



1ST SESSION, 38TH LEGISLATURE, ONTARIO
53 ELIZABETH II, 2004

1^{re} SESSION, 38^e LÉGISLATURE, ONTARIO
53 ELIZABETH II, 2004

Bill 131

Projet de loi 131

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

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

Ms Broten

M^{me} Broten

Private Member's Bill

Projet de loi de député

1st Reading October 20, 2004
2nd Reading
3rd Reading
Royal Assent

1^{re} lecture 20 octobre 2004
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 and workplace harassment which are defined to be acts of physical or psychological violence or coercion, psychological harassment or misuse of power that persons commit in a workplace. 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 workplace harassment that is reflective of a commitment to maintain a workplace free from violence and harassment.
2. An employer must establish formalized policies and procedures, including a complaints procedure, reporting procedure and an investigative procedure and must establish remedies and disciplinary measures to deal with workplace violence and workplace harassment.
3. As part of the formalized policies and procedures, an employer must establish 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 or workplace harassment and make recommendations to the employer on dealing with those situations.
4. Supervisors and workers must report to their employer all acts of workplace violence or workplace harassment 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 or sexual assault, the employer must report it to the police.
5. 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 in order that they may be made aware of various forms of workplace violence and workplace harassment and the negative effect such conduct has on the workplace.

NOTE EXPLICATIVE

Le projet de loi modifie la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* afin d'imposer des devoirs aux employeurs, aux superviseurs et aux travailleurs en ce qui concerne les actes de violence et de harcèlement au travail qui sont définis comme des actes de violence ou de contrainte physique ou psychologique, de harcèlement psychologique ou d'abus de pouvoir commis par des personnes dans un lieu de travail. 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 et le harcèlement au travail, lequel reflète une volonté de maintenir un lieu de travail où n'est toléré ni violence ni harcèlement.
2. L'employeur doit élaborer des politiques et procédures structurées, notamment une procédure de traitement des plaintes, une procédure concernant les rapports à présenter et une procédure d'enquête, et doit prévoir des recours et des mesures disciplinaires pour faire face à la violence et au harcèlement au travail.
3. Dans le cadre de politiques et procédures structurées, l'employeur doit mettre en place 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 identifie et évalue les situations propices aux actes de violence ou de harcèlement au travail et fait des recommandations à l'employeur quant aux moyens d'y faire face.
4. Les superviseurs et les travailleurs doivent signaler à leur employeur tout acte de violence ou de harcèlement au travail dont ils ont connaissance. L'employeur doit tenir un dossier exact sur chaque acte signalé. L'employeur doit signaler à la police tout acte de violence au travail comprenant une agression physique ou sexuelle qui lui est signalé.
5. 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, de sorte qu'ils puissent être informés des diverses formes de violence et de harcèlement au travail et des répercussions négatives d'une telle conduite sur le lieu de travail.

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

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 definitions:

“workplace harassment” means unwanted or unwelcome acts of coercion and psychological harassment or misuse of power, including annoying or distressing behaviour through repeated and hostile or unwanted conduct, verbal comments, threats, actions or gestures that affect a person’s dignity or psychological or physical integrity and that result in a harmful workplace environment; (“harcèlement au travail”)

“workplace violence” means acts of physical or psychological violence that persons commit in a workplace, including any acts 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 or workplace harassment

- (5) An employer shall,
- (a) in conjunction with the workers and supervisors and in accordance with the requirements prescribed for this purpose, develop a written code of conduct that is reflective of a commitment to maintain a workplace free from violence and harassment, that establishes a clear prohibition against workplace violence and workplace harassment in their various forms and which reflects the workers’ rights to be treated with respect and dignity;
 - (b) establish formalized policies and procedures to deal with acts of workplace violence and workplace harassment in the employer’s workplace,

**Loi modifiant la
Loi sur la santé et la sécurité au travail
en matière d’actes de violence
et de harcèlement 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 des définitions suivantes :

