

工作場所的暴力和騷擾

針對僱主、主管及工人的 OHS 資訊

本刊物解釋了亞伯達省的工作場所暴力和騷擾相關的職業健康和安​​全法律要求。

重要資訊

- 暴力和騷擾為工作場所的危害。
- 僱主必須制定暴力和騷擾預防計劃。
- 僱主和主管必須確保工人不會遭受或參與工作場所的暴力或騷擾。
- 工人不得造成或參與暴力或騷擾。

暴力和騷擾可在任何工作場所發生，範圍從不尊重的言論到身體攻擊。儘早解決問題可以防止欺凌和騷擾行為發展成身體暴力行為。亞伯達省的職業健康和安​​全法律包括預防和解決工作場所暴力和騷擾的要求。

工作場所暴力

定義工作場所暴力

亞伯達省的《職業健康與安全法》（OHS 法）定義了工作場所暴力。

「暴力」，不論是在工作場所還是與工作相關的暴力，是指某人的威脅、企圖或實際行為，這些行為造成或可能導致身體或心理受傷或傷害，包括家庭暴力或性暴力。

《OHS 法》第 1 (rr) 節

暴力是一種可能使工人面臨身體或心理傷害的工作場所危害。這些危害必須在[危害評估](#)期間解決。

工作場所暴力的例子

- 人身攻擊或侵略行為（例如毆打、推搡、推撞或腳踢工人，向工人投擲物體，踢工人所站著的物體，例如梯子）
- 威脅行為（例如向工人面部揮拳、在工作中揮舞武器、試圖毆打工人、試圖使用車輛或剷車等設備撞倒工人、破壞財產或投擲物品）

- 口頭或書面威脅（例如言語上威脅要攻擊工人、留下威脅字條或發送威脅電子郵件表達對工人造成傷害的意圖）
- 家庭暴力
- 性暴力

家庭暴力

當僱主知道工人在工作場所正在或可能遭受家庭暴力時，僱主必須採取合理的預防措施來保護工人和工作場所可能受到影響的任何其他人。

《OHS 守則》第 27 部分，第 390.3 節

家庭暴力是一個人用來獲得權力和控制另一個人（或曾經有過）個人關係的行為模式，包括約會、婚姻、成人相互依存的夥伴關係、監護權、血緣關係及收養。

行為範圍從低調的恐嚇行為到導致身體傷害或死亡的暴力行為。家庭暴力可以包括身體暴力、性虐待、財務控制、情感和心理恐嚇、言語虐待、跟蹤或使用電子設備進行騷擾和控制。

當家庭暴力發生在工作場所或蔓延到工作場所時，它就不僅屬個人問題，且成為了工作場所的隱患。它可能會使目標工人處於風險之中，並可能對同事構成威脅。

閱讀[工作場所的家庭暴力](#)去瞭解更多資訊。

性暴力

作為工作場所危害的性暴力包括任何人（無論他們與受害者的關係如何）的任何性行為或試圖獲得性行為，無論是在工作場所還是與工作相關。

工作場所的暴力和騷擾

工作場所騷擾

定義工作場所騷擾

《OHS 法》中對騷擾的定義包括可能涉及或影響工人的廣泛騷擾行為。

「騷擾」是指某人知道或應該合理地知道將或將會對工人造成冒犯或羞辱，或對工人的健康和 safety 產生不利影響的任何單一事件或重複發生之事件，包括：

- (一) 因種族、宗教信仰、膚色、身體殘疾、精神殘疾、年齡、血統、原籍地、婚姻狀況、收入來源、家庭狀況、性別、性別認同、性別表達和性取向而進行、評論、欺凌或行動
- (二) 性引誘或性挑逗

但不包括僱主或主管在工人管理或工作場所方面的任何合理行為。

《OHS 法》第 1 (n) 節

工作場所騷擾是指一個人知道（或應該合理地知道）會造成傷害的令人反感或不受歡迎的行為、評論、欺凌或行動。這是個嚴重的問題，且營造不健康的工作環境，導致工人心理上遭受傷害。

騷擾是工作場所的危害，並必須在[危害評估](#)期間解決。

工作場所騷擾示例

- 導致冒犯或羞辱的不受歡迎行為、評論、手勢或接觸（例如辱罵、騷擾電話、散佈謠言）
- 故意錯用性別用詞（例如指代某人使用的術語或代詞與該人的確認性別不一致）
- 造成恐懼或不信任，或者嘲笑或貶低個人的身體或心理欺凌（例如揮拳、大喊大叫）
- 排斥或孤立個人
- 恐嚇（例如站得太近或做出不適當的手勢或評論）
- 網絡欺凌（例如透過社交媒體或電子郵件發佈或發送冒犯或恐嚇訊息）
- 故意讓個人失敗（例如提出不合理的要求、設定不可能的截止日期、干擾其工作）
- 故意隱瞞資訊或提供錯誤資訊
- 無故剝奪工作或責任
- 以印刷或電子形式展示或傳播令人反感的圖片或材料

