

CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tous les employés du GN et des organismes publics.

La politique couvre toutes les formes de harcèlement pouvant nuire au milieu de travail ou pouvant produire des conséquences nuisibles sur le plan de l'emploi pour les victimes de harcèlement. La directive 1010 du Manuel des ressources humaines contient de plus amples renseignements concernant l'application de la politique et des lignes directrices relatives au règlement des plaintes.

DÉFINITIONS

Harcèlement en milieu de travail – S'entend notamment de tout commentaire ou comportement inapproprié fondé sur un motif illicite énoncé dans la *Loi sur les droits de la personne* du Nunavut commis par une personne qui sait ou qui devraient normalement savoir qu'il s'agit d'un commentaire ou d'un comportement non désiré de harcèlement sexuel ou à l'endroit de la personne. En vertu de la Loi, il est interdit de discriminer ou de harceler pour les motifs suivants: race, couleur, croyance, religion, sexe, orientation sexuelle, âge, déficience, ascendance, origine ethnique, lieu d'origine, citoyenneté, état matrimonial, état familial, grossesse, source de revenus légitime et état de personne condamnée puis réhabilitée.

Tout épisode de harcèlement verbal, physique, ou autrement communiqué perpétré envers une autre personne est considérablement aggravé, et pourrait même constituer une infraction criminelle, lorsque cet incident est également une violation des droits de la personne.

Dans la plupart des cas, plus d'un acte ou d'un commentaire est requis pour constituer du harcèlement. Pris individuellement, cet acte ou ce commentaire ne constitue pas nécessairement du harcèlement. C'est la répétition dans de tels cas qui constitue du harcèlement. Chaque acte ou commentaire examiné individuellement peut paraître mineur ou inoffensif. C'est la synergie et le caractère répétitif des comportements qui produisent des effets nuisibles. Cependant, un seul incident peut constituer du harcèlement lorsqu'il est établi que l'incident était suffisamment grave pour causer un préjudice important et durable au plaignant.

L'exercice légitime et approprié des pouvoirs et des responsabilités de gestion ne constitue pas du harcèlement. Un gestionnaire peut fournir des commentaires réguliers de rétroaction concernant le rendement, et prendre des mesures justes et appropriées pour ajuster le rendement ou régler des questions d'absentéisme. Ces mesures ne constituent généralement pas du harcèlement. De même, les mesures disciplinaires qui sont justes et proportionnées et prises en réponse à des actes répréhensibles commis par un employé ne constituent généralement pas du harcèlement.

Harcèlement sexuel – S’entend d’une conduite sexuelle importune qui affecte négativement le milieu de travail ou qui peut avoir des conséquences négatives sur le travail de la victime de harcèlement. Il peut s’agir de contacts physiques, de commentaires verbaux ou de gestes non verbaux. Une personne ayant de tels comportements peut considérer qu’il s’agit de comportements débonnaires, mais il s’agit de harcèlement si la personne qui est victime de ces comportements les considère importuns. Les exemples de harcèlement sexuel comprennent notamment des invitations sociales non souhaitées à connotation sexuelle ou accompagnées de comportements séducteurs et l’affichage ou l’envoi de textes ou d’images sexistes, racistes ou offensants.

Harcèlement à l’endroit de la personne – S’entend de tout comportement importun non fondé sur l’un des motifs illicites prévus par la législation sur les droits de la personne. Il s’agit généralement d’un comportement qui humilie ou embarrasse une personne. Le harcèlement à l’endroit de la personne peut se produire entre des individus ou des groupes d’employés. Il comprend l’intimidation au travail qui est un type de comportement ayant pour but d’intimider, de blesser, de dégrader ou d’humilier une personne ou un groupe de personnes¹. Les exemples de harcèlement à l’endroit de la personne comprennent notamment : l’intimidation, les menaces, la violence et des voies de fait incluant une quasi- agression (geste de frapper, mais en manquant la cible), des représailles ou des remarques désobligeantes ou dégradantes comme une description insultante de l’apparence physique ou de l’état de santé d’une personne.

Le harcèlement crée pour les personnes touchées un milieu de travail hostile, offensant ou empoisonné.

Le harcèlement à l’endroit d’une personne ne comprend pas un incident isolé de nature relativement mineure pour lequel une personne a rapidement présenté des excuses; des opinions tranchées fermement exprimées; des discussions libres et franches sur des enjeux ou des préoccupations au sein du milieu de travail exprimées sans insultes personnelles.

Il est reconnu que des conflits se produisent de temps à autre en milieu de travail. Afin de rétablir des relations de travail positives, les situations de conflit doivent être traitées et réglées promptement.

