

YUKON

CANADA

ORDER-IN-COUNCIL 2020/121

OCCUPATIONAL HEALTH AND
SAFETY ACT

Pursuant to the *Occupational Health and Safety Act*, the Commissioner in Executive Council orders

1 The attached *Regulation to amend the Occupational Health and Safety Regulations (2020)* is made.

Dated at Whitehorse, Yukon,
September 3, 2020.

YUKON

CANADA

DÉCRET 2020/ 121

LOI SUR LA SANTÉ ET LA
SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La commissaire en conseil exécutif, conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, décrète :

1 Est établi le *Règlement de 2020 modifiant le Règlement sur la santé et la sécurité au travail* paraissant en annexe.

Fait à Whitehorse, au Yukon,
le *3 septembre* 2020.



Commissioner of Yukon/Commissaire du Yukon

**OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY
ACT**

**REGULATION TO AMEND THE
OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY
REGULATIONS (2020)**

1 This Regulation amends the Occupational Health and Safety Regulations.

Section 1.02 amended

2(1) The definition "hazard" in section 1.02 is replaced with the following:

"hazard" means

- (a) a thing or condition that may expose a person to a risk of injury,
- (b) violence, or
- (c) harassment; « *risque* » ou « *danger* »

(2) In section 1.02, the following definition is added in alphabetical order:

"violence" means any of the following that occurs in a workplace or is work-related:

- (a) the threatened, attempted, or actual exercise of physical force by a person that causes, or is likely to cause, an injury to a worker; or
- (b) a threatening statement made or any conduct engaged in by a person that gives a worker reasonable cause to believe that the worker is at risk of injury; « *violence* »

(3) Section 1.02 is amended by adding the following subsection:

**LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU
TRAVAIL**

**RÈGLEMENT DE 2020 MODIFIANT LE
RÈGLEMENT SUR LA SANTÉ ET LA
SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

1 Le présent règlement modifie le Règlement sur la santé et la sécurité au travail.

Modification de l'article 1.02

2(1) La définition de « risque » ou « danger » à l'article 1.02 est remplacée par ce qui suit :

« risque » ou « danger » S'entend de l'un ou de plusieurs des éléments suivants :

- a) une chose ou une condition qui peut exposer une personne à un risque de blessure;
- b) de la violence;
- c) du harcèlement. "*hazard*"

(2) À l'article 1.02, la définition suivante est ajoutée selon l'ordre alphabétique :

« violence » S'entend de l'un ou l'autre des cas suivants, pour autant qu'il se produise sur un lieu de travail ou qu'il soit lié au travail :

- a) la menace, la tentative ou le recours réel de la force physique par une personne qui cause une blessure à un travailleur, ou qui est susceptible de causer une blessure;
- b) une déclaration menaçante ou l'adoption d'un comportement par une personne qui donne à un travailleur un motif raisonnable de croire qu'il risque d'être blessé. "*violence*"

(3) L'article 1.02 est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

(2) In these Regulations, harassment of a worker by a person

(a) means bullying, or any other objectionable conduct or inappropriate comment, by the person

(i) that occurs in a workplace or is work-related,

(ii) that the person knows, or ought reasonably to know, is likely to be unwelcome, and

(iii) that adversely affects the worker's physical or psychological well-being or constitutes a threat to the worker's health and safety;

(b) includes the person engaging in bullying or a course of inappropriate comments to, or in relation to, the worker, or a course of objectionable conduct against the worker

(i) that occurs in a workplace or is work-related,

(ii) that the person knows, or ought reasonably to know, is likely to be unwelcome, and

(iii) that relates to, or is motivated by, the worker's sex, sexual orientation, gender identity or gender expression; and

(c) does not include reasonable conduct of a person who is an employer or supervisor in respect of the management of workers or a workplace.

(2) Dans le présent règlement, le harcèlement d'un travailleur par une personne :

(a) signifie l'intimidation, ou tout autre comportement répréhensible ou commentaire inapproprié, de la part de la personne :

(i) qui se produit sur un lieu de travail ou qui est lié au travail,

(ii) qui sait qu'il est importun, ou devrait raisonnablement le savoir,

iii) qui porte atteinte au bien-être physique ou psychologique du travailleur ou constitue une menace pour sa santé et sa sécurité;

b) comprend la personne qui se livre à de l'intimidation ou à une série de commentaires inappropriés à l'égard du travailleur ou en rapport avec lui, ou à une série de comportements répréhensibles à l'encontre du travailleur :

(i) qui se produit sur un lieu de travail ou qui est lié au travail,

(ii) que la personne sait, ou devrait raisonnablement savoir, qu'ils sont importuns,

(iii) qui se rapporte au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre ou à l'expression de genre du travailleur, ou qui est motivée par ces derniers;

c) ne comprend pas le comportement raisonnable d'une personne qui est un employeur ou un surveillant en matière de gestion des travailleurs ou d'un lieu de travail.

