

C-276

Second Session, Fortieth Parliament,
57 Elizabeth II, 2009

HOUSE OF COMMONS OF CANADA

BILL C-276

An Act to prevent psychological harassment in the workplace
and to amend the Canada Labour Code

FIRST READING, JANUARY 29, 2009

MR. MASSE

C-276

Deuxième session, quarantième législature,
57 Elizabeth II, 2009

CHAMBRE DES COMMUNES DU CANADA

PROJET DE LOI C-276

Loi visant la prévention du harcèlement psychologique en
milieu de travail et modifiant le Code canadien du travail

PREMIÈRE LECTURE LE 29 JANVIER 2009

M. MASSE

SUMMARY

This enactment defines psychological harassment and abuse of power, requires the federal public administration to provide its employees with employment free of psychological harassment, and requires every employee of the public service of Canada to disclose behaviour that is contrary to these principles.

The enactment also provides for the exercise of recourse, the imposition of fines and the taking of remedial action when an employee who has made a disclosure is subjected to retaliation.

Lastly, the enactment amends the *Canada Labour Code* to prohibit acts of psychological harassment.

SOMMAIRE

Dans un premier temps, le texte définit le harcèlement psychologique et l'abus de pouvoir puis oblige l'administration publique fédérale à offrir aux fonctionnaires un milieu de travail qui en soit exempt. Il crée une obligation pour tout fonctionnaire de dénoncer les conduites contraires à ces principes.

Le texte prévoit également l'exercice de recours et l'imposition d'amendes et de mesures correctives lorsque le fonctionnaire qui a produit une dénonciation est victime de représailles.

Finalement, il modifie le *Code canadien du travail* pour qu'y soient ajoutés les cas de harcèlement psychologique.

HOUSE OF COMMONS OF CANADA

CHAMBRE DES COMMUNES DU CANADA

BILL C-276

PROJET DE LOI C-276

An Act to prevent psychological harassment in the workplace and to amend the Canada Labour Code

Loi visant la prévention du harcèlement psychologique en milieu de travail et modifiant le Code canadien du travail

Preamble

Whereas the *Canadian Human Rights Act* prohibits discrimination on the grounds of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, sexual orientation, marital status, family status, disability or conviction for which a pardon has been granted;

Whereas, in addition to providing this protection, the Government of Canada affirms that, in every workplace under its authority, every employee is entitled to employment free of psychological harassment;

Whereas the Government of Canada, being an employer concerned about the well-being of its employees, has a duty to take concrete action to prevent any form of psychological harassment in the workplace;

Whereas every case of psychological harassment in the workplace must be disclosed, investigated and dealt with through remedial or disciplinary action, including termination of employment;

And whereas a person subjected to psychological harassment must have the right to exercise recourse and obtain redress, and a person who discloses such harassment must be protected against any threat or retaliation;

Attendu :

que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit la discrimination fondée sur un motif de distinction illicite tel la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée;

que, outre la protection susmentionnée, le gouvernement du Canada soutient que, dans les milieux relevant de sa compétence, tout fonctionnaire a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique;

que le gouvernement du Canada, à titre d'employeur soucieux du bien-être de ses employés, a l'obligation de mettre en place des mesures concrètes afin de prévenir toute forme de harcèlement psychologique en milieu de travail;

que les cas de harcèlement psychologique en milieu de travail doivent être dénoncés et faire l'objet d'enquêtes et de mesures correctives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement;

Préambule

qu'il est nécessaire d'accorder aux victimes de harcèlement psychologique le droit d'exercer des recours et d'obtenir des mesures de redressement et qu'il importe de protéger les dénonciateurs contre toutes 5 menaces ou représailles,

Now, therefore, Her Majesty, by and with the advice and consent of the Senate and House of Commons of Canada, enacts as follows:

Sa Majesté, sur l'avis et avec le consentement du Sénat et de la Chambre des communes du Canada, édicte :

SHORT TITLE

TITRE ABRÉGÉ

Short title

1. This Act may be cited as the *Workplace Psychological Harassment Prevention Act*.

1. *Loi sur la prévention du harcèlement 10*
5 *psychologique en milieu de travail.* Titre abrégé

INTERPRETATION

DÉFINITIONS

Definitions

2. The following definitions apply in this Act.

2. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

Définitions

“Commissioner”
« *commissaire* »

“Commissioner” means the commissioner of the Public Service Commission designated as the Commissioner for the Prevention of Psychological Harassment in the Workplace.

« comité » Le comité des plaintes en matière de harcèlement psychologique constitué en vertu 15 de l'article 8.

« comité »
“Committee”

“Committee”
« *comité* »

“Committee” means the Psychological Harassment Complaints Committee established by section 8.

« commissaire » Le commissaire de la Commission de la fonction publique désigné à titre de commissaire à la prévention du harcèlement psychologique en milieu de travail. 20

« commissaire »
“Commissioner”

“disciplinary action”
« *mesure disciplinaire* »

“disciplinary action” means any negative or punitive action in respect of an employee or the employee's conditions of employment, and includes

« fonctionnaire » S'entend au sens de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

« fonctionnaire »
“employee”

(a) a financial penalty; and

(b) suspension or termination of employ- 20 ment.

« fonction publique » Les secteurs de l'administration publique fédérale auxquels s'applique la *Loi sur les relations de travail dans la fonction 25 publique*.

« fonction publique »
“public service”

“employee”
« *fonctionnaire* »

“employee” has the same meaning as in the *Public Service Employment Act*.

