

Harcèlement et violence au travail

Information sur la santé et la sécurité au travail (SST) à l'intention des employeurs, des superviseurs et des travailleurs

La présente publication explique les exigences de la législation albertaine sur la santé et la sécurité au travail en ce qui concerne le harcèlement et la violence.

RENSEIGNEMENTS CLÉS

- Le harcèlement et la violence sont des risques en milieu de travail.
- Les employeurs doivent élaborer des plans de prévention du harcèlement et de la violence.
- Les employeurs et les superviseurs doivent s'assurer que les travailleurs ne sont pas victimes de harcèlement ou de violence au travail et qu'ils n'y participent pas.
- Les travailleurs doivent s'abstenir de causer du harcèlement ou de la violence, ou d'y participer.

Le harcèlement et la violence peuvent se produire sur n'importe quel lieu de travail et peuvent aller des remarques irrespectueuses à l'agression physique. En traitant rapidement les problèmes, on peut empêcher que les actes d'intimidation et de harcèlement se transforment en actes de violence physique. La législation albertaine sur la santé et la sécurité au travail comprend des exigences visant à prévenir le harcèlement et la violence au travail et à traiter les incidents lorsqu'ils se produisent.

Les employeurs du secteur de la vente au détail de carburant et des dépanneurs doivent satisfaire à des exigences supplémentaires lors de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un plan de prévention de la violence. Pour en savoir plus, lisez le document [Workplace violence prevention plan: employer guide for retail fuel and convenience stores](#) (en anglais seulement).

Harcèlement au travail

Qu'est-ce qui constitue du harcèlement au travail?

La définition du harcèlement dans la loi sur la santé et sécurité au travail (*Occupational Health and Safety Act*) comprend un large éventail de comportements de

harcèlement auxquels les travailleurs peuvent être soumis ou peuvent participer.

Le harcèlement au travail est un comportement visant à intimider, à offenser, à abaisser ou à humilier une personne ou un groupe en particulier. Il s'agit d'un problème grave qui crée un environnement de travail malsain causant des dommages psychologiques aux travailleurs.

Le harcèlement est un risque en milieu de travail. Ce problème doit être abordé lors d'une évaluation des risques.

Voici des exemples de comportement de harcèlement :

- Conduite, commentaires, gestes ou contacts importuns qui offensent ou humilient (par exemple, insultes, harcèlement téléphonique, propagation de rumeurs)
- Mégenrage (c'est-à-dire faire référence à une personne en utilisant des termes ou des pronoms qui ne correspondent pas au genre affirmé de la personne)
- Intimidation physique ou psychologique qui crée de la peur ou de la méfiance ou qui ridiculise ou dévalorise la personne (par exemple, brandir le poing, crier)
- Exclusion ou isolement de certaines personnes
- Intimidation (par exemple, se tenir trop près ou faire des gestes ou des commentaires inappropriés)
- Cyberintimidation (par exemple, publier ou envoyer des messages offensants ou intimidants par les réseaux sociaux ou par courriel)
- Conduire délibérément une personne à l'échec (par exemple, faire des demandes déraisonnables, fixer des délais impossibles, interférer avec le travail)
- Retenir sciemment de l'information ou donner des renseignements erronés
- Supprimer un travail ou une responsabilité sans motif
- Afficher ou diffuser des images ou du matériel offensants sous forme imprimée ou électronique

On qualifie de harcèlement au travail tout incident unique ou répété impliquant de l'intimidation, une conduite, des commentaires ou des gestes répréhensibles ou importuns dont la personne sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils offenseront ou humilieront un travailleur ou auront une incidence négative sur sa santé et sa santé. Cette définition comprend :

- (i) la conduite, les commentaires, l'intimidation ou les gestes en raison de la race, des croyances religieuses, de la couleur, d'un handicap physique, d'un handicap mental, de l'âge, de l'ascendance, du lieu d'origine, de l'état matrimonial, de la source de revenus, de la situation familiale, du sexe, de l'identité de genre, de l'expression de genre et l'orientation sexuelle;
- (ii) les sollicitations ou avances sexuelles.

Cependant, cette définition exclut toute conduite raisonnable d'un employeur ou d'un superviseur liée à la gestion normale des travailleurs ou d'un lieu de travail.

Loi sur la SST, alinéa 1n)

Qu'est-ce qui ne constitue pas du harcèlement au travail?

La prise de mesures raisonnables par un employeur ou un superviseur dans le cadre de ses activités de gestion et d'orientation des travailleurs n'est pas considérée comme du harcèlement. Les mesures raisonnables considérées comme faisant partie des fonctions de travail d'un gestionnaire ou d'un superviseur comprennent la modification des affectations de travail, la planification, la mesure et l'évaluation du rendement au travail, l'inspection des lieux de travail, la mise en œuvre de mesures de santé et de sécurité et la prise de mesures disciplinaires telles que le renvoi, la suspension, la rétrogradation ou la réprimande avec motif valable. Lorsqu'elles sont prises de manière raisonnable et équitable, ces mesures ne doivent pas être considérées comme du harcèlement au travail.

