



1ST SESSION, 39TH LEGISLATURE, ONTARIO  
58 ELIZABETH II, 2009

1<sup>re</sup> SESSION, 39<sup>e</sup> LÉGISLATURE, ONTARIO  
58 ELIZABETH II, 2009

## Bill 168

*(Chapter 23  
Statutes of Ontario, 2009)*

**An Act to amend the  
Occupational Health and Safety Act  
with respect to violence and  
harassment in the workplace  
and other matters**

**The Hon. P. Fonseca**  
Minister of Labour

|              |                   |
|--------------|-------------------|
| 1st Reading  | April 20, 2009    |
| 2nd Reading  | October 20, 2009  |
| 3rd Reading  | December 9, 2009  |
| Royal Assent | December 15, 2009 |

## Projet de loi 168

*(Chapitre 23  
Lois de l'Ontario de 2009)*

**Loi modifiant la  
Loi sur la santé et la sécurité au travail  
en ce qui concerne la violence  
et le harcèlement au travail  
et d'autres questions**

**L'honorable P. Fonseca**  
Ministre du Travail

|                         |                  |
|-------------------------|------------------|
| 1 <sup>re</sup> lecture | 20 avril 2009    |
| 2 <sup>e</sup> lecture  | 20 octobre 2009  |
| 3 <sup>e</sup> lecture  | 9 décembre 2009  |
| Sanction royale         | 15 décembre 2009 |





## EXPLANATORY NOTE

*This Explanatory Note was written as a reader's aid to Bill 168 and does not form part of the law. Bill 168 has been enacted as Chapter 23 of the Statutes of Ontario, 2009.*

The Bill adds Part III.0.1 (Violence and Harassment) to the *Occupational Health and Safety Act*. Subsection 1 (1) of the Act is amended to include definitions of workplace violence and workplace harassment.

Section 32.0.1 of the Act requires an employer to prepare policies with respect to workplace violence and workplace harassment, and to review the policies at least annually.

Section 32.0.2 of the Act requires an employer to develop a program to implement the workplace violence policy. The program must include measures to control risks of workplace violence identified in the risk assessment that is required under section 32.0.3, to summon immediate assistance when workplace violence occurs, and for workers to report incidents of workplace violence. The program must also set out how the employer will deal with incidents and complaints of workplace violence.

Section 32.0.3 of the Act requires an employer to assess the risks of workplace violence and to report the results of the assessment to the joint health and safety committee or to a health and safety representative. If there is no committee or representative, the results must be reported to the workers. The risks must be reassessed as often as is necessary to protect workers from workplace violence.

Under section 32.0.4 of the Act, if an employer is aware or ought to be aware that domestic violence that is likely to expose a worker to physical injury may occur in the workplace, the employer must take every reasonable precaution to protect the worker.

Section 32.0.5 of the Act clarifies that the employer duties in section 25, the supervisor duties in section 27 and the worker duties in section 28 apply, as appropriate, with respect to workplace violence. Section 32.0.5 also requires an employer to provide a worker with information and instruction on the contents of the workplace violence policy and program.

Section 32.0.6 of the Act requires an employer to develop a program to implement the workplace harassment policy. The program must include measures for workers to report incidents of workplace harassment and set out how the employer will deal with incidents and complaints of workplace harassment. Section 32.0.7 requires an employer to provide a worker with information and instruction on the contents of the workplace harassment policy and program.

The Bill amends section 43 of the Act, which deals with a worker's right to refuse work in various circumstances where health or safety is in danger, to include the right to refuse work if workplace violence is likely to endanger the worker.

The Bill adds sections 55.1 and 55.2 to the Act, authorizing inspectors to make orders requiring policies under section 32.0.1 and assessments and reassessments under section 32.0.3 to be in writing or to be posted in the workplace.

The Bill provides for authority to make regulations, including the following:

## NOTE EXPLICATIVE

*La note explicative, rédigée à titre de service aux lecteurs du projet de loi 168, ne fait pas partie de la loi. Le projet de loi 168 a été édicté et constitue maintenant le chapitre 23 des Lois de l'Ontario de 2009.*

Le projet de loi ajoute la partie III.0.1 (Violence et harcèlement) à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Le paragraphe 1 (1) de la Loi est modifié pour inclure les définitions de «violence au travail» et de «harcèlement au travail».

