



2ND SESSION, 41ST LEGISLATURE, ONTARIO
65 ELIZABETH II, 2016

2^e SESSION, 41^e LÉGISLATURE, ONTARIO
65 ELIZABETH II, 2016

Bill 26

**An Act to amend the
Employment Standards Act, 2000
in respect of leave and accommodation
for victims of domestic
or sexual violence and to amend the
Occupational Health and Safety Act
in respect of information
and instruction concerning
domestic and sexual violence**

Ms P. Sattler

Private Member's Bill

1st Reading September 27, 2016
2nd Reading
3rd Reading
Royal Assent

Projet de loi 26

**Loi modifiant la
Loi de 2000 sur les normes d'emploi
à l'égard du congé et des mesures
d'accommodement pour les victimes
de violence familiale ou sexuelle
et modifiant la Loi sur la santé
et la sécurité au travail à l'égard
des renseignements et directives
concernant la violence
familiale et sexuelle**

M^{me} P. Sattler

Projet de loi de député

1^{re} lecture 27 septembre 2016
2^e lecture
3^e lecture
Sanction royale



EXPLANATORY NOTE

The *Employment Standards Act, 2000* is amended. An employee may take a leave of absence if they have experienced domestic or sexual violence. They may also take a leave of absence if their child has experienced domestic or sexual violence. They must use the leave for certain purposes, such as seeing a doctor, going to a victim services organization or meeting with a lawyer. The leave lasts for a reasonable time or for a time provided by regulations made under the Act. They are entitled to be paid for up to 10 days of leave in each calendar year. They are also entitled to reasonable accommodation with respect to their work hours and workplace.

The *Occupational Health and Safety Act* is amended. An employer must ensure that every manager, supervisor and worker receives information and instruction about domestic and sexual violence in the workplace.

NOTE EXPLICATIVE

La *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* est modifiée. Un employé peut prendre un congé s'il a fait l'objet de violence familiale ou sexuelle. Il a également droit à un congé si c'est son enfant qui a fait l'objet d'une telle violence. Le congé doit être utilisé à certaines fins telles que la consultation d'un médecin, d'un organisme offrant des services aux victimes ou d'un avocat. Il s'étend sur une période raisonnable ou une période prévue par les règlements pris en vertu de la Loi. L'employé a droit à une rémunération pendant au plus 10 jours de congé par année civile. Il a aussi droit à des accommodements raisonnables à l'égard de ses heures de travail et de son lieu de travail.

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* est modifiée. L'employeur doit veiller à ce que tous les gérants, les superviseurs et les travailleurs reçoivent des renseignements et directives sur la violence familiale et sexuelle dans le lieu de travail.

**An Act to amend the
Employment Standards Act, 2000
in respect of leave and accommodation
for victims of domestic
or sexual violence and to amend the
Occupational Health and Safety Act
in respect of information
and instruction concerning
domestic and sexual violence**

**Loi modifiant la
Loi de 2000 sur les normes d'emploi
à l'égard du congé et des mesures
d'accommodement pour les victimes
de violence familiale ou sexuelle
et modifiant la Loi sur la santé
et la sécurité au travail à l'égard
des renseignements et directives
concernant la violence
familiale et sexuelle**

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

EMPLOYMENT STANDARDS ACT, 2000

1. (1) Subsection 1 (1) of the *Employment Standards Act, 2000* is amended by adding the following definitions:

“domestic violence” means,

- (a) an act of abuse between an individual and a current or former intimate partner, between an individual and a child who resides with the individual, or between an individual and an adult who resides with the individual and who is related to the individual by blood, marriage, foster care or adoption, whether the abuse is physical, sexual, emotional or psychological, and may include an act of coercion, stalking, harassment or financial control, or
- (b) a threat or attempt to do an act described in clause (a); (“violence familiale”)

“intimate partner” includes a spouse, boyfriend or girlfriend, dating partner, sexual partner or an individual with whom one has a relationship similar to the relationships enumerated in this definition; (“partenaire intime”)

