

Harcèlement et violence en milieu de travail

Renseignements sur la santé et la sécurité au travail à l'intention des employeurs et des travailleurs

Renseignements importants

- Le harcèlement et la violence sont des risques sur le lieu 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 soient pas soumis et ne participent pas au harcèlement ou à la violence.
- Les travailleurs doivent s'abstenir de s'adonner à des actes de harcèlement ou de violence ou d'y participer.

Le harcèlement et la violence peuvent survenir sur n'importe quel lieu de travail et peuvent aller de commentaires irrespectueux à une agression physique. Le fait d'intervenir à un stade précoce peut contribuer à empêcher des actes d'intimidation et de harcèlement de devenir des actes de violence physique. Les lois de l'Alberta en matière de santé et de sécurité au travail (SST) comprennent des exigences qui visent à prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail et à traiter des incidents lorsqu'ils surviennent.

Le présent document énonce les exigences aux termes des lois de l'Alberta en matière de SST en ce qui a trait au harcèlement et à la violence. Le présent guide a pour objet d'aider les employeurs, les superviseurs et les travailleurs à comprendre le rôle que chacun est appelé à jouer pour assurer la santé et la sécurité sur le lieu de travail, ainsi que les moyens de se conformer aux règles en matière de SST.

Les employeurs qui œuvrent dans le secteur du carburant au détail et des produits de commodité doivent répondre à des exigences supplémentaires

lors de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un plan de prévention de la violence. Vous trouverez plus de renseignements dans la publication suivante : [Plan de prévention de la violence en milieu de travail pour les détaillants de carburant et les dépanneurs – guide de l'employeur](#) (en anglais seulement) (BP031).



Harcèlement en milieu de travail



L'*Occupational Health and Safety (OHS) Act* (loi sur la santé et la sécurité au travail [SST]) définit le harcèlement comme un incident unique ou des incidents répétés de

comportement, commentaire, acte d'intimidation ou de menace inopportun ou offensant d'une personne envers une autre personne et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement allait ou pouvait offenser ou humilier un travailleur ou qu'il porterait atteinte à la santé et à la sécurité d'un travailleur, y compris :

- tout comportement, propos, acte d'intimidation ou de menace fondé sur la race, les croyances religieuses, la couleur, la déficience physique, la déficience mentale, l'âge, l'ascendance, le lieu d'origine, l'état matrimonial, la source de revenus, la situation de famille, le statut social, la langue parlée, l'apparence physique, le sexe, l'identité de genre, l'expression sexuelle et l'orientation sexuelle;
- toute avance sexuelle ou sollicitation sexuelle.

Est exclu, tout comportement raisonnable d'un employeur ou d'un superviseur en lien avec la gestion et la direction courantes des travailleurs ou du lieu de travail.

OHS Act, al. 1(q) (traduction libre)

Harcèlement et violence en milieu de travail

Qu'est-ce que le harcèlement en milieu de travail?

La définition du harcèlement aux termes de l'*OHS Act* comprend un large éventail de comportements de harcèlement auxquels les travailleurs peuvent être soumis ou participer.

Le harcèlement en milieu de travail est un comportement qui vise à intimider, offenser, rabaisser ou humilier une personne ou un groupe en particulier.

Il s'agit d'un problème grave qui crée un milieu de travail malsain qui se traduit par une détresse psychologique chez les employés. Les comportements de harcèlement revêtent plusieurs formes :

- comportement, propos, acte ou contact inopportun, offensant ou humiliant (p. ex. injurier, faire des appels téléphoniques harcelants, propager des rumeurs);
- mégenrage délibéré (c.-à.-d. désigner une personne en se servant de termes ou de pronoms qui ne correspondent pas au genre auquel elle s'identifie);
- intimidation physique ou psychologique qui provoque de la peur et de la méfiance ou qui ridiculise ou rabaisse l'individu (p. ex. menacer du poing, hurler);
- exclusion ou isolement de quelqu'un socialement;
- intimidation (c.-à.-d. envahir l'espace personnel, faire des gestes/tenir des propos inappropriés);
- cyber intimidation (p. ex. afficher ou envoyer des messages offensants ou destinés à intimider dans les médias sociaux ou par courriel);
- provocation délibérée de l'échec d'une personne (p. ex. lui imposer des exigences déraisonnables ou des délais impossibles à respecter, faire entrave à son travail);
- refus de fournir des renseignements indispensables ou transmission délibérée de faux renseignements;
- suppression sans raison de responsabilités ou d'un travail à quelqu'un;
- affichage ou circulation d'images ou de documents offensants sous forme imprimée ou électronique.

Le harcèlement est considéré comme un risque sur le lieu de travail et doit être abordé lors de la réalisation d'une évaluation des risques.

Qu'est-ce qui ne constitue pas du harcèlement en milieu de travail?

Les mesures raisonnables prises par un employeur ou un superviseur en lien avec la gestion et la direction des travailleurs ou du lieu de travail ne constituent pas du harcèlement au travail. Les mesures raisonnables s'entendent des mesures prises par un gestionnaire ou un superviseur dans le cadre de ses fonctions, y compris la modification des tâches, des horaires, de l'évaluation du rendement des travailleurs, des inspections du lieu de travail ou encore la mise en œuvre de mesures en matière de santé et de sécurité ou de mesures disciplinaires, comme renvoyer, suspendre, rétrograder ou réprimander à juste titre. Lorsqu'effectuées de manière raisonnable et équitable, ces mesures ne sont pas considérées comme étant du harcèlement au travail.

De façon générale, les divergences d'opinions ou les légers désaccords entre travailleurs ne sont pas considérés comme étant du harcèlement en milieu de travail, mais peuvent devenir du harcèlement si aucune mesure n'est prise en vue de régler le conflit. Parallèlement, les conditions d'emploi difficiles, comme les contraintes professionnelles, les changements organisationnels ou les restrictions financières, ne sont pas considérées comme étant du harcèlement. Le stress lié au travail ne constitue pas en soi du harcèlement, mais l'accumulation de facteurs de stress en raison de comportements de harcèlement comme ceux décrits précédemment, peut donner lieu à une situation de harcèlement.

Violence en milieu de travail



Qu'elle se produise sur le lieu de travail ou qu'elle soit liée au travail, l'*OHS Act* définit la violence comme la menace ou la tentative de comportement ou le comportement même d'une personne qui cause ou est susceptible de causer des blessures physiques ou psychologiques, y compris la violence familiale et sexuelle.

OHS Act, al. 1(yy)
(traduction libre)

Harcèlement et violence en milieu de travail

Qu'est-ce que la violence en milieu de travail?

La violence en milieu de travail peut exposer les travailleurs à un risque de dangers physiques ou psychologiques. La violence en milieu de travail peut comprendre :

- une attaque ou une agression physique (p. ex. frapper, bousculer, pousser ou frapper du pied un travailleur; lancer un objet à un travailleur, donner un coup pied sur un objet sur lequel un travailleur se tient debout, comme une échelle);
- un comportement menaçant (p. ex. menacer un travailleur du poing, brandir une arme au travail, tenter de frapper un travailleur, tenter de percuter un travailleur à l'aide d'un véhicule ou d'un équipement comme un chariot élévateur, détruire ou lancer des objets);
- des menaces verbales ou écrites (p. ex. menacer verbalement d'attaquer un travailleur, laisser des messages de menace ou envoyer des courriels de menace pour exprimer l'intention de blesser un travailleur);
- la violence familiale;
- la violence sexuelle.