L'article 32.0.1 de la Loi exige que l'employeur formule des politiques concernant respectivement la violence au travail et le harcèlement au travail et examine celles-ci au moins une fois l'an.

L'article 32.0.2 de la Loi exige que l'employeur élabore un programme de mise en oeuvre de la politique concernant la violence au travail. Ce programme doit comprendre les mesures à prendre pour contrôler les risques de violence au travail indiqués dans l'évaluation du risque exigée à l'article 32.0.3 et pour obtenir une aide immédiate lorsqu'il se produit de la violence au travail, ainsi que celles que les travailleurs doivent prendre pour signaler les incidents de violence au travail. Il doit également indiquer la manière dont l'employeur compte faire face aux incidents et aux plaintes de violence au travail.

L'article 32.0.3 de la Loi exige que l'employeur évalue les risques de violence au travail et informe le comité ou un délégué à la santé et à la sécurité des résultats de l'évaluation. En l'absence de comité ou de délégué, il faut en informer les travailleurs eux-mêmes. Les risques doivent être réévalués aussi souvent que cela est nécessaire pour protéger les travailleurs contre la violence au travail.

Selon l'article 32.0.4 de la Loi, si un employeur a 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, il doit prendre toutes les précautions raisonnables pour le protéger.

L'article 32.0.5 de la Loi précise que 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. Il exige également que les employeurs fournissent aux travailleurs des renseignements et des directives sur le contenu de la politique et du programme concernant la violence au travail.

L'article 32.0.6 de la Loi exige que l'employeur élabore un programme de mise en oeuvre de la politique concernant le harcèlement au travail. Ce programme doit comprendre les mesures que les travailleurs doivent prendre pour signaler les incidents de harcèlement au travail et énoncer la manière dont l'employeur compte faire face aux incidents et aux plaintes de harcèlement au travail. L'article 32.0.7 exige que l'employeur fournisse aux travailleurs des renseignements et des directives sur le contenu de la politique et du programme concernant le harcèlement au travail.

Le projet de loi modifie l'article 43 de la Loi, lequel porte sur le droit d'un travailleur de refuser de travailler dans des circonstances susceptibles de mettre sa santé ou sa sécurité en danger, pour inclure le droit de refuser de travailler si de la violence au travail est susceptible de le mettre en danger.

Le projet de loi ajoute à la Loi les articles 55.1 et 55.2, lesquels autorisent les inspecteurs à ordonner que les politiques prévues à l'article 32.0.1 et que les évaluations et réévaluations prévues à l'article 32.0.3 soient écrites ou affichées dans le lieu de travail.

Le projet de loi prévoit des pouvoirs réglementaires, notamment :

1. Requiring an employer to designate a workplace coordinator with respect to workplace violence and workplace harassment.
2. In the case of workers with a limited right to refuse work under section 43 of the Act, specifying situations in which a danger to health or safety is inherent in the workers' work or a normal condition of employment.
3. Varying or supplementing subsections 43 (4) to (13) of the Act with respect to workers with a limited right to refuse under section 43 and workers to whom section 43 applies by reason of a regulation made for the purposes of subsection 3 (3) of the Act.
4. Governing the application of the duties and rights set out in Part III.0.1 to the taxi industry.

1. Exiger qu'un employeur désigne un coordonnateur du lieu de travail à l'égard de la violence au travail et du harcèlement au travail.
2. Dans le cas des travailleurs qui ont, en vertu l'article 43 de la Loi, un droit limité de refuser de travailler, préciser les cas où un danger pour la santé ou la sécurité est inhérent au travail d'un travailleur ou constitue une condition normale de son emploi.
3. Modifier ou compléter les paragraphes 43 (4) à (13) de la Loi en fonction des travailleurs qui ont, en vertu de l'article 43, un droit limité de refuser de travailler et des travailleurs auxquels l'article 43 s'applique en raison d'un règlement pris pour l'application du paragraphe 3 (3) de la Loi.
4. Régir l'application, à l'industrie du taxi, des devoirs et des droits prévus à la partie III.0.1.

