

Bill 210

Private Member's Bill

Projet de loi 210

Projet de loi d'un député

1st Session, 39th Legislature,
Manitoba,
56 Elizabeth II, 2007

1^{re} session, 39^e législature,
Manitoba,
56 Elizabeth II, 2007

BILL 210

PROJET DE LOI 210

**THE WORKPLACE SAFETY AND
HEALTH AMENDMENT ACT
(HARASSMENT IN THE WORKPLACE)**

**LOI MODIFIANT LA LOI SUR LA SÉCURITÉ
ET L'HYGIÈNE DU TRAVAIL
(HARCÈLEMENT DANS LE LIEU
DE TRAVAIL)**

Mr. Gerrard

M. Gerrard

First Reading / Première lecture : _____

Second Reading / Deuxième lecture : _____

Committee / Comité : _____

Concurrence and Third Reading / Approbation et troisième lecture : _____

Royal Assent / Date de sanction : _____

EXPLANATORY NOTE

This Bill amends *The Workplace Safety and Health Act* by providing workers with the right to a workplace free of harassment, and requiring employers to protect workers from workplace-related harassment.

The Bill includes provisions

- defining workplace-related harassment;
- requiring employers to take steps to prevent occurrences of workplace-related harassment;
- requiring allegations of workplace-related harassment to be investigated; and
- giving workers the right to refuse to work in certain circumstances after harassment has occurred.

NOTE EXPLICATIVE

Le présent projet de loi modifie la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* pour accorder aux travailleurs le droit de travailler dans un lieu qui est exempt de harcèlement et pour exiger que les employeurs les protègent à ce chapitre.

Les dispositions du projet de loi :

- définissent le harcèlement lié au lieu de travail;
- exigent que les employeurs prennent des mesures pour prévenir les cas de harcèlement;
- exigent des enquêtes en cas d'allégations de harcèlement;
- donnent aux travailleurs le droit de refuser de travailler dans certaines circonstances lorsqu'il y a eu harcèlement.

BILL 210

**THE WORKPLACE SAFETY AND
HEALTH AMENDMENT ACT
(HARASSMENT IN THE WORKPLACE)**

(Assented to _____)

WHEREAS the Government of Manitoba is an employer concerned about the well-being of its employees, and has a duty to prevent all forms of harassment in the workplace;

AND WHEREAS all other employers, in both the public and private sectors, should be under the same duty;

AND WHEREAS a worker subjected to workplace-related harassment should have the right, without fear of threat or retaliation, to disclose such harassment, and to have it investigated and remedied;

THEREFORE HER MAJESTY, by and with the advice and consent of the Legislative Assembly of Manitoba, enacts as follows:

PROJET DE LOI 210

**LOI MODIFIANT LA LOI SUR LA SÉCURITÉ
ET L'HYGIÈNE DU TRAVAIL
(HARCÈLEMENT DANS LE LIEU
DE TRAVAIL)**

(Date de sanction : _____)

Attendu :

que le gouvernement du Manitoba est un employeur soucieux du bien-être de ses employés et a l'obligation de prévenir toutes les formes de harcèlement dans le lieu de travail;

que tous les autres employeurs, que ce soit dans le secteur public ou privé, devraient être soumis à la même obligation;

qu'il est nécessaire d'accorder aux victimes de harcèlement lié au lieu de travail le droit de le dénoncer sans avoir à craindre des représailles ou des menaces et qu'il est de plus nécessaire de permettre que les cas de harcèlement fassent l'objet d'enquêtes et que des mesures correctives soient prises à leur égard,

SA MAJESTÉ, sur l'avis et avec le consentement de l'Assemblée législative du Manitoba, édicte :

C.C.S.M. c. W210 amended

1 **The Workplace Safety and Health Act** is amended by this Act.

