

Careful

Attention

WORKSAFE

TRAVAIL SÉCURITAIRE



## CONSULTATION AUPRÈS DES INTERVENANTS

### Dans ce document

- 1 *Lettre de la présidente du conseil  
d'administration de Travail sécuritaire NB*
- 2 *Au sujet de Travail sécuritaire NB*
- 3 *Cadre réglementaire proposé*
- 5 *Renseignements gouvernementaux*
- 7 *À votre tour : Veuillez répondre*

**Document d'information :**  
Violence en milieu de travail

Automne 2017

# Lettre de la présidente du conseil d'administration de Travail sécuritaire NB

---

Mesdames, Messieurs,

Le conseil d'administration de Travail sécuritaire NB s'engage à encourager votre participation en tant qu'intervenant dans son processus de prise de décision afin d'assurer une gouvernance ouverte et la transparence pour les travailleurs et les employeurs de la province. Nous cherchons constamment à améliorer nos pratiques d'engagement et de communication en multipliant les occasions d'entamer un dialogue, en partageant des données et en fournissant les renseignements dont nos clients ont besoin pour mieux comprendre les éléments liés à la santé et la sécurité au travail et à la prévention des accidents au Nouveau-Brunswick.



La prise de votre pouls concernant les programmes, les politiques et les lois clés est au cœur de cette approche. C'est pourquoi nous consultons les travailleurs, les employeurs, les syndicats et d'autres parties intéressées afin d'obtenir des commentaires sur le cadre réglementaire proposé sur la prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail. Votre opinion nous aidera à formuler des recommandations à ce sujet, qui seront présentées au gouvernement. Le cadre proposé repose sur les règlements en vigueur dans les provinces de l'Atlantique, ainsi que dans d'autres provinces et territoires au Canada.

Si vous voulez faire des commentaires sur le cadre réglementaire proposé, veuillez nous envoyer ces commentaires avant le 1<sup>er</sup> décembre 2017.

Au nom du conseil d'administration de Travail sécuritaire NB, nous vous remercions de prendre le temps de nous faire part de votre point de vue et soyez assurés que nous comptons poursuivre notre relation de travail avec vous.

Meilleures salutations,

A handwritten signature in black ink that reads "Dorine P. Pirie".

**Dorine Pirie**  
**Présidente du conseil d'administration**

# Au sujet de Travail sécuritaire NB

---

Travail sécuritaire NB est une société de la Couronne qui administre une assurance sans égard à la responsabilité contre les accidents du travail et l'incapacité au travail pour les employeurs et leurs employés, financée uniquement à partir du revenu tiré des cotisations des employeurs. Il est engagé à prévenir les blessures subies au travail et les maladies professionnelles par le biais de l'éducation et de l'application de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* et de ses règlements.

Le régime de santé, de sécurité et d'indemnisation des accidents au travail du Canada suit les principes formulés en 1910 par l'ancien juge en chef de l'Ontario, sir William Meredith.

- **Indemnisation sans égard à la responsabilité** : Les travailleurs sont admissibles à des prestations pour des blessures subies au travail ou des maladies professionnelles, sans égard à la responsabilité.
- **Responsabilité collective** : Tous les employeurs inscrits ont la responsabilité de la pleine capitalisation du coût de l'assurance contre les accidents du travail.
- **Garantie de paiement** : Le système est géré de façon à assurer sa stabilité à long terme, sa sécurité financière et sa rentabilité.
- **Compétence exclusive** : Travail sécuritaire NB a le pouvoir de décision définitive et n'est lié par la jurisprudence établie.
- **Conseil d'administration indépendant** : Les intervenants déterminent les activités du conseil, lequel est autonome, apolitique et financièrement indépendant du gouvernement.

Le régime du Nouveau-Brunswick a adopté ces principes en 1919, lesquels continuent de guider le conseil de Travail sécuritaire NB afin de servir plus de 350 000 travailleurs et 14 000 employeurs dans la province.

## **BUT EN MATIÈRE D'ENGAGEMENT DES INTERVENANTS DE TRAVAIL SÉCURITAIRE NB**

*Nous engagerons nos intervenants en entamant un dialogue constructif, et en entretenant nos relations et nos partenariats avec eux ainsi qu'en les faisant participer à la prise de décision afin de garantir un régime de santé, de sécurité et d'indemnisation des accidents au travail durable.*

L'engagement des intervenants donne à Travail sécuritaire NB l'occasion de mieux comprendre leurs priorités et leur point de vue, et d'apprendre de leur expérience et de leur expertise. Nous consultons les intervenants à propos de questions ayant des répercussions importantes sur leur milieu en organisant des réunions d'engagement, en formant des comités techniques et en utilisant des outils en ligne.