La violence est considérée comme un risque au travail et doit être abordée lors de la réalisation d'une évaluation des risques.

Violence familiale

La violence familiale est un type de comportement adopté par une personne pour exercer du pouvoir et du contrôle sur une autre personne avec qui elle vit ou a vécu une relation intime. Cela peut aller d'actes subtils et coercitifs à des actes violents pouvant entraîner des blessures ou la mort. Ce type de comportement peut comprendre la violence physique, l'abus sexuel, le contrôle financier, l'intimidation émotionnelle et psychologique, la violence verbale, des épisodes de traque et l'utilisation de dispositifs électroniques en vue de harceler et de contrôler.

La violence familiale devient un risque en milieu de travail et ne constitue plus uniquement un problème personnel lorsqu'elle se répercute ou survient sur le lieu de travail. La violence familiale peut exposer le travailleur ciblé à des risques en plus de constituer une menace pour ses collègues.



L'employeur qui prend connaissance du fait qu'un travailleur est ou est susceptible d'être exposé à de la violence familiale sur le lieu de travail doit prendre

toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour le protéger et pour protéger toute autre personne sur le lieu de travail susceptible d'être touchée par cette situation.

Code OHS, partie 27, article 390.3
(traduction libre)

La violence familiale peut survenir entre les personnes suivantes, sans toutefois s'y limiter :

- les personnes qui ont ou qui ont eu une relation intime;
- les personnes de tous les âges;
- les membres d'une famille;
- les personnes de toutes appartenances raciales, économiques et religieuses, et de tous les niveaux de scolarité;
- les personnes en relation avec une personne du sexe opposé et les personnes en relation avec une personne du même sexe.

La nature de la relation peut varier s'il s'agit de :

- personnes vivant ensemble ou de façon séparée;
- personnes mariées et non mariées;
- personnes en relation à court ou à long terme.

Violence sexuelle

La violence sexuelle, en tant que risque en milieu de travail, décrit tout acte sexuel, toute avance sexuelle en vue d'obtenir des faveurs sexuelles ou tout autre acte qui porte atteinte à la sexualité d'un travailleur par des mesures coercitives par toute personne, sans égard au lien qu'elle entretient avec la victime, dans le milieu de travail ou dans le contexte du travail.

La violence sexuelle s'inscrit dans un continuum allant d'injures obscènes au viol ou à l'homicide et comprend toute forme de violence sexuelle en ligne (p. ex. menaces et harcèlement sur Internet) et d'exploitation sexuelle.

Obligations des parties sur le lieu de travail

Les attentes sociales au sujet de ce qui constitue la santé et la sécurité au travail ont évolué au fil du temps. Les enjeux qui entourent la santé psychologique (notamment le harcèlement et l'intimidation en milieu de travail) sont désormais visés par les lois en matière de SST. Dans le cadre de l'évolution des rôles des individus sur le lieu de travail, l'*OHS Act* et le code OHS ont attribué des tâches spécifiques dont doivent s'acquitter les employeurs et les superviseurs pour aborder la question du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail.

L'*OHS Act* stipule que les **employeurs** doivent, dans la mesure du possible, veiller à ce que leurs travailleurs ne soient pas soumis, ni ne participent à des actes de harcèlement ou de violence sur le lieu de travail. Les **superviseurs** doivent, dans la mesure du possible, veiller à ce que leurs travailleurs sous leur supervision ne soient pas soumis, ni ne participent à des actes de harcèlement ou de violence sur le lieu de travail. Les travailleurs ont également des responsabilités. Les **travailleurs** doivent s'abstenir de s'adonner à des actes de harcèlement ou de violence ou d'y participer.



sécurité, le cas échéant. Si le lieu de travail est dispensé de l'obligation d'avoir un comité ou un représentant en santé et sécurité, l'employeur doit solliciter la participation des travailleurs touchés par ces risques.

L'employeur doit également veiller à ce que tous les travailleurs susceptibles d'être touchés par les risques aient une bonne connaissance des mesures ou des procédures de santé et de sécurité nécessaires pour assurer leur santé et leur sécurité, ainsi que la santé et la sécurité des autres travailleurs sur le lieu de travail.

Vous trouverez de plus amples renseignements sur le processus d'évaluation des risques et des modèles d'évaluation en suivant le lien suivant : [Évaluation et contrôle des dangers : un guide à l'intention des employeurs et des travailleurs de l'Alberta](#) (BP018) (en anglais seulement).



Vous trouverez plus de renseignements au sujet du comité paritaire de santé et sécurité et le représentant en santé et sécurité dans les publications suivantes : [Comités paritaires de santé et sécurité au travail](#) (LI036) et [Représentant en santé et sécurité](#) (LI040) (en anglais seulement).



Évaluation des risques

Le processus d'évaluation et de contrôle des risques consiste en une approche consignée ayant pour objet la prévention des maladies ou des blessures liées au travail.

L'employeur doit déterminer les situations susceptibles de poser un risque de harcèlement ou de violence pour un travailleur sur le lieu de travail. En reconnaissant ces risques réels et possibles, l'employeur peut prendre les mesures qui s'imposent pour les éliminer ou les contrôler et, ainsi, prévenir les préjudices aux travailleurs.

Il est nécessaire de miser sur une approche d'équipe lors de la réalisation d'évaluation des risques. L'employeur doit faire participer le comité paritaire de santé et sécurité ou le représentant en santé et

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 en milieu de travail.

Les plans doivent être formulés par écrit et mis à la disposition des travailleurs pour consultation sur le lieu de travail. Ils peuvent se présenter sous forme écrite ou électronique. Les deux formats sont acceptés, pourvu qu'ils soient accessibles aux travailleurs sur le lieu de travail.

Un **plan de prévention du harcèlement** doit comprendre une politique de prévention du harcèlement et des procédures de prévention du

harcèlement. Un **plan de prévention de la violence** doit comprendre 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 comité paritaire de santé et sécurité ou le représentant en santé et sécurité, le cas échéant. Si le lieu de travail est dispensé de l'obligation d'avoir un comité ou un représentant en santé et sécurité, l'employeur doit solliciter la participation des travailleurs touchés par ces risques au moment de l'élaboration et de la mise en œuvre des plans.

Révision des plans

Afin de protéger les travailleurs du harcèlement et de la violence en milieu de travail, l'employeur est tenu d'examiner les plans tous les trois ans ou plus souvent, au besoin. L'examen doit permettre de déterminer si la politique et les procédures en place sont à jour, et s'il y a des lacunes ou des faiblesses auxquelles il faudrait remédier. À la lumière de l'examen, les plans peuvent ou non devoir être révisés. Si une révision s'avère nécessaire, les plans doivent être modifiés pour s'assurer qu'ils abordent de manière adéquate la prévention et le harcèlement, et que les politiques et les procédures soient à jour.