Les divergences d'opinions ou les désaccords mineurs entre collègues ne sont pas non plus considérés comme du harcèlement au travail. Cependant, ces situations peuvent se transformer en harcèlement si aucune mesure n'est prise pour résoudre le conflit. De même, les conditions d'emploi difficiles, telles que les limitations de la pratique professionnelle, les changements organisationnels ou les restrictions financières, ne sont pas considérées comme du harcèlement.

Le stress lié au travail, en soi, ne constitue pas du harcèlement. Cependant, une accumulation de facteurs de stress résultant de comportements de harcèlement tels que

ceux décrits précédemment peut entraîner une situation de harcèlement.

Violence au travail

Qu'est-ce que la violence au travail?

La violence au travail peut exposer le travailleur à un risque de préjudice physique ou psychologique. Voici des exemples de cas de violence au travail :

- Attaque ou agression physique (par exemple, frapper, bousculer, pousser ou donner des coups de pied à un travailleur, lancer un objet sur un travailleur, donner des coups de pied dans un objet sur lequel le travailleur se tient, comme une échelle)
- Comportement menaçant (par exemple, brandir le poing au visage d'un travailleur, manier une arme au travail, essayer de frapper un travailleur, essayer d'écraser un travailleur à l'aide d'un véhicule ou d'un équipement tel qu'un chariot élévateur, détruire des biens ou lancer des objets)
- Menaces verbales ou écrites (par exemple, menacer verbalement d'attaquer un travailleur, laisser des notes menaçantes ou envoyer des courriels menaçants pour exprimer l'intention de faire du mal à un travailleur)
- Violence familiale
- Violence sexuelle

La violence est un risque en milieu de travail. Ce problème doit être abordé lors d'une évaluation des risques.

On qualifie de violence, que celle-ci se produise sur un lieu de travail ou soit liée au travail, la menace, la tentative ou le comportement réel d'une personne qui cause ou est susceptible de causer des blessures ou des dommages physiques ou psychologiques; cette définition comprend la violence familiale et la violence sexuelle. [traduction libre]

Loi sur la SST, alinéa 1rr)

Harcèlement et violence au travail

©2023 Gouvernement de l'Alberta | Mis à jour en février 2023 | LI045FR

Violence familiale

Lorsqu'un employeur sait qu'un travailleur est ou est susceptible d'être exposé à de la violence familiale sur un lieu de travail, l'employeur doit prendre des précautions raisonnables pour protéger le travailleur et toute autre personne susceptible d'être touchée sur le lieu de travail.

Code de la SST, partie 27, article 390.3

La violence familiale est un modèle de comportement utilisé par une personne pour obtenir le pouvoir et le contrôle sur une autre personne avec laquelle elle a ou a eu une relation personnelle, y compris les relations amoureuses, le mariage, les partenariats adultes interdépendants, la garde, les relations de sang et l'adoption.

Les comportements peuvent aller de comportements subtils et intimidants à des actes violents entraînant des blessures physiques ou la mort. La violence familiale peut inclure la violence physique, les abus sexuels, le contrôle financier, l'intimidation émotionnelle et psychologique, la violence verbale, le harcèlement et l'utilisation d'appareils électroniques pour harceler et contrôler.

Lorsqu'elle survient ou déborde sur le lieu de travail, la violence familiale n'est plus un problème personnel limité; elle devient un risque sur le lieu de travail. Elle peut mettre le travailleur ciblé en danger et constituer une menace pour ses collègues.

Lisez le document [Harassment and violence in the workplace](#) (en anglais seulement) pour en savoir plus.

Violence sexuelle

La violence sexuelle en tant que risque sur le lieu de travail désigne tout acte sexuel, tentative d'obtenir un acte sexuel ou autre acte visant la sexualité d'un travailleur en utilisant la coercition, par toute personne, quelle que soit sa relation avec la victime, sur le lieu de travail ou dans un cadre lié au travail.

La violence sexuelle s'inscrit dans un continuum allant des injures obscènes au viol et à l'homicide, et comprend les formes de violence sexuelle en ligne (par exemple, les menaces et le harcèlement sur Internet) et l'exploitation sexuelle.

Obligations des parties sur le lieu de travail

Les attentes sociales quant à ce qu'on entend par santé et sécurité au travail ont changé au fil du temps. Des questions telles que la santé psychologique (en particulier le harcèlement et l'intimidation au travail) sont incluses dans la

législation sur la santé et la sécurité au travail. Dans le cadre des rôles des personnes sur le lieu de travail, la loi sur la SST et le code de la SST définissent les devoirs précis des employeurs, des superviseurs et des travailleurs en matière de lutte contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail.

La loi sur la SST prévoit ce qui suit :

- Les employeurs doivent, dans la mesure du possible, s'assurer que leurs travailleurs ne sont pas soumis ou ne participent pas au harcèlement ou à la violence sur le lieu de travail.
- Les superviseurs doivent, dans la mesure du possible, s'assurer que les travailleurs sous leur supervision ne sont pas soumis ou ne participent pas au harcèlement ou à la violence sur le lieu de travail.
- Les travailleurs doivent s'abstenir de causer du harcèlement ou de la violence, ou d'y participer.

