ANNEXE A

FORMULAIRE DE PLAINTE POUR HARCÈLEMENT (PAGE 1)

1. Nom du plaignant ou de la plaignante :

_____

2. Adresse :

_____

3. Lieu de travail :

_____

4. Personne soupçonnée de harcèlement (tiers mis en cause) :

_____
_____

5. Nature des allégations :

_____
_____
_____
_____

6. Date, heure et lieu de l'incident ou des incidents :

_____
_____

7. Quelqu'un a-t-il été témoin de l'incident? ___ Oui ___ Non

Si oui :

a) Nom des témoins :

_____
_____

FORMULAIRE DE PLAINTE POUR HARCÈLEMENT (PAGE 2)

b) Description de son ou de leur rôle respectif dans l'incident :

_____
_____
_____
_____
_____
_____

8. Comment avez-vous réagi à la situation de harcèlement?

_____
_____
_____
_____

9. Décrivez tout incident ayant eu lieu précédemment, le cas échéant :

_____
_____
_____
_____

Je dépose la présente plainte parce que je crois sincèrement que _____ me harcèle.

Par la présente, j'atteste qu'à ma connaissance, les renseignements ci-dessus sont véridiques, exacts et complets. Le fait de formuler de fausses allégations ou de déposer une plainte futile contrevient à la Politique pour un milieu de travail exempt de harcèlement du gouvernement du Nunavut et à la directive 1010 du *Manuel des ressources humaines.*

Par ailleurs, je sais qu'une enquête pourrait être lancée à la suite du dépôt de ma plainte.

_____	_____	_____
Signature du plaignant ou de la plaignante	**Nom en caractères d'imprimerie**	**Date**

Références : MRH, directive 1010, dispositions 18(5), 21(1) et 22(1)

ANNEXE B

FORMULAIRE D'ÉVALUATION DES CAS DE HARCÈLEMENT (PAGE 1)

Formulaire d'évaluation des cas de harcèlement		
N. B. : Afin de garantir l'intégralité de l'évaluation, des entrevues peuvent être requises avec le plaignant ou la plaignante, le tiers mis en cause ou tout témoin de l'incident.		
Décrivez l'incident de harcèlement, y compris le nom des mis en cause :		
Cochez les descriptions qui s'appliquent à la situation : **(Cette liste n'est pas exhaustive, et les exemples de harcèlement pourraient ne pas correspondre à la situation. La liste ne vise qu'à aider la plaignante ou le plaignant à cibler les gestes ou les comportements du mis en cause à l'origine de la situation de harcèlement.)**		
Harcèlement sexuel		
Histoires à caractère sexuel __	Tentative de parler de sexualité __	Remarques sexuelles grossières __
Tentative de solliciter une relation sexuelle malgré les refus __	Affichage de matériel offensant __	Blagues stéréotypées fondées sur le genre __
Demandes répétées pour aller boire ou manger, malgré les refus __	Offre subtile d'obtenir des avantages ou des récompenses en échange de rapports sexuels __	Menaces subtiles si une personne refuse d'avoir des relations sexuelles __
Contacts physiques ayant rendu la personne mal à l'aise __	Conséquences négatives en raison d'un refus d'avoir des relations sexuelles __	
Harcèlement physique		
Blessure physique __	Traitement par un médecin __	Agression ratée __

FORMULAIRE D'ÉVALUATION DES CAS DE HARCÈLEMENT (PAGE 2)

Harcèlement à l'endroit de la personne		
Dévalorisation, humiliation, insultes ou commentaires dégradants __	Discréditation (p. ex., rumeurs ou commentaires dégradants en son absence, dévalorisation de son travail) __	Intimidation ou menaces __
Conséquences négatives ou représailles pour avoir rapporté une situation problématique __	Entrave à l'expression personnelle (p. ex., crier, menacer, couper la parole, empêcher quelqu'un de parler) __	Indifférence et isolement (p. ex., ignorer ou marginaliser la personne) __
Harcèlement numérique, p. ex., messages dégradants ou grossiers __	Abus de pouvoir, dévalorisation de la personne devant ses collègues __	