Le plan de prévention du harcèlement ou le plan de prévention de la violence devra faire l'objet d'un examen supplémentaire lorsque le comité paritaire de santé et sécurité ou le représentant en santé et sécurité recommande un examen.

Un incident de harcèlement ou de violence déclenche automatiquement le processus d'examen du plan. Le plan de prévention du harcèlement devra faire l'objet d'un examen supplémentaire si un incident de harcèlement survient sur le lieu de travail dans les trois ans qui suivent le dernier examen du plan. Le plan de prévention de la violence devra faire l'objet d'un examen supplémentaire si un incident de violence survient sur le lieu de travail dans les trois ans qui suivent le dernier examen du plan.

Lors de l'examen et de la révision des plans, l'employeur doit consulter le comité paritaire de santé et sécurité ou le représentant en santé et sécurité, le

cas échéant. S'il n'y a pas de comité paritaire de santé et sécurité ou de représentant en santé et sécurité, l'employeur doit consulter les travailleurs touchés.

Politiques et procédures

Les politiques de prévention du harcèlement et de prévention de la violence constituent un cadre réglementaire important en ce qui a trait à la prévention et à la gestion proactive du harcèlement et de la violence en lieu de travail. Le fait de miser sur des politiques claires transmet un message sans équivoque, à savoir que le harcèlement et la violence ne seront pas tolérés sur le lieu de travail.

Lors de l'élaboration des politiques et des procédures, veuillez vous reporter aux exigences de la partie 27 du code OHS.

Les procédures se démarquent de la politique du fait qu'elles précisent les méthodes ou les processus nécessaires à l'application au quotidien de la politique. Les procédures établissent un mode de fonctionnement que les employeurs et les travailleurs doivent suivre.

Politique de prévention du harcèlement

La politique de prévention du harcèlement doit préciser que :

- l'employeur s'engage à éliminer le risque de harcèlement ou si le risque ne peut être éliminé, il doit être contrôlé;
- l'employeur mènera une enquête pour chaque incident de harcèlement et prendra les mesures correctives qui s'imposent pour traiter ces incidents;
- l'employeur ne divulguera pas les circonstances entourant un incident de harcèlement ou de violence ni les noms des parties impliquées (y compris le plaignant, le prétendu harceleur et tout témoin), à moins que cela ne soit nécessaire :
 - pour mener une enquête sur l'incident ou pour prendre des mesures correctives,

- pour informer les parties concernées des résultats de l'enquête et des mesures correctives prises;
- lorsque la loi l'oblige;
- cette politique de prévention du harcèlement n'empêche aucunement un travailleur d'exercer un droit quelconque prévu par une autre loi, y compris de la loi albertaine sur les droits de la personne, l'Alberta *Human Rights Act*.

Pour obtenir un modèle de politique, veuillez consulter la section « modèles et gabarits » du présent guide.



Procédures de prévention du harcèlement

Les procédures de prévention du harcèlement doivent comprendre :

- les procédures à suivre par les travailleurs qui signalent un acte de harcèlement;
- les procédures à suivre par l'employeur en matière de consignation, d'enquête et de mise en œuvre de mesures de contrôle pour prévenir le harcèlement;
- les procédures à suivre par l'employeur, qui s'inscrivent dans le cadre de la politique de prévention du harcèlement établie, lors de la divulgation aux parties concernées (y compris le plaignant, le prétendu harceleur et les représentants syndicaux qui déposent la plainte) des résultats de l'enquête et des mesures correctives à prendre à la suite d'un incident de harcèlement.

Pour obtenir un modèle de procédure, veuillez consulter la section « modèles et gabarits » du présent guide.



Politique de prévention de la violence

La politique de prévention de la violence doit préciser que :

- l'employeur s'engage à éliminer le risque de violence ou à le contrôler s'il ne peut être éliminé;
- l'employeur mènera une enquête pour chaque incident de violence et prendra les mesures

correctives qui s'imposent pour traiter ces incidents;

- l'employeur ne divulguera pas les circonstances entourant un incident de harcèlement ou de violence ni les noms des parties impliquées (y compris le plaignant, l'auteur présumé de l'acte de violence et tout témoin), à moins que cela soit nécessaire :
 - pour mener une enquête sur l'incident ou pour prendre des mesures correctives;
 - pour informer les parties concernées des résultats de l'enquête et des mesures correctives prises;
 - pour informer les travailleurs d'un risque particulier ou général de violence ou de violence possible;
 - lorsque la loi l'oblige;
- l'employeur divulguera la quantité minimale requise de renseignements personnels pour informer les travailleurs d'un risque particulier ou général de violence ou de violence possible;
- la politique de prévention de la violence n'empêche aucunement un travailleur d'exercer un droit quelconque prévu par une autre loi.

Pour obtenir un modèle de politique, veuillez consulter la section « modèles et gabarits » du présent guide.



Procédures de prévention de la violence

Les procédures de prévention de la violence doivent comprendre :

- les mesures que l'employeur entend prendre pour éliminer le risque ou le contrôler s'il ne peut être éliminé;
- les renseignements au sujet de la nature et de l'étendue du risque de violence, y compris les renseignements liés aux menaces particulières ou générales de violence ou de violence possible;
- les procédures à suivre par l'employeur lors de la divulgation de renseignements au sujet des circonstances entourant un incident de violence, des noms des parties concernées et des renseignements personnels;

- les procédures à suivre par les travailleurs pour obtenir de l'aide immédiate lorsqu'un incident de violence survient;
- les procédures à suivre pas les travailleurs qui signalent un incident;
- les procédures à suivre par l'employeur en matière de consignation, d'enquête et de mise en œuvre de mesures en vue d'éliminer ou de contrôler le risque de violence;
- les procédures à suivre par l'employeur, qui s'inscrivent dans le cadre de la politique de prévention de la violence établie, lors de la divulgation aux parties concernées (y compris le plaignant, la personne réputée avoir commis un acte de violence et les représentants syndicaux qui déposent la plainte) des résultats de l'enquête et des mesures correctives à prendre à la suite d'un incident de violence.

Pour obtenir un modèle de procédure, veuillez consulter la section « modèles et gabarits » du présent guide.



Souplesse – il s'agit de votre lieu de travail

L'employeur peut rassembler les renseignements liés aux politiques de prévention du harcèlement et de la violence d'une façon qui convient à l'entreprise. Par exemple, l'employeur peut rassembler deux politiques de prévention en un même document. Les lois en matière de SST établissent des principes généraux, ainsi que des dispositions précises. L'employeur dispose d'une certaine souplesse, dans la mesure où toutes les exigences législatives sont satisfaites.

Des modèles de politiques et des gabarits de procédures sont fournis dans le présent guide aux fins d'explication des exigences de chaque élément devant figurer dans un plan.

Formation des travailleurs

L'employeur doit former les travailleurs en matière de harcèlement et de violence en milieu de travail, et leur apprendre à reconnaître les signes de dangers, à réagir face à ces risques et à les signaler.