Section 1.03.01 added

3 The following section is added immediately after section 1.03:

Hazard assessment

1.03.01(1) Every employer must conduct hazard assessments in accordance with this section and in relation to each of the employer's workplaces, in order to identify existing and potential hazards in the workplace and to determine the extent of the risk of injury arising from those hazards.

(2) In conducting a hazard assessment in relation to a workplace, the employer must

- (a) consider any previous experience in the workplace in relation to each identified hazard;
- (b) consider any experience in similar workplaces in relation to each identified hazard;
- (c) take into consideration the location and circumstances in which work takes place in the workplace; and
- (d) assess the likelihood that each identified hazard presents or will present a risk of injury.

(3) Hazard assessments under this section must be conducted in consultation with

- (a) the committee or the health and safety representative, if the employer is required under the Act to establish a committee or have a health and safety representative in the workplace; or
- (b) in any other case, the workers in the workplace.

Ajout de l'article 1.03.01

3 L'article suivant est ajouté immédiatement après l'article 1.03 :

Évaluation des risques

1.03.01(1) L'employeur procède à des évaluations des risques conformément au présent article et pour chacun de ses lieux de travail, afin d'identifier les risques éventuels ou réels sur le lieu de travail et de déterminer l'étendue des risques de blessure découlant de ces risques.

(2) Lorsqu'il procède à une évaluation des risques liés à un lieu de travail, l'employeur doit :

- a) tenir compte de toute expérience antérieure sur le lieu de travail en rapport avec chaque risque identifié;
- b) tenir compte de toute expérience acquise sur des lieux de travail similaires en rapport avec chaque danger identifié;
- c) prendre en compte le lieu et les circonstances dans lesquels le travail est effectué sur le lieu de travail;
- d) évaluer la probabilité que le danger présente un risque de blessure, ou présentera un tel risque.

(3) L'évaluation des risques en vertu du présent article doit être effectuée en consultation, selon le cas :

- a) avec le comité ou le délégué à la santé et à la sécurité, si l'employeur est tenu en vertu de la Loi de créer un tel comité ou d'avoir un tel délégué sur le lieu de travail;
- b) dans tout autre cas, les travailleurs sur le lieu de travail.

(4) Hazard assessments under this section must be conducted

(a) as frequently as is required to prevent the development of hazards;

(b) as soon as is practicable after a significant change occurs in any of the following:

(i) the location or circumstances in which work takes place in the workplace,

(ii) the interactions that occur in the course of the performance of work in the workplace,

(iii) the physical location or layout of the workplace;

(c) as soon as is practicable after an employer becomes aware of an incident or injury in the workplace involving a hazard that was identified when a previous hazard assessment was conducted; or

(d) when ordered to be conducted by a safety officer.

Section 1.04.01 added

4 The following section is added immediately after section 1.04:

Policy statements and procedures — prevention

1.04.01(1) Every employer must develop, in relation to each of the employer's workplaces, written policy statements and procedures for the prevention of injury in that workplace and must implement those policies and procedures.

(2) At least once every three years, the employer must review and make any necessary revisions to the policy statements

(4) Les évaluations des risques prévues au présent article doivent être effectuées, selon le cas :

a) aussi souvent qu'il est nécessaire pour prévenir la présence de risques;

b) dès que possible après qu'un changement notable intervient dans l'un des aspects suivants :

(i) le lieu ou les circonstances dans lesquels le travail est effectué sur le lieu de travail,

(ii) les interactions qui se produisent au cours de l'exécution du travail sur le lieu de travail,

(iii) l'emplacement physique ou la disposition du lieu de travail;

c) dès que possible après qu'un employeur prend connaissance d'un incident ou d'une blessure sur le lieu de travail à l'égard d'un risque qui avait été identifié lors d'une précédente évaluation des risques;

d) sur ordre d'un agent de sécurité.