什麼不是工作場所騷擾？

當僱主或主管在管理和指導工人時採取合理行動時，不被視為騷擾。

被視為經理或主管工作職能一部分的合理行動包括更改工作分配；安排、評估和評價工作績效；檢查工作場所；推行健康和安全措施及採取紀律處分，例如出於正當理由的解僱、停職、降職或訓斥。如果合理和公平地進行，這些行為並非屬於工作場所騷擾。

同事之間的意見分歧或小分歧也不被視為工作場所騷擾。但如不採取措施解決衝突，這些情況可能會變成騷擾。同樣，困難的受僱條件，例如專業實踐限制、組織變化或財務限制，也不被視為騷擾。

與工作相關的壓力本身並不構成騷擾。然而，如前所述的騷擾行為導致壓力因素的積累可能會導致騷擾情況。

工作地點各方之義務

隨著時間的推移，社會對工作場所健康和安全的期望發生了變化。職業健康和 safety 法律包括心理健康（特別是防止工作場所騷擾和欺凌）等問題。作為個人在工作場所角色的一部分，《OHS 法》和《OHS 守則》定義了僱主、主管及工人必須遵循的具體義務，以解決工作場所的暴力和騷擾問題。

《OHS 法》規定：

- 僱主必須在合理可行的情況下，確保其任何工人在工作場所都不會受到或參與暴力或騷擾
- 監督人員必須在合理可行的情況下，確保其監督下的任何工人都不會在工作場所受到或參與暴力或騷擾
- 工人必須避免造成或參與暴力或騷擾

危害評估

危害評估和控制是預防與工作相關的疾病或傷害的書面方法。

僱主必須確定可能使工人在工作場所面臨暴力或騷擾風險的情況。認識到這些真實和潛在的危險，僱主必須採取措施消除或控制它們，並防止對工人造成傷害。

在[危害評估和控制：亞伯達省僱主和工人手冊](#)瞭解更多資訊。

暴力和騷擾預防計劃

僱主必須制定和實施暴力和騷擾預防計劃。

計劃必須以書面形式並隨時提供給工作場所的工人，以及（如有）健康和安全委員會或代表。紙質和數碼格式均可。

計劃必須包含的內容

《OHS 守則》第 390（1）節規定了暴力和騷擾預防計劃的最低要求。這些是：

- 消除或（如果這不合理地可行）控制暴力和騷擾危害的措施
- 告知工人暴力和騷擾危害的性質和程度的程式，包括具體或一般威脅
- 暴力或騷擾的舉報程序
- 暴力或騷擾投訴和事件的調查程序
- 保護涉及投訴或事件的工作場所各方保密之規定，除非因法律要求披露或需要：
 - 調查投訴或事件
 - 採取糾正措施
 - 將調查結果或糾正措施通知相關方
 - 告知工人具體或一般的暴力威脅或潛在的暴力行為
- 在適用的情況下，對零售加油站和便利店的額外要求。
 - 請參閱[油站和便利店部分](#)，瞭解有關這些要求的更多資訊。

審查計劃

如果出現以下任何情況，僱主必須審查其暴力和騷擾預防計劃：

- 暴力或騷擾事件的發生表明需要進行審核
- 工作地點或工作場所的變更可能會影響暴力或騷擾的可能
- 健康與安全委員會或代表要求進行審核
- 三年來沒有進行過審查