Évaluation des risques

Le processus d'évaluation et de contrôle des risques est une approche consignée de prévention des maladies ou des blessures liées au travail.

Les employeurs doivent déterminer les situations qui pourraient exposer les travailleurs à un risque de harcèlement ou de violence sur le lieu de travail. Conscients de ces risques réels et potentiels, les employeurs peuvent prendre des mesures pour les éliminer ou les contrôler et prévenir les préjudices aux travailleurs.

L'évaluation des risques nécessite une approche d'équipe. Si vous avez un comité mixte de santé et de sécurité (CSS) ou un représentant en santé et en sécurité (SS), ils doivent jouer un rôle actif. Vous devez également faire participer les travailleurs concernés par les risques.

De plus, l'employeur doit s'assurer que tous les travailleurs susceptibles d'être touchés par les risques connaissent les mesures ou procédures de santé et de sécurité nécessaires pour assurer leur santé et leur sécurité au travail, ainsi que celles des autres. Les superviseurs doivent informer les travailleurs sous leur supervision de tous les risques connus et possibles dans leur zone de travail.

Pour en savoir davantage sur le processus d'évaluation des risques, lisez le document [Hazard Assessment and Control: a handbook for Alberta employers and workers](#) (en anglais seulement). Consultez le document [Comités et représentants de la santé et de la sécurité](#) pour obtenir plus de détails sur les CSS et les représentants en SS.

Harcèlement et violence au travail

©2023 Gouvernement de l'Alberta | Mis à jour en février 2023 | LI045FR

Plan de prévention du harcèlement et plan de prévention de la violence

Chaque employeur doit élaborer et mettre en œuvre un plan de prévention du harcèlement et un plan de prévention de la violence au travail.

Les plans doivent être écrits et facilement consultables par les travailleurs sur le lieu de travail. Les formats papier et numérique sont acceptables.

Un plan de prévention du harcèlement doit inclure une politique de prévention du harcèlement et des procédures de prévention du harcèlement. Un plan de prévention de la violence doit inclure une politique de prévention de la violence et des procédures de prévention de la violence.

Lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des plans, l'employeur doit consulter le CSS ou le représentant en SS, s'il en existe un. Si votre lieu de travail est dispensé d'avoir un comité ou un représentant, l'employeur doit faire participer les travailleurs concernés par ces risques lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des plans de prévention.

Examen des plans

Afin de protéger les travailleurs contre le harcèlement et la violence au travail, l'employeur est tenu de revoir les plans tous les trois ans, ou plus souvent si cela s'avère nécessaire. L'examen doit se concentrer sur la question de savoir si la politique et les procédures sont à jour et s'il y a des lacunes à combler. Si des révisions sont nécessaires, il faut s'assurer qu'elles traitent adéquatement de la prévention du harcèlement ou de la violence et que les politiques et procédures sont à jour.

Il pourrait être nécessaire de revoir les plans de prévention plus souvent si le CSS ou le représentant en SS recommande de le faire.

Un incident de harcèlement ou de violence déclenche également une révision du plan. Si un incident de harcèlement ou de violence se produit dans les trois ans suivant la dernière révision du plan de prévention connexe, le plan devra être révisé plus fréquemment.

Les employeurs doivent consulter le CSS et le représentant en SS, s'il en existe un, lors de l'examen et de la révision des plans. L'employeur doit consulter les travailleurs concernés s'il n'y a pas de CSS ni de représentant en SS.

Politiques et procédures

Les politiques de prévention du harcèlement et de la violence forment un cadre important pour la prévention et la gestion proactives du harcèlement et de la violence au travail. Les politiques claires établissent des attentes

générales selon lesquelles le harcèlement et la violence ne sont pas tolérés dans le milieu de travail.

Les procédures, par opposition à la politique elle-même, décrivent les méthodes ou les processus nécessaires pour que la politique fonctionne au quotidien. Les procédures établissent une façon de faire que l'employeur et les travailleurs doivent suivre.

Des exemples de politiques et de procédures en matière de harcèlement et de violence sont fournis dans le présent bulletin, à partir de la [page 7](#). Les versions Word se trouvent en ligne, à la page [Harcèlement et violence au travail : modèles de prévention](#).

Reportez-vous à la partie 27 du code de la SST pour les exigences relatives à l'élaboration de politiques et de procédures de prévention du harcèlement et de la violence.

Politique de prévention du harcèlement

Une politique de prévention du harcèlement doit mentionner les faits suivants :

- L'employeur s'engage à éliminer le risque de harcèlement ou, si le risque ne peut être éliminé, il sera maîtrisé.
- L'employeur enquêtera sur tous les incidents de harcèlement et prendra des mesures correctives pour régler les incidents.
- L'employeur ne divulguera pas les circonstances liées à un incident de harcèlement, ni les noms des parties impliquées (y compris le plaignant, l'auteur présumé du harcèlement et tout témoin), sauf si cela s'avère nécessaire pour :
 - enquêter sur l'incident ou prendre des mesures correctives;
 - informer les parties impliquées dans l'incident des résultats de l'enquête et des mesures correctives prises;
 - respecter les exigences de la loi.
- La politique de prévention du harcèlement ne vise pas à décourager un travailleur d'exercer ses droits en vertu de toute autre loi, y compris la loi albertaine sur les droits de la personne (*Alberta Human Rights Act*).

