

<b>PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK</b>		<b>AD – 2708</b>
<b>SYSTÈME DE MANUEL D'ADMINISTRATION</b>		
<b>Section</b>	<b>Sujet</b>	
<b>APPLICATION DES NORMES D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ</b>	<b>Prévention de la violence au travail</b>	

## 1. INTRODUCTION

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick (GNB) s'engage à prévenir la violence en milieu de travail et à prendre toutes les précautions raisonnables afin de créer un milieu de travail sûr, sécuritaire et libre de violence.

Pour ce faire, le GNB :

- évalue les risques de violence au travail;
- met en place des mesures pour atténuer les risques définis au cours de l'évaluation;
- offre une formation aux employées et employés et aux gestionnaires;
- intervient face aux incidents et à la suite des plaintes de violence au travail;
- élabore et met en œuvre des codes de directives pratiques.

Il incombe aux employées et employés de contribuer au maintien d'un milieu de travail libre de violence.

## 2. APPLICATION

La présente politique s'applique à l'ensemble des employées et employés des parties I, II et III des services publics du Nouveau-Brunswick. Elle s'applique également, s'il y a lieu, aux bénévoles, au personnel, aux entrepreneurs, aux personnes payées à l'acte, à toute personne soumise aux règlements régissant le personnel médical et à la clientèle.

## 3. AUTORITÉ

[Loi sur l'administration financière, article 6](#)

[Règlement du Nouveau-Brunswick 91-191](#), pris en vertu de la [Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail \(D.C. 91-1035\)](#)

Décision du Conseil de gestion 19.0033

## 4. PORTÉE

La présente politique vise les incidents réels, les tentatives ou les menaces de recours à la force physique ainsi que les déclarations et les comportements menaçants qui constituent un motif raisonnable pour une employée ou un employé de croire qu'ils risquent d'être blessés dans les lieux de travail du GNB et des lieux de nature professionnelle dans lesquels se déroulent des activités du GNB. Le lieu ou milieu de travail comprend, entre autres : le lieu de travail ou le bâtiment même, les salles de toilette, les coins-repas, les aires pour fumeurs désignées sur place, les salles de réunion, les séances de formation et les conférences, les voyages d'affaires, les rencontres sociales liées au travail, la résidence de la clientèle, le bureau à la résidence de l'employée ou de l'employé ou les lieux de travail virtuels, tout lieu de travail physique ou virtuel où l'employée ou l'employé exerce des activités au nom du gouvernement du Nouveau-

<b>PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK</b>		<b>AD – 2708</b>
<b>SYSTÈME DE MANUEL D'ADMINISTRATION</b>		
<b>Section</b>	<b>Sujet</b>	
<b>APPLICATION DES NORMES D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ</b>	<b>Prévention de la violence au travail</b>	

Brunswick. Le lieu ou milieu de travail peut également être associé à des activités en dehors des heures de travail, selon la nature de l'activité.

## 5. ÉNONCÉ

- Le GNB s'engage à prévenir et à gérer la violence liée au travail, y compris la violence sexuelle, la violence entre partenaires intimes et la violence conjugale, risquant d'exposer une employée ou un employé à une blessure physique en milieu de travail.
- Il incombe à l'ensemble des employées et employés de contribuer au maintien d'un milieu de travail libre de violence.
- L'objectif des interventions et des enquêtes relatives aux incidents de violence en milieu de travail consiste à corriger les problèmes cernés ou à atténuer les risques, à rétablir des milieux de travail positifs et productifs et à prévenir d'autres incidents semblables.

## 6. DÉFINITIONS

### 6.1 Violence en milieu de travail

Selon le [Règlement du Nouveau-Brunswick 91-191](#) pris en vertu de la [Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail](#), la violence en milieu de travail désigne soit tout recours réel ou toute tentative de recours à a force physique contre une employée ou un employé, 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 survenant en milieu de travail.

### 6.2 Directeur général

Ce terme désigne la cadre supérieure principale ou le cadre supérieur principal ou sa représentante ou son représentant et comprend les sous-ministres dans la partie I, les directrices générales et directeurs généraux des districts scolaires dans la partie II et les présidents-directeurs ou les présidentes directrices généraux des régies régionales de la santé dans la partie III.

### 6.3 Gestionnaire

Un gestionnaire est toute personne responsable d'employées et employés à laquelle il incombe de déléguer du travail, y compris les responsables de la supervision, les directrices et directeurs, les directions d'école, les infirmières gestionnaires, les gestionnaires d'installations et toutes les personnes appropriées dans la chaîne de commandement d'une organisation.

<b>PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK</b> <b>SYSTÈME DE MANUEL D'ADMINISTRATION</b>		<b>AD – 2708</b>
<b>Section</b>  <b>APPLICATION DES NORMES D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ</b>	<b>Sujet</b>  <b>Prévention de la violence au travail</b>	

#### 6.4 Employée ou employé

Comprend les employées et employés à temps plein, à temps partiel, occasionnels, temporaires, saisonniers ou contractuels dans les parties I, II et III des services publics du Nouveau-Brunswick, ainsi que tout bénévole, personne étudiante ou stagiaire fournissant des services au gouvernement du Nouveau-Brunswick.