“sexual violence” means any conduct of a sexual nature or act targeting an individual’s sexuality, gender identity or gender expression that is committed, threatened or attempted against an individual without the individual’s consent, and includes sexual assault, sexual harassment, stalking, indecent exposure, voyeurism, sexual exploitation and sexual solicitation, and may include an act that occurs online or in the context of domestic or intimate partner relationships; (“violence sexuelle”)

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

LOI DE 2000 SUR LES NORMES D’EMPLOI

1. (1) Le paragraphe 1 (1) de la *Loi de 2000 sur les normes d’emploi* est modifié par adjonction des définitions suivantes :

«partenaire intime» S’entend notamment du conjoint, du petit ami ou de la petite amie, du partenaire amoureux, du partenaire sexuel ou d’un particulier avec qui est entretenue une relation semblable à celles énumérées dans la présente définition. («intimate partner»)

«violence familiale» S’entend, selon le cas :

- a) d’un acte de mauvais traitement entre un particulier et son partenaire intime, actuel ou ancien, entre un particulier et un enfant qui réside avec lui, ou entre un particulier et un adulte qui réside avec lui et avec qui il est lié par le sang, par mariage, par adoption ou par la famille d’accueil, que le mauvais traitement soit d’ordre physique, sexuel, émotionnel ou psychologique et peut comprendre un acte de coercition, de traque, de harcèlement ou de contrôle par des moyens financiers;
- b) d’une menace ou tentative de commettre un acte visé à l’alinéa a). («domestic violence»)

«violence sexuelle» S’entend de toute conduite d’ordre sexuel ou de tout acte visant la sexualité, l’identité sexuelle ou l’expression de l’identité sexuelle d’un particulier, qui est commis, que l’on menace de commettre ou qui est tenté à l’endroit d’un particulier sans son consentement. S’entend notamment de l’agression sexuelle, du harcèlement sexuel, de la traque, de l’outrage à la pudeur, du voyeurisme, de l’exploitation sexuelle et de la sollicitation sexuelle et peut comprendre un acte commis en ligne ou dans le contexte d’une relation familiale ou d’une relation avec un partenaire intime. («sexual violence»)

(2) Subsection 15 (7) of the Act is repealed and the following substituted:

Retain documents re leave

(7) An employer shall retain or arrange for some other person to retain all notices, certificates, correspondence and other documents given to or produced by the employer that relate to an employee taking a leave of absence under Part XIV for three years after the day on which the leave expired.

Retain documents re accommodation

(7.1) An employer shall retain or arrange for some other person to retain all documents given to or produced by the employer that relate to accommodation of an employee who requests or is given accommodation in respect of domestic violence or sexual violence under section 16.1 or 19.1 for three years after the day on which the accommodation ceased.

(3) The Act is amended by adding the following Part:

**PART VI.1
PLACE OF WORK**

Domestic violence or sexual violence — accommodation

16.1 (1) If an employee or the employee's child has experienced domestic violence or sexual violence, and as a result the employee needs to work at a place of work other than where the employer has assigned the employee, the employer shall accommodate the employee's need unless it would cause the employer undue hardship, considering the cost, outside sources of funding, if any, and health and safety requirements, if any.

Exception

(2) Subsection (1) does not apply with respect to domestic violence or sexual violence committed by the employee.

Evidence

(3) An employer may require an employee who needs accommodation under subsection (1) to provide evidence reasonable in the circumstances that the employee needs accommodation.

Prescribed evidence

(4) For the purposes of subsection (3), evidence reasonable in the circumstances includes any evidence prescribed as reasonable in the circumstances and does not include any evidence prescribed as not reasonable in the circumstances.

(4) The Act is amended by adding the following section:

Domestic violence or sexual violence — accommodation

19.1 (1) If an employee or the employee's child has experienced domestic violence or sexual violence, and as a result the employee needs fewer hours of work or needs to work at different times than the employer has assigned the employee, the employer shall accommodate the em-

(2) Le paragraphe 15 (7) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Conservation des documents : congé

(7) L'employeur conserve ou charge un tiers de conserver tous les avis, certificats, lettres et autres documents qu'il a reçus ou produits relativement à la prise, par l'employé, d'un congé prévu à la partie XIV pendant trois ans après l'expiration du congé.

