

**1 L'article 2 du Règlement du Nouveau-Brunswick 91-191 pris en vertu de la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail est modifié**

*a) dans la version française, à la définition de « verrouiller », par la suppression du point à la fin de la définition et son remplacement par un point-virgule;*

*b) par l'adjonction des définitions qui suivent selon l'ordre alphabétique :*

« harcèlement » désigne, au sein du lieu de travail, tout comportement répréhensible ou offensant qui est reconnu comme constituant un acte importun ou qui devrait raisonnablement être reconnu comme tel, qu'il se soit produit une seule fois ou de façon répétée, notamment tout acte d'intimidation ou quelque autre conduite, commentaire ou attitude ayant pour effet de menacer la santé ou la sécurité d'un salarié, y compris le harcèlement sexuel. Est exclue de la présente définition toute conduite jugée raisonnable qu'adopte l'employeur dans le cadre de la gestion et de la direction des salariés dans le lieu de travail; (*harassment*)

« violence » désigne, au sein du lieu de travail, soit tout recours réel ou toute tentative de recours à la force physique contre un salarié, soit toute déclaration menaçante ou tout comportement menaçant qui l'incite raisonnablement à croire qu'il sera victime d'un pareil recours. Sont visées par la présente définition la violence sexuelle, la violence entre partenaires intimes et la violence familiale. (*violence*)

**2 Le Règlement est modifié par l'adjonction de ce qui suit avant la partie XXIII :**



**PARTIE XXII.I****VIOLENCE ET HARCÈLEMENT****Codes de directives pratiques****Évaluation du risque**

**374.1(1)** Tout employeur est tenu d'évaluer le risque de violence dans le lieu de travail.

**374.1(2)** Afin d'évaluer le risque de violence, l'employeur se consulte avec :

- a) tous les comités, s'il en est;
- b) tous les délégués à l'hygiène et à la sécurité, s'il en est;
- c) les salariés à défaut de comité ou de délégué.

**374.1(3)** Lorsqu'il procède à l'évaluation que mentionne le paragraphe (1), l'employeur tient compte :

- a) de l'endroit et des circonstances dans lesquels se déroule le travail;
- b) du risque qui pourrait être attribuable ou lié :
  - (i) soit au travail des salariés,
  - (ii) soit à la survenance de violence sexuelle, de violence entre partenaires intimes et de violence familiale dans le lieu de travail;
- c) des catégories de salariés qui risquent d'être victimes de violence ou des types de travail qui sont susceptibles de mettre les salariés à risque;
- d) des effets possibles sur la santé ou la sécurité des salariés qui se trouvent exposés à la violence dans le lieu de travail;
- e) de tous incidents antérieurs de violence s'étant produits dans le lieu de travail;
- f) de tous incidents de violence s'étant produits dans des lieux de travail similaires.

**374.1(4)** L'employeur veille à ce que l'évaluation que mentionne le paragraphe (1) soit consignée par écrit et que cette documentation soit mise à la disposition de

tous les comités ou de tous les délégués à l'hygiène et à la sécurité, s'il en est, et d'un agent qui en fait la demande.

**374.1(5)** L'employeur passe en revue l'évaluation du risque de violence puis l'actualise dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- a) un changement de conditions se produit dans le lieu de travail;
- b) un agent lui en donne l'ordre.

### **Établissement d'un code de directives pratiques en matière de violence**

**374.2(1)** Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

« fournisseur de services d'urgence » Selon le cas :

- a) un corps de police selon la définition que donne de ce terme la *Loi sur la police*;
- b) un service d'incendie organisé pour servir une région quelconque de la province;
- c) un service d'ambulance fourni conformément à la *Loi sur les services d'ambulance*. (*emergency service provider*)

« pharmacien » Le titulaire d'une licence de pharmacien délivrée en vertu de la *Loi de 2014 sur les pharmaciens du Nouveau-Brunswick*. (*pharmacist*)

« professionnel de la santé » Quiconque :

- a) fournit un service lié au maintien ou à l'amélioration de la santé des personnes ou au diagnostic, au traitement ou aux soins des personnes blessées, malades, handicapées ou atteintes d'incapacité;
- b) est soit autorisé à fournir un tel service en vertu d'une loi de la province, soit inscrit à cette fin. (*health professional*)

