



**NEW BRUNSWICK
REGULATION 2018-82**

under the

**OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ACT
(O.C. 2018-300)**

Filed August 22, 2018

1 Section 2 of New Brunswick Regulation 91-191 under the Occupational Health and Safety Act is amended

(a) in the French version in the definition “verrouiller” by striking out the period at the end of the definition and substituting a semicolon;

(b) by adding the following definitions in alphabetical order:

“harassment”, in a place of employment, means any objectionable or offensive behaviour that is known or ought reasonably to be known to be unwelcome, including bullying or any other conduct, comment or display made on either a one-time or repeated basis that threatens the health or safety of an employee, and includes sexual harassment, but does not include reasonable conduct of an employer in respect of the management and direction of employees at the place of employment; (*harcèlement*)

“violence”, in a place of employment, means the attempted or actual use of physical force against an employee, or any threatening statement or behaviour that gives an employee reasonable cause to believe that physical force will be used against the employee, and includes sexual violence, intimate partner violence and domestic violence; (*violence*)

**RÈGLEMENT DU
NOUVEAU-BRUNSWICK 2018-82**

pris en vertu de la

**LOI SUR L’HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ AU
TRAVAIL
(D.C. 2018-300)**

Déposé le 22 août 2018

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 The Regulation is amended by adding before Part XXIII the following:

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

PART XXII.I
VIOLENCE AND HARASSMENT
Codes of Practice

Assessment of risk

374.1(1) An employer shall assess the risk of violence at the place of employment.

374.1(2) In assessing the risk of violence, an employer shall consult with

- (a) all committees, if any,
- (b) all health and safety representatives, if any, or
- (c) if there is no committee or representative, employees.

374.1(3) When conducting the assessment referred to in subsection (1), the employer shall consider the following information:

- (a) the location and circumstances in which the work is carried on;
- (b) the risk that may arise out of or in connection with
 - (i) an employee's work, or
 - (ii) sexual violence, intimate partner violence or domestic violence occurring at the place of employment;
- (c) the categories of employees at risk, or the types of work that place employees at risk of experiencing violence;
- (d) the possible effects on the health or safety of employees who are exposed to violence at the place of employment;
- (e) all previous incidents of violence at the place of employment; and

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) Dans son évaluation du 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 ou 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) incidents of violence in similar places of employment.

374.1(4) An employer shall ensure that the assessment referred to in subsection (1) is documented and made available to all committees, if any, or all health and safety representatives, if any, and to an officer on request.

374.1(5) The employer shall review the assessment of the risk of violence and update it

- (a) when there is a change in conditions at the place of employment, or
- (b) when ordered to do so by an officer.

Establishing code of practice for violence

374.2(1) The following definitions apply in this section.

“emergency service provider” means

- (a) a police force as defined in the *Police Act*,
- (b) a fire department organized to serve any area of the Province, or
- (c) an ambulance service provided in accordance with the *Ambulance Services Act*. (*fournisseur de services d’urgence*)

“health professional” means a person who

- (a) provides a service related to the preservation or improvement of the health of individuals or the diagnosis, treatment or care of individuals who are injured, sick, disabled or infirm, and
- (b) is registered or licensed under an Act of the Province to provide the service. (*professionnel de la santé*)

“pharmacist” means a person licensed to practise pharmacy under the *New Brunswick Pharmacy Act, 2014*. (*pharmacien*)

f) d’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*)

“Public Service” means the Public Service as defined in the *Public Service Labour Relations Act*. (*services publics*)

“social worker” means a person registered under the *New Brunswick Association of Social Workers Act, 1988*. (*travailleur social*)

“veterinarian” means a person who is licensed to practise veterinary medicine under the *Veterinarians Act*. (*vétérinaire*)

374.2(2) A code of practice for violence shall

- (a) mitigate the risk of violence at the place of employment and ensure the health and safety of employees to the extent possible, and
- (b) consider any risk of violence that is identified in an assessment referred to in subsection 374.1(1).

374.2(3) An employer that has 20 or more employees regularly employed at one or more places of employment in the Province shall establish a written code of practice for violence.

374.2(4) An employer that has fewer than 20 employees regularly employed at one or more places of employment in the Province shall establish a written code of practice for violence in any of the following circumstances:

- (a) work is carried on at the place of employment by any of the following persons:
 - (i) an employee of the Public Service;
 - (ii) a supplier of goods or services to a public body under the *Procurement Act*;
 - (iii) an employee of an emergency service provider;
 - (iv) a health professional;
 - (v) a pharmacist;
 - (vi) a veterinarian;