**An Act to amend the  
Occupational Health and Safety Act  
with respect to violence and  
harassment in the workplace  
and other matters**

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](http://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. Subsection 1 (1) of the *Occupational Health and Safety Act* is amended by adding the following definitions:**

“workplace harassment” means engaging in a course of vexatious comment or conduct against a worker in a workplace that is known or ought reasonably to be known to be unwelcome; (“harcèlement au travail”)

“workplace violence” means,

- (a) the exercise of physical force by a person against a worker, in a workplace, that causes or could cause physical injury to the worker,
- (b) an attempt to exercise physical force against a worker, in a workplace, that could cause physical injury to the worker,
- (c) a statement or behaviour that it is reasonable for a worker to interpret as a threat to exercise physical force against the worker, in a workplace, that could cause physical injury to the worker. (“violence au travail”)

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

Same

(3.1) Any explanatory material referred to under clause (2) (i) may be published as part of the poster required under section 2 of the *Employment Standards Act, 2000*.

**3. The Act is amended by adding the following Part:**

**PART III.0.1  
VIOLENCE AND HARASSMENT**

Policies, violence and harassment

**32.0.1** (1) An employer shall,

**Loi modifiant la  
Loi sur la santé et la sécurité au travail  
en ce qui concerne la violence  
et le harcèlement au travail  
et d’autres questions**

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](http://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. Le paragraphe 1 (1) de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* est modifié par adjonction 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. («workplace harassment»)

«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 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. («workplace violence»)

**2. L’article 25 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :**

Idem

(3.1) Tout document explicatif visé à l’alinéa (2) i) peut faire partie de l’affiche publiée en application de l’article 2 de la *Loi de 2000 sur les normes d’emploi*.

**3. La Loi est modifiée par adjonction de la partie suivante :**

**PARTIE III.0.1  
VIOLENCE ET HARCÈLEMENT**

Politiques : violence et harcèlement

**32.0.1** (1) L’employeur :

- (a) prepare a policy with respect to workplace violence;
- (b) prepare a policy with respect to workplace harassment; and
- (c) review the policies as often as is necessary, but at least annually.

**Written form, posting**

(2) The policies shall be in written form and shall be posted at a conspicuous place in the workplace.

**Exception**

(3) Subsection (2) does not apply if the number of employees regularly employed at the workplace is five or fewer, unless an inspector orders otherwise.

**Program, violence**

**32.0.2** (1) An employer shall develop and maintain a program to implement the policy with respect to workplace violence required under clause 32.0.1 (1) (a).

**Contents**

- (2) Without limiting the generality of subsection (1), the program shall,
- (a) include measures and procedures to control the risks identified in the assessment required under subsection 32.0.3 (1) as likely to expose a worker to physical injury;
  - (b) include measures and procedures for summoning immediate assistance when workplace violence occurs or is likely to occur;
  - (c) include measures and procedures for workers to report incidents of workplace violence to the employer or supervisor;
  - (d) set out how the employer will investigate and deal with incidents or complaints of workplace violence; and
  - (e) include any prescribed elements.

**Assessment of risks of violence**

**32.0.3** (1) An employer shall assess the risks of workplace violence that may arise from the nature of the workplace, the type of work or the conditions of work.

**Considerations**

- (2) The assessment shall take into account,
- (a) circumstances that would be common to similar workplaces;
  - (b) circumstances specific to the workplace; and
  - (c) any other prescribed elements.

**Results**

- (3) An employer shall,

- 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.

**Formulation par écrit, affichage**

(2) Les politiques sont formulées par écrit et sont affichées dans un endroit bien en vue du lieu de travail.

**Exception**

(3) Le paragraphe (2) ne s'applique pas si le nombre de personnes employées régulièrement dans le lieu de travail est égal ou inférieur à cinq, sauf ordre contraire d'un inspecteur.

**Programme : violence**

**32.0.2** (1) L'employeur élabore et maintient un programme de mise en oeuvre de la politique concernant la violence au travail exigée à l'alinéa 32.0.1 (1) a).

**Contenu**

- (2) Sans préjudice de la portée générale du paragraphe (1), le 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;
  - e) inclut les éléments prescrits.

**Évaluation des risques de violence**

**32.0.3** (1) 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.

**Facteurs à prendre en considération**

- (2) 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) les autres éléments prescrits.

