

Bill 219

Private Member's Bill

Projet de loi 219

Projet de loi d'un député

4th Session, 39th Legislature,
Manitoba,
58 Elizabeth II, 2009

4^e session, 39^e législature,
Manitoba,
58 Elizabeth II, 2009

BILL 219

PROJET DE LOI 219

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

**LOI MODIFIANT LA LOI SUR LA SÉCURITÉ
ET L'HYGIÈNE DU TRAVAIL
(HARCÈLEMENT ET VIOLENCE 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 violence, and requiring employers to protect workers from workplace-related harassment and violence.

The Bill includes provisions

- defining workplace-related harassment and workplace violence, and requiring employers to prepare and annually review policies respecting workplace-related harassment and workplace violence;
- requiring employers to take steps to prevent occurrences of workplace-related harassment and workplace violence;
- requiring allegations of workplace-related harassment and workplace violence to be investigated; and
- giving workers the right to refuse to work in certain circumstances after workplace-related harassment or workplace violence has occurred.

The Bill also requires employers to take reasonable precautions to protect workers if the employer is aware or ought to be aware that domestic violence is likely to expose a worker to harassment or physical injury in the workplace.

NOTE EXPLICATIVE

Le présent projet de loi modifie la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* en accordant aux travailleurs le droit de travailler dans un lieu exempt de harcèlement et de violence et en exigeant que les employeurs les protègent contre le harcèlement lié au lieu de travail et la violence dans le lieu de travail.

Il contient notamment des dispositions qui :

- définissent le harcèlement lié au lieu de travail et la violence dans le lieu de travail et obligent les employeurs à établir des directives concernant ce type de harcèlement et de violence et à les examiner annuellement;
- obligent les employeurs à prendre des mesures pour prévenir les cas de harcèlement lié au lieu de travail et de violence dans le lieu de travail;
- exigent la tenue d'enquêtes en cas d'allégations de harcèlement lié au lieu de travail et de violence dans le lieu de travail;
- donnent aux travailleurs le droit de refuser de travailler dans certaines circonstances lorsqu'il y a eu du harcèlement lié au lieu de travail ou de la violence dans le lieu de travail.

De plus, il exige que les employeurs prennent les précautions voulues pour protéger les travailleurs s'ils savent ou devraient savoir que de la violence familiale pourrait vraisemblablement exposer un travailleur à du harcèlement ou à des lésions corporelles dans le lieu de travail.

BILL 219

**THE WORKPLACE SAFETY AND
HEALTH AMENDMENT ACT
(HARASSMENT AND VIOLENCE 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 and violence 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 or violence should have the right, without fear of threat or retaliation, to disclose such harassment or violence, and to have it investigated and remedied;

AND WHEREAS domestic violence that enters the workplace affects the safety of victims and co-workers and causes lost productivity, increased health care costs, increased absenteeism and increased employee turnover;

PROJET DE LOI 219

**LOI MODIFIANT LA LOI SUR LA SÉCURITÉ
ET L'HYGIÈNE DU TRAVAIL
(HARCÈLEMENT ET VIOLENCE 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 et de violence dans le lieu de travail;

que tous les autres employeurs du secteur public ou privé devraient être soumis à la même obligation;

que les travailleurs victimes de harcèlement lié au lieu de travail ou de violence dans le lieu de travail devraient avoir le droit de dénoncer ce harcèlement ou cette violence et de demander à son égard la tenue d'enquêtes ainsi que la prise de mesures correctives, sans avoir à craindre des représailles ou des menaces;

que la violence familiale dans le lieu de travail a une incidence sur la sécurité des victimes et des collègues et entraîne une perte de productivité, une augmentation des frais de soins de santé, une hausse de l'absentéisme ainsi qu'un accroissement du roulement de personnel,

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

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:

"domestic violence" means domestic violence within the meaning of subsection 2(1.1) of *The Domestic Violence and Stalking Act* that is caused by an act or omission of a person described in subsection 2(1) of that Act; (« violence familiale »)