L'employeur doit veiller à ce que les travailleurs soient adéquatement formés en ce qui a trait :

- a) à la reconnaissance du harcèlement et de la violence;
- b) aux politiques, procédures et dispositions mises en place sur le lieu de travail qui visent l'élimination ou le contrôle efficace de la violence et du harcèlement;
- c) la façon adéquate de réagir face à la violence et au harcèlement, y compris les procédures pour obtenir de l'aide;
- d) les procédures de signalement et de consignation des incidents de violence et de harcèlement.

Code OHS, partie 27, article 391
(traduction libre)

Enquête et signalement des incidents

L'employeur doit enquêter chaque incident de harcèlement ou de violence et prendre les mesures qui s'imposent pour traiter l'incident et empêcher que cela ne se reproduise. L'employeur doit rédiger un rapport d'enquête qui fait état des circonstances entourant l'incident et des mesures correctives mises en œuvre. L'employeur doit conserver ce rapport pour une durée d'au moins deux ans après l'incident. L'employeur doit veiller à ce que le rapport soit facilement consultable et doit en faire parvenir une copie à Alberta OHS sur demande.

Les agents d'Alberta OHS surveillent la conformité de l'employeur à l'exigence d'enquêter les incidents de harcèlement et de violence. Les agents peuvent émettre des ordres en cas de non-conformité des parties sur le lieu de travail.

Agents en santé et sécurité au travail

Les agents en SST réalisent les inspections et les enquêtes aux fins d'application des lois en matière de SST. S'il est déterminé par des agents qu'un lieu de travail est malsain ou non sécuritaire, ceux-ci peuvent imposer diverses mesures correctives qui peuvent comprendre l'émission d'ordonnances de conformité qui ordonnent l'arrêt du travail ou de l'équipement sur le(s) lieu(x) de travail. Les agents peuvent offrir une orientation à l'employeur et aux travailleurs pour assurer le respect des règles en matière de SST et fournir des ressources afin d'aider les employeurs et les travailleurs à acquérir des connaissances au sujet des droits et des responsabilités en matière de SST.

Toutefois, les agents ne procèdent pas au règlement de différends entre les parties sur le lieu de travail (p. ex. employeurs, superviseurs, travailleurs). La défense des intérêts des parties sur le lieu de travail ne fait également pas partie des fonctions d'un agent. De plus, les agents n'ont pas le pouvoir d'imposer des mesures disciplinaires (p. ex. réprimande, congédiement) aux parties sur le lieu de travail; de dicter à l'employeur la façon d'organiser son horaire de travail, son affectation des travailleurs ou sa formation aux travailleurs; ni d'obliger l'employeur à offrir une compensation aux travailleurs touchés par un incident (p. ex. verser au travailleur des dommages-intérêts pour préjudice moral, offrir au travailleur un congé avec ou sans solde).

Dans le cas où un incident se traduit par une perte de salaire, l'agent a la capacité d'exiger de l'employeur qu'il verse une indemnisation au travailleur.

Vous trouverez plus de renseignements au sujet du rôle et des fonctions d'un agent en SST dans la publication suivante : [Rôle et fonctions des agents gouvernementaux en santé et sécurité au travail](#) (LI046) (en anglais seulement).



Afin de veiller à la confidentialité et à la protection des renseignements personnels, les lois en matière de SST n'exigent pas la participation du comité paritaire de santé et sécurité ou du représentant en santé et sécurité lorsqu'un employeur procède à une enquête sur des incidents de harcèlement ou de violence.

Veillez vous reporter aux alinéas 40 (5)(b, c, d), aux paragraphes 40 (7-8) et à l'article 53 de l'*OHS Act* pour consulter les exigences en matière d'enquête et de signalement des incidents de harcèlement et de violence.

Soutien aux travailleurs

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

L'employeur doit veiller à ce qu'un travailleur qui signale une blessure ou un symptôme attribuable à un incident de harcèlement ou de violence soit avisé de consulter un professionnel de la santé (au choix du travailleur) à des fins de traitement ou d'aiguillage en vue de recevoir des traitements.

Certains employeurs ont en place un programme d'aide aux employés sur le lieu de travail. Un programme d'aide aux employés est un service de consultation confidentiel à court terme afin d'aider les employés à régler des problèmes personnels qui affectent leur rendement au travail. La mise en place d'un programme d'aide aux employés permet aux travailleurs d'avoir accès à des services et à des ressources dans le cadre du programme lorsqu'ils ont besoin de soutien pour faire face à des problèmes personnels attribuables à du harcèlement ou à de la violence sur le lieu de travail.

Lorsqu'un travailleur reçoit un traitement ou est aiguillé par un médecin en vue de recevoir un traitement lié à un incident de harcèlement ou de violence sur le lieu de travail, et que les séances de traitement ont lieu pendant les heures de travail normales, l'employeur n'a pas le droit d'effectuer des déductions sur le salaire ou les avantages sociaux du travailleur.

Harcèlement et violence en milieu de travail

Modèles et gabarits

Modèle de politique de prévention du harcèlement en milieu de travail

La direction de insérer le nom de l'entreprise s'engage à créer un environnement de travail dans lequel tous les travailleurs sont traités avec respect et dignité. Aucun harcèlement ne sera toléré sur le lieu de travail ou à l'extérieur du lieu de travail, y compris dresser la liste des personnes à qui cette politique s'applique, surtout si elle s'applique à des personnes autres que les travailleurs, comme les clients, les autres employeurs, les superviseurs, les travailleurs et les membres du public, etc.

En tant qu'employeur, insérer le nom de l'entreprise s'engage à éliminer ou, si cela n'est pas raisonnablement possible, à contrôler le risque de harcèlement. Chaque personne est tenue de respecter cette politique et de travailler ensemble pour prévenir le harcèlement en milieu de travail.

On définit le harcèlement en milieu de travail comme tout incident unique ou des incidents répétés de comportement, commentaire, acte d'intimidation ou de menace inopportun ou offensant d'une personne envers une autre personne et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement allait ou pouvait offenser ou humilier un travailleur ou qu'il porterait atteinte à la santé et à la sécurité d'un travailleur. Le harcèlement en milieu de travail comprend également tout comportement, propos, acte d'intimidation ou de menace fondé sur la race, les croyances religieuses, la couleur, la déficience physique, la déficience mentale, l'âge, l'ascendance, le lieu d'origine, l'état matrimonial, la source de revenus, la situation de famille, le sexe, l'identité de genre, l'expression sexuelle et l'orientation sexuelle, ainsi que toute avance sexuelle ou sollicitation sexuelle.

Les mesures raisonnables prises par l'employeur ou le superviseur en lien avec la gestion et la direction des travailleurs ou du lieu de travail ne constituent pas du harcèlement en milieu de travail

Afin d'appuyer cette politique, nous avons mis en place des procédures de prévention du harcèlement en milieu de travail, y compris des mesures et des procédures pour protéger les travailleurs contre tout risque de harcèlement ainsi qu'un processus permettant aux travailleurs de signaler les incidents ou de soulever des préoccupations. *(Il est recommandé de préciser et d'étoffer les composantes des procédures de prévention du harcèlement ici.)*

insérer le nom de l'entreprise veillera à la mise en œuvre et au maintien de la présente politique et des procédures à l'appui de celle-ci. Tous les travailleurs et les superviseurs recevront les renseignements et les consignes pertinents à l'égard du contenu de la politique et des procédures.

