

Legislative
Assembly
of Ontario



Assemblée
législative
de l'Ontario

1^{re} SESSION, 42^e LÉGISLATURE, ONTARIO
68 ELIZABETH II, 2019

Projet de loi 111

**Loi modifiant la Loi sur la santé et la sécurité au travail pour protéger
les travailleurs qui dénoncent la violence au travail
et le harcèlement au travail**

M^{me} F. Gélinas

Projet de loi de député

1^{re} lecture 7 mai 2019

2^e lecture

3^e lecture

Sanction royale



NOTE EXPLICATIVE

Le projet de loi modifie la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Les dispositions de la Loi protégeant les travailleurs contre les représailles sont modifiées pour étendre la protection aux travailleurs qui dénoncent la violence au travail et le harcèlement au travail. Les modifications prévoient que toute mesure prise contre un travailleur qui nuit à son emploi constitue des représailles et elles en donnent des exemples.

Loi modifiant la Loi sur la santé et la sécurité au travail pour protéger les travailleurs qui dénoncent la violence au travail et le harcèlement au travail

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

Loi sur la santé et la sécurité au travail

1 Le paragraphe 50 (1) de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Mesures disciplinaires, congédiement et autres représailles interdits

(1) Personne, y compris un employeur, ne doit exercer des représailles contre un travailleur parce que celui-ci, de bonne foi :

- a) agit ou a agi conformément à la présente loi ou aux règlements ou à un ordre donné, une ordonnance rendue ou un arrêté pris sous l'autorité de la présente loi;
- b) demande ou a demandé des conseils au sujet d'une éventuelle contravention à la présente loi ou aux règlements ou de leur exécution;
- c) cherche ou a cherché à faire respecter la présente loi ou les règlements;
- d) apporte ou a apporté son aide dans le cadre des activités d'un comité mixte sur la santé et la sécurité au travail ou d'un délégué à la santé et à la sécurité;
- e) demande ou a demandé l'établissement d'un comité mixte sur la santé et la sécurité au travail ou la désignation d'un délégué à la santé et à la sécurité;
- f) exerce ou a exercé les fonctions de membre d'un comité mixte sur la santé et la sécurité au travail ou de délégué à la santé et à la sécurité;
- g) refuse ou a refusé d'exécuter un acte ou une série d'actes qu'il croit, en se fondant sur des motifs raisonnables, être contraires à la présente loi ou aux règlements;
- h) donne ou a donné des renseignements à un comité mixte sur la santé et la sécurité au travail, à un membre de ce comité, à un délégué à la santé et à la sécurité, à un syndicat, à un inspecteur, ou à toute autre personne chargée de l'application de la présente loi ou des règlements;
- i) signale un cas de violence au travail ou de harcèlement au travail, ou toute autre contravention à la présente loi ou aux règlements, dans un rapport à un employeur, à un superviseur, à un comité mixte sur la santé et la sécurité au travail ou à un membre d'un tel comité, à un délégué à la santé et à la sécurité, à un syndicat ou à un inspecteur;
- j) participe à une enquête portant sur la violence au travail ou le harcèlement au travail ou à toute autre enquête en matière de santé et de sécurité;
- k) s'apprête à témoigner ou a témoigné, ou a présenté des preuves d'une autre façon, lors d'une instance relative à l'exécution de la présente loi ou des règlements, ou d'une enquête menée dans le cadre de la *Loi sur les coroners*;
- l) fournit des renseignements au public ou fait part au public d'une divulgation ou d'une plainte portant sur la violence au travail, le harcèlement au travail ou toute autre contravention éventuelle à la présente loi ou aux règlements.

Idem

(1.1) Pour l'application du paragraphe (1), constitue des représailles toute mesure prise contre un travailleur qui nuit à son emploi, notamment :

- a) mettre fin à son emploi ou menacer de le faire;
- b) le rétrograder, lui imposer une mesure disciplinaire ou le suspendre, ou menacer de le faire;

- c) prendre des sanctions à l'égard de son emploi telles que mise à pied, transfert, cessation ou suppression d'emploi, mutation, réduction de salaire ou changement d'heures de travail, ou menacer de le faire;
- d) l'intimider ou le contraindre à l'égard de son emploi.

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 2019 sur la dénonciation de la violence au travail et du harcèlement au travail.*