« harcèlement psychologique » S'entend :

« harcèlement psychologique »
“psychological harassment”

“law in force in Canada”
« *loi en vigueur au Canada* »

“law in force in Canada” means any Act of Parliament or of the legislature of a province 25 and any regulations made under such an Act.

a) d'une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes qui sont hostiles, 30 inopportuns et non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du fonctionnaire et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste;

35

“psychological harassment”
« *harcèlement psychologique* »

“psychological harassment” means

(a) any vexatious behaviour in the form of hostile, inappropriate and unwanted conduct, verbal comments, actions or gestures that 30 affects an employee's dignity or psychological or physical integrity and that results in a harmful workplace for the employee, and

b) de l'abus d'autorité, notamment l'intimidation, la menace, le chantage ou la coercition, qui se produit lorsqu'une personne exerce de façon indue l'autorité ou le pouvoir inhérent à son poste dans le dessein de 40 compromettre l'emploi d'un fonctionnaire, de

	(b) any abuse of authority, including intimidation, threats, blackmail or coercion, that occurs when a person improperly uses the power or authority inherent in the person's position to endanger an employee's job, undermine the employee's job performance, threaten the economic livelihood of the employee or interfere in any other way with the career of the employee,	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.	
	and, for greater certainty, a single incident of 10 such behaviour or abuse of authority that has a lasting and harmful effect on an employee also constitutes psychological harassment.	Il est entendu qu'une telle conduite ou un tel abus d'autorité qui ne se produit qu'une seule 5 fois constitue aussi du harcèlement psychologique s'il produit un effet nocif et continu pour le fonctionnaire.	
"public service" «fonction publique»	"public service" means those portions of the federal public administration subject to the 15 <i>Public Service Labour Relations Act</i> .	«loi en vigueur au Canada» Loi fédérale ou provinciale ou tout texte réglementaire 10 d'application de celle-ci.	«loi en vigueur au Canada» "law in force in Canada"
		«mesure disciplinaire» S'entend de toute mesure négative ou punitive concernant le fonctionnaire ou ses conditions de travail, notamment: 15	«mesure disciplinaire» "disciplinary action"
		a) une sanction pécuniaire;	
		b) la suspension ou le congédiement.	
	RIGHTS AND RESPONSIBILITIES	DROITS ET RESPONSABILITÉS	
Right of employee	3. (1) Every employee is entitled to employment free of psychological harassment.	3. (1) Tout fonctionnaire a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.	Droit du fonctionnaire 20
Responsibility of employee	(2) Before filing a complaint with the Commissioner, an employee who is subjected 20 to psychological harassment shall ensure that the person responsible for the harassment is notified orally or in writing by the employee or by another person acting on behalf of the employee that the harassment is taking place 25 and that the person responsible must put an end to it.	(2) Avant d'adresser une plainte au commissaire, le fonctionnaire qui subit du harcèlement psychologique doit s'assurer que la personne qui en est responsable est avisée, verbalement ou par écrit, par lui ou par l'entremise d'une 25 tierce partie, de l'existence du harcèlement et de la nécessité d'y mettre fin.	Responsabilité du fonctionnaire
Responsibility of employer	(3) The employer shall ensure that no employee is subjected to psychological harassment and for that purpose shall, after consulting 30 the employees or the employees' representatives, establish and distribute a policy on psychological harassment that includes	(3) L'employeur veille à ce qu'aucun fonctionnaire ne fasse l'objet de harcèlement psychologique et, à cette fin, après avoir consulté 30 les fonctionnaires ou leurs représentants, il établit et distribue une politique en matière de harcèlement psychologique qui comporte notamment les éléments suivants:	Responsabilité de l'employeur
	(a) a definition of psychological harassment that is substantially the same as the definition 35 in the <i>Canada Labour Code</i> ;	a) une définition du harcèlement psychologique qui est, pour l'essentiel, identique à celle du <i>Code canadien du travail</i> ;	
	(b) a statement to the effect that every employee is entitled to employment free of psychological harassment;	b) une déclaration établissant le droit de tous les fonctionnaires de travailler dans un milieu exempt de harcèlement psychologique; 40	

	<p>(c) a statement to the effect that the employer will make every reasonable effort to ensure that no employee is subjected to psychological harassment;</p> <p>(d) a statement setting out the disciplinary action that will be taken against any employee who subjects any other employee to psychological harassment;</p> <p>(e) a statement explaining how complaints of psychological harassment are to be brought to the attention of the employer;</p> <p>(f) 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; and</p> <p>(g) information on the employees' right to file a complaint under the <i>Canadian Human Rights Act</i>.</p>	<p>c) l'affirmation de l'engagement de l'employeur à veiller, dans toute la mesure du possible, à ce qu'aucun fonctionnaire ne fasse l'objet de harcèlement psychologique;</p> <p>d) une disposition sur les mesures disciplinaires qui seront prises contre tout fonctionnaire qui se sera rendu coupable de harcèlement psychologique envers un autre fonctionnaire;</p> <p>e) les modalités à suivre pour le saisir des plaintes de harcèlement psychologique;</p> <p>f) une déclaration établissant que l'anonymat des plaignants sera préservé, et que les circonstances entourant 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 reliées à la plainte;</p> <p>g) des renseignements portant sur le droit des fonctionnaires de déposer des plaintes sous le régime de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>.</p>	
Due diligence	<p>(4) Within five days after the behaviour referred to in subsection (2) is brought to the employer's attention, the employer shall take action to put an end to it and shall, at the request of the employee who is subjected to the psychological harassment, grant the employee leave with pay until the complaint filed under section 10 is dealt with.</p>	<p>(4) Lorsqu'une conduite visée au paragraphe (2) est portée à sa connaissance, l'employeur doit, dans les cinq jours suivants, prendre les moyens pour la faire cesser et doit, sur demande du fonctionnaire qui subit du harcèlement psychologique, accorder à ce dernier un congé payé jusqu'à ce qu'il ait été statué sur la plainte déposée au titre de l'article 10.</p>	Obligation de diligence
Supervisor personally liable	<p>(5) Any supervisor or manager—and any other person—who, having authority over an employee, contravenes section 20 is personally liable for any damages that may be awarded to the employee as a result of a civil action or an administrative proceeding.</p>	<p>(5) Tout superviseur ou gestionnaire d'un fonctionnaire ou toute autre personne ayant autorité sur celui-ci qui contrevient à l'article 20 est responsable personnellement pour tous dommages-intérêts qui pourraient être attribués au fonctionnaire dans le cadre d'une poursuite civile ou d'une procédure administrative.</p>	Responsabilité personnelle du superviseur
Offence and punishment	<p>(6) Any supervisor or manager—and any other person—who, having authority over an employee, contravenes section 20 is liable to criminal prosecution and to a fine not exceeding \$10,000, as well as to disciplinary action, including discharge.</p>	<p>(6) Tout superviseur ou gestionnaire d'un fonctionnaire ou toute autre personne ayant autorité sur celui-ci qui contrevient à l'article 20 est passible de poursuite criminelle et d'une amende maximale de 10 000 \$ ainsi que de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.</p>	Infraction et peine
Presumption	<p>(7) The provisions of subsections (1) to (6), 10(2), 16(2) and 17(3) and (4), with any necessary modifications, are deemed to be an</p>	<p>(7) Les dispositions des paragraphes (1) à (6), 10(2), 16(2) et 17(3) et (4) sont réputées faire partie intégrante de toute convention</p>	Présomption

integral part of every collective agreement, and an employee bound by such an agreement shall exercise the recourses provided for in the agreement insofar as any such recourse is available to the employee under the agreement. 5

Mediation

(8) At any time, an employee who is subjected to psychological harassment may request the appointment of a mediator to deal with the matter or matters in dispute.

