



**OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ACT**

**LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

**WORKPLACE HEALTH AND SAFETY  
REGULATIONS**

---

**RÈGLEMENT SUR LA SANTÉ ET LA  
SÉCURITÉ SUR LES LIEUX DE TRAVAIL**

---

**O.I.C. 2006/178**

**DÉCRET 2006/178**

Effective Date:

Date d'entrée en vigueur :

September 07, 2006

07 septembre 2006

**O.I.C. 2006/178  
OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ACT**

**WORKPLACE HEALTH AND SAFETY  
REGULATIONS**

Pursuant to section 51 of the *Occupational Health and Safety Act*, the Commissioner in Executive Council orders as follows

1. The *Occupational Health and Safety Regulations* made by Order-in-Council 2006/161 are revoked.
2. The annexed *Occupational Health and Safety Regulations* are made effective November 1, 2006.
3. The *General Safety Regulations*, *Mine Safety Regulations* and *Blasting Regulations* made by Order-in-Council 1986/164 are revoked effective November 1, 2006.
4. The *Occupational Health and Safety (Oil and Gas Industry) Regulation* made by Order-in-Council 2004/189 is revoked effective November 1, 2006.

Dated at Whitehorse, Yukon, this 07 September 2006.

**DÉCRET 2006/178  
LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

**RÈGLEMENT SUR LA SANTÉ ET LA  
SÉCURITÉ SUR LES LIEUX DE TRAVAIL**

Le commissaire en conseil exécutif, conformément à l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, décrète :

1. Le *Règlement sur la santé et la sécurité au travail*, pris par le décret 2006/161, est abrogé.
2. Le *Règlement sur la santé et la sécurité au travail* entre en vigueur le 1er novembre 2006.
3. Le *Règlement général sur la sécurité*, le *Règlement sur la sécurité dans les mines* et le *Règlement sur l'abattage par explosifs*, pris par le décret 1986/164, sont abrogés le 1er novembre 2006.
4. Le *Règlement sur la santé et la sécurité au travail (Industrie du pétrole et du gaz naturel)*, pris par le décret 2004/189, est abrogé le 1er novembre 2006.

Fait à Whitehorse, au Yukon, le 07 septembre 2006.

*Commissioner of Yukon/Commissaire du Yukon*





**WORKPLACE HEALTH AND SAFETY REGULATIONS**

**RÈGLEMENT SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ SUR LES LIEUX DE TRAVAIL**

**TABLE OF CONTENTS**

**TABLE DES MATIÈRES**

Section Page

Article Page

**PART 19 – VIOLENCE AND HARASSMENT PREVENTION**

**PARTIE 19 – PRÉVENTION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT**

19.01 Violence and harassment prevention policy statement procedures ..... 1

19.02 Content of violence and harassment prevention policy ..... 2

19.03 Content of violence and harassment prevention procedures ..... 3

19.04 Investigation ..... 4

19.05 Domestic violence ..... 4

19.01 Énoncé de politique et procédures portant sur la prévention de la violence et du harcèlement 1

19.02 Contenu de l'énoncé de politique portant sur la prévention de la violence et du harcèlement ... 2

19.03 Contenu des procédures de prévention de la violence et du harcèlement ..... 3

19.04 Enquête ..... 4

19.05 Violence familiale ..... 4







## WORKPLACE HEALTH AND SAFETY REGULATIONS

## RÈGLEMENT SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

### PART 19 – VIOLENCE AND HARASSMENT PREVENTION

### PARTIE 19 – PRÉVENTION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT

*[Part 19 added by O.I.C. 2020/121]*

*[Partie 19 ajoutée par Décret 2020/121]*

#### 19.01 Violence and harassment prevention policy statement procedures

#### 19.01 Énoncé de politique et procédures portant sur la prévention de la violence et du harcèlement

(1) Every employer must, in relation to each of the employer's workplaces

(1) L'employeur doit, pour chacun de ses lieux de travail :

- (a) develop a written policy statement and procedures respecting the prevention of violence and harassment, and implement those procedures;
- (b) give necessary training to workers in relation to the policy statement and procedures; and
- (c) provide adequate supervision in order to ensure that workers comply with the policy statement and procedures.

- a) élaborer, par écrit, un énoncé de politique et des procédures pour la prévention de la violence et du harcèlement, et mettre en œuvre ces procédures;
- b) fournir la formation nécessaire aux travailleurs en ce qui concerne l'énoncé de politique et les procédures;
- c) assurer une supervision appropriée afin de garantir que les travailleurs se conforment à l'énoncé de politique et aux procédures.

(2) The policy statement and procedures developed under subsection (1) must be developed in consultation with

(2) L'énoncé de politique et les procédures visés au paragraphe (1) doivent être élaborés en consultation, selon le cas :

- (a) the committee or the health and safety representative, if the employer is required under the Act to establish a committee or have a health and safety representative for the workplace; or
- (b) in any other case, the workers in the workplace.