«harcèlement au travail» Les actes de contrainte et de harcèlement psychologique ou d’abus de pouvoir indésirables ou importuns, notamment les comportements contrariants ou stressants du fait d’une conduite répétitive et hostile ou indésirable, les commentaires verbaux, les menaces, les actes ou les gestes qui portent atteinte à la dignité de la personne ou à son intégrité psychologique ou physique et qui créent un environnement de travail nocif. («workplace harassment»)

«violence au travail» Les actes de violence physique ou psychologique commis par des personnes dans un lieu de travail et notamment tout acte 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 ou harcèlement au travail

- (5) L’employeur :
- a) rédige, en collaboration avec les travailleurs et les superviseurs et conformément aux exigences prescrites à cette fin, un code de conduite qui reflète une volonté de maintenir un lieu de travail où n’est toléré ni violence ni harcèlement, qui interdit clairement la commission d’actes de violence et de harcèlement au travail sous leurs diverses formes et qui constate le droit qu’ont les travailleurs d’être traités avec respect et dignité;
 - b) élabore des politiques et procédures structurées pour faire face aux actes de violence et de harcèlement au travail commis dans son lieu de travail, lesquelles doivent :

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AMENDMENT ACT
(WORKPLACE VIOLENCE AND WORKPLACE HARASSMENT), 2004

- | | |
|---|---|
| <p>(i) which must include a complaints procedure, reporting procedure and an investigative procedure, and</p> <p>(ii) which must establish disciplinary measures and remedies to deal with substantiated complaints of workplace violence and workplace harassment, including an accommodation for a worker who was the victim of workplace violence or workplace harassment if the worker's health or safety is jeopardized;</p> <p>(c) report to the police all acts of workplace violence in the employer's workplace of which the employer knows, if they involve physical assault or sexual assault;</p> <p>(d) establish a written policy of progressive disciplinary measures that the employer will take to deal with workers whom the employer finds have committed acts of workplace violence or workplace harassment in the employer's workplace;</p> <p>(e) post a copy of the code of conduct described in clause (a), the procedures described in clause (b) and the disciplinary measures described in clause (d) in a conspicuous location in the employer's workplace;</p> <p>(f) keep and maintain accurate records, in accordance with the requirements prescribed for that purpose, of reports that the employer receives of acts of workplace violence or workplace harassment in the workplace and the disciplinary measures that the employer takes to deal with workers whom the employer finds have committed acts of workplace violence or workplace harassment in the workplace;</p> <p>(g) ensure that the employer, supervisors and workers receive adequate training in the contents of the code of conduct and the policies and procedures, as well as their respective rights and obligations under this Act and the regulations with respect to acts of workplace violence and workplace harassment; and</p> <p>(h) require that there is in place an ongoing commitment to education and prevention training around the various forms of workplace violence and workplace harassment and the negative effect such conduct has on the workplace.</p> | <p>(i) d'une part, comprendre une procédure de traitement des plaintes, une procédure concernant les rapports à présenter et une procédure d'enquête,</p> <p>(ii) d'autre part, prévoir des mesures disciplinaires et des recours pour traiter des plaintes fondées de violence et de harcèlement au travail, notamment pour répondre aux besoins de tout travailleur qui en a été victime et dont la santé ou la sécurité sont en danger;</p> <p>c) 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 ou sexuelle;</p> <p>d) rédige 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 ou de harcèlement au travail dans son lieu de travail;</p> <p>e) affiche une copie du code de conduite visé à l'alinéa a), des procédures visées à l'alinéa b) et des mesures disciplinaires visées à l'alinéa d) à un endroit bien en vue dans son lieu de travail;</p> <p>f) tient et conserve des dossiers exacts, conformément aux exigences prescrites à cette fin, sur les actes de violence ou de harcèlement au travail commis dans le lieu de travail qui lui sont signalés et sur les mesures disciplinaires qu'il prend à l'encontre des travailleurs qui, selon ses conclusions, ont commis de tels actes;</p> <p>g) veille à ce que lui-même, les superviseurs et les travailleurs reçoivent une formation suffisante sur le code de conduite et les politiques et procédures, ainsi que sur leurs droits et obligations respectifs dans le cadre de la présente loi et des règlements, en matière d'actes de violence et de harcèlement au travail;</p> <p>h) exige un engagement permanent envers la sensibilisation et la formation en matière de prévention sur les diverses formes de violence et de harcèlement au travail et sur les répercussions négatives d'une telle conduite sur le lieu de travail.</p> |
|---|---|