(8) Le fonctionnaire qui subit du harcèlement psychologique peut, à tout moment, demander l'intervention d'un médiateur pour régler les questions en litige.

5

Médiation

Absence of collective agreement

(9) The provisions referred to in subsection (7) are deemed to be part of the conditions of employment of every employee appointed under the *Public Service Employment Act* who is not bound by a collective agreement, and if such an employee is subjected to psychological harassment, the employee shall exercise any recourse before the Public Service Commission. 15

(9) Les dispositions visées au paragraphe (7) sont réputées faire partie des conditions de travail de tout fonctionnaire nommé en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* qui n'est pas régi par une convention collective. En l'absence de convention collective le régissant, 15 le fonctionnaire qui subit du harcèlement psychologique doit exercer tout recours devant la Commission de la fonction publique.

Absence de convention collective

AWARENESS OF PSYCHOLOGICAL HARASSMENT

SENSIBILISATION

Dissemination of information

4. The employer shall disseminate information relating to this Act and to its enforcement and shall take any other action that the employer 20 considers appropriate to foster, in every workplace of the public service, ethical practices and an environment conducive to the disclosure of psychological harassment.

4. L'employeur doit diffuser de l'information sur la présente loi et son application et prendre 20 toute autre mesure qu'il juge indiquée pour favoriser, dans chaque lieu de travail de la fonction publique, des pratiques conformes à l'éthique et un environnement propice à la dénonciation des cas de harcèlement psychologique. 25

Diffusion de l'information

COMMISSIONER

COMMISSAIRE

Designation

5. (1) The Governor in Council shall designate 25 one of the commissioners of the Public Service Commission as the Commissioner for the Prevention of Psychological Harassment in the Workplace for the purposes of this Act.

5. (1) Pour l'application de la présente loi, le 25 gouverneur en conseil désigne l'un des commissaires de la Commission de la fonction publique pour agir à titre de commissaire à la 30 prévention du harcèlement psychologique en milieu de travail.

Désignation

Duties and functions

(2) The duties and functions of the Commissioner 30 under this Act are part of the duties and functions of the Public Service Commission for the purposes of the *Public Service Employment Act*.

(2) Les fonctions du commissaire prévues 30 par la présente loi font partie du mandat de la Commission de la fonction publique pour 35 l'application de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Fonctions

Powers

(3) The powers conferred on the Commissioner 35 by the *Public Service Employment Act* for the purposes of that Act may be exercised for the purposes of this Act.

(3) Les pouvoirs conférés au commissaire 35 par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* pour l'application de cette loi peuvent être 40 exercés pour l'application de la présente loi.

Pouvoirs

Not competent witness

6. The Commissioner or any person acting on behalf or under the direction of the Commissioner, including a member of the Committee, is not a competent witness in respect of any matter that comes to their knowledge during the exercise or performance of any power, duty or function under this Act in any proceeding other than

(a) a prosecution for an offence under section 22; or

(b) a prosecution for an offence under section 132 of the *Criminal Code* (perjury) in respect of a statement made under this Act.

Protection of Commissioner

7. (1) No criminal or civil proceedings lie against the Commissioner or against any person acting on behalf or under the direction of the Commissioner, including a member of the Committee, for anything done, reported or said in good faith during the exercise or performance or purported exercise or performance of any power, duty or function of the Commissioner under this Act.

Libel or slander

(2) For the purposes of any law relating to libel or slander,

(a) anything said, any information supplied or any document or thing produced in good faith and on reasonable grounds in the course of an investigation by or on behalf of the Commissioner under this Act is privileged; and

(b) any report made in good faith by the Commissioner under this Act and any fair and accurate account of the report made in good faith in the press is privileged.

PSYCHOLOGICAL HARASSMENT COMPLAINTS COMMITTEE

Committee established

8. (1) There is hereby established a committee to be known as the Psychological Harassment Complaints Committee, consisting of not more than five members to be appointed by the Commissioner to hold office during pleasure for a term not exceeding three years, which term may be renewed for one or more further terms.

Representation

(2) The Committee shall consist of

6. En ce qui concerne les questions venues à leur connaissance dans l'exercice des pouvoirs et fonctions qui leur sont conférés en vertu de la présente loi, le commissaire ou les personnes qui agissent en son nom ou sous son autorité, y compris les membres du comité, n'ont qualité pour témoigner que dans les procédures intentées :

a) soit pour infraction à l'article 22;

b) soit pour infraction à l'article 132 du *Code criminel* (parjure) se rapportant à une déclaration faite en vertu de la présente loi.

Habilité à témoigner

7. (1) Le commissaire et les personnes qui agissent en son nom ou sous son autorité, y compris les membres du comité, bénéficient de l'immunité en matière civile ou pénale pour les actes accomplis, les rapports établis et les paroles prononcées de bonne foi dans l'exercice effectif ou censé tel des pouvoirs et fonctions qui sont conférés au commissaire en vertu de la présente loi.

Immunité du commissaire

(2) Ne peuvent donner lieu à des poursuites pour diffamation verbale ou écrite :

Diffamation

a) les paroles prononcées, les renseignements fournis ou les pièces produites de bonne foi et pour des motifs raisonnables au cours d'une enquête menée par le commissaire ou en son nom dans le cadre de la présente loi;

b) les rapports établis de bonne foi par le commissaire dans le cadre de la présente loi, ainsi que les relations qui en sont faites de bonne foi par la presse.