**Résultats**

- (3) L'employeur :

- (a) advise the committee or a health and safety representative, if any, of the results of the assessment, and provide a copy if the assessment is in writing; and
- (b) if there is no committee or health and safety representative, advise the workers of the results of the assessment and, if the assessment is in writing, provide copies on request or advise the workers how to obtain copies.

**Reassessment**

(4) An employer shall reassess the risks of workplace violence as often as is necessary to ensure that the related policy under clause 32.0.1 (1) (a) and the related program under subsection 32.0.2 (1) continue to protect workers from workplace violence.

**Same**

(5) Subsection (3) also applies with respect to the results of the reassessment.

**Domestic violence**

**32.0.4** If an employer becomes aware, or ought reasonably to be aware, that domestic violence that would likely expose a worker to physical injury may occur in the workplace, the employer shall take every precaution reasonable in the circumstances for the protection of the worker.

**Duties re violence**

**32.0.5** (1) For greater certainty, the employer duties set out in section 25, the supervisor duties set out in section 27, and the worker duties set out in section 28 apply, as appropriate, with respect to workplace violence.

**Information**

- (2) An employer shall provide a worker with,
  - (a) information and instruction that is appropriate for the worker on the contents of the policy and program with respect to workplace violence; and
  - (b) any other prescribed information or instruction.

**Provision of information**

(3) An employer's duty to provide information to a worker under clause 25 (2) (a) and a supervisor's duty to advise a worker under clause 27 (2) (a) include the duty to provide information, including personal information, related to a risk of workplace violence from a person with a history of violent behaviour if,

- (a) the worker can be expected to encounter that person in the course of his or her work; and
- (b) the risk of workplace violence is likely to expose the worker to physical injury.

**Limit on disclosure**

- (4) No employer or supervisor shall disclose more per-

- 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.

**Réévaluation**

(4) 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.

**Idem**

(5) Le paragraphe (3) s'applique également à l'égard des résultats de la réévaluation.

**Violence familiale**

**32.0.4** 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.

**Devoirs concernant la violence**

**32.0.5** (1) Il est entendu que les devoirs de l'employeur énoncés à l'article 25, les devoirs du superviseur énoncés à l'article 27 et les devoirs du travailleur énoncés à l'article 28 s'appliquent, selon le cas, à l'égard de la violence au travail.

**Renseignements**

- (2) 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.

**Fourniture de renseignements**

(3) 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.

**Restriction de la divulgation**

- (4) Ni l'employeur ni le superviseur ne doit divulguer,

sonal information in the circumstances described in subsection (3) than is reasonably necessary to protect the worker from physical injury.

**Program, harassment**

**32.0.6** (1) An employer shall develop and maintain a program to implement the policy with respect to workplace harassment required under clause 32.0.1 (1) (b).

**Contents**

- (2) Without limiting the generality of subsection (1), the program shall,
- (a) include measures and procedures for workers to report incidents of workplace harassment to the employer or supervisor;
  - (b) set out how the employer will investigate and deal with incidents and complaints of workplace harassment; and
  - (c) include any prescribed elements.

**Information and instruction, harassment**

**32.0.7** An employer shall provide a worker with,

- (a) information and instruction that is appropriate for the worker on the contents of the policy and program with respect to workplace harassment; and
- (b) any other prescribed information.

**4. (1) Clause 43 (1) (a) of the Act is amended by striking out “clause (3) (a), (b) or (c)” and substituting “clause (3) (a), (b), (b.1) or (c)”.**

**(2) Subsection 43 (3) of the Act is amended by striking out “or” at the end of clause (b) and by adding the following clause:**

- (b.1) workplace violence is likely to endanger himself or herself; or

**(3) Subsection 43 (5) of the Act is repealed and the following substituted:**

**Worker to remain in safe place and available for investigation**

- (5) Until the investigation is completed, the worker shall remain,
- (a) in a safe place that is as near as reasonably possible to his or her work station; and
  - (b) available to the employer or supervisor for the purposes of the investigation.

**(4) Subsection 43 (6) of the Act is amended by striking out “or” at the end of clause (b) and by adding the following clause:**

- (b.1) workplace violence continues to be likely to endanger himself or herself; or

**(5) Subsection 43 (8) of the Act is repealed and the following substituted:**

**Decision of inspector**

- (8) The inspector shall, following the investigation

dans les circonstances visées au paragraphe (3), plus de renseignements personnels que raisonnablement nécessaire pour protéger le travailleur d’un préjudice corporel.