僱主必須在必要的審查後根據需要修改騷擾和暴力預防計劃。

讓工人參與

在制定、實施或審查暴力和騷擾預防計劃時，僱主必須諮詢：

- 健康與安全委員會（如有）
- 健康和代表（如有）
- 受影響的工人（沒有健康和代表且合理可行的情況下）

培訓工人

讓工人知道在工作場所內預防暴力和騷擾方面該做什麼以及採取了何種措施非常重要。

僱主必須確保工人接受預防暴力和騷擾的培訓。此類培訓必須包括：

- 如何識別暴力和騷擾
- 僱主的暴力和騷擾預防計劃以及任何修訂
- 適當的回應（包括如何獲得協助）
- 暴力和騷擾投訴和事件的報告、調查和記錄程序

事故

《OHS 守則》第 391.1 條規定，《OHS 法》第 33（6）（a）至（c）、33（7）、33（8）及第 36 條適用於暴力或騷擾事件。

僱主調查和報告

主承辦商（或者如果沒有）則僱主必須調查任何暴力或騷擾事件。他們還必須準備一份調查報告，概述事件的情況以及為防止再次發生而採取的任何糾正措施。

報告適用於某些規則：

- 主承辦商或僱主必須在事件發生後將報告保留至少兩年
- 主承辦商或僱主必須確保報告隨時可被取得，並應亞伯達省職業健康與安全局（OHS）之要求提供報告副本

工人支援

僱主必須確保建議報告因暴力或騷擾事件而受傷或出現病徵的工人向（由工人所選擇之）健康專業人員診治或轉介。

一些僱主在工作場所提供工人援助計劃。工人援助計劃是一項為工人提供的短期保密輔導服務，可協助解決影響其工作的個人問題。遭受暴力或騷擾影響的工人可能希望獲得這些服務。

補助權利

如果工人因僱主工作場所的暴力或騷擾事件相關，須在一般工作時間內接受醫生診治（或進一步得到醫生的轉介），則工人仍被視為處於上班期間。

油站和便利店

職業健康和安​​全法律對零售加油站和便利店之定義如下。

零售加油站是指「出售汽油或其它燃料並將其泵入機動車輛油箱的零售店舖」。（《OHS 守則》第 1 節）。

便利店指「提供有限數量的一般商品（如食品和家居用品）的便利店或其它零售店，但（不包括）藥房、酒舖、大麻店或其它專注於銷售狹窄商品類別的零售店。」（《OHS 守則》第 392.1（b）節）。

這些工作場所的僱主和工人還承擔著與預防暴力和騷擾相關的額外責任。這些規定在《OHS 守則》第 392.2、392.5 和 392.6 節中有所規定。

油站與便利店工作場所之其它預防計劃要求

《OHS 守則》要求擁有零售加油站或便利店的僱主必須確保以下措施，並將這些納入其暴力和騷擾預防計劃之中：

- 安全的現金處理程序，包括限制工人容易提取的現金量
- 進出工作現場的良好視野
- 限制公眾進入建築物內部
- 閉路電視監控
- 可見標誌表明工作現場受到閉路電視監控
- 每個獨自工作的工人都會得到一個個人緊急傳送器，並由僱主或其指定人員監控。
- 當工作場所在晚上 11：00 至凌晨 5：00 之間向公眾開放時適用的要求
 - 一個時間鎖保險箱，工人在這些時間內無法打開
 - 數量有限的高價值物品（包括現金和彩票）
 - 其餘的高價值物品被安全地鎖起

- 有明顯的標誌表明時間鎖定保險箱和有限的高價值物品

工人之義務

工人在獨自工作時必須佩戴個人緊急傳送器。

預付款要求

僱主必須要求預付在零售加油站出售的燃料，除非 OHS 主管批准了確保付款的另一種方法。

要詳細瞭解油站和便利店之要求，請參閱「更多資訊」列出的[油站和便利店之僱主指南](#)：[防止暴力和騷擾計劃和燃油預付款要求資源](#)。

亞伯達省 OHS 檢查

OHS 官員會進行巡檢和調查，以執行職業健康和安​​全法律。如果官員認為工作場所不健康或不安全，他們可以採取各種執法行動。

官員還可以為僱主和工人提供教育資源，協助他們瞭解自己的職業健康和安​​全權利和責任。

官員不會處理工作場所內的爭議，也不為任何工作場所各方辯護。官員也無權：

- 對工作場所各方實施紀律處分（例如訓斥或解僱）
- 規定僱主如何管理他們的工作時程表、工人安置或培訓
- 要求僱主賠償受事故影響的工人

瞭解更多關於 OHS 官員的角色和職責，請參閱[亞伯達省 OHS 官員的角色和職責](#)和 [OHS 巡查的預期內容：僱主資訊](#)刊物。

聯絡我們

OHS 聯絡中心

亞伯達省免費電話

- 1-866-415-8690

愛民頓地區

- 780-415-8690

失聰或聽力障礙 (TTY)

- 1-800-232-7215 (亞伯達省免費電話)
- 780-427-9999 (愛民頓地區)