2 Section 1 is amended by adding the following definitions:

"harassment" means

(a) any vexatious behaviour in the form of hostile, inappropriate and unwanted conduct, verbal comments, actions or gestures that affects a worker's dignity or psychological or physical integrity and that results in a harmful workplace for the worker, or

(b) the improper use of the power or authority inherent in a person's position to endanger a worker's job, undermine the worker's job performance, threaten the economic livelihood of the worker or negatively interfere in any other way with the worker's career; (« harcèlement »)

"workplace-related harassment" means harassment of a worker by his or her employer or supervisor or by another worker, whether or not the harassment occurs at the workplace. (« harcèlement lié au lieu de travail »)

3 The following is added after section 1:

Interpretation of "harassment"

1.1 For the purposes of this Act, "harassment" does not include the following:

(a) reasonable action taken in a reasonable manner by an employer or supervisor to assess, evaluate, transfer, demote, discipline or dismiss a worker;

(b) a decision by an employer or supervisor, based on reasonable grounds, not to award or provide a promotion, transfer or benefit to a worker;

(c) reasonable action taken in a reasonable manner under an Act or regulation affecting a worker.

Modification du c. W210 de la C.P.L.M.

1 La présente loi modifie la **Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail**.

2 L'article 1 est modifié par adjonction des définitions suivantes :

« **harcèlement** »

a) Conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes qui sont hostiles, inopportuns et non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du travailleur et qui rend son lieu de travail néfaste;

b) exercice indu de l'autorité ou du pouvoir inhérent au poste d'une personne dans le dessein de compromettre l'emploi d'un travailleur, de nuire à son rendement au travail, de mettre son moyen de subsistance en danger ou de s'ingérer de toute autre façon dans sa carrière. ("harassment")

« **harcèlement lié au lieu de travail** » Harcèlement d'un travailleur par son employeur, son surveillant ou un autre travailleur, dans le lieu de travail ou ailleurs. ("workplace-related harassment")

3 Il est ajouté, après l'article 1, ce qui suit :

Interprétation de « harcèlement »

1.1 Pour l'application de la présente loi, les actes suivants ne sont pas considérés comme du harcèlement :

a) la prise de mesures raisonnables par l'employeur ou le surveillant qui visent à évaluer, à muter, à rétrograder, à discipliner ou à congédier un travailleur;

b) la prise d'une décision par un employeur ou un surveillant, fondée sur des motifs raisonnables, qui consiste à priver un travailleur d'une promotion, d'une mutation ou d'un avantage;

c) la prise d'une mesure raisonnable en vertu d'une loi ou d'un règlement qui vise un travailleur.

4 *Subsection 18(1) is amended*

(a) *in clause (bb), by adding "deal with and" before "prevent"; and*

(b) *by adding the following after clause (bb):*

(bb.1) respecting the form and content of a statement referred to in section 42.3;

(bb.2) respecting harassment-prevention training, or additional harassment-prevention training, for the purposes of section 42.4;

(bb.3) prescribing intervals for providing additional harassment-prevention training for supervisors;

5 *Subsection 37(1) is amended by striking out "or" at the end of clause (c) and adding the following after clause (c):*

(c.1) section 42.7 (workplace-related harassment);
or

6 *The following is added after section 42.1:*

HARASSMENT

Employer's duties re harassment

42.2(1) In addition to the duties imposed under section 4, an employer must

(a) ensure that every worker is protected from workplace-related harassment; and

(b) implement policies for dealing with and preventing incidents of workplace-related harassment, including such policies as may be prescribed.

Written policies re harassment

42.2(2) If an employer is required under section 7.4 to establish a written workplace safety and health program, the policies under clause (1)(b) must be written and be part of that program.

4 *Le paragraphe 18(1) est modifié :*

a) *dans l'alinéa bb), par substitution, à « prévenir tout harcèlement » de « prévenir et régler les cas de harcèlement »;*

b) *par adjonction, après l'alinéa bb), de ce qui suit :*

bb.1) prendre des mesures concernant la forme et le contenu de la déclaration visée à l'article 42.3;

bb.2) prendre des mesures concernant le programme de formation en matière de prévention du harcèlement ou toute autre formation supplémentaire pour l'application de l'article 42.4;

bb.3) déterminer à quels intervalles sera offert aux surveillants la formation supplémentaire en matière de prévention du harcèlement;

5 *Le paragraphe 37(1) est modifié par adjonction, après « 42.1 », de « , 42.7 ».*

6 *Il est ajouté, après l'article 42.1, ce qui suit :*

HARCÈLEMENT

Obligations de l'employeur

42.2(1) En plus de s'acquitter des obligations prévues à l'article 4, l'employeur fait ce qui suit :

a) il veille à ce que chaque travailleur soit protégé contre le harcèlement lié au lieu de travail;

b) il applique des lignes directrices pour prévenir et régler les cas de harcèlement lié au lieu de travail, y compris les lignes directrices réglementaires.

