



**ACT TO AMEND THE ACCESS TO
INFORMATION AND PROTECTION
OF PRIVACY ACT**

**LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ACCÈS À
L'INFORMATION ET LA PROTECTION
DE LA VIE PRIVÉE**

(Assented to November 17, 2003)

(sanctionnée le 17 novembre 2003)

The Commissioner of Yukon, by and with the advice and consent of the Legislative Assembly, enacts as follows

Le Commissaire du Yukon, sur l'avis et avec le consentement de l'Assemblée législative, édicte :

Access to Information and Protection of Privacy Act amended

Modification de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*

1 This Act amends the *Access to Information and Protection of Privacy Act*.

1 La présente loi modifie la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*.

2 Subsection 13(2) is repealed and the following subsection is substituted for it

2 Le paragraphe 13(2) est abrogé et remplacé par ce qui suit :

“(2) Despite clause (1)(c)(i), a public body may refuse to confirm or deny the existence of

« (2) Malgré le sous-alinéa (1)c(i), l'organisme public peut refuser de confirmer ou de nier l'existence de ce qui suit :

(a) a record referred to in section 19.1,

a) un document visé à l'article 19.1;

(b) a record containing information described in section 19 or section 19.1, or

b) un document qui contient des renseignements visé à l'article 19 ou à l'article 19.1;

(c) a record containing personal information about the applicant or a third party.”

c) un document qui contient des renseignements concernant l'auteur de la demande ou un tiers. »

3 The following section is added immediately after section 19 of the Act

3 L'article suivant est ajouté immédiatement après l'article 19 de la loi :

“Harassment

« Harcèlement

19.1(1) In this section “workplace harassment record” means a record created in the course of, or in contemplation of, an investigation about whether there has been, or what to do about, a violation of

19.1(1) Pour l'application du présent article, l'expression « document concernant le harcèlement en milieu de travail » s'entend d'un document créé au cours ou en prévision d'une enquête visant à établir s'il y a eu violation de ce

(a) a workplace harassment policy approved by the Executive Council or the Commissioner in Executive Council to govern the conduct of a public body's employees in the course of their employment for a public body; or

(b) a provision of a collective agreement under which the Government of Yukon is the employer defining, and providing a process for dealing with, workplace harassment of a public body's employees by a public body's employees.

(2) A public body may refuse to disclose a workplace harassment record and any information in it or about it if the disclosure of the record or any information in it or about it could reasonably be expected to

(a) deter an employee from making a complaint under a policy or provision referred to in subsection (1) or impede resolution of the complaint;

(b) be harmful to relations between employees in the workplace of a public body;

(c) be harmful to the implementation of a policy or provision referred to in subsection (1);

(d) interfere with the investigation of a complaint under a policy or provision referred to in subsection (1);

(e) reveal information relating to proceedings taken or to be taken for resolution or adjudication of a complaint under a policy or provision referred to in subsection (1) or impede resolution of the complaint;

qui suit ou, le cas échéant, les mesures à prendre à cet égard :

a) une politique concernant le harcèlement en milieu de travail approuvée par le conseil exécutif ou par le commissaire en conseil exécutif régissant la conduite des employés d'un organisme public durant leur emploi au sein de cet organisme;

b) une disposition d'une convention collective en vertu de laquelle le gouvernement du Yukon est l'employeur, qui définit le harcèlement en milieu de travail, par des employés d'un organisme public, envers des employés d'un organisme public, et qui prévoit un mécanisme pour y parer.

(2) L'organisme public peut refuser de communiquer un document ayant trait au harcèlement en milieu de travail, ainsi que les renseignements qu'il contient ou y afférents dont la communication risquerait vraisemblablement :

a) de dissuader un employé de porter plainte en vertu d'une politique ou d'une disposition visée au paragraphe (1) ou d'entraver le règlement de la plainte;

b) de nuire aux relations entre employés en milieu de travail dans un organisme public;

c) de nuire à l'application d'une politique ou d'une disposition visée au paragraphe (1);

d) de nuire à une enquête menée sur une plainte portée en vertu d'une politique ou d'une disposition visée au paragraphe (1);

(f) reveal a record that has been supplied in confidence in the investigation of a complaint under a policy or provision referred to in subsection (1);

(g) unfairly damage the reputation of a person referred to in the record; or

(h) prejudice the legal rights of a person involved in the conduct of existing or reasonably expected proceedings in court or before an adjudicative body arising out of the investigation of a complaint under a policy or provision referred to in subsection (1).

(3) In subsection (1) 'employee' means a person employed in a public body under the *Public Service Act* or the *Education Act*."

e) de révéler des renseignements ayant trait à une instance en cours ou envisagée en vue du règlement ou de l'arbitrage d'une plainte portée en vertu d'une politique ou d'une disposition visée au paragraphe (1), ou d'entraver le règlement de la plainte;

f) de révéler un document qui a été fourni à titre confidentiel dans le cadre d'une enquête menée sur une plainte portée en vertu d'une politique ou d'une disposition visée au paragraphe (1);

g) de porter atteinte de façon injustifiée à la réputation d'une personne mentionnée dans le document;

h) de porter atteinte aux droits légaux d'une personne dans la conduite d'une instance en cours ou d'une instance raisonnablement envisagée devant un tribunal ou un organe juridictionnel à la suite d'une enquête menée sur une plainte portée en vertu d'une politique ou d'une disposition visée au paragraphe (1).

(3) Pour l'application du paragraphe (1), le terme « employé » s'entend d'une personne employée par un organisme public conformément à la *Loi sur la fonction publique* ou à la *Loi sur l'éducation*. »