COMITÉ DES PLAINTES EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

8. (1) Est constitué un comité des plaintes en matière de harcèlement psychologique, composé d'au plus cinq membres nommés à titre amovible par le commissaire pour un mandat renouvelable d'au plus trois ans.

Constitution

(2) Le comité se compose des membres suivants :

Représentation

40

	<p>(a) three persons who are not employees of the public service but who possess experience or professional training in staff relations and psychological harassment in the workplace;</p> <p>(b) a representative of the employee organization to which the employee who is subjected to the psychological harassment belongs or, if the employee does not belong to an employee organization, a person of the employee's choosing; and</p> <p>(c) a representative of the employer.</p>	<p>a) trois personnes qui ne font pas partie de la fonction publique mais qui possèdent de l'expérience ou une formation professionnelle dans le domaine des relations de travail et du harcèlement psychologique en milieu de travail;</p> <p>b) un représentant de l'organisation syndicale dont est membre le fonctionnaire qui subit du harcèlement psychologique ou, dans le cas des fonctionnaires qui ne sont pas représentés par un syndicat, une personne choisie par le fonctionnaire qui subit du harcèlement psychologique;</p> <p>c) un représentant de l'employeur.</p>	
Chairperson	(3) The Commissioner shall designate one of the members of the Committee as chairperson of the Committee.	(3) Le commissaire choisit le président du comité parmi les membres de celui-ci.	15 Présidence
Powers	(4) In the performance of its duties and functions, the Committee has all the powers conferred on the Commissioner by subsection 5(3).	(4) Le comité est investi, pour l'exercice de ses fonctions, des pouvoirs accordés au commissaire par le paragraphe 5(3).	Pouvoirs
Duties and functions of Committee	<p>(5) The Committee shall</p> <p>(a) review written complaints relating to the behaviour or actions of any employee to which this Act applies;</p> <p>(b) investigate complaints filed under this Act;</p> <p>(c) report the findings of its investigations to the Commissioner;</p> <p>(d) submit to the Commissioner an annual report of its activities;</p> <p>(e) provide advice;</p> <p>(f) make general recommendations on issues relating to the prevention of psychological harassment in the workplace; and</p> <p>(g) deal with any other matter that may be prescribed by regulation.</p>	<p>(5) Le comité a pour fonction de :</p> <p>a) faire l'examen des plaintes écrites concernant la conduite ou les actes d'un fonctionnaire auxquels s'applique la présente loi;</p> <p>b) faire enquête sur les plaintes déposées sous le régime de la présente loi;</p> <p>c) faire rapport au commissaire des conclusions de son enquête;</p> <p>d) présenter au commissaire un rapport annuel de ses activités;</p> <p>e) donner des avis;</p> <p>f) faire des recommandations d'ordre général sur les questions relatives à la prévention du harcèlement psychologique en milieu de travail;</p> <p>g) traiter de tout autre sujet prévu par règlement.</p>	20 Fonctions
Decision of Committee	9. A decision of a majority of the members of the Committee is a decision of the Committee.	9. Les décisions du comité se prennent à la majorité de ses membres.	Décision

RECOURSE OF EMPLOYEE

RECOURS DU FONCTIONNAIRE

Complaint to Commissioner	<p>10. (1) An employee who believes that he or she has been subjected to psychological harassment may file a complaint in writing with the Commissioner. Such a complaint may also be filed by a non-profit organization dedicated to the defence of employees' rights on behalf of one or more employees who consent in writing to such filing.</p>	<p>10. (1) Le fonctionnaire qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut adresser par écrit une plainte au commissaire. Une telle plainte peut aussi être adressée, pour le compte d'un ou de plusieurs fonctionnaires qui y consentent par écrit, par un organisme sans but lucratif de défense des droits des fonctionnaires.</p>	Plainte au commissaire
Time period	<p>(2) Every complaint of psychological harassment shall be filed within 90 days after the most recent manifestation of such behaviour.</p>	<p>(2) Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les quatre-vingt-dix jours de la dernière manifestation de cette conduite.</p>	Délai
Change of workplace	<p>(3) An employee who believes that he or she has been subjected to psychological harassment may request authorization from the employer to perform his or her duties at a place other than the workplace of the person who is the subject of the complaint filed under subsection (1).</p>	<p>(3) Le fonctionnaire qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut demander à l'employeur de lui permettre d'exercer ses fonctions à un endroit différent de celui qu'occupe la personne qui fait l'objet de la plainte visée au paragraphe (1).</p>	Déplacement du fonctionnaire
Disciplinary action	<p>11. (1) An employee against whom disciplinary action is taken in contravention of section 20 may exercise any recourse available in law, including a grievance under an Act of Parliament or under any other law in force in Canada.</p>	<p>11. (1) Le fonctionnaire qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire contrairement à l'article 20 peut intenter tout recours prévu par la loi, y compris les griefs prévus par une loi fédérale ou toute autre loi en vigueur au Canada.</p>	En cas de mesure disciplinaire
Prosecution based on same facts	<p>(2) An employee against whom disciplinary action is taken in contravention of section 20 may exercise a recourse referred to in subsection (1) even if a prosecution based on the same facts as those alleged in the recourse has been or might be instituted under section 22.</p>	<p>(2) Il peut intenter un tel recours indépendamment du fait qu'une poursuite fondée sur les mêmes faits que ceux allégués dans le cadre de son recours a été intentée en vertu de l'article 22 ou qu'elle pourrait l'être.</p>	Autre poursuite fondée sur les mêmes faits
Right to have presumption apply	<p>(3) An employee against whom disciplinary action is taken in contravention of section 20 may elect to have the presumption of subsection 20(2) apply in a recourse exercised under subsection (1).</p>	<p>(3) Il peut se prévaloir de la présomption prévue au paragraphe 20(2) dans le cadre d'un recours visé au paragraphe (1).</p>	Droit de se prévaloir de la présomption

DISCLOSURE

DÉNONCIATION

Duty to disclose	<p>12. (1) Every employee shall disclose to the employee's supervisor or to a public body any behaviour known to the employee that affects that employee or any other employee and that, in the opinion of a reasonable person, would constitute a contravention of this Act.</p>	<p>12. (1) Il incombe à tout fonctionnaire de divulguer à son superviseur ou à un organisme public toute conduite dont il a connaissance, qui le touche personnellement ou touche un autre fonctionnaire et qui constituerait, selon une personne raisonnable, une violation de la présente loi.</p>	Obligation de divulguer
------------------	--	---	-------------------------

