



POLITIQUE RELATIVE AU MILIEU DE TRAVAIL RESPECTUEUX ET EXEMPT DE HARCÈLEMENT

Dans le présent document, les mots de genre masculin appliqués aux personnes désignent les hommes et les femmes.

ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Le gouvernement du Nunavut reconnaît qu'un milieu de travail respectueux et exempt de toute forme de harcèlement est essentiel à la santé physique et psychologique de tous ses employés.

Le gouvernement du Nunavut (GN) croit foncièrement à l'importance d'Ujjiqsuittiarniq, alors que le personnel de la fonction publique doit accomplir ses tâches de manière courtoise et consciencieuse, et respecter les besoins et les valeurs des collègues. Le GN s'efforce de créer un environnement où Saimaniup Pimmariuninga (importance de l'harmonie) en milieu de travail est mis en valeur par le biais d'Ujjiqsuittiarniq.

PRINCIPES

La présente politique s'inspire des valeurs et principes suivants :

- ᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲ – Ikpigiiqattautittiarniq : être respectueux/attentif aux autres par la pratique de l'empathie;
- ᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲ – Piviliqtitigiaqanginniq : être conscient de ses propres expressions verbales;
- ᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲ – Minarariaqanginniq : ne pas répandre de rumeurs malicieuses ou transmettre intentionnellement de fausses informations, car cela détruit l'esprit d'une personne;
- ᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲ – Uqapilugiaqanginniq : s'abstenir de tenir des propos malveillants en toutes circonstances;
- ᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲ – Mitautiqariaqanginniq : toujours porter attention à ne pas intimider, humilier, dénigrer, offenser, blesser ou dénigrer une personne et s'abstenir de tels actes;
- ᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲ – Ammuttirijariaqanginniq : décourager tout comportement dévalorisant, humiliant, offensant, blessant ou grossier.

Tous les employés ont le droit d'accomplir leurs tâches dans un milieu de travail sécuritaire, respectueux et exempt de harcèlement.

Tous les employés partagent la responsabilité collective d'un milieu de travail sécuritaire, respectueux et exempt de harcèlement, y compris les personnes qui sont témoins de comportements irrespectueux et de harcèlement.

Les principes d'équité, d'intégrité et d'impartialité seront appliqués dans toute résolution ou enquête sur des situations pouvant survenir en vertu de cette politique afin de garantir le respect des droits, des responsabilités et des obligations de toutes les personnes.

APPLICATION

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

La politique couvre toutes les formes de harcèlement qui ont un effet négatif sur le milieu de travail ou qui entraînent des conséquences négatives liées au travail pour les victimes du harcèlement. De plus amples détails concernant l'application de la politique et le processus de résolution des plaintes sont contenus dans la Directive 1010 du Manuel des ressources humaines (MRH) : Milieu de travail respectueux et exempt de harcèlement.

Les entrepreneurs de services personnels ou indépendants doivent se conformer à la présente politique et à la *Directive 1010 du MRH* comme condition de leur contrat de service.

DÉFINITIONS

Abus de pouvoir – situation selon laquelle un employé utilise le pouvoir et l'autorité inhérents à son poste de gestion pour mettre en danger l'emploi d'une personne, miner le rendement de cet emploi, menacer les moyens de subsistance d'une personne ou interférer ou entraver la carrière de la personne. Cela n'inclut pas l'exercice légitime et approprié des responsabilités du gestionnaire, notamment les mesures disciplinaires, l'attribution des tâches, la formation, les décisions en dotation en personnel ou l'évaluation du rendement.

Administrateur général – un sous-ministre d'un ministère, un président-directeur général ou un président d'un organisme public, ou toute personne que le ministre peut désigner comme administrateur général.

Discussion facilitée – fournit une aide pratique aux parties pour comprendre, organiser

et communiquer leurs propres besoins et attentes et pour être ouvertes à la communication des autres parties. L'aide apportée sous la forme d'une discussion facilitée permet aux employés d'aborder les questions difficiles de manière proactive et respectueuse.

Enquêteur – une personne désignée ayant une formation ou une expérience en matière d'enquête et qui a été autorisée par un administrateur général à enquêter officiellement sur une plainte. Ils peuvent être issus de l'intérieur ou de l'extérieur du ministère, de l'organisme public ou du gouvernement.