Ajout de l'article 1.04.01

4 L'article suivant est ajouté immédiatement après l'article 1.04 :

Énoncés de politique et procédures — prévention

1.04.01(1) L'employeur élabore par écrit, pour chacun de ses lieux de travail, des énoncés de politique et des procédures pour la prévention des blessures et il les met en œuvre.

(2) Au moins une fois tous les trois ans, l'employeur doit examiner et apporter toute révision nécessaire aux énoncés de politique

and procedures developed under subsection (1).

(3) When ordered by a safety officer to review its policies, procedures, and practices for the prevention of injury in a workplace, the employer must proceed to have an expert acceptable to the board to perform a review and to submit a written report of their findings.

Section 1.06.01 added

5 The following section is added immediately after section 1.06:

Training

1.06.01(1) Every employer must ensure that all workers are trained in respect of

(a) the identification of existing and potential hazards in the workplace;

(b) the policy statements and procedures that the employer has developed and implemented for the prevention of injury in the workplace;

(c) the appropriate response to incidents and injuries, including procedures for obtaining assistance; and

(d) the procedures for reporting, investigating, and documenting incidents and injuries.

(2) Every employer must maintain records of training provided to their workers under subsection (1).

Part 19 added

6 The following Part is added immediately after Part 18:

et aux procédures élaborés en application du paragraphe (1).

(3) Lorsqu'un agent de sécurité lui ordonne d'examiner ses énoncés de politique, ses procédures et ses méthodes de travail en matière de prévention des blessures sur un lieu de travail, l'employeur fait appel à un expert jugé acceptable par la Commission pour effectuer un examen et présenter un rapport écrit de ses conclusions.

Ajout de l'article 1.06.01

5 L'article suivant est ajouté immédiatement après l'article 1.06 :

Formation

1.06.01(1) L'employeur veille à ce que tous les travailleurs reçoivent une formation portant sur :

a) l'identification des risques éventuels ou réels sur le lieu de travail;

b) les énoncés de politique et les procédures que l'employeur a élaborés et mis en œuvre pour la prévention des blessures sur le lieu de travail;

c) la réponse appropriée aux incidents et aux blessures, y compris les procédures pour obtenir de l'aide;

d) les procédures à suivre pour faire rapport, pour enquêter et pour documenter les incidents et les blessures.

(2) L'employeur tient des registres de la formation dispensée à ses travailleurs en vertu du paragraphe (1).

Ajout de la partie 19

6 La partie suivante est ajoutée immédiatement après la partie 18 :

**PART 19 – VIOLENCE AND HARASSMENT
PREVENTION**

**Violence and harassment prevention policy
statement and procedures**

19.01(1) Every employer must, in relation to each of the employer's workplaces

(a) develop a written policy statement and procedures respecting the prevention of violence and harassment, and implement those procedures;

(b) give necessary training to workers in relation to the policy statement and procedures; and

(c) provide adequate supervision in order to ensure that workers comply with the policy statement and procedures.

(2) The policy statement and procedures developed under subsection (1) must be developed in consultation with

(a) the committee or the health and safety representative, if the employer is required under the Act to establish a committee or have a health and safety representative for the workplace; or

(b) in any other case, the workers in the workplace.

**Content of violence and harassment
prevention policy statement**

19.02 The policy statement developed under subsection 19.01(1) must include the following:

(a) a statement that violence and harassment in the workplace are prohibited;

**PARTIE 19 – PRÉVENTION DE LA VIOLENCE
ET DU HARCÈLEMENT**

**Énoncé de politique et procédures portant
sur la prévention de la violence et du
harcèlement**

19.01(1) L'employeur doit, pour chacun de ses lieux de travail :

a) élaborer, par écrit, un énoncé de politique et des procédures pour la prévention de la violence et du harcèlement, et mettre en œuvre ces procédures;

b) fournir la formation nécessaire aux travailleurs en ce qui concerne l'énoncé de politique et les procédures;

c) assurer une supervision appropriée afin de garantir que les travailleurs se conforment à l'énoncé de politique et aux procédures.

(2) L'énoncé de politique et les procédures visés au paragraphe (1) doivent être élaborés en consultation, selon le cas :

a) avec le comité ou le délégué à la santé et à la sécurité, si l'employeur est tenu en vertu de la Loi de créer un tel comité ou d'avoir un tel délégué sur le lieu de travail;

b) dans tout autre cas, avec les travailleurs sur le lieu de travail.