Conservation des documents : mesures d'accommodement

(7.1) L'employeur conserve ou charge un tiers de conserver tous les documents qu'il a reçus ou produits relativement aux mesures d'accommodement prévues à l'article 16.1 ou 19.1 que l'employé a demandées ou reçues à l'égard de la violence familiale ou de la violence sexuelle pendant trois ans après le jour où les mesures d'accommodement ont pris fin.

(3) La Loi est modifiée par adjonction de la partie suivante :

**PARTIE VI.1
LIEU DE TRAVAIL**

Violence familiale ou violence sexuelle — mesures d'accommodement

16.1 (1) Si un employé ou son enfant a fait l'objet de violence familiale ou de violence sexuelle, et que, par conséquent, il a besoin de travailler dans un lieu de travail autre que celui où l'employeur l'a affecté, l'employeur tient compte des besoins de l'employé à moins que cela ne lui cause un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement, s'il y en a, et des exigences en matière de santé et de sécurité, s'il y en a.

Exception

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas à l'égard de la violence familiale ou de la violence sexuelle commise par l'employé.

Preuve

(3) L'employeur peut exiger que l'employé qui a besoin des mesures d'accommodement visées au paragraphe (1) lui fournisse une preuve raisonnable dans les circonstances qu'il a besoin de ces mesures.

Preuve prescrite

(4) Pour l'application du paragraphe (3), la preuve raisonnable dans les circonstances comprend toute preuve prescrite comme étant raisonnable dans les circonstances et ne comprend pas la preuve prescrite comme n'étant pas raisonnable dans les circonstances.

(4) La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

Violence familiale ou violence sexuelle — mesures d'accommodement

19.1 (1) Si un employé ou son enfant a fait l'objet de violence familiale ou de violence sexuelle, et que, par conséquent, il a besoin de réduire ses heures de travail ou de modifier ses horaires par rapport à ceux que l'employeur lui a attribués, l'employeur tient compte des

ployee's need unless it would cause the employer undue hardship, considering the cost, outside sources of funding, if any, and health and safety requirements, if any.

Exception

(2) Subsection (1) does not apply with respect to domestic violence or sexual violence committed by the employee.

Evidence

(3) An employer may require an employee who needs accommodation under subsection (1) to provide evidence reasonable in the circumstances that the employee needs accommodation.

Prescribed evidence

(4) For the purposes of subsection (3), evidence reasonable in the circumstances includes any evidence prescribed as reasonable in the circumstances and does not include any evidence prescribed as not reasonable in the circumstances.

(5) Subsection 49.1 (12) of the Act is repealed and the following substituted:

Leave under ss. 49.3, 49.4, 49.5, 49.6 and 50

(12) An employee's entitlement to leave under this section is in addition to any entitlement to leave under sections 49.3, 49.4, 49.5, 49.6 and 50.

(6) Subsection 49.3 (9) of the Act is repealed and the following substituted:

Leave under ss. 49.1, 49.4, 49.5, 49.6 and 50

(9) An employee's entitlement to leave under this section is in addition to any entitlement to leave under sections 49.1, 49.4, 49.5, 49.6 and 50.

(7) Subsection 49.4 (18) of the Act is repealed and the following substituted:

Leave under ss. 49.1, 49.3, 49.5, 49.6 and 50

(18) An employee's entitlement to leave under this section is in addition to any entitlement to leave under sections 49.1, 49.3, 49.5, 49.6 and 50.

(8) Subsection 49.5 (18) of the Act is repealed and the following substituted:

Leave under ss. 49.1, 49.3, 49.4, 49.6 and 50

(18) An employee's entitlement to leave under this section is in addition to any entitlement to leave under sections 49.1, 49.3, 49.4, 49.6 and 50.