- a) avec le comité ou le délégué à la santé et à la sécurité, si l'employeur est tenu en vertu de la Loi de créer un tel comité ou d'avoir un tel délégué sur le lieu de travail;
- b) dans tout autre cas, avec les travailleurs sur le lieu de travail.

*[Section 19.01 added by O.I.C. 2020/121]*

*[Article 19.01 ajouté par Décret 2020/121]*



## 19.02 Content of violence and harassment prevention policy

The policy statement developed under subsection 19.01(1) must include the following:

- (a) a statement that violence and harassment in the workplace are prohibited;
- (b) a statement that every worker is entitled to employment free of violence and harassment;
- (c) a statement that the employer is committed to eliminating or, if that is not practicable, controlling the risks of violence and harassment in the workplace;
- (d) a statement that workers have the right to bring complaints of violence or harassment to the employer or, if the employer is the person alleged to have committed the violence or harassment, to persons other than the employer;
- (e) a statement that the employer will not disclose the circumstances related to an incident or complaint of violence or harassment or the names of the victim, the person alleged to have committed the violence or harassment, or any witnesses, except
  - (i) where to do so would be necessary
    - (A) to investigate the incident or complaint,
    - (B) to take corrective action,
    - (C) to inform the persons involved in the incident or complaint of the results of the investigation and any corrective action to be taken to address the incident or complaint, or
    - (D) to inform workers in the workplace of the nature and extent of the risk of violence or harassment there, or
  - (ii) as required by law;
- (f) a statement that any personal information that is disclosed under paragraph (e) in respect of an

## 19.02 Contenu de l'énoncé de politique portant sur la prévention de la violence et du harcèlement

L'énoncé de politique élaboré en vertu du paragraphe 19.01(1) doit comprendre ce qui suit :

- a) une déclaration portant que la violence et le harcèlement sur le lieu de travail sont interdits;
- b) une déclaration portant que tout travailleur a droit à un emploi exempt de violence et de harcèlement;
- c) une déclaration portant que l'employeur s'engage à éliminer ou, si cela n'est pas réalisable, à contrôler les risques de violence et de harcèlement sur un lieu de travail;
- d) une déclaration portant que les travailleurs ont le droit de porter plainte pour violence ou harcèlement auprès de l'employeur ou auprès de personnes autres que l'employeur si ce dernier est la personne présumée avoir commis la violence ou le harcèlement;
- e) une déclaration portant que l'employeur ne divulguera pas les circonstances ayant trait à un incident ou à une plainte de violence ou de harcèlement, ni les noms de la victime, de la personne présumée avoir commis la violence ou le harcèlement, ou de tout témoin, sauf, selon le cas :
  - (i) où il serait nécessaire de le faire pour l'un des motifs suivants :
    - (A) pour enquêter sur l'incident ou la plainte,
    - (B) pour prendre des mesures correctives,
    - (C) pour informer les personnes concernées par l'incident ou la plainte des résultats de l'enquête et de toute mesure corrective à prendre pour y donner suite,
    - (D) pour informer les travailleurs sur le lieu de travail de la nature et de l'étendue du risque de violence ou de harcèlement qui y existe,
  - (ii) en exécution d'une obligation légale;
- f) une déclaration portant que les renseignements personnels divulgués en vertu de l'alinéa e) à



incident or complaint of violence or harassment will be the minimum amount necessary for the purpose for which it is being disclosed;

- (g) a statement that the policy statement and procedures do not limit workers in the exercise of any other rights pursuant to any other law.

*[Section 19.02 added by O.I.C. 2020/121]*

### 19.03 Content of violence and harassment prevention procedures

The procedures developed under subsection 19.01(1) must be in writing and include the following:

- (a) a description of the measures that the employer is to take to eliminate or, if that is not practicable, control the risk of injury to workers from violence and harassment in the workplace;
- (b) the procedure to be followed by a worker when bringing a complaint of violence or harassment to the employer, including how and when to report;
- (c) if the employer is the person alleged to have committed the violence or harassment, the procedure to be followed by a worker when bringing a complaint of violence or harassment to a person other than the employer;
- (d) the procedures to be followed by the person who becomes aware of an incident of violence or harassment or to whom a complaint of violence or harassment has been brought when
- (i) documenting the incident or complaint,
- (ii) investigating the incident or complaint, and
- (iii) implementing measures to eliminate or control a risk of violence or harassment raised in the incident or complaint;
- (e) the procedure to be followed by the employer or other person who has investigated an incident or complaint of violence or harassment when informing the persons involved in it of

l'égard d'un incident ou d'une plainte de violence ou de harcèlement sont limités au nombre minimal nécessaire aux fins pour lesquelles ils sont divulgués;

- g) une déclaration selon laquelle l'énoncé de politique et les procédures ne portent pas atteinte à l'exercice par les travailleurs d'un autre droit en application d'une autre loi.