向 OHS 報告健康和​​安全問題

alberta.ca/file-complaint-online

如果您擔心工作場所人員面對即時危險，請致電 OHS 聯絡中心。

向 OHS 報告工作場所事故

alberta.ca/ohs-complaints-incidents

網站

alberta.ca/ohs

OHS 資源門戶網站

ohs-pubstore.labour.alberta.ca

獲取 OHS 法、法規和準則的副本

亞伯達國王印刷局

alberta.ca/alberta-kings-printer

OHS

alberta.ca/ohs-act-regulation-code

瞭解更多資訊

亞伯達省人權委員會

albertahumanrights.ab.ca

工作場所之家庭暴力 (LI059)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li059

燃料和便利店僱主指南：防止暴力和騷擾計劃 (BP031)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/bp031

燃油預付款要求 (LI072)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li072

危害評估和控制：亞伯達省僱主和工人手冊 (BP018)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/bp018

健康與安全委員會及代表 (LI060)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li060

亞伯達省 OHS 官員的角色和職責 (LI046)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li046

暴力和騷擾預防計劃 (範本) (TMP005CHIT)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/TMP005CHIT

OHS 檢查的預期內容：僱主須知 (CI007CHIT)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/ci007chit

讓我們知道您的想法！

要提供有關此出版物的意見，請瀏覽 ohs-pubstore.labour.ab.ca/LI045chit 並點按「提供資源意見」。有關更多 OHS 資源，請瀏覽 [OHS 資源門戶網站](https://ohs-pubstore.labour.alberta.ca)。

© 2025 亞伯達省政府

本資料僅供參考。本材料中提供的資訊僅供用戶參考和方便使用，雖然被認為準確且實用，但不提供任何形式的保證。政府機構、其代理人、僱員或承辦商均不對因您使用本資料所載資料而引起的任何直接或間接損害負責。如果對本材料中包含的任何資訊有疑問，或需要確認法律要求，請參閱最新版本的《職業健康與安全法》、《規例》和《守則》或其它適用法律。此外，如果本材料中包含的任何資訊與適用的法律要求之間存在任何不一致或衝突，應以法律要求為準。本材料更新至 2025 年 4 月。法律不斷變化，有新的立法、對現有立法的修正和法院的決定。讓自己瞭解現行法律很重要。這些材料，包括《商標法》（加拿大）規定的版權和標誌，歸亞伯達省政府所有並受法律保護。本出版物根據亞伯達省政府開放政府許可發行。有關本許可條款以及本出版物中任何材料的商業或非商業用途的詳細資訊，請瀏覽 open.alberta.ca/licence。請注意，本許可的條款不適用於本出版物中可能包含的任何第三方材料。

工作場所的暴力和騷擾

© 2025 亞伯達省政府 | 更新日期：2025 年 4 月 | [LI045CHIT](https://ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li045chit)



附錄：暴力和騷擾預防計劃（範本）

此範本用於示例目的。上一頁的「更多資訊」中提供了可為您的工作和工作網站修訂的 MS Word 版本的連結。如果您選擇使用此樣本，請確保根據您的工作和工作地點修訂。請注意，此範本僅滿足《OHS 守則》第 390（1）節的要求。守則的第 27 部分還有其他要求。建議您酌情將這些內容納入您的暴力和騷擾預防計劃。

僱主名稱：

日期：

下一次預定的審查日期：（最長三年。）

已諮詢健康與安全委員會或代表（如有）： 是___ 否___ 不適用___

已諮詢受影響工人（如無委員會或代表）： 是___ 否___ 不適用___

所需之預防計劃內容

僱主為消除或控制暴力和騷擾危害而採取的措施

（這些必須符合《OHS 守則》第 2 部分中的所有危害評估和控制要求。如果您的工作場所為零售加油站或便利店，您還必須包括守則第 392.2 節中要求的控制措施。）

-
-

告知工人暴力和騷擾危害的性質和程度的程序，包括有關存在或可能存在的特定或一般威脅的資訊：

-
-

暴力和騷擾舉報程序：

（這些必須包括根據《OHS 法》第 33（1）條的要求報告事件的程序。）

-
-

調查暴力和騷擾投訴和事件的程序：

（這些必須包括您的內部投訴解決流程，以及《OHS 法》第 33（6）（a）至（c）條的調查要求。）

-
-

保護投訴或事件中涉及的所有各方保密的條款，除非法律要求披露或調查投訴或事件所必需的披露；採取糾正措施，或將調查結果和採取的任何糾正措施通知相關各方：

-
-

此表格僅用於示例目的。僅填寫此表格不一定等於您已遵守法律。修訂此文件以滿足您工作場所的獨特情況非常重要且必要。此外，您不僅要填寫本文該檔，而且要根據法律使用、溝通和實施，這一點至關重要。政府機構、其代理人、僱員或承辦商均不對因您使用此表格而引起的任何直接或間接損害負責。