### 7. ÉVALUATION DU RISQUE

Chaque lieu de travail du GNB doit évaluer le risque de violence en milieu de travail pouvant découler de la nature de son milieu de travail, du type de travail ou des conditions de travail qui y ont cours pour déterminer s'il y a lieu de mettre en œuvre ou de rehausser des mesures de contrôle raisonnables.

- [L'évaluation du risque de violence en milieu de travail](#) doit tenir compte de ce qui suit :
  - l'endroit et les circonstances dans lesquels se déroule le travail;
  - le risque découlant du travail d'une employée ou d'un employé ou relié à celui-ci; la violence sexuelle, la violence entre partenaires intimes ou la violence conjugale se produisant dans le lieu de travail;
  - les catégories d'employées et employés qui risquent d'être victimes de violence ou des types de travail qui sont susceptibles de mettre des employées et employés à risque;
  - les effets possibles sur la santé ou la sécurité des employées et employés qui sont exposés à la violence dans le lieu de travail;
  - tous les incidents antérieurs de violence s'étant produits dans le lieu de travail; et tous les incidents de violence s'étant produits dans des lieux de travail similaires.
- Les évaluations du risque doivent être passées en revue et actualisées si un changement de conditions se produit dans le lieu de travail ou si une agente ou un agent de Travail sécuritaire NB en donne l'ordre.
- Les évaluations du risque doivent être passées en revue et actualisées au moins tous les trois ans.
- L'employeur doit consulter le comité mixte d'hygiène et de sécurité (CMHS) local pertinent ou la déléguée ou le délégué à l'hygiène et à la sécurité afin d'évaluer le risque de violence.

<b>PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK</b> <b>SYSTÈME DE MANUEL D'ADMINISTRATION</b>		<b>AD – 2708</b>
<b>Section</b>  <b>APPLICATION DES NORMES D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ</b>	<b>Sujet</b>  <b>Prévention de la violence au travail</b>	

## 8. CODE DE DIRECTIVES PRATIQUES

- Tous les lieux de travail du GNB doivent élaborer [un code de directives pratiques](#) établissant des actions et des mesures à prendre pour atténuer le risque de violence dans un lieu de travail et assurer, dans la mesure du possible, la santé et la sécurité des employées et employés.
- Les codes de directives pratiques doivent tenir compte des risques de violence cernés lors de l'évaluation.
- Les codes de directives pratiques doivent être passés en revue chaque année de concert avec le CMHS.
- Les codes de directives pratiques doivent être actualisés si un changement de conditions se produit dans le lieu de travail ou si une agente ou un agent de Travail sécuritaire NB en donne l'ordre.

## 9. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

### 9.1 Employées et employés

Les employées et employés doivent :

- contribuer au maintien d'un milieu de travail libre de violence;
- suivre la formation offerte par l'employeur sur la présente politique et les procédures de travail sécuritaire;
- respecter les procédures de travail sécuritaire et les codes de directives pratiques pour contrôler le risque de violence en milieu de travail;
- être conscients des signes précurseurs et des comportements pouvant justifier une intervention et réagir en conséquence;
- signaler à la ou au gestionnaire tout risque observé au lieu de travail ou toute situation susceptible d'accroître le risque de violence ou de contribuer à cet égard;
- signaler les comportements criminels violents ou les risques imminents aux autorités compétentes;
- collaborer avec toutes les parties au sein du lieu de travail, y compris le CMHS ou la déléguée ou le délégué à l'hygiène et à la sécurité afin de prévenir la violence en milieu de travail;

<b>PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK</b> <b>SYSTÈME DE MANUEL D'ADMINISTRATION</b>		<b>AD – 2708</b>
<b>Section</b>  <b>APPLICATION DES NORMES D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ</b>	<b>Sujet</b>  <b>Prévention de la violence au travail</b>	

- être au courant du Programme d'aide aux employés et leur famille (PAEF) et des services offerts;
- veiller à ce que la confidentialité soit respectée.

## 9.2 Gestionnaires

En plus de leurs responsabilités en tant qu'employée ou employé, les gestionnaires doivent :

- aviser les employées et employés de l'existence de la présente politique ainsi que des risques possibles au sein du lieu de travail et transmettre de l'information sur les procédures de travail sécuritaire, les codes de directives pratiques et les règles de signalement des incidents;
- signaler les comportements criminels violents ou les menaces imminentes aux autorités compétentes;
- être conscients des signes précurseurs et des comportements pouvant justifier une intervention et réagir en conséquence et informer immédiatement la haute direction de l'observation de tels cas;
- s'assurer qu'une évaluation du risque est effectuée et consignée dans chaque lieu de travail;
- s'assurer qu'un code de directives pratiques est élaboré et mis en œuvre dans chaque lieu de travail;
- réagir immédiatement aux incidents et aux plaintes de violence en milieu de travail, et consigner les signalements ([annexe A](#));
- signaler les incidents de violence en milieu de travail entraînant des blessures, conformément aux exigences de la [Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail](#);
- veiller au respect du processus de signalement des incidents et du processus d'enquête sur les incidents;
- veiller à ce que les enquêtes sur les incidents soient réalisées par une personne dûment formée et transmettre les constatations avec une recommandation à la cadre supérieure principale ou au cadre supérieur principal ou à sa remplaçante ou à son remplaçant;