Les conflits en milieu de travail peuvent inclure des désaccords privés verbaux, et parfois des cris et des hurlements. Cela peut être le fruit de conflits de personnalité ou d’un manque de compétences de communication, incluant l’incapacité de comprendre des points de vue divergents.

¹ Réponses SST, *Intimidation en milieu de travail*, Centre canadien d’hygiène et de sécurité au travail. En ligne : <http://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/bullying.html>.

Les conflits et le harcèlement ne sont pas synonymes. Les conflits et le harcèlement en milieu de travail peuvent exister indépendamment l'un de l'autre, concurremment ou mener à l'autre comportement. La nature exacte de chaque situation dépend des faits et des circonstances².

La question des conflits en milieu de travail est abordée dans la directive 1018 du Manuel des ressources humaines.

Plainte – Allégation formelle de harcèlement, présentée par écrit. Bien que la présentation d'une plainte le plus rapidement possible soit encouragée, une plainte de harcèlement peut être déposée jusqu'à six (6) mois après la survenance du dernier incident présumé de harcèlement. Cette politique s'applique uniquement aux incidents de harcèlement commis par des individus à l'emploi du GN. Les entrepreneurs offrant des services personnels doivent cependant se conformer à cette politique et à la directive 1010 du Manuel des ressources humaines à titre de condition de leur contrat. Lorsque le harcèlement est commis par des personnes de l'extérieur du GN, celui-ci doit, le cas échéant :

- Soutenir l'employé(e) qui a été victime de harcèlement en communiquant avec la GRC lorsqu'un acte de nature criminelle a été commis.
- Déposer une plainte formelle auprès d'un organisme tiers lorsqu'un de ses agents a commis le harcèlement allégué en milieu de travail ou dans le cadre de l'exercice des tâches de travail de l'employé.

Les plaintes de conflit en milieu de travail doivent être traitées conformément à la directive 1018 du Manuel des ressources humaines.

Plainte malicieuse ou faite de mauvaise foi – Plainte déposée en vertu de la présente politique alors que le plaignant la savait inexacte. Une telle plainte contrevient à la présente politique. Par contre, un manque de preuve ne signifie pas qu'une plainte a été faite de mauvaise foi; autrement dit, une personne qui dépose une plainte de bonne foi ne contrevient pas à la présente politique, même si la preuve est insuffisante.

Médiation – Processus informel ayant pour but de régler un différend entre deux parties avec l'aide d'un tiers respecté, indépendant et impartial. Contrairement à un arbitre, le médiateur n'a pas le pouvoir de contraindre les parties à accepter sa décision, mais s'appuie sur la persuasion pour parvenir à une entente.

² Canada, Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes, Lignes directrices sur la prévention et la résolution du harcèlement, 2006, p. 6.

DISPOSITIONS

- Le GN s'emploiera à prévenir tout comportement en milieu de travail contrevenant aux droits fondamentaux ou portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne qui en est victime.
- Le ministère des Finances fournira de l'information aux gestionnaires et aux employés concernant la prévention du harcèlement en milieu de travail.
- Le ministère des Finances offrira un cadre pour la gestion des plaintes de harcèlement.
- Le ministère des Finances doit promouvoir la distribution de documents portant sur le milieu de travail exempt de harcèlement aux employés de la fonction publique. Des séances de formation seront offertes périodiquement par le ministère des Finances à des représentants des ministères ou des organismes publics qui pourront par la suite offrir leur propre formation aux membres de leur personnel. Le ministère peut également conclure des ententes avec un syndicat ou une association afin qu'il offre cette formation lui-même ou en partenariat avec le ministère.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Le **gouvernement du Nunavut** (l'employeur) a l'obligation de créer un milieu de travail exempt de harcèlement. L'employeur mettra en place les processus visant à prévenir le harcèlement en milieu de travail.

Lorsque, malgré toutes les mesures de prévention, des incidents de harcèlement surviennent, l'employeur offrira du soutien au plaignant et prendra des mesures disciplinaires contre l'auteur du harcèlement. Si le harcèlement est mineur, de telles mesures peuvent inclure la fourniture de conseils ou d'autres mesures visant à prévenir la récurrence des comportements de harcèlement.

Le **secrétaire du Conseil des ministres** reçoit les plaintes mettant en cause un administrateur général.

Les **administrateurs généraux** veillent au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement, et prennent les dispositions nécessaires lorsqu'il y a allégation de harcèlement.

Les **cadres** interviennent rapidement pour régler les plaintes de harcèlement et doivent s'efforcer de maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement.

