à un travailleur des motifs raisonnables de croire qu'il risque de subir un préjudice corporel. («violence»)

Existence de harcèlement ou de violence

(2) Il y a harcèlement ou violence pour l'application de la présente partie si l'existence d'un des éléments suivants est établie :

1. Une conduite, des propos, des démonstrations, des actes ou des gestes répétés.
2. Une seule occurrence grave d'une conduite ou un propos, une démonstration, un acte ou un geste isolé grave ayant ou pouvant avoir des conséquences durables et préjudiciables pour le travailleur.

Devoirs de l'employeur

49.2 (1) En plus de s'acquitter des devoirs que lui imposent les articles 25 et 26, l'employeur, en consultation avec le comité mixte sur la santé et la sécurité au travail ou un autre délégué à la santé et à la sécurité, fait ce qui suit :

- a) il veille à ce que chaque travailleur soit protégé contre le harcèlement ou la violence 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 et des procédés pour déceler et éliminer les cas de harcèlement ou de violence lié au lieu de travail et prendre les mesures voulues à leur égard, y compris les lignes directrices et procédés prescrits;
- c) il élabore et donne des séances de formation régulières sur la prévention du harcèlement et de la violence pour ses travailleurs, y compris ceux qui exercent des fonctions de direction, et il exige qu'ils y assistent.

Idem

(2) S'il y a, ou que l'employeur a des raisons de croire qu'il est susceptible d'y avoir, harcèlement ou violence lié au lieu de travail, l'employeur :

- a) veille à ce que la source du harcèlement ou de la violence soit déterminée et à empêcher ou à faire cesser le harcèlement ou la violence et, au besoin, retire cette source de harcèlement ou de violence du lieu de travail;
- b) veille à ce que l'organisme chargé de l'exécution de la loi compétent en soit averti, s'il y a lieu;
- c) veille à ce que des mesures appropriées soient prises pour remédier aux conséquences du harcèlement ou de la violence;

- (d) compensate the worker for any absences from the workplace related to the harassment or violence that are not otherwise compensated for under the *Workplace Safety and Insurance Act, 1997*.

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) A worker may refuse to work or do particular work where he or she has reason to believe that workplace related harassment or violence is likely to endanger himself, herself or another worker.

Report of refusal to work

(2) Upon refusing to work or do particular work, the worker shall promptly report the circumstances of the refusal to the worker's employer or supervisor who shall forthwith investigate the report in the presence of the worker and, if there is such, in the presence of one of,

- (a) a committee member who represents workers, if any;
- (b) a health and safety representative, if any; or
- (c) a worker who because of knowledge, experience and training is selected by a trade union that represents the worker or, if there is no trade union, is selected by the workers to represent them,

who shall be made available and who shall attend without delay.

Worker to remain near work station

(3) Until the investigation is completed, the worker shall remain in a safe place near his or her work station.

Refusal to work following investigation

(4) Where, following the investigation or any steps taken to deal with the circumstances that caused the worker to refuse to work or do particular work, the worker has reasonable grounds to believe that workplace related harassment or violence continues to be likely to endanger himself, herself or another worker, the worker may refuse to work or do the particular work and the employer or the worker or a person on behalf of the employer or worker shall cause an inspector to be notified thereof.

Investigation by inspector

(5) An inspector shall investigate the refusal to work in consultation with the employer or a person representing the employer, the worker and, if there is such, the person mentioned in clause (2) (a), (b) or (c).

Same

(6) Until the investigation is completed, the inspector may order the removal from the workplace of any person who interferes with the investigation or who in the in-

- d) indemnise le travailleur pour toute absence du lieu de travail qui découle du harcèlement ou de la violence et qui ne fait pas par ailleurs l'objet d'une indemnisation dans le cadre de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*.

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) Le travailleur peut refuser de travailler ou d'exécuter un certain travail s'il a des raisons de croire qu'un harcèlement ou une violence lié au lieu de travail est susceptible de le mettre en danger ou de mettre un autre travailleur en danger.

Rapport sur le refus de travailler

(2) S'il refuse de travailler ou d'exécuter un certain travail, le travailleur communique promptement à l'employeur ou au superviseur les circonstances qui ont provoqué son refus. L'employeur ou le superviseur fait une enquête sans délai en présence du travailleur et, le cas échéant, en présence d'une des personnes suivantes qui doit être libérée et qui doit se présenter immédiatement, à savoir :

- a) un membre du comité qui représente les travailleurs, le cas échéant;
- b) un délégué à la santé et à la sécurité, le cas échéant;
- c) un travailleur qui, en raison de ses connaissances, de son expérience et de sa formation, est choisi par un syndicat qui représente le travailleur ou, en l'absence de syndicat, par ses collègues pour les représenter.

Le travailleur demeure près de son travail

(3) Le travailleur demeure dans un lieu sûr près de son poste de travail jusqu'à la fin de l'enquête.

