

Règlement 168 Version Finale

1^{re} SESSION, 39^e LÉGISLATURE, ONTARIO
58 ELIZABETH II, 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 ^{re} lecture	20 avril 2009
2 ^e lecture	20 octobre 2009
3 ^e lecture	9 décembre 2009
Sanction royale	15 décembre 2009

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 168a 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 œuvre 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 œuvre 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. 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 ou un danger pour la santé où 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.

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-enligne.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) 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 œuvre 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) 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, 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 œuvre 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), 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. 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)*.**