

Private Member's Bill

Projet de loi de député

MOTION FOR FIRST READING

MOTION DE PREMIÈRE LECTURE

Ms F. Gélinas

M^{me} F. Gélinas

I move that leave be given to introduce a Bill entitled

Je propose qu'il soit permis de déposer un projet de loi intitulé

“An Act to amend the Occupational Health and Safety Act to protect workers who speak out about workplace violence and workplace harassment”

«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»

and that it now be read the first time.

et que ce texte soit maintenant lu une première fois.

.....
Bill no.

.....
N^o du projet de loi

.....
First Reading Date

.....
Date de la première lecture

.....
Clerk's Signature

.....
Signature du greffier

Speaking Out About Workplace Violence and Workplace Harassment Act, 2019

EXPLANATORY NOTE

The Bill amends the *Occupational Health and Safety Act*. The provisions of the Act protecting workers against reprisals are amended to include protections against reprisals against workers who speak out about workplace violence and workplace harassment. The amendments provide that a reprisal is any measure taken against a worker that adversely affects the worker's employment. Examples of reprisals are provided.

An Act to amend the Occupational Health and Safety Act to protect workers who speak out about 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:

Occupational Health and Safety Act

1. Subsection 50 (1) of the *Occupational Health and Safety Act* is repealed and the following substituted:

No discipline, dismissal or other forms of reprisal

(1) No person, including an employer, shall take a reprisal against a worker because the worker, in good faith,

- (a) acts or has acted in compliance with this Act or the regulations or an order made under this Act;
- (b) seeks or has sought advice about a possible contravention of this Act or the regulations or the enforcement of this Act or the regulations;
- (c) seeks or has sought the enforcement of this Act or the regulations;
- (d) assists or has assisted with the activities of a joint health and safety committee or health and safety representative;
- (e) seeks or has sought the establishment of a joint health and safety committee or the designation of a health and safety representative;
- (f) performs or has performed the function of a joint health and safety committee member or occupational health and safety representative;
- (g) refuses or has refused to perform an act or series of acts that the worker reasonably believes violate this Act or the regulations;
- (h) gives or has given information to a joint health and safety committee, a member of the joint health and safety committee, a health and safety representative, a trade union, an

inspector or any other person responsible for the administration of this Act or the regulations;

- (i) makes a report of workplace violence or workplace harassment or a report of any other contravention of this Act or the regulations to an employer, supervisor, joint health and safety committee or member of a joint health and safety committee, health and safety representative, trade union or inspector;
- (j) participates in a workplace violence or workplace harassment investigation or in any other health and safety investigation;
- (k) is about to testify or has testified or otherwise given evidence in a proceeding in respect of the enforcement of this Act or the regulations or in an inquest under the *Coroners Act*; or
- (l) provides information to the public or makes a disclosure or complaint to the public about workplace violence, workplace harassment or any other possible contravention of this Act or the regulations.

Same

(1.1) For the purposes of subsection (1), a reprisal is any measure taken against a worker that adversely affects the worker's employment, and includes, without limiting the generality of the foregoing,

- (a) ending or threatening to end the worker's employment;
- (b) demoting, disciplining or suspending, or threatening to demote, discipline or suspend, a worker;
- (c) imposing or threatening to impose any penalty related to the worker's employment, including any penalty such as layoff, transfer, discontinuation or elimination of a job, change of a job location, reduction in wages or change in hours of work; or
- (d) intimidating or coercing a worker in relation to the worker's employment.

Commencement

2. This Act comes into force on the day it receives Royal Assent.

Short title

3. The short title of this Act is the *Speaking Out About Workplace Violence and Workplace Harassment Act, 2019*.

Loi de 2019 sur la dénonciation de la violence au travail et du harcèlement au travail

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*.