Droits de la personne
Encerclez tous les éléments qui, à votre avis, sont liés au harcèlement dont vous avez été victime et expliquez pourquoi vous les associez à la situation : **Identité culturelle (race, couleur, ascendance, origine ethnique, citoyenneté et lieu d'origine), religion et croyances, âge, déficience, sexe et orientation sexuelle, statut matrimonial, grossesse, y compris l'adoption d'un enfant par un homme ou une femme, source de revenu légitime et l'état de personne condamnée puis réhabilitée.**

Où l'incident de harcèlement s'est-il déroulé?	
La plaignante ou le plaignant et le mis en cause étaient-ils au travail au moment de l'incident?	
À quelle date et à quelle heure l'incident s'est-il déroulé?	
Y a-t-il plus d'un mis en cause?	

FORMULAIRE D'ÉVALUATION DES CAS DE HARCÈLEMENT (PAGE 3)

L'incident a-t-il eu des conséquences pour plusieurs personnes?	
La situation est-elle survenue plus d'une fois avec le même mis en cause?	
La plaignante ou le plaignant a-t-elle ou a-t-il tenté de résoudre la situation avec le mis en cause?	
La situation a-t-elle été abordée précédemment?	
D'autres personnes sont-elles en mesure de fournir des renseignements sur la situation?	
L'une ou l'autre des parties concernées a-t-elle besoin d'une aide immédiate (p. ex., aide personnelle, psychologique ou physique, assiduité)?	
L'incident a-t-il des conséquences potentielles pour le milieu de travail (p. ex., milieu de travail malsain ou non sécuritaire, refus d'autres employés de se présenter au travail, poursuites judiciaires, intérêt des médias, risques pour le public)?	
Quel est le rôle des personnes impliquées dans la plainte dans l'organisation (p. ex., superviseur, collègues provenant du même ministère ou d'autres ministères ou lieux de travail)?	
Le comportement est-il criminel?	
La situation relève-t-elle d'un problème de gestion des conflits?	

FORMULAIRE D'ÉVALUATION DES CAS DE HARCÈLEMENT (PAGE 4)

La situation relève-t-elle d'une mauvaise compréhension des exigences normales de supervision ou de fonctionnement?	
Quelles sont les conséquences de la situation pour la personne touchée?	
La plaignante ou le plaignant a-t-elle ou a-t-il fourni une déclaration relative aux incidences, présentant en un à trois paragraphes l'incidence du harcèlement sur sa santé, ses émotions ou sa situation financière?	
Dans la mesure où l'incident n'est pas de nature criminelle et qu'une résolution est possible, les parties comprennent-elles qu'elles devront y participer directement? Les parties ont-elles besoin d'avoir plus de renseignements sur les options de résolution? Les parties sont-elles prêtes à participer activement?	

_____	_____	_____	_____
Plaignante ou plaignant	**Date**	**Gestionnaire des Ressources humaines**	**Date**

Le processus d'entrevue et d'évaluation du cas de harcèlement peut être stressant pour toutes les parties concernées, qu'il s'agisse de la plaignante ou du plaignant, du tiers mis en cause ou des témoins. La personne qui passe les entrevues doit d'abord expliquer l'importance de maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement, les raisons de l'évaluation et les mesures mises en place par le gouvernement du Nunavut, soit la Politique pour un milieu de travail exempt de harcèlement et la directive 1010 du *Manuel des ressources humaines.*

En cas de harcèlement, le gouvernement du Nunavut prend des mesures pour rectifier la situation pour la plaignante ou le plaignant.

Le mis en cause doit être informé que des poursuites criminelles et un congédiement sont des conséquences possibles du harcèlement; les conséquences seront proportionnelles à la gravité des gestes.