"harassment" means behaviour

(a) of a person, either by repeated conduct, comments, displays, actions or gestures, or by a single serious comment, display, action, gesture or occurrence of conduct, that is

(i) unwelcome, vexatious, hostile, inappropriate or unwanted,

(ii) based on race, creed, religion, skin colour, sexual orientation, marital status, family status, disability, physical size or weight, age, nationality, ancestry or place of origin, or

(iii) an improper use of the power or authority inherent in the person's position, and

(b) that, in respect of a worker,

(i) threatens the health or safety of the worker,

(ii) endangers a worker's job or threatens the economic livelihood of the worker,

(iii) undermines the worker's job performance or negatively interferes with the worker's career in any other way,

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

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, en ordre alphabétique, des définitions suivantes :

« **harcèlement** » Conduite :

a) d'une personne se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés — ou par un comportement, une parole, un acte ou un geste unique mais grave — qui :

(i) sont importuns, vexatoires, hostiles, inappropriés ou non désirés,

(ii) sont fondés sur la race, la croyance, la religion, la couleur de la peau, l'orientation sexuelle, l'état civil, la situation familiale, une déficience, la taille ou le poids, l'âge, la nationalité, l'origine ethnique ou le lieu d'origine,

(iii) constituent un exercice indu de l'autorité ou du pouvoir inhérent au poste de la personne;

b) qui, à l'égard d'un travailleur :

(i) menace sa santé ou sa sécurité,

(ii) compromet son emploi ou met son moyen de subsistance en danger,

(iii) mine son rendement au travail ou nuit de toute autre façon à sa carrière,

(iv) porte atteinte à sa dignité ou à son intégrité psychologique ou physique,

(v) rend son lieu de travail néfaste. ("harassment")

(iv) adversely affects the worker's dignity or psychological or physical integrity, or

(v) results in a harmful workplace for the worker; (« 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 »)

"workplace violence" means

(a) the exercise of physical force by a person against a worker in a workplace that causes or could cause physical injury to the worker, or

(b) an attempt to exercise physical force against a worker in a workplace that could cause physical injury to the worker. (« violence dans le lieu de travail »)

3 *The following is added after section 1 before the centred heading that follows it:*

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

(i) assess, evaluate, transfer, demote, discipline or dismiss a worker, or

(ii) manage and direct the employer's worker or workplace;

(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.

« **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")

« **violence dans le lieu de travail** »

a) Exercice de la force physique par une personne à l'endroit d'un travailleur dans un lieu de travail causant ou pouvant causer une lésion corporelle au travailleur;

b) tentative d'exercer de la force physique à l'endroit d'un travailleur dans un lieu de travail pouvant causer une lésion corporelle au travailleur. ("workplace violence")

« **violence familiale** » Violence familiale, au sens du paragraphe 2(1.1) de la *Loi sur la violence familiale et le harcèlement criminel*, attribuable à un acte ou à une omission d'une personne visée au paragraphe 2(1) de cette loi. ("domestic violence")

3 *Il est ajouté, après l'article 1 mais avant l'intertitre, ce qui suit :*

Interprétation de « harcèlement »

1.1 Pour l'application de la présente loi, ne sont pas assimilés à du harcèlement :

a) les mesures raisonnables prises d'une manière raisonnable par un employeur ou un surveillant afin :

(i) d'évaluer, de muter, de rétrograder, de sanctionner ou de congédier un travailleur,

(ii) de diriger le travailleur ou le lieu de travail;

b) le refus par un employeur ou un surveillant d'accorder à un travailleur une promotion, une mutation ou un avantage, pour autant que cette décision soit fondée sur des motifs raisonnables;

c) les mesures raisonnables prises d'une manière raisonnable en vertu d'une loi ou d'un règlement et visant 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 subsection 42.2(6);

(bb.2) respecting training to prevent workplace-related harassment and workplace violence, or additional training about these issues, for the purposes of section 42.4;