*[Article 19.02 ajouté par Décret 2020/121]*

### 19.03 Contenu des procédures de prévention de la violence et du harcèlement

Les procédures élaborées en vertu du paragraphe 19.01(1) doivent être par écrit et comprendre les éléments suivants :

- a) une description des mesures que l'employeur doit prendre pour éliminer ou, si cela n'est pas réalisable, contrôler le risque de blessures aux travailleurs occasionnées par la violence et le harcèlement sur un lieu de travail;
- b) la procédure à suivre par un travailleur lorsqu'il dépose une plainte pour violence ou harcèlement auprès de l'employeur, y compris comment et quand la signaler;
- c) la procédure à suivre par un travailleur lorsqu'il dépose une plainte pour violence ou harcèlement auprès d'une personne autre que l'employeur, si l'employeur est la personne présumée avoir commis la violence ou le harcèlement;
- d) les procédures à suivre par la personne qui a connaissance d'un incident de violence ou de harcèlement ou auprès de qui une plainte pour violence ou harcèlement a été déposée lorsque l'on :
- (i) documente la plainte ou l'incident,
- (ii) enquête sur la plainte ou l'incident,
- (iii) met en œuvre des mesures visant à éliminer ou à contrôler un risque de violence ou de harcèlement mentionné dans la plainte ou l'incident;
- e) la procédure à respecter par l'employeur ou l'autre personne qui a enquêté sur une plainte ou un incident de violence ou de harcèlement lorsqu'ils informent les personnes concernées :



- (i) the results of the investigation, and
- (ii) any corrective action to be taken;
- (f) the procedure to be followed by the worker and the employer to obtain assistance following an incident or a complaint of violence or harassment, including post-incident treatment or counselling.

*[Section 19.03 added by O.I.C. 2020/121]*

### 19.04 Investigation

(1) An employer must ensure that an investigation that is appropriate in the circumstances is conducted into each incident and each complaint of violence or harassment.

(2) In respect of an investigation conducted under subsection (1), if an officer so orders

*[Subsection 19.04(2) amended by O.I.C. 2022/118]*

- (a) the investigation must be conducted by an impartial person who has the knowledge, experience or other qualifications required to conduct it;
- (b) without delay after the completion of the investigation, the person who conducted it must prepare a report of the investigation in writing and deliver it to the employer; and
- (c) the employer must, at its own expense and without delay after receiving a report prepared under paragraph (b), provide a copy of it to the officer and

*[Paragraph 19.04(2)(c) amended by O.I.C. 2022/118]*

- (i) if the investigation is in relation to an incident, to each person involved in the incident, or
- (ii) if the investigation is in relation to a complaint, to the complainant.

*[Section 19.04 added by O.I.C. 2020/121]*

### 19.05 Domestic violence

If an employer becomes aware, or ought reasonably to be aware, that a worker is or is likely to be exposed to domestic violence in the workplace, the employer must take reasonable precautions to protect the worker and

- (i) des résultats de l'enquête,
- (ii) de toute action corrective à appliquer;
- f) la procédure à suivre par le travailleur et l'employeur pour obtenir de l'aide à la suite d'un incident ou d'une plainte de violence ou de harcèlement, y compris les soins ou les services de counseling suite à l'incident ou à la plainte.

*[Article 19.03 ajouté par Décret 2020/121]*

### 19.04 Enquête

(1) L'employeur veille à ce qu'une enquête adaptée aux circonstances soit menée pour chaque incident et chaque plainte portant sur la violence ou le harcèlement.

(2) Lorsqu'un agent l'ordonne dans le cadre d'une enquête menée en vertu du paragraphe (1) :

*[Paragraphe 19.04(2) modifié par Décret 2022/118]*

- a) l'enquête doit être menée par une personne impartiale qui possède les connaissances, l'expérience ou les autres compétences requises pour la mener;
- b) sans délai après la fin de l'enquête, la personne qui l'a menée doit rédiger un rapport d'enquête et le remettre à l'employeur;
- c) l'employeur doit, à ses propres frais et sans délai après avoir reçu un rapport rédigé en vertu de l'alinéa b), en fournir une copie à l'agent ainsi qu'aux personnes suivantes, selon le cas :

*[Alinéa 19.04(2)c modifié par Décret 2022/118]*

- (i) si l'enquête est liée à un incident, à chaque personne impliquée dans l'incident,
- (ii) si l'enquête est liée à une plainte, au plaignant.

*[Article 19.04 ajouté par Décret 2020/121]*

### 19.05 Violence familiale

Si un employeur se rend compte, ou devrait raisonnablement se rendre compte, qu'un travailleur est exposé à la violence familiale sur le lieu de travail, ou risque de l'être, il doit prendre des mesures appropriées





any other persons in the workplace who are likely to be affected.

*[Section 19.05 added by O.I.C. 2020/121]*

pour protéger le travailleur et toute autre personne sur le lieu de travail susceptible d'être affectée.

*[Article 19.05 ajouté par Décret 2020/121]*