Les superviseurs respecteront cette politique et les procédures à l'appui de celle-ci. Les superviseurs doivent veiller à ce que les travailleurs respectent les mesures et les procédures et qu'ils disposent des renseignements dont ils ont besoin pour se protéger.

Chaque travailleur doit travailler en conformité avec cette politique et les procédures à l'appui de celle-ci. Tous les travailleurs sont tenus d'exprimer leurs préoccupations concernant le harcèlement en milieu de travail et de signaler tout incident à la personne appropriée. *(Il est recommandé de fournir de plus amples renseignements sur la façon de signaler un incident et sur les autres procédures ici.)*

L'employeur mènera une enquête et prendra les mesures correctives appropriées pour traiter tous les incidents et toutes les plaintes de harcèlement en milieu de travail de façon équitable, respectueuse et en temps opportun. *(//*

Harcèlement et violence en milieu de travail

est recommandé de fournir de plus amples renseignements sur la façon dont les incidents seront enquêtés ou traités ici.)

L'employeur s'engage à respecter dans la mesure du possible la vie privée de toutes les personnes concernées. L'employeur ne divulguera pas les circonstances entourant un incident de harcèlement ni les noms des parties impliquées (y compris le plaignant, le prétendu harceleur et tout témoin), à moins que cela ne soit nécessaire pour mener une enquête sur l'incident, mettre en œuvre des mesures correctives, informer les parties concernées des résultats de l'enquête et des mesures correctives prises ou lorsque la loi l'exige.

Aucun travailleur ne peut être sanctionné, réprimandé ou critiqué de quelque manière que ce soit pour avoir agi en toute bonne foi et dans le respect de la présente politique et des procédures à l'appui de celle-ci pour traiter des cas de harcèlement. Cette politique de prévention du harcèlement en milieu de travail n'empêche aucunement un travailleur d'exercer un droit quelconque prévu par une autre loi, y compris la loi albertaine sur les droits de la personne, l'Alberta *Human Rights Act*.

Signature : *(Signature du plus haut dirigeant de l'entreprise)*

Date :

Le présent formulaire est fourni à titre d'exemple uniquement. Le seul fait de remplir le présent formulaire ne signifie pas forcément que vous êtes conforme à la loi. Il est important et nécessaire que vous adaptiez ce document en fonction des circonstances propres à votre lieu de travail. En outre, il est essentiel que le présent document soit non seulement complété, mais aussi utilisé, communiqué et mis en œuvre conformément aux lois applicables. La Couronne, ses mandataires, employés ou entrepreneurs ne seront en aucun cas tenus responsables envers vous de tout dommage, direct ou indirect, découlant de votre utilisation du présent formulaire.

Procédures de prévention du harcèlement en milieu de travail – gabarit

La présente feuille de travail peut vous aider à élaborer les procédures de prévention du harcèlement sur votre lieu de travail.

Nom de l'entreprise : Date :	
Composantes de la prévention du harcèlement	Procédures <i>(Veuillez vous servir des questions et des conseils ci-dessous pour vous aider à élaborer des procédures efficaces.)</i>
Recensement et évaluation des risques <i>(Le recensement et l'évaluation des risques sont à la base de la prévention des blessures et des maladies – il s'agit également d'une exigence aux termes de la partie 2 du code OHS de l'Alberta.)</i>	<i>(Le comité ou le représentant en santé et sécurité participe-t-il au processus d'évaluation et de contrôle des risques? Si votre lieu de travail est dispensé de l'obligation d'avoir un comité ou un représentant, les travailleurs participent-ils au processus? Avez-vous recensé des risques existants et possibles dans le cadre du processus d'évaluation des risques de votre entreprise?)</i> <ul style="list-style-type: none">• Réviser les formulaires d'évaluation et de contrôle des risques remplis pour chaque emploi ou chaque poste, en tenant compte du risque de harcèlement.)
Recensement des contrôles visant à prévenir le harcèlement en milieu de travail <i>(En vous fondant sur les résultats de l'évaluation des risques, déterminez les mesures de contrôle possibles des risques recensés.)</i>	<i>(Des mesures ont-elles été mises en place afin d'éliminer ou de contrôler chaque risque recensé dans le cadre de l'évaluation des risques de l'entreprise?)</i> <ul style="list-style-type: none">• Reportez-vous à l'évaluation des risques et recensez les mesures visant à éliminer ou à contrôler chaque risque.• Les renseignements liés aux risques et aux mesures de contrôle peuvent appuyer l'élaboration de procédures de travail sécuritaires pour chaque emploi ou poste.)
Élaboration de procédures de travail sécuritaires <i>(Les procédures de travail détaillées fournissent les renseignements dont ont besoin les travailleurs relativement au harcèlement en milieu de travail.)</i>	<i>(Les procédures de travail sécuritaires traitent-elles des risques et des mesures de contrôle recensés pour chaque emploi ou chaque poste?)</i> <ul style="list-style-type: none">• Veuillez vous reporter aux pratiques de l'entreprise en matière d'évaluation et de contrôle des risques lors de l'élaboration ou de la mise à jour de procédures de travail sécuritaires.)

<p>Signalement des incidents (Procédures pour déterminer comment, quand et à qui.)</p>	<p>(Les procédures comprennent-elles des précisions permettant aux travailleurs de savoir comment et à quel moment signaler un incident et à quelle personne ils doivent signaler l'incident?)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prévoyez des renseignements tels que le formulaire de signalement des incidents de l'entreprise ou tout autre mécanisme de signalement (p. ex. verbalement). • Précisez le type de renseignement à recueillir (p. ex. des précisions sur l'incident, y compris la date, la fréquence, l'endroit, le nom des travailleurs et des autres personnes impliquées ou les témoins de l'incident, ainsi que tout autre document à l'appui). • Nommez une personne-ressource à qui signaler les incidents ou les plaintes. • La personne nommée à titre de personne-ressource ne doit pas avoir comme superviseur immédiat le harceleur présumé. • La personne nommée à titre de personne-ressource ne doit pas être le harceleur présumé du travailleur. • Conseillez au travailleur de signaler l'incident à la police, le cas échéant.)
<p>Enquête et consignation des incidents (Qui est responsable d'effectuer le suivi, et quelles en sont les implications?)</p>	<p>(Les incidents de harcèlement en milieu de travail signalés ont-ils tous fait l'objet d'une enquête et d'une consignation? Les procédures prévoient-elles des directives quant à la confidentialité et la divulgation de renseignements?)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifiez la personne responsable de mener l'enquête (p. ex. enquêteur interne ou externe). • Établissez un échéancier pour achever l'enquête (p. ex. dans les 30 jours). • Étouffez le processus d'enquête (p. ex. entretiens avec les parties concernées, possibilité pour le harceleur présumé de répondre aux allégations, collecte et examen des documents pertinents, etc.) • Comment les mesures correctives sont-elles mises en œuvre?)
<p>Informez les parties concernées (Procédures pour déterminer comment, quand, quoi et à qui.)</p>	<p>(Comment et quand les parties concernées seront-elles informées des résultats de l'enquête et des mesures correctives à prendre? Qui sera informé? Quels renseignements seront divulgués? Les procédures prévoient-elles des directives quant à la confidentialité et la divulgation de renseignements?)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Déterminez qui sont les parties impliquées (p. ex. le plaignant, le prétendu harceleur et les représentants syndicaux qui déposent la plainte). • L'employeur ne divulguera pas les circonstances entourant un incident de harcèlement ni les noms des parties impliquées (y compris le plaignant, le prétendu harceleur et tout témoin), à moins que cela ne soit nécessaire pour mener une enquête sur l'incident, mettre en œuvre des mesures correctives, informer les parties concernées des résultats de l'enquête et des mesures correctives prises, ou lorsque la loi l'exige. • Prévoyez des directives quant aux renseignements pouvant être divulgués aux termes de la politique établie.)