Procédures de prévention du harcèlement

Les procédures de prévention du harcèlement doivent inclure ce qui suit :

- la procédure que doivent suivre les travailleurs pour signaler les cas de harcèlement au travail;
- la procédure que doit suivre l'employeur pour la documentation et la mise en œuvre des mesures de contrôle, ainsi que les enquêtes concernant les mesures de contrôle;

- la procédure pour informer les parties impliquées (y compris le plaignant, l'auteur présumé du harcèlement, les responsables syndicaux qui portent plainte) dans un incident de harcèlement des résultats de l'enquête et des mesures correctives à prendre.

Politique de prévention de la violence

Une politique de prévention de la violence doit mentionner les faits suivants :

- L'employeur s'engage à éliminer le risque de violence ou, si le risque ne peut être éliminé, il sera maîtrisé.
- L'employeur enquêtera sur tous les incidents de violence et prendra des mesures correctives pour régler les incidents.
- L'employeur ne divulguera pas les circonstances liées à un incident de violence ni les noms du plaignant, de l'auteur présumé de la violence et de tout témoin, sauf si cela s'avère nécessaire pour :
 - enquêter sur l'incident ou prendre des mesures correctives;
 - informer les parties impliquées dans l'incident des résultats de l'enquête et des mesures correctives prises;
 - informer les travailleurs d'une menace précise ou générale de violence ou de violence potentielle;
 - respecter les exigences de la loi.
- L'employeur ne divulguera que le minimum de renseignements personnels nécessaires pour informer les travailleurs d'une menace précise ou générale de violence ou de violence potentielle.
- La politique de prévention de la violence ne vise pas à décourager un travailleur d'exercer ses droits en vertu de toute autre loi.

Procédures de prévention de la violence

Les procédures de prévention de la violence doivent inclure ce qui suit :

- la procédure pour divulguer l'information nécessaire afin de lutter contre les menaces de violence précises et générales (y compris des renseignements personnels);
- la procédure que doivent suivre les travailleurs pour obtenir immédiatement de l'aide;
- la procédure que doivent suivre les travailleurs pour signaler les cas de violence au travail;
- la procédure pour la documentation et la mise en œuvre des mesures visant à éliminer ou contrôler la violence, ainsi que les enquêtes concernant ces mesures;
- la procédure pour informer les parties impliquées (y compris le plaignant, l'auteur présumé de la violence, les responsables syndicaux qui portent plainte) dans un incident de violence des résultats de l'enquête et des mesures correctives à prendre.

Les procédures de prévention de la violence doivent également inclure :

- les renseignements sur la nature et l'étendue du risque de violence, y compris les renseignements concernant des menaces précises ou générales de violence ou de violence potentielle;
- les mesures que l'employeur prendra pour éliminer ou contrôler le risque.

Souplesse – c'est votre lieu de travail

Un employeur peut organiser l'information quant aux politiques et aux procédures de prévention du harcèlement et de la violence d'une manière qui convient à l'organisation. Par exemple, l'employeur peut combiner les deux politiques de prévention en un seul document. La législation sur la santé et la sécurité au travail établit des principes généraux, ainsi que des dispositions précises. Tant que toutes les exigences législatives sont respectées, l'employeur dispose d'une certaine marge de manœuvre.

Formation des travailleurs

L'employeur doit informer les travailleurs quant au risque de harcèlement et de violence au travail; il doit leur indiquer comment reconnaître les signes de risque, ce qu'il faut faire à ce sujet et comment signaler les cas de harcèlement et de violence.

L'employeur doit s'assurer que les travailleurs :

- a) savent reconnaître la violence et le harcèlement,
- b) connaissent les politiques, procédures et modalités de travail qui permettent d'éliminer ou de contrôler efficacement la violence et le harcèlement,
- c) savent réagir de manière appropriée à la violence et au harcèlement, et connaissent notamment les procédures pour obtenir de l'aide,
- d) connaissent les procédures de signalement, d'enquête et de documentation concernant les incidents de violence et de harcèlement.

Code de la SST, partie 27, article 391

Enquêter sur les incidents et les signaler

Un entrepreneur principal – ou s'il n'y en a pas, l'employeur – doit enquêter sur tout incident de harcèlement ou de violence et prendre des mesures pour régler l'incident et empêcher qu'il ne se reproduise.

L'entrepreneur principal ou l'employeur doit préparer un rapport d'enquête présentant les circonstances de l'incident et les mesures correctives. Ce rapport doit être conservé

pendant au moins deux ans après l'incident. L'entrepreneur principal ou l'employeur doit s'assurer que le rapport est facilement accessible et en fournir une copie à la Santé et sécurité au travail de l'Alberta (Alberta Occupational Health and Safety) sur demande.