(9) The Act is amended by adding the following section:

DOMESTIC VIOLENCE OR SEXUAL VIOLENCE LEAVE

Domestic violence or sexual violence leave

Definition

49.6 (1) In this section,

“child” means a child, step-child or foster child who is under 18 years of age.

besoins de l'employé à moins que cela ne lui cause un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement, s'il y en a, et des exigences en matière de santé et de sécurité, s'il y en a.

Exception

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas à l'égard de la violence familiale ou de la violence sexuelle commise par l'employé.

Preuve

(3) L'employeur peut exiger que l'employé qui a besoin des mesures d'accommodement visées au paragraphe (1) lui fournisse une preuve raisonnable dans les circonstances qu'il a besoin de ces mesures.

Preuve prescrite

(4) Pour l'application du paragraphe (3), la preuve raisonnable dans les circonstances comprend toute preuve prescrite comme étant raisonnable dans les circonstances et ne comprend pas la preuve prescrite comme n'étant pas raisonnable dans les circonstances.

(5) Le paragraphe 49.1 (12) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Droit aux congés prévus aux art. 49.3, 49.4, 49.5, 49.6 et 50

(12) Le droit d'un employé au congé prévu au présent article s'ajoute à tout droit aux congés prévus aux articles 49.3, 49.4, 49.5, 49.6 et 50.

(6) Le paragraphe 49.3 (9) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Droit aux congés prévus aux art. 49.1, 49.4, 49.5, 49.6 et 50

(9) Le droit d'un employé au congé prévu au présent article s'ajoute à tout droit aux congés prévus aux articles 49.1, 49.4, 49.5, 49.6 et 50.

(7) Le paragraphe 49.4 (18) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Droit aux congés prévus aux art. 49.1, 49.3, 49.5, 49.6 et 50

(18) Le droit d'un employé au congé prévu au présent article s'ajoute à tout droit aux congés prévus aux articles 49.1, 49.3, 49.5, 49.6 et 50.

(8) Le paragraphe 49.5 (18) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Droit aux congés prévus aux art. 49.1, 49.3, 49.4, 49.6 et 50

(18) Le droit d'un employé au congé prévu au présent article s'ajoute à tout droit aux congés prévus aux articles 49.1, 49.3, 49.4, 49.6 et 50.

(9) La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

**CONGÉ POUR VIOLENCE FAMILIALE
OU VIOLENCE SEXUELLE**

Congé pour violence familiale ou violence sexuelle

Définition

49.6 (1) La définition qui suit s'applique au présent article.

«enfant» Enfant, enfant par alliance ou enfant placé en famille d'accueil qui est âgé de moins de 18 ans.

Entitlement to leave — prescribed duration

(2) An employee is entitled to a leave of absence of a prescribed duration if the employee or the employee's child experienced domestic violence or sexual violence.

Entitlement to leave — reasonable duration

(3) If a duration is not prescribed for the purposes of subsection (2), the employee is entitled to a leave of absence of a reasonable duration.

Entitlement to leave — purposes

(4) An employee is only entitled to a leave of absence under subsection (2) or (3) if the employee uses the leave of absence for one or more of the following purposes:

1. To seek medical attention for the employee or the employee's child in respect of a physical or psychological injury or disability caused by the violence.
2. To obtain services for the employee or the employee's child in respect of the violence from a victim services organization, domestic violence shelter, rape crisis centre, sexual assault centre or other social services program or community agency.
3. To obtain psychological or other professional counselling for the employee or the employee's child in respect of the violence.
4. To relocate temporarily or permanently for the purpose of making future violence against the employee or the employee's child less likely.
5. To seek legal or law enforcement assistance for the employee or the employee's child, including preparing for or participating in any civil, criminal or administrative proceeding related to or resulting from the violence.
6. To do anything else prescribed by the regulations.

Exception

(5) Subsections (2) and (3) do not apply with respect to domestic violence or sexual violence committed by the employee.

Entitlement to pay

(6) An employee who takes a leave of absence under this section is entitled to be paid, but if the employee takes more than 10 days of leave under this section in a calendar year, the employee is only entitled to be paid during the first 10 days of leave in that calendar year.

