

Legislative
Assembly
of Ontario



Assemblée
législative
de l'Ontario

2^e SESSION, 41^e LÉGISLATURE, ONTARIO
66 ELIZABETH II, 2017

Projet de loi 157

**Loi modifiant la Loi de 2000 sur les normes d'emploi et la
Loi sur la santé et la sécurité au travail
en ce qui concerne la violence familiale et sexuelle**

M^{me} A. Horwath

Projet de loi de député

1^{re} lecture 26 septembre 2017

2^e lecture

3^e lecture

Sanction royale



NOTE EXPLICATIVE

Le projet de loi modifie la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* pour prévoir qu'un employé qui est employé par un employeur sans interruption depuis au moins 13 semaines et qui a subi de la violence familiale ou sexuelle, ou la menace d'une telle violence, a le droit de prendre jusqu'à 10 jours de congé payé et jusqu'à 15 semaines de congé non payé.

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* est aussi modifiée pour exiger que les employeurs veillent à ce que les superviseurs et les travailleurs reçoivent des renseignements et des directives concernant la violence familiale dans le lieu de travail et la violence sexuelle dans le lieu de travail.

Loi modifiant la Loi de 2000 sur les normes d'emploi et la Loi sur la santé et la sécurité au travail en ce qui concerne la violence familiale et 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 La Loi de 2000 sur les normes d'emploi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

CONGÉ EN CAS DE VIOLENCE FAMILIALE OU SEXUELLE

Congé en cas de violence familiale ou sexuelle

Définitions

49.6 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

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

«semaine» Période de sept jours consécutifs débutant le dimanche et se terminant le samedi. («week»)

Droit à un congé payé

(2) L'employé qui est employé par un employeur sans interruption depuis au moins 13 semaines a droit à un congé payé si lui-même ou un de ses enfants subit de la violence familiale ou sexuelle, ou la menace d'une telle violence, et qu'il prend le congé pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

1. Obtenir des soins médicaux pour lui-même ou son enfant à l'égard d'une blessure ou d'une incapacité de nature physique ou psychologique, causée par la violence familiale ou sexuelle.
2. Obtenir les services d'un organisme offrant des services aux victimes pour lui-même ou son enfant.
3. Obtenir du counseling psychologique ou d'autres consultations professionnelles pour lui-même ou son enfant.
4. Déménager de façon temporaire ou permanente.
5. Obtenir des services juridiques ou d'application de la loi, y compris se préparer en vue d'instances judiciaires civiles ou criminelles liées à la violence familiale ou sexuelle ou en découlant, ou participer à de telles instances.
6. Tout autre motif prescrit.

Durée du congé payé

(3) Chaque année civile, l'employé a le droit de prendre jusqu'à 10 jours de congé payé en vertu du paragraphe (2).

Affectation de crédits obligatoire

(4) Les sommes requises pour payer un employé au cours d'un congé pris en vertu du paragraphe (2) sont prélevées sur les fonds affectés à cette fin par la Législature.

Droit à un congé non payé

(5) L'employé qui est employé par un employeur sans interruption depuis au moins 13 semaines a droit à un congé non payé si lui-même ou un de ses enfants subit de la violence familiale ou sexuelle, ou la menace d'une telle violence et qu'il prend le congé pour l'un des motifs indiqués dans les dispositions 1 à 6 du paragraphe (2).

Durée du congé non payé

(6) Chaque année civile, l'employé a le droit de prendre jusqu'à 15 semaines de congé en vertu du paragraphe (5).

Avis à l'employeur

(7) L'employé qui souhaite prendre un congé en vertu du paragraphe (2) ou (5) en informe l'employeur par écrit.

Idem

(8) Si l'employé doit commencer un congé en vertu du paragraphe (2) ou (5) avant d'en avoir informé son employeur, il l'en informe par écrit le plus tôt possible après le début du congé.

Exception

(9) Les paragraphes (2) et (5) ne s'appliquent pas si l'acte de violence familiale ou sexuelle est commis par l'employé.

Preuve

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

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

(11) 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.

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 les superviseurs et les travailleurs reçoivent des renseignements et des directives concernant la violence familiale dans le lieu de travail 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 le jour où elle reçoit la sanction royale.

Titre abrégé

4 Le titre abrégé de la présente loi est *Loi de 2017 sur la protection contre la violence familiale et sexuelle*.