Par [ordre du directeur](#), la Santé et sécurité de l'Alberta a émis une autorisation qui supprime l'exigence prévue dans le code de la SST selon laquelle les entrepreneurs principaux ou les employeurs doivent fournir leurs rapports d'enquête sur le harcèlement ou la violence à des parties données. Cette autorisation améliore la santé et la sécurité des travailleurs. (La confidentialité est renforcée sur les questions sensibles qui peuvent dégénérer avec une large divulgation.)

L'obligation imposée par le code de préparer un rapport, ce qui exige une enquête sur l'incident, est toujours en vigueur.

Les agents de SST de l'Alberta surveillent le respect de l'obligation d'enquêter sur les incidents de harcèlement et de violence. Les agents peuvent rédiger des ordres lorsque les parties sur le lieu de travail ne démontrent pas leur conformité aux exigences.

Les publications [Rôle et responsabilités des agents de SST de l'Alberta](#) et [À quoi s'attendre lors d'une inspection de la santé et de la sécurité au travail : Renseignements à l'intention des employeurs](#) donnent davantage de renseignements sur le rôle et les devoirs d'un agent de SST.

Soutien aux travailleurs

L'employeur doit offrir un soutien aux travailleurs concernés par un incident de harcèlement ou de violence.

Lorsqu'un travailleur signale une blessure ou un symptôme indésirable résultant d'un incident de harcèlement ou de violence, l'employeur doit s'assurer que l'on recommande à ce travailleur de consulter un professionnel de la santé (au choix du travailleur) afin de recevoir un traitement ou d'être aiguillé vers un autre professionnel.

Certains employeurs offrent un programme d'aide aux employés sur le lieu de travail. Un programme d'aide aux employés est un service de conseil confidentiel à court terme qui aide les employés à résoudre des problèmes personnels qui affectent leur travail. Les travailleurs concernés par des situations de harcèlement ou de violence peuvent souhaiter accéder à ces services.

Lorsqu'un travailleur est traité ou aiguillé par un médecin pour un traitement en lien avec la violence ou le harcèlement survenus au travail, si les séances de traitement ont lieu pendant les heures normales de travail, l'employeur ne peut

effectuer aucune retenue sur le salaire et les avantages du travailleur.

Remarque : L'obligation de verser les salaires et les avantages sociaux ne s'applique qu'à l'employeur sur le lieu de travail où l'incident s'est produit, et non aux futurs employeurs.

AGENTS DE SST

Les agents de SST effectuent des inspections et des enquêtes pour faire appliquer la législation sur la santé et la sécurité au travail. S'ils estiment qu'un lieu de travail est insalubre ou dangereux, ils peuvent demander diverses mesures correctives, notamment l'émission d'ordres de conformité interrompant les activités sur les lieux de travail ou ordonnant l'arrêt de l'équipement.

Les agents peuvent également fournir aux employeurs et aux travailleurs des ressources pédagogiques pour les aider à comprendre leurs droits et leurs responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail.

Les agents ne règlent pas les différends entre les parties sur le lieu de travail (par exemple, les employeurs, les superviseurs, les travailleurs). La défense de l'une ou l'autre des parties sur le lieu de travail ne fait pas non plus partie des fonctions d'un agent. De plus, les agents n'ont pas le pouvoir de prendre les mesures suivantes :

- Imposer des mesures disciplinaires (par exemple, réprimande, congédiement) aux parties sur le lieu de travail
- Dictier la façon dont un employeur gère son horaire de travail, le placement des travailleurs et la formation du personnel
- Obliger un employeur à indemniser les travailleurs concernés par un incident (par exemple, payer un travailleur pour douleur et souffrance, fournir un congé avec ou sans salaire à un travailleur)

Dans certaines circonstances où un incident entraîne une perte de salaire, l'agent a le pouvoir d'exiger que l'employeur indemnise le travailleur.

Pour nous joindre

Centre de contact pour la SST

Partout en Alberta :

- 1-866-415-8690

À Edmonton et aux environs :

- 780-415-8690

Personnes sourdes ou malentendantes (ATS)

- 1-800-232-7215 (Alberta)
- 780-427-9999 (Edmonton)

Informez les responsables de la SST des problèmes de santé et de sécurité

alberta.ca/file-complaint-online.aspx

Communiquez avec le centre de contact pour la SST pour toute préoccupation impliquant un danger immédiat pour une personne sur un lieu de travail.