Travail sécuritaire NB consulte les intervenants avant d'élaborer de nouveaux règlements ou de modifier ceux déjà établis en vue de présenter des recommandations au gouvernement du Nouveau-Brunswick. Les sujets abordés peuvent découler de questions ou de tendances d'actualité dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail et sont souvent ciblés dans le processus de planification stratégique et d'évaluation des risques du conseil.

Le sujet de ce document, la violence et le harcèlement en milieu de travail au Nouveau-Brunswick, est tiré à la fois du processus de planification stratégique du conseil et des inquiétudes actuelles exprimées par les intervenants.

# Cadre réglementaire proposé

---

## ***Pourquoi le Nouveau-Brunswick propose-t-il de nouveaux règlements sur la violence en milieu de travail?***

Travail sécuritaire NB s'engage à garantir des lieux de travail sécuritaires pour les Néo-Brunswickois et est mandaté de le faire. Les intervenants des secteurs des soins de santé, de l'éducation, de la vente au détail et d'autres secteurs ont soulevé des inquiétudes concernant les sources de violence dans les milieux de travail et l'effet que la violence a sur leurs employés et leurs entreprises.

Les membres du personnel des services de santé offrent des soins continus. Par conséquent, un grand nombre de membres du personnel qui travaillent dans les salles d'urgence, les unités psychiatriques et les établissements de soins de longue durée, tels que des foyers de soins, sont confrontés à la violence systémique au travail. Un sondage mené en 2016 par le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick précise que, parmi toutes les infirmières et tous les infirmiers dans la province, trois personnes sur dix ont subi de la violence physique au travail et 73 % des infirmières et infirmiers immatriculés ont subi du harcèlement en accomplissant leurs tâches quotidiennes.

Le Nouveau-Brunswick demeure parmi l'une des seules provinces au pays qui n'aborde pas la violence ou le harcèlement en milieu de travail dans ses lois en matière d'hygiène et de sécurité au travail. Les dispositions proposées pourraient s'appliquer à tous les travailleurs ou à certains secteurs industriels. Nous voulons connaître votre opinion à ce sujet en tant qu'intervenants. Veuillez examiner les propositions et les renseignements gouvernementaux pour comprendre le portrait législatif auquel le Nouveau-Brunswick entamera.

Un grand nombre d'employeurs reconnaissent les conséquences de la violence et du harcèlement à leur lieu de travail, et élaborent donc des solutions et des stratégies pour résoudre le problème. L'augmentation de la sensibilisation entraîne généralement une diminution de la tolérance pour les cas de violence.

La violence et le harcèlement sont des problèmes qui peuvent toucher tous les secteurs d'activités et tous les types d'emplois :

- Ils ont un effet sur la sécurité et la sûreté des employés, des clients et des propriétaires d'entreprises.
- Ces formes de violence ont un coût personnel élevé du point de vue du stress émotionnel et des blessures physiques que vivent les victimes, leur famille et leurs collègues.

La violence et le harcèlement coûtent également cher aux employeurs, notamment sur le plan :

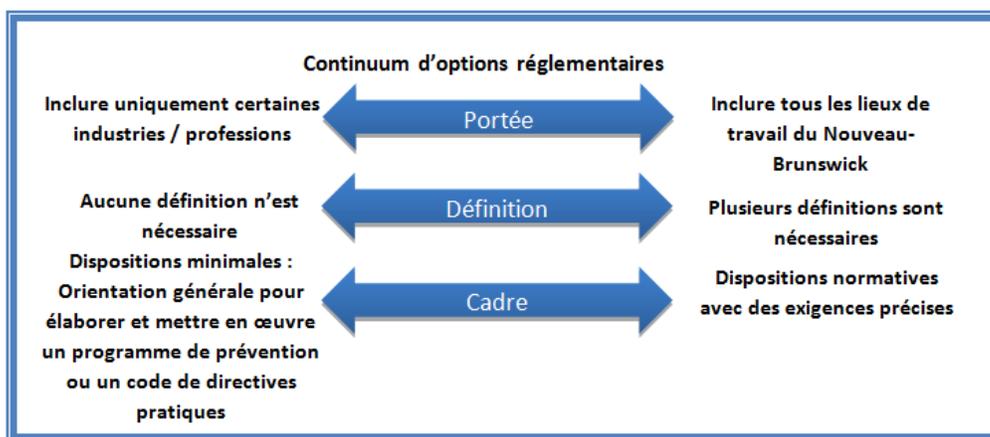
- d'absentéisme accru;
- de coûts plus élevés liés aux congés de maladie;
- de perte de productivité;
- de rentabilité réduite;
- de taux de roulement du personnel élevé;
- de primes d'assurance plus élevées;
- de coûts d'indemnisation des travailleurs plus élevés.