Lignes directrices écrites sur le harcèlement

42.2(2) Si l'employeur est tenu d'établir par écrit un programme de sécurité et de santé au travail en application de l'article 7.4, il y inclut les lignes directrices visées à l'alinéa (1)b).

Duties if harassment occurs

42.2(3) An employer who knows or ought reasonably to know that workplace-related harassment is occurring must ensure that

- (a) the source of the harassment is identified and the harassment stopped; and
- (b) adequate steps are taken to remedy the effects of the harassment.

Dignity at Work statement to be provided to workers

42.3 On the hiring of a worker, an employer must provide to the worker a copy of a statement that includes the following:

- (a) definitions of "harassment" and "workplace-related harassment" that are substantially the same as their definitions in this Act;
- (b) examples of types of behaviour and conduct that may be considered workplace-related harassment;
- (c) a statement to the effect that every worker is entitled to employment free of workplace-related harassment;
- (d) a statement to the effect that the employer will make every reasonable effort to ensure that no worker is subjected to workplace-related harassment;
- (e) a statement setting out the disciplinary action that will be taken against a person who subjects a worker to workplace-related harassment;
- (f) a statement explaining how complaints of workplace-related harassment are to be brought to the attention of the employer;
- (g) a statement to the effect that the complainant's identity and the circumstances of the complaint will not be disclosed unless the disclosure is necessary for the purpose of investigating the complaint or taking disciplinary action in relation to the complaint;
- (h) information on the worker's right to file a complaint under *The Human Rights Code*.

Obligations en cas de harcèlement

42.2(3) L'employeur qui sait ou devrait raisonnablement savoir qu'il y a du harcèlement lié au lieu de travail veille à ce que :

- a) la source du harcèlement soit déterminée et à ce que le harcèlement cesse;
- b) des mesures appropriées soient prises pour remédier aux conséquences du harcèlement.

Déclaration à remettre aux travailleurs

42.3 L'employeur qui embauche un travailleur lui remet une copie d'une déclaration qui contient ce qui suit :

- a) des définitions de « harcèlement » et de « harcèlement lié au lieu de travail » qui sont en grande partie identiques à celles de la présente loi;
- b) des exemples de types de comportements et de conduites qui peuvent être considérés comme du harcèlement lié au lieu de travail;
- c) une déclaration établissant le droit de tous les travailleurs de travailler dans un milieu qui est exempt de harcèlement;
- d) l'affirmation de l'engagement de l'employeur à veiller, dans toute la mesure du possible, à ce qu'aucun travailleur ne fasse l'objet de harcèlement lié au lieu de travail;
- e) une disposition sur les mesures disciplinaires qui seront prises contre tout travailleur qui se sera rendu coupable de harcèlement lié au lieu de travail;
- f) les modalités à suivre pour saisir l'employeur des plaintes de harcèlement lié au lieu de travail;
- g) l'affirmation que l'anonymat des plaignants sera préservée et que les circonstances de la plainte ne seront pas divulguées, à moins qu'il ne devienne nécessaire de le faire pour enquêter sur la plainte ou pour prendre des mesures disciplinaires à son égard;
- h) des renseignements portant sur le droit des travailleurs de déposer des plaintes en vertu du *Code des droits de la personne*.

Harassment-prevention training to be given to supervisors

42.4(1) On the hiring of a supervisor, an employer must provide harassment-prevention training to the supervisor.

Refresher courses

42.4(2) An employer must, at regular intervals or at intervals as may be prescribed by regulation, provide additional harassment-prevention training to a supervisor.

Referring a complaint to an officer

42.5(1) A worker who reasonably believes that he or she has been subjected to workplace-related harassment may file a written complaint with a safety and health officer.

Copy to employer or supervisor

42.5(2) The worker must promptly give a copy of the complaint referred to in subsection (1) to his or her employer or supervisor.