Refus de travailler suite à une enquête

(4) Si, à la suite d'une enquête ou de la prise de mesures pour remédier aux circonstances dangereuses, le travailleur a des motifs valables de croire qu'un harcèlement ou une violence lié au lieu de travail est toujours susceptible de le mettre en danger ou de mettre un autre travailleur en danger, il peut refuser de travailler ou d'exécuter le travail visé. L'employeur ou le travailleur, ou une personne qui agit au nom de l'un ou de l'autre, en fait aviser un inspecteur.

Enquête de l'inspecteur

(5) L'inspecteur fait enquête sur le refus de travailler en consultation avec l'employeur ou son représentant, le travailleur et, le cas échéant, la personne mentionnée à l'alinéa (2) a), b) ou c).

Idem

(6) Tant que l'enquête n'est pas terminée, l'inspecteur peut ordonner le retrait du lieu de travail de quiconque entrave l'enquête ou de quiconque peut, à son avis, être

spector's opinion may be a source of the workplace related harassment or violence.

Decision of inspector

(7) The inspector shall, following the investigation referred to in subsection (5), decide whether workplace related harassment or violence has or is likely to endanger the worker or another person.

Same

(8) The inspector shall give his or her decision in writing as soon as is practicable to the employer, the worker and, if there is such, the person mentioned in clause (2) (a), (b) or (c).

Worker to remain at a safe place pending decision

(9) Pending the investigation and decision of the inspector, the worker shall remain at a safe place near his or her work station during the worker's normal working hours unless the employer, subject to the provisions of a collective agreement, if any,

- (a) assigns the worker reasonable alternative work during such hours; or
- (b) subject to section 50, where an assignment of reasonable alternative work is not practicable, gives other directions to the worker.

Duty to advise other workers

(10) Pending the investigation and decision of the inspector, no worker shall be assigned to work with or around the person being investigated unless, in the presence of a person described in clause 2 (a), (b) or (c), the worker has been advised of the other worker's refusal and of his or her reasons for the refusal.

Entitlement to be paid

(11) A person shall be deemed to be at work and the person's employer shall pay him or her at the regular or premium rate, as may be proper, for the time spent by the person carrying out the duties under subsections (2), (5) and (10) of a person mentioned in clause 2 (a), (b) or (c).

Same

(12) Until the matter is finally disposed of, a worker who does not return to the workplace under subsection (1) or (4) 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 or violence has occurred or is likely to occur, 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.

une source de harcèlement ou de violence lié au lieu de travail.

Décision de l'inspecteur

(7) À la suite de l'enquête visée au paragraphe (5), l'inspecteur décide si un harcèlement ou une violence lié au lieu de travail a mis en danger le travailleur ou une autre personne ou est susceptible de le faire.

Idem

(8) L'inspecteur communique sa décision par écrit, aussitôt que possible, à l'employeur, au travailleur et, le cas échéant, à la personne mentionnée à l'alinéa (2) a), b) ou c).

Le travailleur demeure dans un lieu sûr

(9) Tant que l'enquête n'a pas eu lieu et tant que l'inspecteur n'a pas rendu sa décision, le travailleur demeure dans un lieu sûr près de son poste de travail pendant ses heures normales de travail, à moins que l'employeur, sous réserve des dispositions de la convention collective, le cas échéant :

- a) ne donne au travailleur un autre travail raisonnable pendant ces heures;
- b) ne donne au travailleur d'autres directives, sous réserve de l'article 50, s'il est impossible de lui donner un autre travail raisonnable.

Devoir d'aviser les autres travailleurs

(10) Tant que l'enquête n'a pas eu lieu et tant que l'inspecteur n'a pas rendu sa décision, aucun travailleur ne doit être amené à travailler avec la personne sur laquelle porte l'enquête ou à proximité de celle-ci à moins d'avoir été avisé, en la présence de la personne décrite à l'alinéa (2) a), b) ou c), du refus de travailler de son collègue et des raisons motivant ce refus.

Salaire garanti

(11) La personne est réputée être au travail et son employeur la paie à son taux de salaire normal ou majoré, selon le cas, pour le temps qu'elle a consacré à l'exercice des fonctions visées aux paragraphes (2), (5) et (10) de la personne mentionnée à l'alinéa (2) a), b) ou c).

Idem

(12) Jusqu'à ce qu'il soit définitivement statué sur l'affaire, le travailleur qui, en vertu du paragraphe (1) ou (4), ne retourne pas au lieu de travail 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 ou qu'il est susceptible d'y avoir harcèlement ou violence 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 empêcher de 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) Subsections 57 (4), (5), (9), (10) and (11) and sections 59 and 61 apply with necessary modifications 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 or violence.

Commencement

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

Short title

3. The short title of this Act is the *Occupational Health and Safety Amendment Act (Harassment and Violence), 2007*.

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 ou de la violence.

Entrée en vigueur

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

Titre abrégé

3. Le titre abrégé de la présente loi est *Loi de 2007 modifiant la Loi sur la santé et la sécurité au travail (harcèlement et violence)*.