<b>PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK</b> <b>SYSTÈME DE MANUEL D'ADMINISTRATION</b>		<b>AD – 2708</b>
<b>Section</b>  <b>APPLICATION DES NORMES D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ</b>	<b>Sujet</b>  <b>Prévention de la violence au travail</b>	

- examiner les signalements de violence ou de menaces en milieu de travail et, au besoin, élaborer des plans d'atténuation des risques pour l'avenir;
- veiller à ce que le personnel soit au courant du PAEF et des services offerts;
- veiller à ce que la confidentialité soit respectée;
- acheminer les problèmes qui ne sont pas résolus au prochain niveau de supervision;
- prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour protéger les employées et employés contre la violence en milieu de travail.

### **9.3 Cadre supérieure principale ou cadre supérieur principal ou sa représentante ou son représentant**

La cadre supérieure principale ou le cadre supérieur principal ou sa remplaçante ou son remplaçant doit :

- assumer la responsabilité de la mise en œuvre et de l'application de cette politique;
- veiller à ce que les gestionnaires et les employées et employés reçoivent les renseignements et les instructions se rapportant à cette politique ainsi qu'à leurs obligations et responsabilités;
- veiller à ce que les gestionnaires mènent des évaluations du risque de violence en milieu de travail pour cibler les risques potentiels de violence en milieu de travail et à ce que des codes de directives pratiques soient élaborés;
- veiller à ce que les mécanismes prévus en vertu de la Politique sur la sécurité [AD-1951](#) du GNB soient appliqués s'il y a lieu;
- faire participer les parties prenantes du gouvernement, de la réglementation et de l'application de la loi ainsi que de la collectivité à l'intervention face aux incidents de violence au travail;
- s'assurer de tenir des dossiers des incidents de violence en milieu de travail. Soumettre le nombre et le type d'incidents de violence en milieu de travail au ministère des Finances et Conseil du Trésor chaque année;
- veiller à ce que la confidentialité soit respectée.

<b>PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK</b> <b>SYSTÈME DE MANUEL D'ADMINISTRATION</b>		<b>AD – 2708</b>
<b>Section</b>  <b>APPLICATION DES NORMES D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ</b>	<b>Sujet</b>  <b>Prévention de la violence au travail</b>	

#### 9.4 Ressources humaines

Les représentantes et représentants des Ressources humaines pour le lieu de travail respectif :

- fourniront aux employées et employés et aux gestionnaires des renseignements généraux au sujet de la présente politique;
- organiseront des séances d'information pour le personnel au besoin.

### 10. VIOLATION DE LA POLITIQUE

Les employées et employés qui sont jugés avoir violé la présente politique seront soumis aux mesures disciplinaires appropriées pouvant aller jusqu'au licenciement.

### 11. FORMATION

- L'ensemble des employées et employés du GNB doivent suivre la formation sur la prévention de la violence en milieu de travail. Les nouveaux employées et employés doivent suivre cette formation dans le cadre de leur intégration.
- Tous les gestionnaires du GNB doivent suivre :
  - la formation sur la prévention de la violence en milieu de travail
  - la formation sur la prévention de la violence en milieu de travail à l'intention des gestionnaires.
- Les dossiers de formation des employées et employés sont tenus par l'employeur.
- L'entente sur le rendement de l'employée ou de l'employé indiquera qu'un examen annuel de la Politique sur la prévention de la violence en milieu de travail est obligatoire.

### 12. VIE PRIVÉE ET CONFIDENTIALITÉ

Les renseignements personnels requis aux termes de cette politique seront recueillis, utilisés, conservés et protégés conformément à la [Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée](#), et ne l'être que s'ils sont nécessaires aux fins de la tenue d'une enquête sur un incident et de l'adoption de mesures correctives s'imposant.

<b>PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK</b> <b>SYSTÈME DE MANUEL D'ADMINISTRATION</b>		<b>AD – 2708</b>
<b>Section</b>  <b>APPLICATION DES NORMES D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ</b>	<b>Sujet</b>  <b>Prévention de la violence au travail</b>	

### 13. RÉFÉRENCES ET INFORMATION CONNEXE

[Règlement du Nouveau-Brunswick 91-191](#) pris en vertu de la [Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail](#), partie XXII.I Codes de directives pratiques en matière de violence et de harcèlement.

[AD-1951](#) Politique sur la sécurité

[AD-2913](#) Milieu de travail respectueux

[Intranet du GNB : Prévention de la violence en milieu de travail](#)



<b>PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK</b> <b>SYSTÈME DE MANUEL D'ADMINISTRATION</b>		<b>AD – 2708</b>
<b>Section</b> <b>APPLICATION DES NORMES D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ</b>	<b>Sujet</b> <b>Prévention de la violence au travail</b>	

Annexe A

[Formulaire de déclaration d'incident violent](#)