**Programme : harcèlement**

**32.0.6** (1) L’employeur élabore et maintient un programme de mise en oeuvre de la politique concernant le harcèlement au travail exigée à l’alinéa 32.0.1 (1) b).

**Contenu**

- (2) Sans préjudice de la portée générale du paragraphe (1), 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.

**Renseignements et directives : harcèlement**

**32.0.7** 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.

**4. (1) L’alinéa 43 (1) a) de la Loi est modifié par substitution de «l’alinéa (3) a), b), b.1) ou c)» à «l’alinéa (3) a), b) ou c)».**

**(2) Le paragraphe 43 (3) de la Loi est modifié par adjonction de l’alinéa suivant :**

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

**(3) Le paragraphe 43 (5) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :**

**Obligations du travailleur de demeurer dans un lieu sûr et de rester disponible aux fins de l’enquête**

- (5) Tant que l’enquête n’est pas terminée, le travailleur :
- a) d’une part, demeure dans un lieu sûr aussi près que raisonnablement possible de son poste de travail;
  - b) d’autre part, reste à la disposition de l’employeur ou du superviseur aux fins de l’enquête.

**(4) Le paragraphe 43 (6) de la Loi est modifié par adjonction de l’alinéa suivant :**

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

**(5) Le paragraphe 43 (8) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :**

**Décision de l’inspecteur**

- (8) À la suite de l’enquête visée au paragraphe (7),



referred to in subsection (7), decide whether a circumstance described in clause (6) (a), (b), (b.1) or (c) is likely to endanger the worker or another person.

**(6) Subsection 43 (10) of the Act is repealed and the following substituted:**

**Worker to remain in safe place and available for investigation**

(10) Pending the investigation and decision of the inspector, the worker shall remain, during the worker's normal working hours, in a safe place that is as near as reasonably possible to his or her work station and available to the inspector for the purposes of the investigation.

**Exception**

(10.1) Subsection (10) does not apply if the employer, subject to the provisions of a collective agreement, if any,

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

**5. Subsection 52 (1) of the Act is amended by striking out "or fire" in the portion before paragraph 1 and substituting "fire or incident of workplace violence".**

**6. The Act is amended by adding the following sections:**

**Order for written policies**

**55.1** In the case of a workplace at which the number of employees regularly employed is five or fewer, an inspector may in writing order that the policies with respect to workplace violence and workplace harassment required under section 32.0.1 be in written form and posted at a conspicuous place in the workplace.

**Order for written assessment, etc.**

**55.2** An inspector may in writing order that the following be in written form:

- 1. The assessment of the risks of workplace violence required under subsection 32.0.3 (1).
- 2. A reassessment required under subsection 32.0.3 (4).

**7. Subsection 70 (2) of the Act is amended by adding the following paragraphs:**

- 15. prescribing elements that any policy required under this Act must contain;
- ...
- 33. prescribing restrictions, prohibitions or conditions with respect to workers or workplaces relating to the risks of workplace violence;
- ...

l'inspecteur décide si une circonstance visée à l'alinéa (6) a), b), b.1) ou c) est susceptible de mettre le travailleur ou une autre personne en danger.

**(6) Le paragraphe 43 (10) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :**

**Obligation du travailleur de demeurer dans un lieu sûr et de rester à la disposition de l'enquêteur**

(10) Tant que l'enquête n'a pas eu lieu et tant que l'inspecteur n'a pas rendu sa décision, le travailleur demeure, pendant ses heures normales de travail, dans un lieu sûr aussi près que raisonnablement possible de son poste de travail et reste à la disposition de l'inspecteur aux fins de l'enquête.

**Exception**

(10.1) Le paragraphe (10) ne s'applique pas si l'employeur, sous réserve des dispositions de la convention collective, le cas échéant :

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

**5. Le paragraphe 52 (1) de la Loi est modifié par substitution de «, d'un incendie ou d'un incident de violence au travail» à «ou d'un incendie» dans le passage qui précède la disposition 1.**

**6. La Loi est modifiée par adjonction des articles suivants :**

**Ordre : politiques écrites**

**55.1** 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.

**Ordre : évaluation écrite**

**55.2** Un inspecteur peut ordonner par écrit que les évaluations suivantes soient écrites :

- 1. L'évaluation des risques de violence au travail exigée au paragraphe 32.0.3 (1).
- 2. La réévaluation exigée au paragraphe 32.0.3 (4).