# Cadre réglementaire proposé

Les employeurs doivent savoir et comprendre la nature de la violence et du harcèlement qui existent à leur lieu de travail pour garantir, dans la mesure du possible, un lieu de travail sain et sécuritaire pour leurs employés et réduire les conséquences que la violence et le harcèlement exercent sur leurs activités. Le risque de violence peut être évalué en déterminant les dangers possibles. En collaborant, les employés et la direction sont les mieux placés pour déterminer les dangers présents et possibles au travail et élaborer les mesures de contrôle appropriées dont leur milieu de travail a besoin en fonction de sa situation unique.

Les dispositions réglementaires au Nouveau-Brunswick devraient tenir compte des trois éléments suivants qui comprennent une norme minimale respectant les normes les plus élevées au Canada :

- Le champ d'application des exigences – Qui est visé par ces exigences?
- Les définitions à inclure dans les règlements – Violence? Harcèlement? Autres?
- Déterminer si le cadre réglementaire devrait être fondé sur le rendement ou être plus normatif.



Les règlements normatifs définissent comment les activités sont effectuées (par exemple les techniques ou le matériel à utiliser, les qualifications requises, l'endroit où les activités auront lieu). En général, les règlements eux-mêmes offrent un niveau de détail et d'orientation élevé aux lieux de travail.

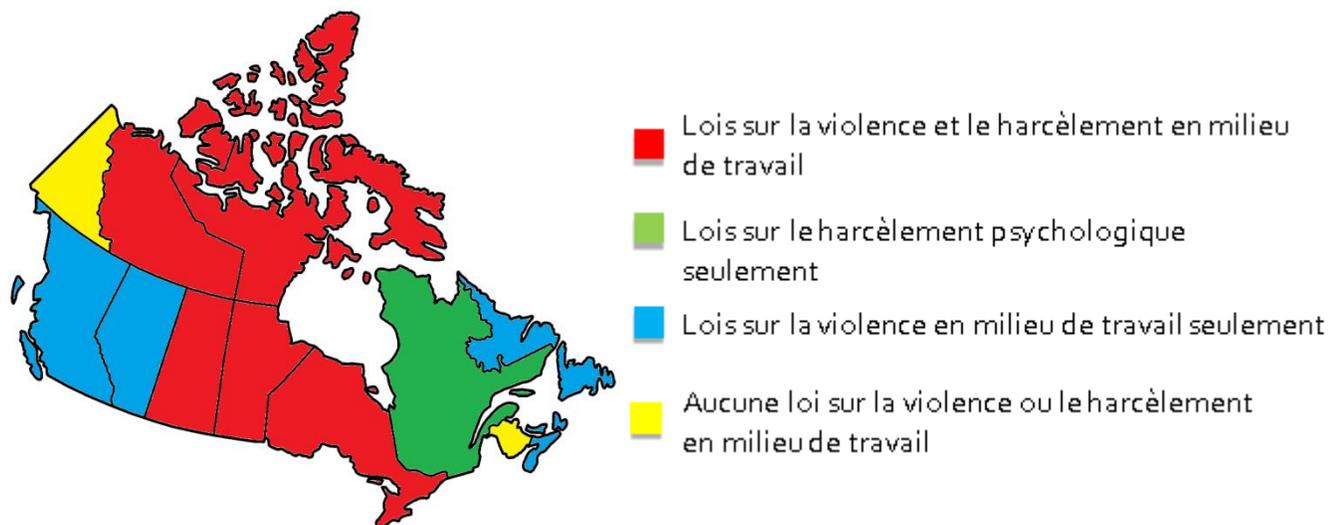
Les règlements fondés sur le rendement mettent davantage l'accent sur la précision du résultat voulu et n'imposent pas de restrictions sur la façon d'atteindre la conformité. Cette approche met plus de responsabilités sur le lieu de travail pour élaborer ses propres programmes et mesures de contrôle.

Dans les deux cas, il faudra compter sur Travail sécuritaire NB afin d'offrir des ressources d'orientation et du personnel qualifié pour aider les employeurs à se conformer aux règlements.

Travail sécuritaire NB doit obtenir les avis de tous les groupes d'intervenants d'ici le 1<sup>er</sup> décembre 2017 concernant les dispositions réglementaires qu'ils estiment nécessaires pour prévenir la violence et le harcèlement en milieu de travail au Nouveau-Brunswick. Un cadre est accessible en cliquant sur ce [lien](#) pour vous expliquer les options. Si vous préférez obtenir une version en format PDF pour l'imprimer et nous l'envoyer par télécopie, veuillez communiquer avec nous par courriel à l'adresse [consultation@ws-ts.nb.ca](mailto:consultation@ws-ts.nb.ca).