<p>Soutien aux travailleurs (Aide aux travailleurs à la suite d'un incident.)</p>	<p>(Quelles mesures de soutien sont offertes aux travailleurs?)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conseillez au travailleur de consulter un professionnel de la santé (de son choix) pour recevoir un traitement ou un aiguillage en vue de recevoir un traitement. • Les renseignements sur les programmes d'aide aux employés sont une source de soutien. • Les travailleurs ont droit à leur salaire et avantages sociaux pendant la durée de leur traitement.)
<p>Communication et formation à l'intention des travailleurs (Qui reçoit quelle formation, quand?)</p>	<p>(Comment les travailleurs sont-ils formés? La formation traite-t-elle de la politique et des procédures, de la reconnaissance et du contrôle des risques, du signalement des incidents, de l'obtention par les travailleurs d'aide et de soutien, de l'enquête et de la consignation des incidents?)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les travailleurs peuvent recevoir une formation durant l'orientation de la politique et des procédures de prévention du harcèlement de l'entreprise. • Une formation continue est offerte au fur et à mesure que surviennent de nouveaux processus de travail ou de nouvelles conditions, ou lorsque de nouveaux risques sont recensés.)
<p>Administration du programme et amélioration continue (Consignation, examen et révision du plan de prévention du harcèlement.)</p>	<p>(Les aspects du plan de prévention du harcèlement sont-ils tous consignés et tenus à jour? Quel est le processus d'examen et de révision du plan?)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le plan de prévention du harcèlement est-il mis à la disposition des travailleurs? • Qu'en est-il de la consignation des incidents, des enquêtes, de la formation des travailleurs, etc.? • Mettez en place un processus d'examen et de révision du plan. • Faites participer le comité ou le représentant en santé et sécurité lors de l'examen et de la révision du plan. • Si le lieu de travail est dispensé de l'obligation d'avoir un comité ou un représentant en santé et sécurité, faites participer les travailleurs au processus. • Envisagez le suivi des tendances aux fins d'amélioration continue du plan.)

Le présent formulaire est fourni à titre d'exemple uniquement. Le seul fait de remplir le présent formulaire ne signifie pas forcément que vous êtes conforme à la loi. Il est important et nécessaire que vous adaptiez ce document en fonction des circonstances propres à votre lieu de travail. En outre, il est essentiel que le présent document soit non seulement complété, mais aussi utilisé, communiqué et mis en œuvre conformément aux lois applicables. La Couronne, ses mandataires, employés ou entrepreneurs ne seront en aucun cas tenus responsables envers vous de tout dommage, direct ou indirect, découlant de votre utilisation du présent formulaire.

Modèle de politique de prévention de la violence en milieu de travail

La direction de insérer le nom de l'entreprise s'engage à prévenir la violence en milieu de travail et demeure responsable de la santé et de la sécurité des travailleurs. Nous prendrons toutes les mesures raisonnables pour protéger nos travailleurs des risques possibles liés à la violence en milieu de travail. Les comportements de violence ou les menaces de violence sur le lieu de travail sont inacceptables et ne seront pas tolérés. Cette politique s'applique à dresser la liste des personnes à qui cette politique s'applique, surtout si elle s'applique à des personnes autres que les travailleurs, comme les visiteurs, les clients, les livreurs, les bénévoles, etc.

En tant qu'employeur, insérer le nom de l'entreprise s'engage à éliminer ou, si cela n'est pas raisonnablement possible, à contrôler le risque de violence. Chaque personne est tenue de respecter cette politique et de travailler ensemble pour prévenir la violence.

Qu'elle se produise sur le lieu de travail ou qu'elle soit liée au travail, la violence est une menace ou une tentative de comportement ou le comportement même d'une personne qui cause ou est susceptible de causer des blessures physiques ou psychologiques, y compris la violence familiale et sexuelle.

Afin d'appuyer cette politique, nous avons mis en place des procédures de prévention de la violence en milieu de travail, y compris des mesures et des procédures pour protéger les travailleurs contre tout risque de violence, des méthodes permettant d'obtenir de l'aide immédiate, ainsi qu'un processus permettant aux travailleurs de signaler les incidents ou de soulever des préoccupations. *(Il est recommandé de préciser et d'étoffer les composantes des procédures de prévention de la violence en milieu de travail ici.)*

insérer le nom de l'entreprise recevra les renseignements et les consignes pertinents à l'égard du contenu de la politique et des procédures.

Les superviseurs respecteront cette politique et les procédures à l'appui de celle-ci. Les superviseurs doivent veiller à ce que les travailleurs respectent les mesures et les procédures et qu'ils disposent des renseignements dont ils ont besoin pour se protéger.

Chaque travailleur doit travailler en conformité avec cette politique et les procédures à l'appui de celle-ci. Tous les travailleurs sont tenus d'exprimer leurs préoccupations concernant la violence en milieu de travail et de signaler tout incident ou risque de violence. *(Il est recommandé de fournir de plus amples renseignements sur la façon de signaler un incident et sur les autres procédures ici.)*

L'employeur mènera une enquête et prendra les mesures correctives appropriées pour traiter tous les incidents et toutes les plaintes de violence en milieu de travail de façon équitable et en temps opportun. *(Il est recommandé de fournir de plus amples renseignements sur la façon dont les incidents seront enquêtés ou traités ici.)*

L'employeur s'engage à respecter dans la mesure du possible la vie privée de toutes les personnes concernées. L'employeur ne divulguera pas les circonstances entourant un incident de violence ni les noms des parties impliquées, du plaignant, de la personne réputée avoir commis l'acte de violence et de tout témoin, à moins que cela ne soit nécessaire pour mener une enquête sur l'incident, mettre en œuvre des mesures correctives, informer les parties concernées des résultats de l'enquête et des mesures correctives prises, informer les travailleurs d'un risque particulier ou général de violence ou de violence potentielle, ou lorsque la loi l'exige. L'employeur divulguera la quantité minimale requise de renseignements personnels pour informer les travailleurs d'un risque particulier ou général de violence ou de violence possible.