(bb.3) prescribing intervals for providing supervisors with additional training to prevent workplace-related harassment and workplace violence;

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 workplace violence); or

6 *The following is added after section 42.1 before the centred heading that follows it:*

HARASSMENT AND VIOLENCE IN THE WORKPLACE

Employer's duties re harassment and workplace violence

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

(a) ensure, as far as is reasonably practical, that a worker is not exposed to workplace-related harassment or workplace violence;

(b) promote and maintain, as far as is reasonably practical, a working environment that is free of workplace-related harassment and workplace violence;

4 *Le paragraphe 18(1) est modifié :*

a) dans l'alinéa bb), par substitution, à « prévenir tout harcèlement » de « prévenir et de 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 au paragraphe 42.2(6);

bb.2) prendre des mesures concernant la formation en matière de prévention du harcèlement lié au lieu de travail et de la violence dans le lieu de travail ou toute formation supplémentaire ayant trait à ces questions pour l'application de l'article 42.4;

bb.3) déterminer à quels intervalles doit être offerte aux surveillants la formation supplémentaire en matière de prévention du harcèlement lié au lieu de travail et de la violence dans le lieu de travail;

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

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

HARCÈLEMENT ET VIOLENCE DANS LE LIEU DE TRAVAIL

Obligations de l'employeur

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

a) veille dans la mesure du possible à ce que les travailleurs ne soient pas exposés à du harcèlement lié au lieu de travail ni à de la violence dans le lieu de travail;

b) favorise et entretient dans la mesure du possible un milieu de travail exempt de harcèlement lié au lieu de travail ou de violence dans le lieu de travail;

(c) prepare a written policy respecting workplace-related harassment;

(d) prepare a written policy respecting workplace violence;

(e) review the policies prepared under clauses (c) and (d) at least once per year, or more frequently as the employer considers necessary; and

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

c) établit des directives écrites concernant le harcèlement lié au lieu de travail;

d) établit des directives écrites concernant la violence dans le lieu de travail;

e) examine les directives visées aux alinéas c) et d) au moins une fois par année ou plus souvent s'il l'estime nécessaire;

f) applique des directives visant la prévention et le règlement des cas de harcèlement lié au lieu de travail et de violence dans le lieu de travail, y compris celles que prévoient les règlements.

Posted policies re harassment

42.2(2) If an employer is required under section 7.4 to establish a written workplace safety and health program,

(a) the policies prepared under clauses (1)(c) and (d) must be posted in a conspicuous place in the workplace;

(b) the program must include measures and procedures for workers to report incidents or threats of workplace-related harassment or workplace violence; and

(c) the program must set out how the employer will investigate and deal with incidents, complaints or threats of workplace-related harassment or workplace violence.

Affichage des directives 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 :

a) les directives visées aux alinéas (1)c) et d) sont affichées dans un endroit bien en vue dans le lieu de travail;

b) des dispositions du programme prévoient les mesures que doivent prendre les travailleurs pour signaler les cas ou les menaces de harcèlement lié au lieu de travail ou de violence dans le lieu de travail et la marche à suivre à cette fin;

c) des dispositions du programme indiquent la façon dont l'employeur enquêtera sur les cas, les plaintes et les menaces de harcèlement lié au lieu de travail ou de violence dans le lieu de travail et la façon dont il les réglera ou y fera face.

Assessing risk of workplace violence

42.2(3) An employer must

(a) assess the risk of workplace violence that may arise due to the nature of the workplace, the type of work or the conditions of work;

(b) advise the workers at the workplace of the results of the assessment; and

(c) if the assessment is in writing, provide copies on request or advise the workers how to obtain copies.

Évaluation des risques

42.2(3) L'employeur :

a) évalue le risque de violence dans le lieu de travail qui pourrait survenir en raison de la nature du lieu de travail, du type de travail ou des conditions de travail;

b) avise les travailleurs du lieu de travail des résultats de l'évaluation;

c) si l'évaluation est faite par écrit, en remet des copies aux travailleurs sur demande ou leur indique comment ils peuvent en obtenir.