« 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 de tout 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) a social worker, outreach worker, crisis intervener or support worker, including persons providing services to victims of intimate partner violence, domestic violence or sexual violence;
- (viii) an employee of an agency as defined in the *Private Investigators and Security Services Act*; or
- (ix) a person registered or licensed under an Act of the Province to provide financial services;
- (b) the following work is carried on at the place of employment:
- (i) teaching;
- (ii) early learning and childcare services;
- (iii) retail sales;
- (iv) transporting goods or persons for hire in a vehicle, whether the vehicle is owned by a public body or privately owned; or
- (v) home support services;
- (c) work is carried on at any of the following places of employment:
- (i) a casino or other gaming premises under the *Gaming Control Act*;
- (ii) a place in respect of which a licence or permit issued under the *Liquor Control Act* applies and to which members of the public have access; or
- (iii) a cannabis retail outlet as defined in the *Cannabis Control Act*; or
- (d) an assessment referred to in subsection 374.1(1) identifies a risk of violence.
- (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 of practice – violence

374.3(1) A code of practice established under section 374.2 shall include the following:

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) an inventory of the locations at which and circumstances in which
 - (i) violence may reasonably be expected to occur, and
 - (ii) the code of practice would be applicable;
- (b) a description of the types of violence that may reasonably be expected to occur;
- (c) a description of the categories of employees at risk, or of the types of work that place employees at risk of experiencing violence;
- (d) the identity of the person responsible for implementing the code of practice; and
- (e) a statement that an employee shall report an incident of violence to the employer as soon as the circumstances permit.

374.3(2) A code of practice referred to in subsection (1) shall set out the actions and measures the employer shall take to mitigate the risk of violence, including

- (a) the methods and equipment to be used and the procedures to be followed,
- (b) the follow-up measures to be used with affected employees,
- (c) the means, including alternative means, by which an employee may secure emergency assistance,
- (d) the procedure the employer shall follow to investigate and document any incident of violence of which the employer is aware,
- (e) the manner in which affected employees shall be informed of the results of an investigation,
- (f) the procedure the employer shall follow to implement any corrective measures identified as a result of the investigation, and
- (g) the identification of training needs.

- a) un répertoire des endroits et des circonstances dans lesquels :
 - (i) des actes de violence pourraient vraisemblablement se produire,
 - (ii) le code de directives pratiques 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 of practice – harassment

374.4(1) An employer shall establish a written code of practice for harassment at the place of employment to ensure the health and safety of employees to the extent possible.

374.4(2) A code of practice for harassment shall include the following:

- (a) a statement that every employee is entitled to work free of harassment;
- (b) the identity of the person responsible for implementing the code of practice;
- (c) a statement that an employee shall report an incident of harassment to the employer as soon as the circumstances permit;
- (d) the procedure the employer shall follow to investigate and document any incident of harassment of which the employer is aware;
- (e) the manner in which affected employees shall be informed of the results of an investigation;
- (f) the procedure the employer shall follow to implement any corrective measures identified as a result of the investigation;
- (g) the follow-up measures to be used with affected employees; and
- (h) the identification of training needs.

Implementation

374.5(1) An employer shall ensure that the codes of practice established under section 374.2 and 374.4 are, when followed, sufficient to provide for the health and safety of employees at the place of employment to the extent possible.

374.5(2) In establishing and implementing the codes of practice referred to in subsection (1), an employer shall consult with

- (a) all committees, if any,
- (b) all health and safety representatives, if any, or

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) Dans l'établissement et la mise 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) if there is no committee or representative, employees.

374.5(3) An employer shall ensure that a copy of the codes of practice referred to in subsection (1) is readily available to an officer and to employees on request.

374.5(4) An employer shall ensure that the codes of practice referred to in subsection (1) are implemented and followed at the place of employment.

374.5(5) An employee shall follow all codes of practice.

Privacy

374.6(1) An employer shall not disclose to any person the identity of a person who is involved in an incident of violence or harassment or the circumstances related to the incident, other than when the disclosure is

- (a) necessary in order to investigate the incident,
- (b) required in order to take corrective measures in response to the incident, or
- (c) required by law.

374.6(2) The personal information that is collected, used or disclosed by the employer under sections 374.1 to 374.5 shall be limited to the minimum amount of information necessary to accomplish the purpose.

Training

374.7(1) An employer shall implement a training program in respect of the codes of practice established under sections 374.2 and 374.4 for each employee and for each supervisor who is responsible for an employee.

374.7(2) The training record for each employee shall be made available to an officer on request.

Review and update

374.8(1) An employer shall review the codes of practice established under section 374.2 and 374.4 at least once each year in consultation with

- (a) all committees, if any,

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 et des salariés qui en font 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 suivis dans le lieu de travail.

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 de chaque 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) all health and safety representatives, if any, or

b) tous les délégués à l'hygiène et à la sécurité, s'il en est;

(c) if there is no committee or representative, employees.

c) les salariés, à défaut de comité ou de délégué.

374.8(2) An employer shall update the codes of practice referred to in subsection (1)

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) when there is a change in conditions at the place of employment, or

a) un changement de conditions se produit dans le lieu de travail;

(b) when ordered to do so by an officer.

b) un agent lui en donne l'ordre.

3 *This Regulation comes into force on April 1, 2019.*

3 *Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} avril 2019.*