Before filing complaint, must request that harassment stop

42.5(3) Before filing a complaint under subsection (1), a worker must ensure that the person responsible for the harassment is requested orally or in writing, by the worker or by another person acting on behalf of the worker, to stop the harassment.

Time limit for filing complaint

42.5(4) A complaint of workplace-related harassment must be filed within 60 days after the most recent manifestation of such behaviour.

Investigation

42.5(5) On receiving a complaint under subsection (1), a safety and health officer must promptly investigate to determine if workplace-related harassment has occurred.

Persons who may accompany safety and health officer

42.5(6) Any of the following persons who are present at the workplace may accompany the safety and health officer during the investigation:

- (a) a committee member who represents workers;
- (b) a worker safety and health representative;

Formation en matière de prévention du harcèlement

42.4(1) L'employeur qui embauche un surveillant lui offre de la formation en matière de prévention du harcèlement.

Cours de recyclage

42.4(2) L'employeur est tenu d'offrir au surveillant de la formation supplémentaire en matière de prévention du harcèlement à des intervalles réguliers ou réglementaires.

Renvoi de la plainte à un agent

42.5(1) Le travailleur qui a des motifs raisonnables de croire qu'il a été victime de harcèlement lié au lieu de travail peut adresser une plainte par écrit à un agent de sécurité et d'hygiène.

Copie à l'employeur ou au surveillant

42.5(2) Le travailleur remet rapidement une copie de la plainte à son employeur ou à son surveillant.

Mesure à prendre avant le dépôt d'une plainte

42.5(3) Avant d'adresser une plainte, le travailleur qui subit du harcèlement s'assure que la personne qui est responsable est avisée, verbalement ou par écrit, par lui ou par l'entremise d'une tierce partie, de la nécessité d'y mettre fin.

Délai de dépôt

42.5(4) Une plainte relative au harcèlement lié au lieu de travail est déposée dans les 60 jours de la dernière manifestation de cette conduite.

Enquête

42.5(5) L'agent de sécurité et d'hygiène enquête rapidement dès qu'il reçoit une plainte visée au paragraphe (1) pour déterminer s'il y a eu harcèlement lié au lieu de travail.

Personnes qui accompagnent l'agent durant l'enquête

42.5(6) Les personnes suivantes qui se trouvent dans le lieu de travail peuvent accompagner l'agent durant l'enquête :

- a) un représentant des travailleurs au sein d'un comité;
- b) un délégué à la sécurité et à la santé des travailleurs;

(c) a worker who, because of knowledge, experience and training, is selected by a union that represents the worker who filed the complaint or, if there is no union, is selected by the workers to represent them.

Right to refuse work

42.6(1) If a complaint of workplace-related harassment has been filed, a worker may, after giving notice to his or employer, refuse to work, if

(a) the harassment substantially interferes with the worker's ability to perform his or her work and the worker reasonably believes the harassment will continue; or

(b) the worker's health or safety is jeopardized by continuing to work.

Notice to safety and health officer

42.6(2) A worker who refuses to work under subsection (1) must promptly notify a safety and health officer in writing. The notice must set out the worker's reasons for refusing to work.

Copy to employer or supervisor

42.6(3) The worker must promptly give a copy of the notice referred to in subsection (2) to his or her employer or supervisor.

Worker to remain off-site

42.6(4) Pending the investigation and determination of the safety and health officer, an employer shall not require a worker who refuses to work under this section to return to the workplace unless

(a) the employer takes reasonable disciplinary action against, or provides harassment-prevention training to, the person or persons allegedly responsible for the harassment; or

(b) the employer makes reasonable alternative work arrangements for the worker to ensure the worker will have minimal contact with the person or persons allegedly responsible for the harassment.

(c) un travailleur qui, en raison de ses connaissances, de son expérience et de sa formation, est choisi par le syndicat qui représente le travailleur qui a déposé la plainte ou, s'il n'y a pas de syndicat, par les travailleurs pour les représenter.

Droit de refuser de travailler

42.6(1) Si une plainte de harcèlement lié au lieu de travail a été déposée, un travailleur peut refuser de travailler, après avoir donné un préavis à son employeur, si, selon le cas :

a) le harcèlement l'entrave considérablement dans l'exercice de ses fonctions et il croit raisonnablement que le harcèlement continuera;

b) il compromettrait sa santé ou sa sécurité en continuant à travailler.