**Contenu de l'énoncé de politique portant sur
la prévention de la violence et du
harcèlement**

19.02 L'énoncé de politique élaboré en vertu du paragraphe 19.01(1) doit comprendre ce qui suit :

a) une déclaration portant que la violence et le harcèlement sur le lieu de travail sont interdits;

(b) a statement that every worker is entitled to employment free of violence and harassment;

(c) a statement that the employer is committed to eliminating or, if that is not practicable, controlling the risks of violence and harassment in the workplace;

(d) a statement that workers have the right to bring complaints of violence or harassment to the employer or, if the employer is the person alleged to have committed the violence or harassment, to persons other than the employer;

(e) a statement that the employer will not disclose the circumstances related to an incident or complaint of violence or harassment or the names of the victim, the person alleged to have committed the violence or harassment, or any witnesses, except

(i) where to do so would be necessary

(A) to investigate the incident or complaint,

(B) to take corrective action,

(C) to inform the persons involved in the incident or complaint of the results of the investigation and any corrective action to be taken to address the incident or complaint, or

(D) to inform workers in the workplace of the nature and extent of the risk of violence or harassment there, or

(ii) as required by law;

b) une déclaration portant que tout travailleur a droit à un emploi exempt de violence et de harcèlement;

c) une déclaration portant que l'employeur s'engage à éliminer ou, si cela n'est pas réalisable, à contrôler les risques de violence et de harcèlement sur un lieu de travail;

d) une déclaration portant que les travailleurs ont le droit de porter plainte pour violence ou harcèlement auprès de l'employeur ou auprès de personnes autres que l'employeur si ce dernier est la personne présumée avoir commis la violence ou le harcèlement;

e) une déclaration portant que l'employeur ne divulguera pas les circonstances ayant trait à un incident ou à une plainte de violence ou de harcèlement, ni les noms de la victime, de la personne présumée avoir commis la violence ou le harcèlement, ou de tout témoin, sauf, selon le cas :

(i) où il serait nécessaire de le faire pour l'un des motifs suivants :

(A) pour enquêter sur l'incident ou la plainte,

(B) pour prendre des mesures correctives,

(C) pour informer les personnes concernées par l'incident ou la plainte des résultats de l'enquête et de toute mesure corrective à prendre pour y donner suite,

(D) pour informer les travailleurs sur le lieu de travail de la nature et de l'étendue du risque de violence ou de harcèlement qui y existe,

(ii) en exécution d'une obligation légale;

(f) a statement that any personal information that is disclosed under paragraph (e) in respect of an incident or complaint of violence or harassment will be the minimum amount necessary for the purpose for which it is being disclosed;

(g) a statement that the policy statement and procedures do not limit workers in the exercise of any other rights pursuant to any other law.

Content of violence and harassment prevention procedures

19.03 The procedures developed under subsection 19.01(1) must be in writing and include the following:

(a) a description of the measures that the employer is to take to eliminate or, if that is not practicable, control the risk of injury to workers from violence and harassment in the workplace?;

(b) the procedure to be followed by a worker when bringing a complaint of violence or harassment to the employer, including how and when to report;

(c) if the employer is the person alleged to have committed the violence or harassment, the procedure to be followed by a worker when bringing a complaint of violence or harassment to a person other than the employer;

(d) the procedures to be followed by the person who becomes aware of an incident of violence or harassment or to whom a complaint of violence or harassment has been brought when

(i) documenting the incident or complaint,

f) une déclaration portant que les renseignements personnels divulgués en vertu de l'alinéa e) à l'égard d'un incident ou d'une plainte de violence ou de harcèlement sont limités au nombre minimal nécessaire aux fins pour lesquelles ils sont divulgués;

g) une déclaration selon laquelle l'énoncé de politique et les procédures ne portent pas atteinte à l'exercice par les travailleurs d'un autre droit en application d'une autre loi.