Aucun travailleur ne peut être sanctionné, réprimandé ou critiqué de quelque manière que ce soit pour avoir agi en toute bonne foi et dans le respect de la présente politique et des procédures à l'appui de celle-ci pour traiter des cas de violence en milieu de travail. Cette politique de prévention de la violence en milieu de travail n'empêche aucunement un travailleur d'exercer un droit quelconque prévu par une autre loi, y compris la loi albertaine sur les droits de la personne, l'Alberta *Human Rights Act*.

Signature : *(Signature du plus haut dirigeant de l'entreprise)*

Date :

Le présent formulaire est fourni à titre d'exemple uniquement. Le seul fait de remplir le présent formulaire ne signifie pas forcément que vous êtes conforme à la loi. Il est important et nécessaire que vous adaptiez ce document en fonction des circonstances propres à votre lieu de travail. En outre, il est essentiel que le présent document soit non seulement complété, mais aussi utilisé, communiqué et mis en œuvre conformément aux lois applicables. La Couronne, ses mandataires, employés ou entrepreneurs ne seront en aucun cas tenus responsables envers vous de tout dommage, direct ou indirect, découlant de votre utilisation du présent formulaire.

Procédures de prévention de la violence en milieu de travail – gabarit

La présente feuille de travail peut vous aider à élaborer les procédures de prévention de la violence sur votre lieu de travail.

Nom de l'entreprise : Date :	
Composantes de la prévention de la violence	Procédures <i>(Veuillez vous servir des questions et des conseils ci-dessous pour vous aider à élaborer des procédures efficaces.)</i>
Recensement et évaluation des risques <i>(Le recensement et l'évaluation des risques sont à la base de la prévention des blessures et des maladies – il s'agit également d'une exigence aux termes de la partie 2 du code OHS de l'Alberta.)</i>	<i>(Le comité ou le représentant en santé et sécurité participe-t-il au processus d'évaluation et de contrôle des risques? Si votre lieu de travail est dispensé de l'obligation d'avoir un comité ou un représentant, les travailleurs participent-ils au processus? Avez-vous recensé des risques existants et possibles en matière de violence dans le cadre du processus d'évaluation des risques de votre entreprise?)</i> <ul style="list-style-type: none">• Réviser les formulaires d'évaluation et de contrôle des risques remplis pour chaque emploi ou chaque poste, en tenant compte du risque de violence.• Inscrivez toute forme de violence comme des assauts, des agressions, des menaces de violence, de la violence familiale ou de la violence sexuelle.• Inscrivez les renseignements relatifs au risque de violence posé par des membres du grand public qui interagissent avec les travailleurs.• Inscrivez les renseignements relatifs aux risques particuliers ou généraux de violence ou de violence possible.)
Recensement des contrôles visant à prévenir la violence en milieu de travail <i>(En vous fondant sur les résultats de l'évaluation des risques, déterminez les mesures de contrôles possibles des risques recensés.)</i>	<i>(Des mesures ont-elles été mises en place afin d'éliminer ou de contrôler chaque risque recensé dans le cadre de l'évaluation des risques de l'entreprise?)</i> <ul style="list-style-type: none">• Reportez-vous à l'évaluation des risques et recensez les mesures visant à éliminer ou à contrôler chaque risque.• Les renseignements liés aux risques et aux mesures de contrôles peuvent appuyer l'élaboration de procédures de travail sécuritaires pour chaque emploi ou poste.)
Divulguation de renseignements <i>(Procédures sur les renseignements pouvant être divulgués par l'employeur.)</i>	<i>(Les procédures fournissent-elles des précisions sur les renseignements pouvant être divulgués? Les procédures prévoient-elles des directives quant à la confidentialité et la divulgation de renseignements dans le cadre de la politique établie?)</i> <ul style="list-style-type: none">• L'employeur ne divulguera pas les circonstances entourant un incident de violence ni les noms des parties impliquées, du plaignant, de la personne réputée avoir commis l'acte de violence et de tout témoin, à moins que cela ne soit nécessaire pour mener une enquête sur l'incident, mettre en œuvre des mesures correctives, informer les parties concernées des résultats de l'enquête et des mesures correctives prises, informer les travailleurs d'un risque particulier ou général de violence ou de violence potentielle, ou lorsque la loi l'exige.

	<ul style="list-style-type: none"> • <i>L'employeur divulguera la quantité minimale requise de renseignements personnels pour informer les travailleurs d'un risque particulier ou général de violence ou de violence possible.)</i>
<p>Élaboration de procédures de travail sécuritaires (Les procédures de travail détaillées fournissent les renseignements dont ont besoin les travailleurs pour demeurer en sécurité en situation de violence en milieu de travail.)</p>	<p>(Les procédures de travail sécuritaires traitent-elles des risques et des mesures de contrôle recensés pour chaque emploi ou chaque poste?)</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Reportez-vous aux pratiques de l'entreprise en matière d'évaluation et de contrôle des risques lors de l'élaboration ou de la mise à jour de procédures de travail sécuritaires.</i> • <i>Établissez la façon de réagir face à une situation de violence en milieu de travail.</i> • <i>Prévoyez des mesures et des procédures permettant aux travailleurs de faire appel à de l'aide immédiate lorsque survient un incident (p. ex. alarmes, téléphones cellulaires, placer les travailleurs à proximité pour leur permettre de s'entraider au besoin.)</i>
<p>Signalement des incidents (Procédures pour déterminer comment, quand et à qui.)</p>	<p>(Les procédures comprennent-elles des précisions permettant aux travailleurs de savoir comment et à quel moment signaler un incident et à quelle personne ils doivent signaler l'incident?)</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Prévoyez des renseignements tels que le formulaire de signalement des incidents de l'entreprise ou tout autre mécanisme de signalement.</i> • <i>Précisez le type de renseignement à recueillir (p. ex. des précisions sur l'incident, le nom des travailleurs et des autres personnes impliquées ou les témoins de l'incident, la date de l'incident.</i> • <i>Conseillez au travailleur de signaler l'incident à la police, le cas échéant.)</i>
<p>Enquête et consignation des incidents (Qui est responsable d'effectuer le suivi, et quelles en sont les implications?)</p>	<p>(Les incidents de violence en milieu de travail signalés ont-ils tous fait l'objet d'une enquête et d'une consignation? Les procédures prévoient-elles des directives quant à la confidentialité et à la divulgation de renseignements?)</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Identifiez la personne responsable de mener l'enquête.</i> • <i>Établissez un échéancier pour achever l'enquête.</i> • <i>Étoffe le processus d'enquête.</i> • <i>Comment les mesures correctives sont-elles mises en œuvre?)</i>
<p>Informers les parties concernées (Procédures pour déterminer comment, quand, quoi et à qui.)</p>	<p>(Comment et quand les parties concernées seront-elles informées des résultats de l'enquête et des mesures correctives à prendre? Qui sera informé? Quels renseignements seront divulgués? Les procédures prévoient-elles des directives quant à la confidentialité et à la divulgation de renseignements?)</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Déterminez qui sont les parties impliquées (p. ex. le plaignant, la personne réputée avoir commis un acte de violence et les représentants syndicaux qui déposent la plainte).</i> • <i>L'employeur ne divulguera pas les circonstances entourant un incident de violence ni les noms des parties impliquées, du plaignant, de la personne réputée avoir commis l'acte de violence et de tout témoin, à moins que cela ne soit nécessaire pour mener une enquête sur l'incident, mettre en œuvre des mesures correctives, informer les parties concernées des résultats de l'enquête et des mesures correctives prises, informer les travailleurs d'un risque particulier ou général de violence ou de violence potentielle, ou lorsque la loi l'exige.</i>