Disclosure by employee	<p>(2) An employee who believes on reasonable grounds that a person who is employed in the public service or who is in a workplace of the public service has engaged or is about to engage in an act of psychological harassment may</p> <p>(a) disclose the matter in writing to the Commissioner; and</p> <p>(b) request that the employee's own identity not be revealed in connection with the disclosure.</p>	<p>(2) Le fonctionnaire qui a des motifs raisonnables de croire qu'une personne au service de la fonction publique ou dans un lieu de travail de la fonction publique a commis ou s'apprête à commettre des actes de harcèlement psychologique peut :</p> <p>a) présenter une dénonciation écrite au commissaire;</p> <p>b) demander que la confidentialité de son identité soit assurée relativement à la dénonciation.</p>	<p>Dénonciation d'un fonctionnaire</p>
Form and content	<p>(3) The disclosure shall specify</p> <p>(a) the identity of the employee making the disclosure, evidenced by the employee's signature;</p> <p>(b) the identity of the person referred to in the disclosure; and</p> <p>(c) the grounds for the employee's belief that the person has engaged or is about to engage in an act of psychological harassment, and the details known to the employee.</p>	<p>(3) La dénonciation précise :</p> <p>a) l'identité du fonctionnaire qui en est l'auteur, attestée par sa signature;</p> <p>b) l'identité de la personne qui en fait l'objet;</p> <p>c) les motifs que le fonctionnaire a de croire que des actes de harcèlement psychologique ont été commis ou sont sur le point de l'être, ainsi que les détails connus de lui.</p>	<p>Forme et contenu</p>
Violation of oath	<p>(4) A disclosure made in good faith on reasonable grounds to the Commissioner under subsection (2) does not constitute a violation of the oath of office or oath of secrecy taken and subscribed by the employee and, subject to subsection (5), does not constitute neglect of duty.</p>	<p>(4) La dénonciation présentée au commissaire conformément au paragraphe (2), si elle est faite de bonne foi et pour des motifs raisonnables, ne constitue pas une violation du serment professionnel ou du serment de secret souscrit par le fonctionnaire et, sous réserve du paragraphe (5), ne constitue pas un manquement à son devoir.</p>	<p>Violation du serment</p>
Solicitor-client privilege	<p>(5) In making a disclosure under subsection (2), an employee shall not contravene any law in force in Canada or any rule of law that protects communication subject to solicitor-client privilege, unless the employee is motivated by a reasonable concern for public health and safety.</p>	<p>(5) Le fonctionnaire ne peut, lorsqu'il fait une dénonciation conformément au paragraphe (2), violer une loi en vigueur au Canada ou une règle de droit protégeant les communications confidentielles entre un avocat et son client, à moins qu'il ne soit motivé par une préoccupation raisonnable concernant la santé ou la sécurité publiques.</p>	<p>Secret professionnel de l'avocat</p>
Anonymity preserved	<p>13. Subject to any legal obligation of the Commissioner under this Act or any other law in force in Canada, the Commissioner shall not reveal the identity of the employee who has made a disclosure under subsection 12(2) and to whom the Commissioner has given, subject to the other provisions of this Act, assurance of anonymity.</p>	<p>13. Sous réserve de toute obligation légale qui lui est imposée par la présente loi ou toute autre loi en vigueur au Canada, le commissaire est tenu de garder confidentielle l'identité du fonctionnaire qui lui a présenté une dénonciation conformément au paragraphe 12(2), auquel il a donné, sous réserve des autres dispositions de la présente loi, l'assurance de l'anonymat.</p>	<p>Caractère confidentiel</p>

Initial review	<p>14. On receipt of a disclosure under subsection 12(2), the Commissioner shall review it, and may request any additional information from the employee who made the disclosure and investigate the matter in any other manner that the Commissioner considers necessary.</p>	<p>14. Sur réception de la dénonciation, le commissaire l'examine et peut demander des renseignements additionnels au fonctionnaire qui la lui a présentée et procéder à toute autre forme d'enquête qu'il estime nécessaire.</p>	Examen initial
Disclosure rejected	<p>15. (1) The Commissioner shall reject a disclosure made under subsection 12(2) and close the matter if the Commissioner determines, after a preliminary review, that the disclosure</p> <p>(a) is vexatious or has a trivial or frivolous purpose;</p> <p>(b) does not constitute an allegation of psychological harassment or provide sufficient details relating to the psychological harassment;</p> <p>(c) contravenes subsection 12(5); or</p> <p>(d) has not been made in good faith or on reasonable grounds.</p>	<p>15. (1) Le commissaire rejette la dénonciation faite conformément au paragraphe 12(2) et clôt le dossier de l'affaire si, après un examen préliminaire, il conclut, selon le cas :</p> <p>a) qu'elle est vexatoire ou que l'objet en est trivial ou frivole;</p> <p>b) qu'elle ne représente pas une allégation de harcèlement psychologique ou ne donne pas de détails suffisants se rapportant au cas de harcèlement psychologique;</p> <p>c) qu'elle contrevient au paragraphe 12(5);</p> <p>d) qu'elle n'a pas été faite de bonne foi ou pour des motifs raisonnables.</p>	Rejet de la dénonciation
False or misleading statement	<p>(2) If a disclosure made by an employee under subsection 12(2) includes any statement that the employee knows to be false or misleading at the time the employee makes it, the Commissioner may conclude that the disclosure has not been made in good faith.</p>	<p>(2) Si la dénonciation d'un fonctionnaire comporte des déclarations que ce dernier savait fausses ou trompeuses au moment où il les a faites, le commissaire peut conclure que la dénonciation n'a pas été faite de bonne foi.</p>	Déclaration fautive ou trompeuse
Mistake of fact	<p>(3) The Commissioner is not required to conclude that a disclosure has not been made in good faith by reason only that it is based on a mistake of fact.</p>	<p>(3) Le commissaire n'est pas tenu de conclure qu'une dénonciation n'a pas été faite de bonne foi pour le seul motif qu'elle est fondée sur une erreur de fait.</p>	Erreur de fait
Notice to employee	<p>(4) If the Commissioner makes a determination under subsection (1), the Commissioner shall, within 30 days after making the determination, send written notice of it to the employee who made the disclosure.</p>	<p>(4) S'il rend une décision conformément au paragraphe (1), le commissaire en informe par écrit, dans les trente jours suivant la décision, le fonctionnaire qui a fait la dénonciation.</p>	Rapport au fonctionnaire
Notice to person referred to in disclosure	<p>(5) If the Commissioner makes a determination under paragraph (1)(c) or (d), the Commissioner may notify the person referred to in the disclosure.</p>	<p>(5) S'il rend une décision au titre des alinéas (1)c) ou d), le commissaire peut en aviser la personne qui en fait l'objet.</p>	Rapport à la personne visée
Disclosure accepted	<p>16. (1) The Commissioner shall accept a disclosure made under subsection 12(2) if the Commissioner determines that the disclosure</p> <p>(a) is not vexatious and does not have a trivial or frivolous purpose;</p>	<p>16. (1) Le commissaire accepte la dénonciation faite conformément au paragraphe 12(2) s'il conclut, à la fois :</p> <p>a) qu'elle n'est pas vexatoire ou que l'objet n'en est pas trivial ou frivole;</p>	Acceptation de la dénonciation