Signaler un incident lié au milieu de travail aux responsables de la SST

alberta.ca/ohs-complaints-incidents.aspx

Site Web

alberta.ca/ohs

Obtenir des exemplaires de la loi sur la SST (OHS Act), du règlement y afférent et du code de la SST (OHS Code)

Imprimeur du Roi de l'Alberta

alberta.ca/alberta-kings-printer.aspx

SST

alberta.ca/ohs-act-regulation-code.aspx

Pour en savoir davantage

À quoi s'attendre lors d'une inspection de la santé et de la sécurité au travail : Renseignements à l'intention des employeurs (CI007)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/ci007fr

Comités et représentants de la santé et de la sécurité (LI060FR)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li060fr

Commission des droits de la personne de l'Alberta

albertahumanrights.ab.ca

Director order – Allowance for OHS Code 391.1 (en anglais seulement)

open.alberta.ca/publications/ohs-director-order-allowance-for-ohs-code-391-1

Domestic violence in the workplace (LI059) [en anglais seulement]

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li059

Harassment and violence in the workplace: prevention templates (LI045TMPFR)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li045tmpfr

Hazard assessment and control: a handbook for Alberta employers and workers (BP018) [en anglais seulement]

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/bp018

Rôle et responsabilités des agents de SST de l'Alberta (LI046FR)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li046fr

Workplace violence prevention plan: employer guide for retail fuel and convenience stores (BP031) [en anglais seulement]

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/bp031

© 2023 Gouvernement de l'Alberta

Le présent document est fourni en titre d'information seulement. Les renseignements qu'il contient ne sont fournis qu'à titre d'information et pour la commodité de l'utilisateur et, bien qu'ils soient considérés comme étant exacts et fonctionnels, ils sont fournis sans garantie d'aucune sorte. Ni la Couronne ni ses agentes et agents, membres du personnel ou sous-traitants ne seront responsables des dommages, directs ou indirects, que vous pourriez subir en raison de votre utilisation des renseignements contenus dans le présent document. En cas de doute concernant toute information contenue dans le présent document, ou pour obtenir confirmation des exigences légales, veuillez vous reporter aux dispositions actuelles de la loi sur la santé et la sécurité au travail, *Occupational Health and Safety Act*, du règlement y afférent, du code de la SST (OHS Code) ou de toute autre loi applicable. De plus, en cas d'incompatibilité ou de conflit entre l'un des renseignements présentés dans le présent document et l'exigence législative applicable, l'exigence législative prévaudra. Le présent document est à jour en février 2023. En raison de nouvelles lois, de modifications apportées à la législation existante et aux décisions rendues par les tribunaux, le paysage législatif est en constante évolution. Il importe de vous tenir au courant de la législation en vigueur. Le présent document, y compris le droit d'auteur et les marques en vertu de la *Loi sur les marques de commerce* (Canada), appartient au gouvernement de l'Alberta et est protégé par la loi. La présente publication est diffusée sous la licence du gouvernement ouvert – Alberta. Pour plus de détails sur les conditions de cette licence et l'utilisation commerciale ou non commerciale de tout contenu de la présente publication, consultez le lien open.alberta.ca/licence. Notez que les modalités de cette licence ne s'appliquent à aucun document tiers sous licence susceptible d'être inclus dans la présente publication.

Harcèlement et violence au travail

©2023 Gouvernement de l'Alberta | Mis à jour en février 2023 | LI045FR

Classification: Public



Politique de prévention du harcèlement (exemple)

Le présent document est un exemple de politique de prévention du harcèlement au travail. **Si vous décidez de l'utiliser, pensez à le personnaliser en fonction de votre travail et de votre lieu de travail.**

Nom de l'employeur :

La direction de <nom de l'employeur> s'engage à fournir un environnement de travail dans lequel tous les travailleurs sont traités avec respect et dignité. Le harcèlement ne sera toléré de la part de personne, y compris : <Liste des personnes auxquelles s'applique la présente politique. Doit inclure les personnes extérieures à l'organisation, comme les clients, ainsi que les personnes au sein de l'organisation.>

<nom de l'employeur> s'engage à éliminer ou, si cela n'est pas raisonnablement possible, à contrôler le risque de harcèlement. Chacun doit respecter la présente politique et collaborer à la prévention du harcèlement au travail.

On qualifie de harcèlement au travail tout incident unique ou répété impliquant de l'intimidation, une conduite, des commentaires ou des gestes répréhensibles ou importuns dont la personne sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils offenseront ou humilieront un travailleur ou auront une incidence négative sur sa santé et sa santé. Le harcèlement au travail comprend la conduite, les commentaires, l'intimidation ou les gestes en raison de la race, des croyances religieuses, de la couleur, d'un handicap physique, d'un handicap mental, de l'âge, de l'ascendance, du lieu d'origine, de l'état matrimonial, de la source de revenus, de la situation familiale, du sexe, de l'identité de genre, de l'expression de genre et l'orientation sexuelle; il comprend également toute sollicitation ou avance sexuelle.

La prise d'une mesure raisonnable par l'employeur ou le superviseur concernant la gestion et la direction des travailleurs ou d'un lieu de travail ne constitue pas du harcèlement au travail.

À l'appui de la présente politique, nous avons mis en place des procédures de prévention du harcèlement au travail. Celles-ci comprennent des mesures et des procédures pour protéger les travailleurs contre le risque de harcèlement et un processus permettant aux travailleurs de signaler les incidents ou de faire part de leurs préoccupations.

L'employeur s'assurera que la présente politique et les procédures connexes sont mises en œuvre et maintenues. Tous les travailleurs et superviseurs recevront de l'information et des instructions pertinentes sur le contenu de la politique et des procédures.