Reassessment

42.2(4) An employer must re-assess the risk of workplace violence as often as is necessary to ensure that

- (a) the related policy under clause 42.2(1)(d); and
- (b) the program referred to in clauses 42.2(2)(b) and (c), if subsection 42.2(2) applies to the employer;

continue to protect workers from workplace violence.

Duties if harassment or workplace violence occurs

42.2(5) An employer who knows or ought reasonably to know that workplace-related harassment or workplace violence is occurring must ensure that

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

Dignity at Work statement to be provided to workers

42.2(6) 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", "workplace-related harassment" and "workplace violence" that are substantially the same as their definitions in this Act;
- (b) examples of types of behaviour or conduct that may be considered workplace-related harassment or workplace violence;
- (c) a statement to the effect that every worker is entitled to employment free of workplace-related harassment and workplace violence;
- (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 or workplace violence;

Réévaluation

42.2(4) L'employeur réévalue le risque de violence dans le lieu de travail aussi souvent que cela est nécessaire afin que les directives visées à l'alinéa 42.2(1)d) et, si le paragraphe 42.2(2) s'applique à lui, que les dispositions visées aux alinéas 42.2(2)b) et c) continuent de permettre la protection des travailleurs contre la violence dans le lieu de travail.

Obligations en cas de harcèlement ou de violence

42.2(5) S'il sait ou devrait normalement savoir qu'il y a du harcèlement lié au lieu de travail ou de la violence dans le lieu de travail, l'employeur veille à ce que :

- a) l'auteur du harcèlement ou de la violence soit identifié et que le comportement ou la conduite en cause cesse;
- b) des mesures appropriées soient prises afin qu'il soit remédié aux conséquences du harcèlement ou de la violence.

Déclaration à remettre aux travailleurs

42.2(6) Au moment de l'embauche d'un travailleur, l'employeur lui remet une copie d'une déclaration qui contient ce qui suit :

- a) des définitions de « harcèlement », de « harcèlement lié au lieu de travail » et de « violence dans le lieu de travail » correspondant essentiellement à celles qui figurent dans la présente loi;
- b) des exemples de types de comportement ou de conduite qui peuvent être considérés comme du harcèlement lié au lieu de travail ou de la violence dans le lieu de travail;
- c) une mention selon laquelle tous les travailleurs ont le droit de travailler dans un milieu exempt de harcèlement lié au lieu de travail et de violence dans le lieu de travail;
- d) une mention selon laquelle il veillera, dans toute la mesure du possible, à ce qu'aucun travailleur ne fasse l'objet de harcèlement lié au lieu de travail ni de violence dans le lieu de travail;

(e) a statement setting out the disciplinary action that will be taken against a person who subjects a worker to workplace-related harassment or workplace violence;

(f) a statement explaining how complaints of workplace-related harassment and workplace violence 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*.

Domestic violence

42.3 If an employer becomes aware, or ought reasonably to be aware, of domestic violence that would likely expose a worker to physical injury or harassment in the workplace, the employer must take every precaution reasonable in the circumstances for the protection of the worker, which may include

(a) displaying domestic violence prevention posters, brochures, stickers and resource lists in a conspicuous place in the workplace;

(b) distributing a statement that expresses that the employer does not support any acts of violence in the workplace including domestic violence;

(c) inviting community service providers to provide sessions on domestic violence to workers, supervisors and managers;

(d) training workers, supervisors and managers to recognize and respond to signs of domestic violence;

(e) preparing an emergency security plan, including procedures for contacting police when workers observe a person engaging in violent behaviour in the workplace; and

e) une mention indiquant les mesures disciplinaires qui seront prises contre toute personne qui se sera rendue coupable de harcèlement lié au lieu de travail ou de violence dans le lieu de travail;

f) une mention indiquant la marche à suivre pour que l'employeur soit saisi des plaintes de harcèlement lié au lieu de travail ou de violence dans le lieu de travail;

g) une mention selon laquelle l'identité des plaignants et les circonstances des plaintes ne seront pas communiquées, à moins que la communication ne soit nécessaire aux fins de la tenue d'enquêtes ou de la prise de mesures disciplinaires se rapportant aux plaintes;

h) des renseignements portant sur le droit des travailleurs de déposer des plaintes en vertu du *Code des droits de la personne*.