	<ul style="list-style-type: none"> • <i>L'employeur divulguera la quantité minimale requise de renseignements personnels pour informer les travailleurs d'une menace particulière ou générale de violence ou de violence potentielle.</i> • <i>Prévoyez des directives quant aux renseignements pouvant être divulgués aux termes de la politique établie.)</i>
Soutien aux travailleurs <i>(Aide aux travailleurs à la suite d'un incident.)</i>	<p><i>(Quelles mesures de soutien sont offertes aux travailleurs?)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Conseillez au travailleur de consulter un professionnel de la santé (de son choix) pour recevoir un traitement ou un aiguillage en vue de recevoir un traitement.</i> • <i>Les renseignements sur les programmes d'aide aux employés sont une source de soutien.</i> • <i>Les travailleurs ont droit à leur salaire et avantages sociaux pendant la durée de leur traitement.)</i>
Communication et formation à l'intention des travailleurs <i>(Qui reçoit quelle formation, quand?)</i>	<p><i>(Comment les travailleurs sont-ils formés? La formation traite-t-elle de la politique et des procédures, de la reconnaissance et du contrôle des risques, du signalement des incidents, de l'obtention par les travailleurs d'aide et de soutien, de l'enquête et de la consignation des incidents?)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Les travailleurs peuvent recevoir une formation durant l'orientation de la politique et des procédures de prévention de la violence de l'entreprise.</i> • <i>Une formation continue est offerte au fur et à mesure que surviennent de nouveaux processus de travail ou de nouvelles conditions, ou lorsque de nouveaux risques sont recensés).</i>
Administration du programme et amélioration continue <i>(Consignation, examen et révision du plan de prévention de la violence.)</i>	<p><i>(Les aspects du plan de prévention de la violence sont-ils tous consignés et tenus à jour? Quel est le processus d'examen et de révision du plan?)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Le plan de prévention de la violence est-il mis à la disposition des travailleurs?</i> • <i>Qu'en est-il de la consignation des incidents, des enquêtes, de la formation des travailleurs, etc.?</i> • <i>Mettez en place un processus d'examen et de révision du plan.</i> • <i>Faites participer le comité ou le représentant en santé et sécurité lors de l'examen et de la révision du plan.</i> • <i>Si le lieu de travail est dispensé de l'obligation d'avoir un comité ou en représentant en santé et sécurité, faites participer les travailleurs au processus.</i> • <i>Envisagez le suivi des tendances aux fins d'amélioration continue du plan.)</i>

Le présent formulaire est fourni à titre d'exemple uniquement. Le seul fait de remplir le présent formulaire ne signifie pas forcément que vous êtes conforme à la loi. Il est important et nécessaire que vous adaptiez ce document en fonction des circonstances propres à votre lieu de travail. En outre, il est essentiel que le présent document soit non seulement complété, mais aussi utilisé, communiqué et mis en œuvre conformément aux lois applicables. La Couronne, ses mandataires, employés ou entrepreneurs ne seront en aucun cas tenus responsables envers vous de tout dommage, direct ou indirect, découlant de votre utilisation du présent formulaire.

Nous joindre

Centre de contact SST

Partout en Alberta

- 1-866-415-8690

Edmonton et les environs

- 780-415-8690

Personnes sourdes ou malentendantes

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

Service de déclaration en ligne PSI

alberta.ca/report-potentially-serious-incidents.aspx

Site web (en anglais seulement)

alberta.ca/occupational-health-safety.aspx

Obtenez des exemplaires de l'OHS Act, de ses règlements et de son code

Imprimeur de la Reine pour l'Alberta

qp.gov.ab.ca

Occupational Health and Safety (santé et sécurité au travail) (en anglais seulement)

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

Remerciements

Certaines parties du présent guide ont été adaptées d'un document du ministère du Travail de l'Ontario, [Directives concernant la santé et la sécurité – La violence et le harcèlement au travail : comprendre la Loi](#)

©2019, Gouvernement de l'Alberta

Le présent document est fourni à titre informatif seulement. Les renseignements qu'il contient sont fournis uniquement pour renseigner et accommoder les utilisateurs et, bien que réputés exacts et fiables, ils sont fournis sans aucune forme de garantie. La Couronne, ses mandataires, ses employés ou ses entrepreneurs ne seront en aucun cas tenus responsables envers vous de tout dommage, direct ou indirect, découlant de votre utilisation de ce formulaire. En cas de doute au sujet de tout renseignement contenu dans ce document, ou pour obtenir une confirmation des exigences juridiques, veuillez vous reporter à la dernière version de l'*Occupational Health and Safety Act*, de ses règlements et de son code, ou de toute autre loi applicable. Veuillez également prendre note qu'en cas de contradictions entre les renseignements contenus dans ce document et les exigences juridiques applicables, ces dernières auront préséance. Ce document est en date de juin 2019. La loi évolue sans cesse en raison de l'émergence de nouvelles lois, de modifications aux lois en vigueur, et de décisions rendues par les tribunaux. Il est important de vous tenir informé des lois en vigueur. Ce document peut être utilisé, reproduit, enregistré ou transmis à des fins non commerciales. Si le document est publié ou transmis à d'autres personnes, la source doit être mentionnée. Ce document peut être utilisé, reproduit, enregistré ou transmis à des fins non commerciales sans autorisation écrite du gouvernement de l'Alberta.

Pour de plus amples renseignements

Santé et sécurité au travail en Alberta

[Ai-je besoin d'un comité paritaire de santé et sécurité au travail ou d'un représentant en santé et sécurité?](#) (LI037)

[Hazard assessment and control: a handbook for Alberta employers and workers](#) (BP018) (évaluation et contrôle des dangers : un guide à l'intention des employeurs et des travailleurs de l'Alberta) (en anglais seulement)

[Représentants en santé et sécurité](#) (LI040)

[Comités paritaires de santé et sécurité au travail](#) (LI036)

[Role and duties of government occupation health and safety officers](#) (LI046) (rôle et fonctions des agents gouvernementaux en santé et sécurité au travail) (en anglais seulement)

[Workplace violence prevention plan for retail fuel and convenience stores - employer guide](#) (BP031) (plan de prévention de la violence en milieu de travail pour les détaillants de carburant et les dépanneurs – guide de l'employeur) (en anglais seulement)

Alberta Human Rights Commission

[Alberta Human Rights Commission: Harassment as a form of discrimination](#) (commission des droits de la personne de l'Alberta : le harcèlement en tant que forme de discrimination) (en anglais seulement)

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail

[Intimidation en milieu de travail Violence en milieu de travail](#)

Harcèlement et violence en milieu de travail