Amount of pay for an employee with regular hours

(7) An employee's pay for each day under subsection (6) shall be the amount of regular wages that the employee would have earned if the employee had worked the employee's regular work day.

Droit au congé : durée prescrite

(2) Un employé a droit à un congé d'une durée prescrite si lui ou son enfant a fait l'objet de violence familiale ou de violence sexuelle.

Droit au congé : durée raisonnable

(3) Si aucune durée n'est prescrite pour l'application du paragraphe (2), l'employé a droit à un congé d'une durée raisonnable.

Droit au congé : fins

(4) L'employé n'a droit à un congé en vertu du paragraphe (2) ou (3) que s'il l'utilise à l'une ou plusieurs des fins suivantes :

1. Obtenir des soins médicaux, pour lui-même ou son enfant, à l'égard d'une blessure ou d'une incapacité physique, ou encore d'un dommage ou d'une déficience psychologique, causée par la violence.
2. Obtenir, pour lui-même ou son enfant, à l'égard de la violence, les services d'un organisme offrant des services aux victimes, d'un refuge pour les victimes de violence familiale, d'un centre d'aide immédiate aux victimes de viol, d'un centre d'aide immédiate aux victimes d'agression sexuelle ou d'un autre programme de services sociaux ou organisme communautaire.
3. Obtenir, pour lui-même ou son enfant, un soutien psychologique ou des services professionnels de counseling à l'égard de la violence.
4. Déménager de façon temporaire ou permanente pour réduire le risque de nouveaux cas de violence envers l'employé ou son enfant.
5. Obtenir, pour lui-même ou son enfant, des services juridiques ou d'exécution de la loi, y compris se préparer en vue d'instances civiles, criminelles ou administratives liées à la violence ou en découlant, ou participer à de telles instances.
6. Faire tout ce que prescrivent les règlements.

Exception

(5) Les paragraphes (2) et (3) ne s'appliquent pas à l'égard de la violence familiale ou de la violence sexuelle commise par l'employé.

Droit à rémunération

(6) L'employé qui prend un congé en vertu du présent article a le droit d'être rémunéré. Toutefois, s'il prend plus de 10 jours de congé en vertu du présent article au cours d'une année civile, il n'a le droit d'être rémunéré que pendant les 10 premiers jours de congé au cours de cette année civile.

Montant de la rémunération : employé effectuant des heures normales

(7) La rémunération à laquelle l'employé a droit en vertu du paragraphe (6) pour chaque jour correspond au salaire normal qu'il aurait gagné s'il avait effectué ses heures normales de travail.

Amount of pay for an employee without regular hours

(8) If the employee does not have a regular work day, the employee's pay for each day under subsection (6) shall be the total amount of regular wages earned and vacation pay payable to the employee in the four work weeks before the week in which the employee began the leaves of absence under this Part, divided by 20.

Other paid leave under the employment contract

(9) An employee's entitlement to be paid under subsection (6) is in addition to any other entitlement to paid leave under the employee's employment contract.

Advising employer

(10) An employee who wishes to take leave under this section shall advise the employer in writing that the employee will be doing so.

Same

(11) If the employee must begin the leave before advising the employer, the employee shall advise the employer of the leave in writing as soon as possible after beginning it.

Leave deemed to be taken in entire days

(12) If an employee takes any part of a day as leave under this section, the employer may deem the employee to have taken one day's leave on that day for the purposes of this section.

Evidence

(13) An employer may require an employee who takes a leave under this section to provide evidence reasonable in the circumstances that the employee is entitled to the leave.

Prescribed sufficient evidence

(14) For the purposes of subsection (13), evidence reasonable in the circumstances includes any evidence prescribed as reasonable in the circumstances and does not include any evidence prescribed as not reasonable in the circumstances.

Leave under ss. 49.1, 49.3, 49.4, 49.5 and 50

(15) An employee's entitlement to leave under this section is in addition to any entitlement to leave under sections 49.1, 49.3, 49.4, 49.5 and 50.