Le **ministère des Finances** aide les ministères et les organismes publics qui en font la demande à évaluer les plaintes de harcèlement, et forme les représentants des ministères et des organismes publics relativement à la gestion et au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement.

La personne qui allègue faire l'objet de harcèlement doit faire savoir à l'auteur du harcèlement que son comportement est importun et lui demander d'y mettre fin. Elle doit noter les détails entourant l'incident et, le cas échéant, le nom des témoins.

Toute personne (cadre, superviseur, employé) accusée de harcèlement doit si possible noter par écrit la teneur des conversations avec la présumée victime, les dates où elles ont eu lieu, les détails entourant l'incident et, le cas échéant, le nom des témoins, et fournir de la preuve au sujet de la plainte de harcèlement. Cependant, l'obligation de fournir un milieu de travail exempt de harcèlement appartient à l'employeur, tout comme l'obligation de faire enquête et de recueillir des preuves.

Les gestionnaires des ressources humaines ou leurs mandataires doivent informer les employés et les gestionnaires au sujet de leurs droits et responsabilités en vertu de la présente politique. De plus, ils peuvent aider les employés qui souhaitent déposer une plainte. L'administrateur général recevra une copie de toutes les plaintes. Les présumés auteurs de harcèlement qui estiment avoir été injustement accusés peuvent également déposer une plainte.

Si la plainte de harcèlement est mineure et qu'un règlement peut être envisagé, un gestionnaire des ressources humaines ou son mandataire peut proposer une rencontre entre la victime, l'auteur présumé du harcèlement et le superviseur visé afin de voir s'il est possible de régler la situation.

Si l'incident est grave, mais que la victime souhaite régler le problème de manière informelle et que l'auteur présumé du harcèlement est également d'accord avec cette approche, l'affaire sera soumise à un enquêteur qui déterminera si le problème peut potentiellement être réglé avec l'aide d'un médiateur ou s'il est nécessaire d'imposer une mesure disciplinaire à l'auteur présumé du harcèlement. Le médiateur fera savoir au gestionnaire des ressources humaines ou à son mandataire si un règlement a été possible.

Les cas d'actes criminels seront renvoyés à la GRC. L'enquêteur fera rapport au gestionnaire des ressources humaines ou à son mandataire, qui verra à prendre les mesures appropriées.

Les syndicats et les associations peuvent également aider leurs membres à préparer leur plainte, ou aider ceux qui estiment avoir été accusés de manière injuste. Un syndicat ou une association peut participer à une enquête conjointe à la suite d'une plainte si cela convient au GN, au syndicat ou à l'association représentant le plaignant et au plaignant.

L'enquêteur est une personne spécialement formée travaillant au sein du ministère ou du gouvernement ou provenant de l'extérieur ayant le mandat de procéder à une

enquête formelle. L'enquêteur détermine tout d'abord si la plainte découle ou non des actions d'un superviseur ayant suivi les directives conformément à la définition de harcèlement contenue dans la présente politique, deuxièmement si la plainte peut être réglée par l'entremise d'un médiateur, et troisièmement si elle doit être traitée au moyen de mesures disciplinaires contre l'auteur du harcèlement ou renvoyée à la GRC.

Le médiateur aide les parties à régler un conflit afin de parvenir à une solution acceptable pour tous.

PRÉROGATIVE DU CONSEIL EXÉCUTIF

La présente politique n'a pas pour effet de limiter la prérogative du Conseil exécutif de prendre des décisions ou d'adopter des mesures concernant les dispositions de la Politique pour un milieu de travail exempt de harcèlement en dehors du cadre de présente politique.

LÉGISLATION ET DOCUMENTS PERTINENTS

Loi sur la fonction publique

Loi canadienne sur les droits de la personne

Loi sur les droits de la personne (Nunavut)

Convention collective – Syndicats des employés du Nunavut

Convention collective – Association des enseignants et des enseignantes du Nunavut

Manuel – Employés exclus

Manuel – Cadres supérieurs

Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée

Manuel des ressources humaines

Directive 701 – Griefs et plaintes

Directive 801 – Mesures disciplinaires envers les employés

Directive 1010 – Milieu de travail exempt de harcèlement

Directive 1609 – Indemnités

Directive 1018 – Gestion des conflits en milieu de travail

DATE LIMITATIVE

La présente politique demeurera en vigueur jusqu'à sa modification ou son remplacement. Elle sera révisée dans les cinq années suivant son approbation.

L'honorable Peter Taptuna
Premier ministre

Date