Violence familiale

42.3 S'il sait ou devrait normalement savoir qu'existe une situation de violence familiale qui exposerait vraisemblablement un travailleur à des lésions corporelles ou à du harcèlement dans le lieu de travail, l'employeur prend toutes les précautions voulues dans les circonstances en vue de la protection du travailleur. Il peut notamment :

a) mettre des affiches, des brochures, des vignettes et des listes de ressources concernant la prévention de la violence familiale à un endroit bien en vue dans le lieu de travail;

b) distribuer une déclaration indiquant qu'il n'appuie aucun acte de violence, familiale ou autre, dans le lieu de travail;

c) inviter les fournisseurs de services communautaires à offrir aux travailleurs, aux surveillants et aux gestionnaires des séances de renseignements portant sur la violence familiale;

d) donner aux travailleurs, aux surveillants et aux gestionnaires une formation leur permettant de reconnaître les signes de violence familiale et de réagir face à ces signes;

e) établir un plan de sécurité d'urgence, y compris les mesures que les travailleurs doivent prendre pour communiquer avec la police lorsqu'ils constatent qu'une personne a un comportement violent dans le lieu de travail;

(f) exploring options for voluntary relocation of the victimized worker, and options to prevent the worker from having to deal with harassing electronic communications of any type, including telephone calls, emails, faxes and text messages.

Harassment and workplace violence prevention training to be given to supervisors

42.4(1) On the hiring of a supervisor, an employer must provide the supervisor with training on how to prevent workplace-related harassment and workplace violence.

Refresher courses

42.4(2) An employer must, at regular intervals or at intervals as may be prescribed by regulation, provide a supervisor with additional training on how to prevent workplace-related harassment and workplace violence.

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 or workplace violence 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 or workplace violence is requested orally or in writing, by the worker or by another person acting on behalf of the worker, to stop the harassment or workplace violence.

Time limit for filing complaint

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

f) examiner diverses possibilités concernant le déplacement volontaire du travailleur faisant l'objet de violence ainsi que différentes solutions visant à le protéger des communications électroniques importunes, notamment les appels téléphoniques, les courriels, les télécopies et les télémessages.

Formation en matière de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail

42.4(1) Au moment de l'embauche d'un surveillant, l'employeur lui offre une formation en matière de prévention du harcèlement lié au lieu de travail et de la violence dans le lieu de travail.

Cours de recyclage

42.4(2) L'employeur est tenu d'offrir au surveillant, à des intervalles réguliers ou réglementaires, une formation supplémentaire en matière de prévention du harcèlement lié au lieu de travail et de la violence dans le lieu de travail.

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 ou de violence dans le lieu de travail peut déposer une plainte écrite auprès d'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 de la plainte

42.5(3) Avant de déposer la plainte, le travailleur demande directement ou par l'intermédiaire d'une tierce partie, verbalement ou par écrit, à l'auteur du harcèlement ou de la violence dans le lieu de travail d'y mettre fin.

Délai de dépôt

42.5(4) La plainte est déposée dans les 60 jours suivant la dernière manifestation de la conduite en cause.

Investigation and report

42.5(5) On receiving a complaint under subsection (1), a safety and health officer must promptly investigate to determine if workplace-related harassment or workplace violence has occurred and present his or her findings to the worker who filed the complaint and to the employer within 40 days of receiving the complaint.