Gestionnaire – employé occupant un poste de supervision ou de gestion, peu importe le titre du poste.

Harcèlement en lieu de travail – comportement non désiré, y compris par courriel ou médias sociaux, qui peut raisonnablement être considéré comme ayant pour objectif ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et qui peut raisonnablement être considéré comme créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour cette personne sur la base d'un ou de plusieurs motifs de distinction listés dans la *Loi sur les droits de la personne* du Nunavut qui sont connus ou devraient raisonnablement être connus comme étant de nature non désirée ou sexuelle, ou du harcèlement personnel. Les motifs interdits établis par la loi sont : la race, la couleur, les croyances, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, le genre et l'identité de genre, l'âge, la déficience, l'ascendance, l'origine ethnique, le lieu d'origine, la citoyenneté, l'état matrimonial, l'état familial, la grossesse, la source de revenus légitime et l'état de personne condamnée puis réhabilitée.

Harcèlement personnel – comportement non désiré, y compris par courriel ou médias sociaux, qui peut raisonnablement être considéré comme ayant pour objectif ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et qui peut raisonnablement être considéré comme créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour cette personne. Le harcèlement personnel n'a pas à être fondé sur un motif de distinction interdit listé dans la *Loi sur les droits de la personne*.

Harcèlement sexuel – comportement sexuel non désiré, y compris par courriel ou médias sociaux, qui peut raisonnablement être considéré comme ayant pour objectif ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et qui peut raisonnablement être considéré comme créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour cette personne qu'il s'agisse d'un incident isolé ou d'une série d'incidents; ou qu'une personne peut raisonnablement percevoir comme imposant une condition de nature sexuelle sur son emploi ou une occasion de formation ou de promotion.

Plaignant – personne qui croit avoir été la cible de harcèlement et qui dépose une plainte.

Plainte – une demande écrite formelle à l’encontre d’une personne ou d’un groupe de personnes qui, selon le plaignant, a adopté un comportement qui constitue une violation de la présente politique.

Plainte fabriquée, frivole ou vexatoire – une plainte déposée en vertu de cette politique et dont la personne qui la dépose savait qu’elle était fautive. Une telle plainte mensongère constituerait une violation en vertu de cette politique et pourrait entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu’au congédiement. Une plainte soumise de bonne foi mais qui s’avère infondée après examen; ne signifie pas que la plainte était fabriquée, frivole ou vexatoire.

Règlement extrajudiciaire de conflits (REC) – il s’agit d’un processus facilité qui permet aux parties concernées de discuter des comportements, des réactions et des options de résolution sans porter de jugement et de manière non disciplinaire, et qui nécessite l’accord des deux parties.

Témoin – une personne qui ne fait pas l’objet de harcèlement mais qui a observé ou qui est au courant d’un comportement qui contrevient à la présente politique.

DISPOSITIONS

- Le GN s’efforcera de prévenir toute conduite sur le lieu de travail qui viole les droits fondamentaux, la dignité personnelle et l’intégrité de toute personne soumise à une telle conduite.
- Le ministère des Ressources humaines fournira des renseignements aux responsables et aux employés concernant le respect et la prévention du harcèlement sur le lieu de travail.
- Le ministère des Ressources humaines fournira des directives pour le traitement des plaintes de harcèlement.
- Le ministère des Ressources humaines veillera à ce que les allégations de harcèlement soient présentées et résolues dans un délai convenable.
- Le ministère des Ressources humaines fournira et promouvra des documents de formation sur un milieu de travail respectueux et exempt de harcèlement à l’intention des employés de la fonction publique, en mettant l’accent sur le dépôt des plaintes et la résolution des cas en temps opportun.
- La formation sera offerte périodiquement par le ministère des Ressources humaines aux représentants des ministères et des organismes publics qui pourront ensuite la dispenser à leur personnel. Le ministère des Ressources

humaines peut également conclure des accords avec l'organisation syndicale ou l'association pour offrir des formations individuellement ou en partenariat.

- Les plaintes anonymes de harcèlement peuvent faire l'objet d'une enquête sur le milieu de travail, à la discrétion du GN. L'anonymat ne peut être accordé lorsqu'une plainte est déposée puisque le répondant a le droit de savoir qui a fait la plainte et de répondre à toute allégation ayant pu être faite contre lui ou elle.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Le gouvernement du Nunavut s'engage à respecter les valeurs traditionnelles inuites qui mettent l'accent sur la nécessité d'adopter des paroles, des actions et des attitudes respectueuses envers les autres personnes et en toutes circonstances. Le GN a l'obligation de créer un milieu de travail respectueux et exempt de harcèlement et de fournir des ressources et une formation pour prévenir le harcèlement en milieu de travail.