(10) Part XIV of the Act is amended by adding the following section:

Confidentiality

53.1 (1) An employer shall keep confidential any information that relates to an employee's leave under this Part.

Exceptions

(2) Despite subsection (1), an employer may disclose the confidential information under one of the following exceptions:

Montant de la rémunération : employé n'effectuant pas d'heures normales

(8) Si l'employé n'a pas de journée normale de travail, la rémunération à laquelle l'employé a droit en vertu du paragraphe (6) pour chaque jour correspond au quotient de la division par 20 de la somme du salaire normal gagné et de l'indemnité de vacances payables à l'employé au cours des quatre semaines de travail précédant la semaine au cours de laquelle l'employé a commencé les congés prévus par la présente partie.

Autre congé payé prévu par le contrat de travail

(9) Le droit à rémunération de l'employé prévu au paragraphe (6) s'ajoute à tout autre droit à un congé payé prévu par son contrat de travail.

Avis à l'employeur

(10) L'employé qui souhaite prendre un congé en vertu du présent article en informe son employeur par écrit.

Idem

(11) Si l'employé doit commencer son congé avant de pouvoir en informer son employeur, il le fait par écrit le plus tôt possible après le début du congé.

Congé réputé un jour complet

(12) Si l'employé prend moins d'une journée comme congé en vertu du présent article, l'employeur peut considérer qu'il a pris un jour de congé complet ce jour-là pour l'application du présent article.

Preuve

(13) L'employeur peut exiger que l'employé qui prend un congé en vertu du présent article lui fournisse une preuve raisonnable dans les circonstances qu'il y a droit.

Preuve suffisante prescrite

(14) Pour l'application du paragraphe (13), la preuve raisonnable dans les circonstances comprend toute preuve prescrite comme étant raisonnable dans les circonstances et ne comprend pas la preuve prescrite comme n'étant pas raisonnable dans les circonstances.

Droit aux congés prévus aux art. 49.1, 49.3, 49.4, 49.5 et 50

(15) Le droit d'un employé au congé prévu au présent article s'ajoute à tout droit aux congés prévus aux articles 49.1, 49.3, 49.4, 49.5 et 50.

(10) La partie XIV de la Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

Confidentialité

53.1 (1) L'employeur préserve le caractère confidentiel des renseignements qui se rapportent au congé d'un employé prévu par la présente partie.

Exceptions

(2) Malgré le paragraphe (1), l'employeur peut divulguer des renseignements confidentiels dans l'un ou l'autre des cas suivants :

1. The employee consents.
2. Someone who works for the employer as an employee or agent needs the information to do their job.
3. The disclosure is required by law.

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ACT

2. The *Occupational Health and Safety Act* is amended by adding the following section:

Information and instruction, domestic and sexual violence

32.0.5.1 An employer shall ensure that every manager, supervisor and worker receives information and instruction about domestic violence in the workplace and sexual violence in the workplace.

COMMENCEMENT AND SHORT TITLE

Commencement

3. This Act comes into force three months after the day it receives Royal Assent.

Short title

4. The short title of this Act is the *Domestic and Sexual Violence Workplace Leave, Accommodation and Training Act, 2016*.

1. L'employé consent à la divulgation.
2. Un employé ou un mandataire de l'employeur a besoin des renseignements pour faire son travail.
3. La divulgation est exigée par la loi.

LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

2. La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* est modifiée par adjonction de l'article suivant :

Renseignements et directives : violence familiale et sexuelle

32.0.5.1 L'employeur veille à ce que tous les gérants, superviseurs et travailleurs reçoivent des renseignements et des directives sur la violence familiale et la violence sexuelle dans le lieu de travail.

ENTRÉE EN VIGUEUR ET TITRE ABRÉGÉ

Entrée en vigueur

3. La présente loi entre en vigueur trois mois après le jour où elle reçoit la sanction royale.

Titre abrégé

4. Le titre abrégé de la présente loi est *Loi de 2016 sur le congé et les mesures d'accommodement pour les employés victimes de violence familiale ou sexuelle et la formation dans le lieu de travail*.