	(b) constitutes an allegation of psychological harassment and provides sufficient details relating to the psychological harassment;	b) qu'elle représente une allégation de harcèlement psychologique et donne des détails suffisants à cet égard;	
	(c) does not contravene subsection 12(5); and	c) qu'elle ne contrevient pas au paragraphe 12(5);	5
	(d) has been made in good faith and on reasonable grounds.	d) qu'elle a été faite de bonne foi et pour des motifs raisonnables.	5
Notice to employee	(2) If the Commissioner makes a determination under subsection (1), the Commissioner shall immediately send written notice of it to the employee who made the disclosure.	(2) S'il rend une décision conformément au paragraphe (1), le commissaire en informe par écrit, sans délai, le fonctionnaire qui a fait la dénonciation.	Rapport au fonctionnaire
	INVESTIGATION AND REPORT	ENQUÊTE ET RAPPORT	
Investigation	17. (1) The Commissioner shall investigate a disclosure accepted under section 16 and, subject to subsection (2), shall prepare a written report of the Commissioner's findings and recommendations.	17. (1) Le commissaire fait enquête sur la dénonciation qu'il a acceptée conformément à l'article 16 et, sous réserve du paragraphe (2), établit un rapport écrit faisant état des conclusions de son enquête ainsi que de ses recommandations.	Enquête
Commissioner's decision	(2) If the Commissioner finds that an employee has been subjected to psychological harassment and that the employer has failed to meet the requirements of subsection 3(3) or (4), the Commissioner may make any decision that the Commissioner considers fair and reasonable having regard to all the circumstances of the matter, including	(2) S'il juge que le fonctionnaire a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur n'a pas respecté les obligations prévues aux paragraphes 3(3) et (4), le commissaire peut, compte tenu des circonstances de l'affaire, rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, notamment :	Décision du commissaire
	(a) ordering the employer to reinstate the employee and, if the employee so desires, ensure that the employee can safely occupy the same position;	a) ordonner à l'employeur de réintégrer le fonctionnaire dans son emploi et, si le fonctionnaire en manifeste le désir, lui permettre d'occuper en toute sécurité le même poste;	
	(b) ordering the employer to pay the employee compensation not exceeding an amount equivalent to the salary lost;	b) ordonner à l'employeur de payer au fonctionnaire une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu;	
	(c) ordering the employer to make every reasonable effort to put an end to the harassment;	c) ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;	35
	(d) ordering the employer to pay the employee exemplary and punitive damages and any legal and other expenses incurred by the employee under this Act;	d) ordonner à l'employeur de verser au fonctionnaire des dommages-intérêts exemplaires ou punitifs, ainsi que les frais juridiques et autres dépens engagés par le fonctionnaire dans le cadre de la présente loi;	40
	(e) ordering the employer to pay the employee compensation for loss of employment;	e) ordonner à l'employeur de verser au fonctionnaire une indemnité pour perte d'emploi;	
	(f) ordering the employer to pay for any training program required for the purposes of career transition;		

(g) ordering the employer to pay for any psychological or medical support required by the employee; and

(h) ordering the employer to modify the employee's disciplinary record.

f) ordonner à l'employeur de financer tout programme de formation requis pour une réorientation de carrière;

5 g) ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique et médical requis par le fonctionnaire;

h) ordonner à l'employeur de modifier le dossier disciplinaire du fonctionnaire.

Exception

(3) Paragraph (2)(b) does not apply in respect of a period during which an employee is the victim of an employment injury, within the meaning of a provincial law respecting industrial accidents, that results from psy- 10 chological harassment.

(3) L'alinéa (2)b) ne s'applique pas pour une période au cours de laquelle le fonctionnaire est 10 victime d'une lésion professionnelle, au sens des lois provinciales sur les accidents du travail, qui résulte du harcèlement psychologique.

Exception

Notice to employee

(4) If the Commissioner makes a decision under subsection (2), the Commissioner shall, within 30 days after making the decision, send written notice of it to the employee who made 15 the disclosure.

(4) S'il rend une décision conformément au paragraphe (2), le commissaire en informe par 15 écrit, dans les trente jours suivant la décision, le fonctionnaire qui a fait la dénonciation.