« services publics » S'entend selon la définition que donne de ce terme la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*. (*Public Service*)



« travailleur social » Toute personne qui est immatriculée sous le régime de la *Loi de 1988 sur l'Association des travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick*. (*social worker*)

« vétérinaire » Toute personne qui est titulaire d'un permis l'autorisant à exercer la médecine vétérinaire sous le régime de la *Loi sur les vétérinaires*. (*veterinarian*)

**374.2(2)** Tout code de directives pratiques en matière de violence :

- a) vise à atténuer le risque de violence au sein du lieu de travail et à assurer, dans la mesure du possible, la santé et la sécurité des salariés;
- b) tient compte du risque de violence que révèle l'évaluation que mentionne le paragraphe 374.1(1).

**374.2(3)** L'employeur qui emploie au moins vingt salariés de façon habituelle dans un ou plusieurs lieux de travail dans la province établit un code écrit de directives pratiques en matière de violence.

**374.2(4)** L'employeur qui emploie moins de vingt salariés de façon habituelle dans un ou plusieurs lieux de travail dans la province établit un code écrit de directives pratiques en matière de violence lorsque se présente l'une quelconque des situations suivantes :

- a) le lieu de travail compte parmi les salariés l'une des personnes suivantes :
  - (i) un employé des services publics,
  - (ii) un fournisseur de biens ou de services à un organisme public sous le régime de la *Loi sur la passation des marchés publics*,
  - (iii) un employé d'un fournisseur de services d'urgence,
  - (iv) un professionnel de la santé,
  - (v) un pharmacien,
  - (vi) un vétérinaire,
  - (vii) un travailleur social, un travailleur d'approche, un intervenant d'urgence ou un travailleur de soutien, y compris toute personne qui fournit des services

aux victimes de violence entre partenaires intimes, de violence familiale ou de violence sexuelle,

(viii) un employé d'une agence selon la définition que donne de ce terme la *Loi sur les détectives privés et les services de sécurité*,

(ix) une personne qui est soit autorisée à fournir des services financiers en vertu d'une loi de la province, soit inscrite à cette fin;

b) le travail qui est exécuté dans le lieu de travail relève :

(i) de l'enseignement,

(ii) des services de garderies éducatives,

(iii) des ventes au détail,

(iv) du transport de marchandises ou de passagers moyennant rémunération au moyen soit d'un véhicule appartenant à un organisme public, soit d'un véhicule privé,

(v) des services de soutien à domicile;

c) il s'agit de l'un des lieux de travail suivants :

(i) un casino ou autre lieu réservé au jeu sous le régime de la *Loi sur la réglementation des jeux*,

(ii) un endroit assujéti à une licence ou à un permis délivré sous le régime de la *Loi sur la réglementation des alcools* et auquel le public a accès,

(iii) un point de vente au détail du cannabis selon la définition que donne de ce terme la *Loi sur la réglementation du cannabis*;

d) l'évaluation que mentionne le paragraphe 374.1(1) révèle l'existence d'un risque de violence.

### **Code de directives pratiques en matière de violence**

**374.3(1)** Le code de directives pratiques établi en application de l'article 374.2 renferme :

a) un répertoire des endroits et des circonstances :

- (i) dans lesquels pourraient vraisemblablement se produire des actes de violence,
  - (ii) dans lesquels il s'appliquerait;
- b) une description des types de violence qui pourraient vraisemblablement se présenter;
  - c) une description des catégories de salariés qui risquent d'être victimes de violence ou des types de travail qui sont susceptibles de mettre les salariés à risque;
  - d) l'identité du responsable de sa mise en application;
  - e) la déclaration portant que le salarié doit dès que possible signaler tout incident de violence à l'employeur.