Avis à l'agent de sécurité et d'hygiène

42.6(2) Le travailleur qui refuse de travailler avise promptement un agent de sécurité et d'hygiène. L'avis indique les raisons du refus.

Copie à l'employeur ou au surveillant

42.6(3) Le travailleur remet rapidement une copie de l'avis à son employeur ou à son surveillant.

Absence du travailleur

42.6(4) Durant l'enquête et jusqu'à ce que l'agent de sécurité et d'hygiène rende sa décision, un employeur n'exige pas du travailleur qui refuse de travailler en vertu du présent article qu'il retourne au lieu de travail, sauf si, selon le cas :

a) l'employeur réaménage raisonnablement le régime de travail du travailleur de façon qu'il ait un contact minimal avec la personne ou les personnes visées par l'allégation de harcèlement;

b) l'employeur prend des mesures disciplinaires appropriées contre la personne ou les personnes accusées de harcèlement ou leur offre une formation en matière de prévention du harcèlement.

Worker to be paid

42.6(5) Until the matter is finally disposed of, a worker who does not return to the workplace under subsection (4) is deemed to be at work during the hours the worker would normally have worked, and the worker's employer must pay the worker for those hours at the regular or premium rate, whichever would otherwise apply.

Safety and health officer's order

42.7(1) If a safety and health officer determines that workplace-related harassment has occurred, the officer must order the employer to make such arrangements at the workplace as the officer considers necessary to prevent further occurrences.

Order to be in writing and to specify time for compliance

42.7(2) An order under subsection (1) must be in writing, and must specify whether the employer is to comply immediately or within the time set out in the order.

No hearing required before making order

42.7(3) A safety and health officer is not required to hold or afford to an employer an opportunity for a hearing before making an order under subsection (1).

Workers' rights

42.8 Despite the provisions of any other Act, nothing in sections 42.2 to 42.7 precludes any rights, protections or remedies that a worker may have under another Act in respect of harassment.

Transitional re statements and training for existing workers and supervisors

7 *Within six months after the day this Act comes into force, every employer must*

(a) give every worker employed on that day a copy of the statement referred to in section 42.3; and

(b) provide harassment-prevention training to every supervisor employed on that day.

Salaire garanti

42.6(5) Jusqu'à ce qu'il soit définitivement statué sur l'affaire, le travailleur qui ne retourne pas au lieu de travail est réputé être au travail pendant les heures où il aurait normalement travaillé. Son employeur le paie pour ces heures à son taux de salaire normal ou majoré, selon celui qui s'appliquerait.

Ordre de l'agent de sécurité et d'hygiène

42.7(1) S'il conclut qu'il y a eu harcèlement lié au lieu de travail, l'agent de sécurité et d'hygiène ordonne à l'employeur de prendre, dans le lieu de travail, les mesures que l'agent juge nécessaires pour prévenir les nouveaux cas.

Ordre donné par écrit

42.7(2) L'ordre est donné par écrit et exige que l'employeur s'y conforme sans délai ou dans le délai qui y est précisé.

Audience non requise

42.7(3) Avant de donner un ordre, l'agent de sécurité et d'hygiène n'est pas obligé de tenir une audience ni d'offrir à l'employeur la possibilité de se faire entendre.

Droits du travailleur

42.8 Malgré les dispositions de toute autre loi, les articles 42.2 à 42.7 n'ont pas pour effet de priver le travailleur des droits, immunités et recours dont il dispose en vertu d'une autre loi à l'égard du harcèlement.

Disposition transitoire — déclarations et formation des travailleurs et des surveillants

7 *Dans les six mois suivant le jour où la présente loi entre en vigueur, les employeurs sont tenus :*

a) de remettre aux travailleurs qui travaillent ce jour-là une copie de la déclaration visée à l'article 42.3;

b) d'offrir de la formation en matière de prévention du harcèlement aux surveillants qui travaillent ce jour-là.

Coming into force

8 *This Act comes into force on*
January 1, 2008.

Entrée en vigueur

8 *La présente loi entre en vigueur*
le 1^{er} janvier 2008.

The Queen's Printer
for the Province of Manitoba

L'Imprimeur de la Reine
du Manitoba