Avis au fonctionnaire

REPORT TO PARLIAMENT

RAPPORT AU PARLEMENT

Annual report

18. (1) The Public Service Commission shall, within five months after the end of each fiscal year, transmit to the minister designated by the Governor in Council for the purposes of 20 this section an annual report of the statement by the Commissioner of the activities carried out under this Act, including

18. (1) Dans les cinq mois suivant la fin d'un exercice, la Commission de la fonction publique transmet au ministre désigné par le 20 gouverneur en conseil pour les fins du présent article un rapport annuel d'un relevé, établi par le commissaire, des activités découlant de l'application de la présente loi, où figurent notamment: 25

Rapport annuel

(a) a description of the Commissioner's activities; 25

a) la description des activités du commissaire;

(b) the number of disclosures in every department or agency of the Government of Canada that have been received under section 12;

b) le nombre de dénonciations, par ministère ou organisme fédéral, reçues en vertu de l'article 12; 30

(c) the number of disclosures in every 30 department or agency of the Government of Canada that have been rejected under section 15;

c) le nombre de dénonciations, par ministère ou organisme fédéral, rejetées en vertu de l'article 15;

(d) the number of disclosures in every department or agency of the Government of 35 Canada that have been accepted under section 16; and

d) le nombre de dénonciations, par ministère ou organisme fédéral, acceptées en vertu de 35 l'article 16;

(e) the number of disclosures in every department or agency of the Government of Canada that have been accepted and are still 40 being investigated under subsection 17(1).

e) le nombre de dénonciations acceptées, par ministère ou organisme fédéral, qui font encore l'objet d'une enquête aux termes du paragraphe 17(1). 40

Report to Parliament	(2) The Minister designated by the Governor in Council under subsection (1) shall cause the report referred to in that subsection to be laid before Parliament within 15 days after the receipt by the minister thereof or, if Parliament is not then sitting, on any of the first 15 days next thereafter that either House of Parliament is sitting.	(2) Le ministre fait déposer le rapport devant le Parlement dans les quinze jours suivant sa réception ou, si le Parlement ne siège pas, dans les quinze premiers jours de séance ultérieurs de l'une ou l'autre chambre.	Dépôt devant le Parlement 5
Recommendations	(3) The Public Service Commission may include in its annual report a review of the provisions and operation of this Act and any recommendations relating to this Act.	(3) La Commission de la fonction publique peut inclure dans son rapport annuel un examen de la présente loi et des conséquences de son application, en l'assortissant, le cas échéant, de recommandations à l'égard de cette loi.	Recommandations 10
PROHIBITIONS		INTERDICTIONS	
False information	19. (1) No person shall provide false information to the Commissioner or to any person acting on behalf or under the direction of the Commissioner, including a member of the Committee, during the exercise or performance of any power, duty or function of the Commissioner under this Act.	19. (1) Il est interdit de communiquer de faux renseignements au commissaire ou à toute personne agissant en son nom ou sous son autorité, y compris les membres du comité, pendant qu'ils exercent les pouvoirs et fonctions qui sont conférés au commissaire en vertu de la présente loi.	Faux renseignements 15
Bad faith	(2) An employee shall not make a disclosure under subsection 12(2) in bad faith.	(2) Il est interdit à tout fonctionnaire de faire de mauvaise foi une dénonciation prévue au paragraphe 12(2).	Mauvaise foi 20
Protection	20. (1) No person shall take any disciplinary action against an employee by reason only that (a) the employee, acting in good faith and on reasonable grounds, has disclosed or stated an intention of disclosing to the Commissioner that a person who is employed in the public service or who is in a workplace of the public service has engaged in an act of psychological harassment; (b) the employee, acting in good faith and on reasonable grounds, has stated an intention of doing anything that is required to be done to ensure compliance with this Act; or (c) the person believes that the employee will do anything referred to in paragraph (a) or (b).	20. (1) Il est interdit à toute personne d'imposer à un fonctionnaire quelque mesure disciplinaire que ce soit du fait que, selon le cas : a) le fonctionnaire, agissant de bonne foi et pour des motifs raisonnables, a révélé au commissaire ou a fait part de son intention de lui révéler qu'une personne au service de la fonction publique ou dans un lieu de travail de la fonction publique a commis des actes de harcèlement psychologique; b) le fonctionnaire, agissant de bonne foi et pour des motifs raisonnables, a fait part de son intention d'accomplir un acte qui est obligatoire pour assurer le respect de la présente loi; c) la personne croit que le fonctionnaire fera toute chose visée aux alinéas a) ou b).	Immunité 25 30 35
Presumption	(2) Every person who takes disciplinary action against an employee in contravention of this section within two years after the employee has made a disclosure under subsection 12(2) is	(2) Quiconque impose à un fonctionnaire une mesure disciplinaire contrairement au présent article dans les deux ans suivant la présentation d'une dénonciation par celui-ci	Présomption 40

deemed, in the absence of any evidence to the contrary established on a balance of probabilities, to have taken the disciplinary action because the employee made the disclosure.

conformément au paragraphe 12(2) est réputé, sauf preuve contraire — faite par prépondérance des probabilités —, avoir imposé cette mesure disciplinaire au fonctionnaire parce que ce dernier a fait une telle dénonciation.

Revelation of identity prohibited

21. (1) Except as authorized by this Act or by any other law in force in Canada, no person shall communicate to any other person the fact or nature of a disclosure made under subsection 12(2) in a manner that reveals the identity of the employee who made the disclosure.

21. (1) Sauf dans la mesure permise par la présente loi ou toute autre loi en vigueur au Canada, nul ne peut communiquer à autrui le fait ou la nature d'une dénonciation présentée en vertu du paragraphe 12(2) de manière à identifier l'auteur de la dénonciation.

5
Interdiction de divulguer

Non-application

(2) Subsection (1) does not apply if the disclosure was made in contravention of subsection 12(5) or was not made in good faith or on reasonable grounds.

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas lorsque la dénonciation a été faite en violation du paragraphe 12(5) ou n'a pas été faite de bonne foi et pour des motifs raisonnables.

Exception

OFFENCES

INFRACTIONS

Offences

22. Every person who contravenes subsection 12(5), section 19 or subsection 20(1) or 21(1) is guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine not exceeding \$10,000.

22. Quiconque contrevient au paragraphe 12(5), à l'article 19 ou aux paragraphes 20(1) ou 21(1) est coupable d'une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de 10 000 \$.

Infractions

REGULATIONS

RÈGLEMENTS

Regulations

23. The Governor in Council may make regulations

23. Le gouverneur en conseil peut, par règlement :

Règlements

- (a) establishing criteria respecting the qualifications and training of the Commissioner, having regard in particular to the person's experience and professional training in staff relations and psychological harassment in the workplace;
- (b) establishing the rules to be followed by the Commissioner and any person acting on behalf or under the direction of the Commissioner, including a member of the Committee, in the handling of complaints and investigations;
- (c) providing for the establishment of an optional mediation process for dealing with the matter or matters in dispute;
- (d) prescribing the conditions for paying compensation, damages, and legal and other expenses under paragraphs 17(2)(b), (d) and (e); and
- (e) generally for carrying out the purposes and provisions of this Act.