**374.3(2)** Tout code de directives pratiques que mentionne le paragraphe (1) énonce les actions et les mesures que l'employeur est tenu de prendre afin d'atténuer le risque de violence, y compris :

- a) les méthodes et l'équipement à utiliser de même que la procédure à suivre à cette fin;
- b) les mesures de suivi à prendre auprès des salariés concernés;
- c) les moyens, dont des moyens de rechange, que peut prendre le salarié afin d'obtenir de l'aide en cas d'urgence;
- d) la marche que doit suivre l'employeur pour enquêter sur tout incident de violence dont il a pris connaissance, puis pour le consigner;
- e) le mode de communication des résultats de l'enquête aux salariés concernés;
- f) la marche que doit suivre l'employeur pour mettre en œuvre les mesures correctives qui ont été adoptées par suite de l'enquête;
- g) la détermination des besoins de formation.



### **Code de directives pratiques en matière de harcèlement**

**374.4(1)** L'employeur établit un code écrit de directives pratiques en matière de harcèlement au sein du lieu de travail afin d'assurer, dans la mesure du possible, la santé et la sécurité des salariés.

**374.4(2)** Le code de directives pratiques en matière de harcèlement renferme :

- a) la déclaration portant que chaque salarié a le droit de travailler sans se faire harceler;
- b) l'identité du responsable de sa mise en application;
- c) la déclaration portant que le salarié doit dès que possible signaler tout incident de harcèlement à l'employeur;
- d) la marche que doit suivre l'employeur pour enquêter sur tout incident de harcèlement dont il a pris connaissance, puis pour le consigner;
- e) le mode de communication des résultats de l'enquête aux salariés concernés;
- f) la marche que doit suivre l'employeur pour mettre en œuvre les mesures correctives qui ont été adoptées par suite de l'enquête;
- g) les mesures de suivi à prendre auprès des salariés concernés;
- h) la détermination des besoins de formation.

### **Mise en œuvre**

**374.5(1)** L'employeur veille à ce que les codes de directives pratiques établis en application des articles 374.2 et 374.4 étant suivis, ils suffisent pour assurer, dans la mesure du possible, la santé et la sécurité des salariés dans le lieu de travail.

**374.5(2)** Pour établir et mettre en œuvre les codes de directives pratiques que mentionne le paragraphe (1), l'employeur se consulte avec :

- a) tous les comités, s'il en est;
- b) tous les délégués à l'hygiène et à la sécurité, s'il en est;
- c) les salariés à défaut de comité ou de délégué.

**374.5(3)** L'employeur veille à ce qu'un exemplaire des codes de directives pratiques que mentionne le paragraphe (1) soit mis sans tarder à la disposition de l'agent ou du salarié qui en fait la demande.

**374.5(4)** L'employeur veille à ce que les codes de directives pratiques que mentionne le paragraphe (1) soient mis en œuvre et que chacun dans le lieu de travail les suive.

**374.5(5)** Le salarié est tenu de suivre tous codes de directives pratiques.

### **Protection des renseignements**

**374.6(1)** L'employeur ne peut communiquer ni l'identité d'une personne que concerne un incident de violence ou de harcèlement ni les circonstances y liées, sauf si la communication est rendue obligatoire dans l'un des cas suivants :

- a) elle s'avère nécessaire à l'enquête relative à l'incident;
- b) elle est exigée aux fins de l'application des mesures correctives en réaction à l'incident;
- c) la loi la commande.

**374.6(2)** Les renseignements personnels que recueille, utilise ou communique l'employeur en application des articles 374.1 à 374.5 se limitent au minimum jugé nécessaire à cette fin.

### **Formation**

**374.7(1)** L'employeur met en œuvre à l'intention de chaque salarié et de chaque surveillant dont relève un salarié un programme de formation aux codes de directives pratiques établis en application des articles 374.2 et 374.4.

**374.7(2)** Le dossier de formation du salarié est mis à la disposition de tout agent qui en fait la demande.

### **Passage en revue et actualisation**

**374.8(1)** Au moins une fois l'an, l'employeur passe en revue les codes de directives pratiques établis en application des articles 374.2 et 374.4 en se concertant avec :



- a) tous les comités, s'il en est;
- b) tous les délégués à l'hygiène et à la sécurité, s'il en est;
- c) les salariés à défaut de comité ou de délégué.

**374.8(2)** L'employeur actualise les codes de directives pratiques que mentionne le paragraphe (1) dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- a) un changement de conditions se produit dans le lieu de travail;
- b) un agent lui en donne l'ordre.

**3** *Le présent règlement entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2019.*