Policies and procedures

- (6) As part of the formalized policies and procedures established under clause (5) (b), the employer shall,
- (a) establish a team 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 vio-

Politiques et procédures

- (6) Dans le cadre des politiques et procédures structurées mentionnées à l'alinéa (5) b), l'employeur :
- a) met en place une équipe de personnes qui sont des 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 ou de

lence or workplace harassment in the employer's workplace and make recommendations to the employer on dealing with these situations and on preventing occurrences or reoccurrences of workplace violence or workplace harassment;

- (c) require the team of specialists to make periodic reviews of the employer's workplace to evaluate the effectiveness of the formalized workplace violence and workplace harassment policies and procedures; and
- (d) undertake all other measures prescribed for the purpose of the policies and procedures.

Investigation

(7) An employer who receives a report of an act of workplace violence or workplace harassment 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 and on how to prevent further incidences of workplace violence or workplace harassment in order to ensure a safe workplace.

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 or workplace harassment, the employer shall,

- (a) have the worker undergo a psychological assessment of the risk that the worker poses for committing acts of workplace violence or workplace harassment; 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 a worker who has been found to have committed an act of workplace violence or workplace harassment as the result of a determination under subsection (8), 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 workplace harassment; 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 or workplace harassment

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

4. (1) Subsection 28 (1) of the Act is amended by adding the following clause:

harcèlement au travail dans son lieu de travail et lui fasse des recommandations quant aux moyens d'y faire face et d'empêcher qu'ils se produisent ou se reproduisent;

- c) exige que l'équipe de spécialistes procède à un examen périodique de son lieu de travail afin d'évaluer l'efficacité des politiques et procédures structurées qui ont été élaborées en matière de violence et de harcèlement au travail;
- d) prend toute autre mesure prescrite pour les besoins des politiques et procédures.

Enquête

(7) L'employeur à qui est signalé un acte de violence ou de harcèlement 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 et lui fasse des recommandations quant aux moyens de faire face à la situation et d'empêcher qu'elle se reproduise à l'avenir de façon à garantir la sécurité au travail.

Évaluation du travailleur

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

- a) d'une part, lui fait subir un examen psychologique afin d'évaluer les risques de commission d'actes de violence ou de harcèlement 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 dont il a été jugé en vertu du paragraphe (8) qu'il a commis un acte de violence ou de harcèlement au travail :

- 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 et le harcèlement 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 ou du harcèlement au travail

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

4. (1) Le paragraphe 28 (1) de la Loi est modifié par adjonction de l'alinéa suivant :

(c.1) report to his or her employer and supervisor all acts of workplace violence or workplace harassment in the employer's workplace of which the worker knows;

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

- (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 or workplace harassment.

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 1, 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), the formalized procedures and policies described in clause 25 (5) (b) and the policy of progressive disciplinary measures described in clause 25 (5) (d);
- 17.2 governing the psychological assessment that an employer may administer to an employee under clause 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 and Workplace Harassment), 2004*.

c.1) signale à son employeur et à son superviseur tout acte de violence ou de harcèlement au travail commis dans le lieu de travail de l'employeur dont il a connaissance;

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

- 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 ou de harcèlement 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 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 les obligations à inclure dans le code de conduite visé à l'alinéa 25 (5) a), les politiques et procédures structurées visées à l'alinéa 25 (5) b) et la politique de mesures disciplinaires progressives visée à l'alinéa 25 (5) d);
- 17.2 régir l'examen psychologique qu'un employeur peut faire subir à un employé en vertu de l'alinéa 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 2004 modifiant la Loi sur la santé et la sécurité au travail (violence et harcèlement au travail)*.