Extension of time

42.5(6) If the officer is unable to complete the investigation and presentation within 40 days, the officer must set a date when he or she will present the report and give the complainant and the employer

- (a) notice of the date set; and
- (b) the reason or reasons for not being able to complete the investigation and presentation within 40 days.

Persons who may accompany safety and health officer

42.5(7) 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;
- (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 or workplace violence has been filed, a worker may, after giving notice to his or her employer, refuse to work, if

- (a) the harassment or workplace violence substantially interferes with the worker's ability to perform his or her work and the worker reasonably believes the harassment or workplace violence will continue; or
- (b) the worker's health or safety is jeopardized by continuing to work.

Enquête et rapport

42.5(5) Lorsqu'il reçoit la plainte, l'agent de sécurité et d'hygiène enquête rapidement pour déterminer s'il y a eu du harcèlement lié au lieu de travail ou de la violence dans le lieu de travail. Il présente ses conclusions au travailleur concerné et à l'employeur dans les 40 jours suivant la réception de la plainte.

Prorogation de délai

42.5(6) S'il ne peut respecter le délai de 40 jours, l'agent fixe la date à laquelle il présentera son rapport et remet au plaignant ainsi qu'à l'employeur un avis mentionnant cette date et la ou les raisons du retard.

Personnes pouvant accompagner l'agent durant l'enquête

42.5(7) Les personnes indiquées ci-dessous 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) un travailleur qui, en raison de ses connaissances, de son expérience et de sa formation, est choisi par le syndicat qui représente le plaignant 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 ou de violence dans le lieu de travail a été déposée, un travailleur peut, après avoir donné un préavis à son employeur, refuser de travailler si, selon le cas :

- a) le harcèlement ou la violence nuit considérablement à l'exercice de ses fonctions et il a des motifs raisonnables de croire que le harcèlement ou la violence persistera;
- b) il compromet sa santé ou sa sécurité en continuant à travailler.

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 workplace violence; 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 or workplace violence.

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 or workplace violence 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.

Avis à l'agent de sécurité et d'hygiène

42.6(2) Le travailleur avise rapidement par écrit un agent de sécurité et d'hygiène de son refus de travailler. 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 ait statué sur l'affaire, l'employeur ne peut exiger du travailleur qui refuse de travailler en vertu du présent article qu'il retourne au lieu de travail sauf si, selon le cas :

a) il prend des mesures disciplinaires appropriées contre la ou les personnes qui seraient responsables du harcèlement ou de la violence dans le lieu de travail ou leur offre une formation en matière de prévention du harcèlement lié au lieu de travail ou de la violence dans le lieu de travail;

b) il réaménage le régime de travail du travailleur de manière raisonnable de façon qu'il ait un contact minimal avec cette ou ces personnes.

Versement obligatoire du salaire

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 du harcèlement lié au lieu de travail ou de la violence dans le 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 d'autres cas.

Ordre donné par écrit

42.7(2) L'ordre est donné par écrit et indique si l'employeur doit s'y conformer sur-le-champ ou dans le délai qui y est précisé.

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 or workplace violence.

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 by the employer a copy of the statement referred to in subsection 42.2(6); and

(b) provide training on how to prevent workplace-related harassment and workplace violence to every supervisor employed by the employer.

Coming into force

8 *This Act comes into force on January 1, 2011.*

Audience non requise

42.7(3) Avant de donner l'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, des immunités et des recours dont il dispose en vertu d'une autre loi à l'égard du harcèlement ou de la violence dans le lieu de travail.

Disposition transitoire — déclarations et formation des travailleurs et des surveillants

7 *Dans les six mois suivant l'entrée en vigueur de la présente loi, chaque employeur :*

a) remet aux travailleurs qu'il emploie une copie de la déclaration visée au paragraphe 42.2(6);

b) offre aux surveillants qu'il emploie une formation en matière de prévention du harcèlement lié au lieu de travail et de la violence dans le lieu de travail.

Entrée en vigueur

8 *La présente loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 2011.*