Si le harcèlement présumé est perpétré par d'autres personnes ne faisant pas partie du personnel du GN, le GN doit, le cas échéant, déposer une plainte officielle au nom de l'employé du GN (*plaignant*) auprès du tiers employeur du harceleur présumé.

Si le harcèlement ou les actions présumés peuvent être considérés comme étant de nature criminelle, le GN, en soutien à l'employé du GN (*plaignant*), aidera à renvoyer la situation à la Gendarmerie royale du Canada (GRC).

Le secrétaire du Cabinet/sous-ministre de l'Exécutif et des Affaires intergouvernementales reçoit toute plainte qui concerne un administrateur général.

Les administrateurs généraux sont responsables de la promotion d'un milieu de travail respectueux et exempt de harcèlement et de l'intervention appropriée en cas d'allégation de harcèlement.

Les gestionnaires favoriseront un milieu de travail respectueux et exempt de harcèlement et agiront rapidement pour résoudre les plaintes de harcèlement.

Le ministère des Ressources humaines aidera les ministères et les organismes publics, sur demande, à évaluer les plaintes pour harcèlement et à former les représentants des ministères et des organismes publics au maintien d'un milieu de travail respectueux et exempt de harcèlement.

Le plaignant qui allègue un harcèlement doit informer le harceleur de son comportement importun et, s'il estime qu'il peut le faire en toute sécurité, lui demander d'y mettre fin. Les plaintes doivent être déposées de manière raisonnable et en temps utile afin d'assurer l'intégrité du processus. Les témoins et les détails des événements doivent être documentés.

Tous les employés alléguant ou étant accusés de harcèlement doivent, s'ils le peuvent, identifier les dates des événements, fournir des détails et des témoins et fournir des preuves soutenant ou réfutant la plainte de harcèlement.

Les directeurs des ressources humaines ou leur représentant informeront les employés et les gestionnaires de leurs droits et responsabilités en vertu de cette politique. En outre, ils peuvent aider les employés à déposer une plainte. S'il s'agit d'un acte répréhensible criminel, ils le signaleront à la GRC.

Les organisations syndicales et les associations peuvent également aider les membres à préparer leur plainte ou à soutenir un membre qui estime avoir été injustement accusé. Une organisation syndicale ou une association peut participer à une enquête coopérative conjointe sur une plainte si le GN, l'organisation syndicale ou l'association représentant le plaignant et le plaignant en conviennent mutuellement.

L'enquêteur mène une enquête formelle. L'enquêteur fera son rapport au directeur des relations avec les employés et de l'évaluation de poste ou à son représentant, qui prendra les mesures appropriées.

Les personnes qui sont témoins d'un comportement qui contrevient à cette politique ont la responsabilité de prendre des mesures appropriées et de signaler le comportement à une personne en autorité.

PRÉROGATIVE DU CONSEIL EXÉCUTIF

Aucune disposition dans la présente politique ne doit être interprétée comme limitant la prérogative du Conseil exécutif de prendre des décisions ou des mesures concernant les dispositions de la politique relative au milieu de travail respectueux et exempt de harcèlement, en dehors des dispositions de la présente politique.

DATE DE RÉEXAMEN

La présente politique sera révisée dans les cinq (5) ans suivant la date d'approbation.

LA LÉGISLATION ET LES AUTORITÉS CONCERNÉES

Loi sur la fonction publique

Loi canadienne sur les droits de la personne

Loi sur les droits de la personne du Nunavut

Convention collective – Syndicat des employé-e-s du Nunavut

Convention collective – Association des enseignants et enseignantes du Nunavut

Manuel – Employés exclus

Manuel – Cadres supérieurs

Loi sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels

Manuel des ressources humaines :

Directive 701 – Plaintes et griefs

Directive 801 – Discipline des employés

Directive 1010 – Milieu de travail respectueux et exempt de harcèlement

Directive 1018 – Gestion des conflits en milieu de travail

Directive 1609 – Dédommagement