**7. Le paragraphe 70 (2) de la Loi est modifié par adjonction des dispositions suivantes :**

- 15. prescrire les éléments que doivent comprendre les politiques exigées par la présente loi;
- ...
- 33. prescrire des restrictions, des interdictions ou des conditions à l'égard des travailleurs ou des lieux de travail relativement aux risques de violence au travail;
- ...

50. requiring an employer to designate a person in a workplace to act as a workplace co-ordinator with respect to workplace violence and workplace harassment, and prescribing the functions and duties of the co-ordinator;
51. in the case of a worker described in subsection 43 (2), specifying situations in which a circumstance described in clause 43 (3) (a), (b), (b.1) or (c) shall be considered, for the purposes of clause 43 (1) (a), to be inherent in the worker's work or a normal condition of employment;
52. varying or supplementing subsections 43 (4) to (13) with respect to the following workers, in circumstances when section 43 applies to them:
  - i. workers to whom section 43 applies by reason of a regulation made for the purposes of subsection 3 (3), and
  - ii. workers described in subsection 43 (2).

**8. The Act is amended by adding the following section:**

**Regulations, taxi industry**

**71.** (1) The Lieutenant Governor in Council may make regulations governing the application of the duties and rights set out in Part III.0.1 to the taxi industry.

**Same**

(2) Without limiting the generality of subsection (1), the Lieutenant Governor in Council may make regulations,

- (a) specifying that all or any of the duties set out in Part III.0.1 apply for the purposes of the regulations, with such modifications as may be necessary in the circumstances;
- (b) specifying who shall be considered an employer for the purposes of the regulations and requiring that person to carry out the specified duties;
- (c) specifying who shall be considered a worker for the purposes of the regulations;
- (d) specifying what shall be considered a workplace for the purposes of the regulations.

**Commencement**

**9. This Act comes into force six months after the day it receives Royal Assent.**

**Short title**

**10. The short title of this Act is the *Occupational Health and Safety Amendment Act (Violence and Harassment in the Workplace), 2009*.**

50. exiger qu'un employeur désigne une personne dans un lieu de travail pour agir à titre de coordonnateur du lieu de travail à l'égard de la violence au travail et du harcèlement au travail et prescrire les fonctions et les obligations du coordonnateur;
51. dans le cas d'un travailleur décrit au paragraphe 43 (2), préciser les cas où une circonstance visée à l'alinéa 43 (3) a), b), b.1) ou c) doit être considérée, pour l'application de l'alinéa 43 (1) a), comme étant inhérente au travail d'un travailleur ou comme une condition normale de son emploi;
52. modifier ou compléter les paragraphes 43 (4) à (13) en fonction des travailleurs suivants, dans les circonstances où l'article 43 s'applique à ces derniers :
  - i. les travailleurs auxquels l'article 43 s'applique en raison d'un règlement pris pour l'application du paragraphe 3 (3),
  - ii. les travailleurs visés au paragraphe 43 (2).

**8. La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :**

**Règlements : industrie du taxi**

**71.** (1) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement, régir l'application, à l'industrie du taxi, des devoirs et des droits énoncés à la partie III.0.1.

**Idem**

(2) Sans préjudice de la portée générale du paragraphe (1), le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement :

- a) préciser que la totalité ou une partie des devoirs énoncés à la partie III.0.1 s'applique dans le cadre des règlements, avec les adaptations nécessaires dans les circonstances;
- b) préciser les personnes qui sont considérées comme étant des employeurs pour l'application des règlements et exiger que ces personnes s'acquittent des devoirs précisés;
- c) préciser les personnes qui sont considérées comme étant des travailleurs pour l'application des règlements;
- d) préciser ce qui est considéré comme étant un lieu de travail pour l'application des règlements.

**Entrée en vigueur**

**9. La présente loi entre en vigueur six mois après le jour où elle reçoit la sanction royale.**

**Titre abrégé**

**10. Le titre abrégé de la présente loi est *Loi de 2009 modifiant la Loi sur la santé et la sécurité au travail (violence et harcèlement au travail)*.**