Contenu des procédures de prévention de la violence et du harcèlement

19.03 Les procédures élaborées en vertu du paragraphe 19.01(1) doivent être par écrit et comprendre les éléments suivants :

a) une description des mesures que l'employeur doit prendre pour éliminer ou, si cela n'est pas réalisable, contrôler le risque de blessures aux travailleurs occasionnées par la violence et le harcèlement sur un lieu de travail;

b) la procédure à suivre par un travailleur lorsqu'il dépose une plainte pour violence ou harcèlement auprès de l'employeur, y compris comment et quand la signaler;

c) la procédure à suivre par un travailleur lorsqu'il dépose une plainte pour violence ou harcèlement auprès d'une personne autre que l'employeur, si l'employeur est la personne présumée avoir commis la violence ou le harcèlement;

d) les procédures à suivre par la personne qui a connaissance d'un incident de violence ou de harcèlement ou auprès de qui une plainte pour violence ou harcèlement a été déposée lorsque l'on :

(i) documente la plainte ou l'incident,

(ii) investigating the incident or complaint, and

(iii) implementing measures to eliminate or control a risk of violence or harassment raised in the incident or complaint;

(e) the procedure to be followed by the employer or other person who has investigated an incident or complaint of violence or harassment when informing the persons involved in it of

(i) the results of the investigation, and

(ii) any corrective action to be taken;

(f) the procedure to be followed by the worker and the employer to obtain assistance following an incident or a complaint of violence or harassment, including post-incident treatment or counselling.

Investigation

19.04(1) An employer must ensure that an investigation that is appropriate in the circumstances is conducted into each incident and each complaint of violence or harassment.

(2) In respect of an investigation conducted under subsection (1), if a safety officer so orders

(a) the investigation must be conducted by an impartial person who has the knowledge, experience or other qualifications required to conduct it;

(b) without delay after the completion of the investigation, the person who conducted it must prepare a report of the investigation in writing and deliver it to the employer; and

(ii) enquête sur la plainte ou l'incident,

(iii) met en œuvre des mesures visant à éliminer ou à contrôler un risque de violence ou de harcèlement mentionné dans la plainte ou l'incident;

e) la procédure à respecter par l'employeur ou l'autre personne qui a enquêté sur une plainte ou un incident de violence ou de harcèlement lorsqu'ils informent les personnes concernées :

(i) des résultats de l'enquête,

(ii) de toute action corrective à appliquer;

f) la procédure à suivre par le travailleur et l'employeur pour obtenir de l'aide à la suite d'un incident ou d'une plainte de violence ou de harcèlement, y compris les soins ou les services de counseling suite à l'incident ou à la plainte.

Enquête

19.04(1) L'employeur veille à ce qu'une enquête adaptée aux circonstances soit menée pour chaque incident et chaque plainte portant sur la violence ou le harcèlement.

(2) Lorsqu'un agent de sécurité l'ordonne dans le cadre d'une enquête menée en vertu du paragraphe (1) :

a) l'enquête doit être menée par une personne impartiale qui possède les connaissances, l'expérience ou les autres compétences requises pour la mener;

b) sans délai après la fin de l'enquête, la personne qui l'a menée doit rédiger un rapport d'enquête et le remettre à l'employeur;

(c) the employer must, at its own expense and without delay after receiving a report prepared under paragraph (b), provide a copy of it to the safety officer and

(i) if the investigation is in relation to an incident, to each person involved in the incident, or

(ii) if the investigation is in relation to a complaint, to the complainant.

Domestic violence

19.05 If an employer becomes aware, or ought reasonably to be aware, that a worker is or is likely to be exposed to domestic violence in the workplace, the employer must take reasonable precautions to protect the worker and any other persons in the workplace who are likely to be affected.

Coming into force

7 This regulation comes into force one year after the day on which it is filed with the registrar of regulations under the *Regulations Act*.

c) l'employeur doit, à ses propres frais et sans délai après avoir reçu un rapport rédigé en vertu de l'alinéa b), en fournir une copie à l'agent de sécurité ainsi qu'aux personnes suivantes, selon le cas :

(i) si l'enquête est liée à un incident, à chaque personne impliquée dans l'incident,

(ii) si l'enquête est liée à une plainte, au plaignant.

Violence familiale

19.05 Si un employeur se rend compte, ou devrait raisonnablement se rendre compte, qu'un travailleur est exposé à la violence familiale sur le lieu de travail, ou risque de l'être, il doit prendre des mesures appropriées pour protéger le travailleur et toute autre personne sur le lieu de travail susceptible d'être affectée.

Entrée en vigueur

7 Le présent règlement entre en vigueur un an après la date de son dépôt auprès du registraire des règlements en vertu de la *Loi sur les règlements*.