# Renseignements gouvernementaux

Toutes les provinces et tous les territoires disposent d'une forme de loi sur la violence ou le harcèlement en milieu de travail, sauf le Nouveau-Brunswick, le Québec et le Yukon. Parmi les neuf provinces et territoires qui disposent de lois sur la violence en milieu de travail, quatre ont également des dispositions législatives distinctes en matière de harcèlement en milieu de travail. Seul le Québec dispose de lois sur le harcèlement psychologique.



## Violence en milieu de travail

Toutes les provinces et tous les territoires qui disposent de lois portant sur la violence en milieu de travail fournissent une définition de cette dernière. Les définitions de la violence en milieu de travail comprennent les formulations suivantes :

- *Menace de recours à la force physique pour causer des blessures (peu importe qu'il y ait une blessure réelle ou non)* : Parmi les neuf provinces et territoires disposant de lois sur la violence en milieu de travail, cinq (56 %) utilisent cette formulation.
- *Tentatives et actions réelles* : Toutes les provinces et tous les territoires (100 %) disposant de lois sur la violence en milieu de travail utilisent cette formulation.
- *Déclarations et comportements menaçants* : Parmi les neuf provinces et territoires disposant de lois sur la violence en milieu de travail, sept (78 %) utilisent cette formulation.

Parmi toutes les provinces et tous les territoires disposant de lois sur la violence en milieu de travail, quatre (44 %) n'imposent ces lois qu'à certaines industries présentant un risque élevé.

## Harcèlement en milieu de travail

Toutes les provinces et tous les territoires qui disposent de lois portant sur le harcèlement en milieu de travail fournissent une définition de ce dernier. Les définitions du harcèlement en milieu de travail comprennent les formulations suivantes :

- *Une mention d'intimidation* : Parmi les cinq provinces et territoires disposant de lois sur le harcèlement en milieu de travail, aucun n'utilise cette formulation.
- *Conduite ou commentaire considéré ou devant être raisonnablement considéré comme indésirable* : Parmi les cinq provinces et territoires disposant de lois sur le harcèlement en milieu de travail, quatre (80 %) utilisent cette formulation. Cependant, l'un d'entre eux utilise la formulation « pouvant provoquer l'humiliation ou l'intimidation du travailleur » plutôt que « indésirable ».

# Renseignements gouvernementaux

---

- *Menaces au lieu de travail pour la santé ou la sécurité d'un employé* : Parmi les cinq provinces et territoires disposant de lois sur le harcèlement en milieu de travail, trois (60 %) utilisent cette formulation.
- *Conduite, commentaires, démonstrations, actions ou gestes répétés; ou une seule occurrence grave d'une conduite, ou commentaire, démonstration, action ou geste isolé grave ayant des conséquences durables et préjudiciables sur la santé ou la sécurité de l'employé* : Parmi les cinq provinces et territoires disposant de lois sur le harcèlement en milieu de travail, quatre (80 %) utilisent cette formulation.
- *Qualificatif indiquant que toute action raisonnable prise par un employeur ou un superviseur liée à la gestion ou à la direction des employés ou au lieu de travail n'est pas compris dans la définition* : Parmi les cinq provinces et territoires disposant de lois sur le harcèlement en milieu de travail, deux (40 %) utilisent cette formulation.

Parmi toutes les lois canadiennes sur la violence et le harcèlement en milieu de travail, aucune d'entre elles ne traite la violence et le harcèlement en milieu de travail comme un seul enjeu. Dans les cas où les lois ou les règlements d'une province ou d'un territoire portent sur la violence et le harcèlement, les deux sujets ne sont pas combinés, mais sont plutôt abordés dans des articles distincts comprenant leurs propres dispositions. Nous aimerions connaître l'opinion des intervenants sur la question de savoir si le Nouveau-Brunswick devrait adopter des dispositions législatives concernant le harcèlement en milieu de travail. À l'heure actuelle, cinq des douze (42 %) provinces et territoires au Canada disposent de lois en vigueur sur le harcèlement en milieu de travail.

# À votre tour : Veuillez répondre

---

## **Transmission en ligne**

Vous pouvez répondre à cette [consultation en ligne](#).

Vous pouvez accéder à ce document de discussion et au cadre réglementaire proposé avant la date limite en vous rendant à l'adresse suivante :

[travailsecuritairenb.ca/engagement-des-intervenants](http://travailsecuritairenb.ca/engagement-des-intervenants)

Si vous avez des questions sur cette consultation, veuillez communiquer avec nous à l'adresse [consultation@ws-ts.nb.ca](mailto:consultation@ws-ts.nb.ca).

**La date limite est le 1<sup>er</sup> décembre 2017.**

Le conseil d'administration de Travail sécuritaire NB vous remercie de prendre le temps de nous faire part de vos commentaires.