Références : MRH, directive 1010, dispositions 12(5), 17(7), 18(3) et 22(1)

ANNEXE C

FORMULAIRE D'ATTESTATION DE LA PLAIGNANTE OU DU PLAIGNANT

Enquête pour un milieu de travail exempt de harcèlement
Formulaire d'attestation de la plaignante ou du plaignant

Je, _____, atteste ce qui suit :

	INITIALES
• On m'a remis une copie de la directive 1010 du *Manuel des ressources humaines,* « Milieu de travail exempt de harcèlement ».	☐
• On m'a remis la Politique pour un milieu de travail exempt de harcèlement aux fins de référence, et je comprends qu'il m'incombe d'en prendre connaissance.	☐
• On m'a donné l'assurance de la confidentialité du processus, dans les limites de la législation et des lignes directrices applicables.	☐
• J'ai fourni mes allégations par écrit ainsi que le *Formulaire de plainte pour harcèlement* (annexe A).	☐
• On m'a donné l'assurance que l'enquête sur la plainte sera réalisée rapidement, de façon juste et sans possibilité de représailles.	☐
• J'ai reçu l'accompagnement d'une personne de soutien durant le processus.	☐
• On m'a donné l'assurance qu'on m'informerait, sur demande, des progrès de l'enquête.	☐
• On m'a offert les services d'un interprète, s'il y a lieu.	☐
• On m'a donné l'assurance que je pouvais, si je le voulais, soumettre le *Formulaire de retrait d'une plainte* pour retirer mes allégations écrites, sans crainte de représailles.	☐

Enquête pour un milieu de travail exempt de harcèlement
Formulaire d'attestation de la plaignante ou du plaignant (page 2)

_____ _____
Signature de la plaignante ou du plaignant — Date

Enquêteuse désignée ou enquêteur désigné :

_____ _____
Signature (enquêteuse principale ou enquêteur principal) — Date

_____ _____
Signature (enquêteuse ou enquêteur, le cas échéant) — Date

Référence : MRH, directive 1010, disposition 21(8)

ANNEXE D

FORMULAIRE DE RETRAIT D'UNE PLAINTE

Nom de la plaignante ou du plaignant : _____

Souhaitez-vous retirer complètement votre plainte? ____ Oui ____Non

Si vous retirez complètement votre plainte, veuillez répondre aux questions suivantes :

a) La situation a été résolue : ____ Oui ____ Non

b) Je ne souhaite pas donner suite à ma plainte : ____ Oui ____ Non

c) Autre raison : ____ Oui ____ Non (Si oui, pour quelle raison? [facultatif]) :
_____
_____

Si vous retirez une partie de votre plainte, veuillez indiquer la partie de la plainte qui doit être retirée.
_____
_____

Si la plainte initiale visait plus d'une personne et que vous retirez votre plainte contre l'une ou plusieurs d'entre elles, veuillez répondre aux questions suivantes :

a) Noms retirés de la plainte :
_____

b) Raisons du retrait de ces noms de la plainte :
_____
_____

_____ _____
Signature de la plaignante ou du plaignant Date

Référence : MRH, directive 1010, disposition 21(9)

ANNEXE E

FORMULAIRE D'ATTESTATION DU TIERS MIS EN CAUSE

Enquête pour un milieu de travail exempt de harcèlement
Formulaire d'attestation du tiers mis en cause

Je, _____, atteste ce qui suit :

	INITIALES
• On m'a remis une copie de la directive 1010 du *Manuel des ressources humaines,* « Milieu de travail exempt de harcèlement ».	
• On m'a remis la Politique pour un milieu de travail exempt de harcèlement aux fins de référence, et je comprends qu'il m'incombe d'en prendre connaissance.	
• On m'a donné l'assurance de la confidentialité du processus, dans les limites de la législation et des lignes directrices applicables.	
• On a pris soin de m'informer de la plainte.	
• On m'a remis une copie des allégations par écrit.	
• On m'a donné l'occasion de réagir aux allégations, verbalement ou par écrit.	
• On m'a donné l'assurance du traitement rapide et juste de la plainte.	
• J'ai reçu l'accompagnement d'une personne de soutien durant le processus.	
• On m'a donné l'assurance qu'on m'informerait, sur demande, des progrès de l'enquête.	
• On m'a offert les services d'un interprète, s'il y a lieu.	

Enquête pour un milieu de travail exempt de harcèlement
Formulaire d'attestation du tiers mis en cause (page 2)

_____ _____
Signature du mis en cause Date

Enquêteuse désignée ou enquêteur désigné :

_____ _____
Signature (enquêteuse principale ou enquêteur principal) Date

_____ _____
Signature (enquêteuse ou enquêteur, le cas échéant) Date

Référence : MRH, directive 1010, disposition 13(5)