Les superviseurs respecteront la présente politique et les procédures connexes. Les superviseurs sont chargés de s'assurer que les travailleurs suivent les mesures et les procédures et disposent de l'information dont ils ont besoin pour se protéger.

Chaque travailleur doit accomplir ses tâches conformément à cette politique et aux procédures connexes. Tous les travailleurs sont tenus de faire part de leurs inquiétudes concernant le harcèlement et de signaler tout incident à la personne qui convient.

L'employeur enquêtera et prendra les mesures correctives qui s'imposent pour traiter tous les incidents et plaintes de harcèlement au travail de manière équitable, respectueuse et rapide.

L'employeur s'engage à respecter autant que possible la vie privée de toutes les personnes concernées. L'employeur ne divulguera pas les circonstances liées à un incident de harcèlement, ni les noms des parties impliquées (y compris le plaignant, l'auteur présumé du harcèlement et tout témoin), sauf si cela s'avère nécessaire pour :

- enquêter sur l'incident ou prendre des mesures correctives;
- informer les parties impliquées dans l'incident des résultats de l'enquête et des mesures correctives prises;
- se conformer à d'autres exigences légales.

Aucun travailleur ne peut être pénalisé, réprimandé ou critiqué de quelque manière que ce soit s'il agit de bonne foi en suivant la présente politique et les procédures connexes pour traiter les situations de harcèlement.

La présente politique de prévention du harcèlement ne doit pas dissuader un travailleur d'exercer ses droits en vertu de toute autre loi, y compris la *Alberta Human Rights Act*.

Signature : <signature du plus haut niveau de direction>

Date :

Le présent formulaire n'est qu'un exemple. Le simple fait de remplir ce formulaire ne vous mettra pas nécessairement en conformité avec la législation. Il est important et nécessaire que vous personnalisiez ce document pour répondre aux circonstances propres à votre lieu de travail. De plus, il est essentiel que ce document soit non seulement rempli, mais également utilisé, communiqué et mis en œuvre conformément à la législation. Ni la Couronne ni ses agentes et agents, membres du personnel ou sous-traitants ne seront responsables des dommages, directs ou indirects, que vous pourriez subir en raison de votre utilisation du présent formulaire.

Procédures de prévention du harcèlement (modèle)

Le présent modèle est fourni à titre d'exemple. **Si vous décidez de l'utiliser, pensez à le personnaliser en fonction de votre travail et de votre lieu de travail.**

| | | | | |
|--|--|--------|-----|------|
| Nom de l'employeur : | | Date : | | |
| Comité ou représentant de santé et de la sécurité consulté (le cas échéant) : | | Oui | Non | S.O. |
| Travailleurs concernés consultés (s'il n'y a pas de comité ou de représentant) : | | Oui | Non | S.O. |
| Procédures de signalement de harcèlement : | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Procédures de l'employeur concernant la documentation et la prévention du harcèlement, ainsi que les enquêtes sur les cas de harcèlement : | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Manière dont l'employeur informera les parties concernées des résultats d'une enquête sur le harcèlement et des mesures correctives (le cas échéant) prises pour régler l'incident : | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Le présent formulaire n'est qu'un exemple. Le simple fait de remplir ce formulaire ne vous mettra pas nécessairement en conformité avec la législation. Il est important et nécessaire que vous personnalisiez ce document pour répondre aux circonstances propres à votre lieu de travail. De plus, il est essentiel que ce document soit non seulement rempli, mais également utilisé, communiqué et mis en œuvre conformément à la législation. Ni la Couronne ni ses agentes et agents, membres du personnel ou sous-traitants ne seront responsables des dommages, directs ou indirects, que vous pourriez subir en raison de votre utilisation du présent formulaire.

Politique de prévention de la violence (exemple)

Le présent document est un exemple de politique de prévention de la violence au travail. **Si vous décidez de l'utiliser, pensez à le personnaliser en fonction de votre travail et de votre lieu de travail.**

Nom de l'employeur :

La direction de *<nom de l'employeur>* s'engage à prévenir la violence au travail et est responsable de la santé et de la sécurité des travailleurs. Nous prendrons toutes les mesures raisonnables pour protéger nos travailleurs contre les risques potentiels associés à la violence au travail. Il est inacceptable que quiconque adopte un comportement violent ou profère des menaces de violence sur le lieu de travail. La présente politique s'applique à : *<Liste des personnes auxquelles s'applique la présente politique. Doit inclure les personnes extérieures à l'organisation, comme les clients, ainsi que les personnes au sein de l'organisation.>*

<nom de l'employeur> s'engage à éliminer ou, si cela n'est pas raisonnablement possible, à contrôler le risque de violence. Chacun doit respecter la présente politique et collaborer à la prévention de la violence au travail.

On qualifie de violence, que celle-ci se produise sur un lieu de travail ou soit liée au travail, la menace, la tentative ou le comportement réel d'une personne qui cause ou est susceptible de causer des blessures ou des dommages physiques ou psychologiques; cette définition comprend la violence familiale et la violence sexuelle.