- a) établir les critères de qualification et de formation du commissaire, en tenant compte, notamment, de son expérience et de sa formation professionnelle dans le domaine des relations de travail et du harcèlement psychologique en milieu de travail;
- b) fixer les règles à suivre par le commissaire et les personnes agissant en son nom ou sous son autorité, y compris les membres du comité, en ce qui a trait à la procédure de traitement des plaintes et au déroulement des enquêtes;
- c) prévoir la mise en place de mécanismes de médiation facultatifs en vue du règlement des questions en litige;
- d) prescrire les conditions auxquelles les indemnités, dommages et intérêts, frais juridiques et autres peuvent être versés conformément aux alinéas 17(2)b), d) et e);
- e) prendre toute autre mesure nécessaire à l'application de la présente loi.

TRANSITIONAL PROVISIONS

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Grievances

24. (1) Any grievance under the *Public Labour Relations Act* that has not been finally dealt with on the coming into force of this Act shall be dealt with and disposed of in accordance with this Act.

24. (1) Les griefs présentés au titre de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et en instance à la date d'entrée en vigueur de la présente loi se poursuivent sous le régime de la présente loi.

Griefs

Proceedings

(2) Any proceeding that has not been finally dealt with on the coming into force of this Act shall be dealt with and disposed of in accordance with this Act.

(2) Il en est de même pour les procédures intentées avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

Procédures

R.S., c. L-2

AMENDMENTS TO THE CANADA
LABOUR CODEMODIFICATION DU CODE CANADIEN
DU TRAVAIL

L.R., ch. L-2

25. The heading before section 247.1 of the *Canada Labour Code* is replaced by the following:

25. L'intertitre précédant l'article 247.1 du *Code canadien du travail* est remplacé par ce qui suit :

DIVISION XV.1

SECTION XV.1

*Sexual or Psychological Harassment**Harcèlement sexuel ou psychologique*

26. Sections 247.2 and 247.3 of the Act are replaced by the following:

26. Les articles 247.2 et 247.3 de la même loi sont remplacés par ce qui suit :

Definition of
"psychological
harassment"

247.11 In this Division, "psychological harassment" has the meaning given to that expression in the *Workplace Psychological Harassment Prevention Act*.

247.11 Pour l'application de la présente section, « harcèlement psychologique » s'entend au sens de la *Loi sur la prévention du harcèlement psychologique en milieu de travail*.

Définition de
« harcèlement
psychologique »Right of
employee

247.2 Every employee is entitled to employment free of sexual or psychological harassment.

247.2 Tout employé a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel ou psychologique.

Droit de
l'employéResponsibility of
employer

247.3 Every employer shall make every reasonable effort to ensure that no employee is subjected to sexual or psychological harassment.

247.3 L'employeur veille, dans toute la mesure du possible, à ce qu'aucun employé ne fasse l'objet de harcèlement sexuel ou psychologique.

Responsabilité
de l'employeur

27. (1) Subsection 247.4(1) of the Act is replaced by the following:

27. (1) Le paragraphe 247.4(1) de la même loi est remplacé par ce qui suit :

Policy statement
by employer

247.4 (1) Every employer shall, after consulting with the employees or their representatives, if any, issue a policy statement concerning sexual or psychological harassment.

247.4 (1) Après consultation des employés ou de leurs représentants, le cas échéant, l'employeur diffuse une déclaration en matière de harcèlement sexuel ou psychologique.

Déclaration de
l'employeur

(2) Paragraphs 247.4(2)(a) and (b) of the Act are replaced by the following:

(2) Les alinéas 247.4(2)a) et b) de la même loi sont remplacés par ce qui suit :

(a) a definition of sexual harassment that is substantially the same as the definition in section 247.1 and a definition of psychological harassment that is substantially the same as the definition in 247.11;

a) des définitions du harcèlement sexuel et du harcèlement psychologique qui soient pour l'essentiel identiques à celles des articles 247.1 et 247.11 respectivement;

(b) a statement to the effect that every employee is entitled to employment free of sexual or psychological harassment;

(3) Paragraphs 247.4(2)(d) and (e) of the Act are replaced by the following:

(d) a statement to the effect that the employer will take such disciplinary measures as the employer deems appropriate against any person under the employer's direction who subjects any employee to sexual or psychological harassment;

(e) a statement explaining how complaints of sexual or psychological harassment may be brought to the attention of the employer;

(4) Paragraph 247.4(2)(g) of the Act is replaced by the following:

(g) a statement informing employees of the discriminatory practices provisions of the *Canadian Human Rights Act* that pertain to rights of persons to seek redress under that Act in respect of sexual or psychological harassment.

28. The portion of subsection 256(1) of the Act after paragraph (c) is replaced by the following:

is guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine not exceeding ten thousand dollars.

COMING INTO FORCE

29. The provisions of this Act come into force on a day or days to be fixed by order of the Governor in Council.

b) l'affirmation du droit de tout employé à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel ou psychologique;

(3) Les alinéas 247.4(2)d) et e) de la même loi sont remplacés par ce qui suit :

d) son engagement de prendre les mesures disciplinaires qu'il jugera indiquées contre ceux de ses subordonnés qui se seront rendus coupables de harcèlement sexuel ou psychologique envers un employé;

e) les modalités à suivre pour le saisir des plaintes de harcèlement sexuel ou psychologique;

(4) L'alinéa 247.4(2)g) de la même loi est remplacé par ce qui suit :

g) l'affirmation du droit des employés victimes d'actes discriminatoires d'exercer les recours prévus par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en matière de harcèlement sexuel ou psychologique.

28. Le passage du paragraphe 256(1) de la même loi précédant l'alinéa a) est remplacé par ce qui suit :

256. (1) Commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de dix mille dollars quiconque :

ENTRÉE EN VIGUEUR

29. Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur à la date ou aux dates fixées par décret.

Coming into force

Infractions

Entrée en vigueur