À l'appui de la présente politique, nous avons mis en place des procédures de prévention de la violence au travail. Celles-ci comprennent des mesures et des procédures pour protéger les travailleurs contre la violence au travail, un moyen de demander une assistance immédiate et un processus permettant aux travailleurs de signaler les incidents ou de faire part de leurs préoccupations.

L'employeur s'assurera que la présente politique et les procédures connexes sont mises en œuvre et maintenues. Tous les travailleurs et superviseurs recevront de l'information et des instructions pertinentes sur le contenu de la politique et des procédures.

Les superviseurs respecteront la présente politique et les procédures connexes. Les superviseurs sont chargés de s'assurer que les travailleurs suivent les mesures et les procédures et disposent de l'information dont ils ont besoin pour se protéger.

Chaque travailleur doit accomplir ses tâches conformément à cette politique et aux procédures connexes. Tous les travailleurs sont tenus de faire part de leurs inquiétudes concernant la violence au travail et de signaler tout incident violent ou menace.

L'employeur enquêtera et prendra les mesures correctives qui s'imposent pour traiter tous les incidents et plaintes de violence au travail de manière équitable et rapide.

L'employeur s'engage à respecter autant que possible la vie privée de toutes les personnes concernées. L'employeur ne divulguera pas les circonstances liées à un incident de violence, ni les noms du plaignant, de l'auteur présumé de la violence et de tout témoin, sauf si cela s'avère nécessaire pour :

- enquêter sur l'incident ou prendre des mesures correctives;
- informer les parties impliquées dans l'incident des résultats de l'enquête et des mesures correctives prises;
- informer les travailleurs d'une menace précise ou générale de violence ou de violence potentielle;
- se conformer à d'autres exigences légales.

L'employeur ne divulguera que le minimum de renseignements personnels nécessaires pour informer les travailleurs d'une menace précise ou générale de violence ou de violence potentielle.

Aucun travailleur ne peut être pénalisé, réprimandé ou critiqué de quelque manière que ce soit s'il agit de bonne foi en suivant la présente politique et les procédures connexes pour traiter les situations de violence au travail. La présente politique de prévention de la violence ne doit pas dissuader un travailleur d'exercer ses droits en vertu de toute autre loi.

Signature : *<signature du plus haut niveau de direction>*

Date :

Le présent formulaire n'est qu'un exemple. Le simple fait de remplir ce formulaire ne vous mettra pas nécessairement en conformité avec la législation. Il est important et nécessaire que vous personnalisiez ce document pour répondre aux circonstances propres à votre lieu de travail. De plus, il est essentiel que ce document soit non seulement rempli, mais également utilisé, communiqué et mis en œuvre conformément à la législation. Ni la Couronne ni ses agentes et agents, membres du personnel ou sous-traitants ne seront responsables des dommages, directs ou indirects, que vous pourriez subir en raison de votre utilisation du présent formulaire.

Harcèlement et violence au travail

©2023 Gouvernement de l'Alberta | Mis à jour en février 2023 | LI045FR



Procédures de prévention de la violence (modèle)

Le présent modèle est fourni à titre d'exemple. **Si vous décidez de l'utiliser, pensez à le personnaliser en fonction de votre travail et de votre lieu de travail.**

| | | | | |
|--|--|--------|-----|------|
| Nom de l'employeur : | | Date : | | |
| Comité ou représentant de santé et de la sécurité consulté (le cas échéant) : | | Oui | Non | S.O. |
| Travailleurs concernés consultés (s'il n'y a pas de comité ou de représentant) : | | Oui | Non | S.O. |
| Façons d'obtenir une aide immédiate en cas de violence au travail : | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Procédures de l'employeur pour évaluer la nature et l'étendue des risques de violence (y compris les menaces précises, générales ou potentielles) sur le lieu de travail : | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Procédures de l'employeur pour communiquer les risques de violence envers les travailleurs, tout en se conformant aux alinéas 390.1c) et d) du code de la SST : | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Procédures de signalement de violence : | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

| | |
|---|--|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| Mesures que prendra l'employeur pour éliminer ou contrôler le risque de violence envers les travailleurs : | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| Procédures de l'employeur pour la documentation et la mise en œuvre des mesures correctives, ainsi que les enquêtes concernant les mesures correctives : | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| Manière dont l'employeur informera les parties concernées des résultats d'une enquête sur la violence et des mesures correctives (le cas échéant) prises pour régler l'incident : | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

Le présent formulaire n'est qu'un exemple. Le simple fait de remplir ce formulaire ne vous mettra pas nécessairement en conformité avec la législation. Il est important et nécessaire que vous personnalisiez ce document pour répondre aux circonstances propres à votre lieu de travail. De plus, il est essentiel que ce document soit non seulement rempli, mais également utilisé, communiqué et mis en œuvre conformément à la législation. Ni la Couronne ni ses agentes et agents, membres du personnel ou sous-traitants ne seront responsables des dommages, directs ou indirects, que vous pourriez subir en raison de votre utilisation du présent formulaire.

