

POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

ÉNONCÉ DE PRINCIPE

Le gouvernement du Nunavut adhère sans réserve aux principes directeurs sur lesquels repose l'objectif *Inuuqatigiitsiarniq*, axés sur l'établissement et le maintien de relations saines fondées sur le respect et le souci des autres, valeurs de première importance dans la société inuit.

Le gouvernement du Nunavut s'emploie à offrir un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement sexuel et de harcèlement personnel, en conformité avec les lois sur les droits de la personne qui s'appliquent.

Il s'engage par surcroît à promouvoir des pratiques de gestion saines, propices à l'instauration et au maintien d'un milieu de travail accueillant.

OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

- Prévenir dans le milieu du travail tout comportement portant atteinte aux droits fondamentaux, à la dignité personnelle et à l'intégrité de la personne qui en est la cible.
- Informer le personnel en matière de harcèlement.
- Donner une orientation quant au traitement des plaintes de harcèlement.

PRINCIPES DIRECTEURS

Les principes suivants sous-tendent la politique anti-harcèlement :

- Le harcèlement constitue une infraction grave, entraînant des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement.
- Toute plainte déposée en vertu de la présente politique sera traitée de façon équitable, avec promptitude et discrétion.

CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tous les membres de la fonction publique et à tous les employés des organismes publics énumérés aux annexes A et B de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, exception faite de la Commission des

POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

accidents du travail. Elle vise aussi bien les incidents survenus dans le milieu du travail que ceux survenus à l'extérieur dans la mesure où ceux-ci sont liés au travail.

Pour plus de précisions sur l'application de la politique et la procédure de règlement des plaintes, les lecteurs sont invités à consulter le manuel des ressources humaines.

DÉFINITIONS

Harcèlement – S'entend de tout geste ou remarque, isolé ou répété, commis ou proféré envers une personne en raison d'un des motifs illicites de discrimination énoncés dans la *Loi sur les droits de la personne*, à savoir l'une ou l'autre des caractéristiques suivantes : la race, la couleur, les croyances, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, 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 revenu légitime ou l'état de personne condamnée puis réhabilitée, et dont l'importunité était connue de l'auteur ou aurait dû raisonnablement lui être connue. Le harcèlement a pour effet de créer un environnement dégradant, intimidant, hostile ou marginalisant pour la personne qui en est la cible. De par sa gravité, un incident isolé peut dans certaines circonstances suffire à constituer un cas de harcèlement.

Harcèlement sexuel – S'entend de toute forme de conduite sexuelle importune qui compromet l'environnement de travail ou qui conduit à des conséquences négatives pour la victime de harcèlement.

Harcèlement personnel – Désigne tout comportement inopportun non fondé sur l'un des motifs illicites de discrimination visés par les lois sur les droits de la personne. Le terme englobe toute forme de comportement qui, pour diverses raisons, a pour effet d'abaisser ou d'embarrasser quelqu'un. Le harcèlement personnel peut se produire entre individus ou groupes d'employés.

Conseiller en matière de harcèlement en milieu de travail – Personne neutre désignée par un administrateur général pour renseigner les plaignants et les auteurs présumés de harcèlement sur leurs droits et leurs obligations.

Plainte – Allégation officielle de harcèlement, présentée par écrit.

POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Secrétaire du Cabinet – Reçoit les plaintes mettant en cause un administrateur général.

Administrateur général – Veille au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement et prend les dispositions nécessaires lorsqu'il y a allégation de harcèlement (désignation d'un enquêteur, imposition de mesures disciplinaires, transfert de la personne accusée de harcèlement à une autre unité, etc.). Reçoit toute plainte mettant en cause une personne occupant un poste inférieur au sien dans la hiérarchie.

Gestionnaire – Doit reconnaître les signes et symptômes suggérant l'existence d'une situation de harcèlement et intervenir rapidement en vue de remédier aux problèmes qui s'ensuivent.

Ministère des Ressources humaines – Aide les ministères clients à évaluer le bien-fondé des plaintes et informe le personnel sur la politique sur le harcèlement en milieu de travail et les procédures connexes. Tient une liste des conseillers et des enquêteurs en matière de harcèlement en milieu de travail et, au besoin, reçoit le plaignant ou le présumé harceleur en entrevue.

Personne qui allègue faire l'objet de harcèlement – Doit laisser savoir à la personne qui la harcèle que son comportement est importun et lui demander d'y mettre fin. Doit noter les détails entourant chaque incident et, le cas échéant, le nom des témoins. Il lui incombe d'établir que les présumées manifestations de harcèlement ont bel et bien eu lieu.

Personne accusée de harcèlement – Doit noter par écrit la teneur des conversations avec la présumée victime, la date à laquelle elles ont eu lieu et tout autre détail à leur sujet, y compris, le cas échéant, le nom des témoins. Doit faire la preuve que les faits qu'on lui reproche ne se sont pas produits ou ne constituaient pas du harcèlement.

Conseiller en matière de harcèlement en milieu de travail – Renseigne les employés et les gestionnaires sur leurs droits et leurs obligations découlant de l'application des présentes lignes directrices. Peut aussi aider l'employé qui se croit victime de harcèlement à déposer une plainte officielle.

Enquêteur – Procède à l'enquête officielle. S'agit d'une personne ayant reçu une formation spéciale, recrutée à l'interne (relevant ou non du ministère visé) ou de l'extérieur.

POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

Médiateur – Aide les personnes concernées à parvenir à une solution acceptable par les deux parties.

PRÉROGATIVE DU CONSEIL EXÉCUTIF

La présente directive n'a pas pour effet de limiter le pouvoir du Conseil exécutif de prendre des décisions ou des mesures relatives à la politique sur le harcèlement en milieu de travail du gouvernement du Nunavut sans égard aux dispositions qui y sont énoncées.

DATE D'EXTINCTION

La présente politique sera en vigueur de la date de signature jusqu'en 2010.

POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

DOCUMENTS HABILITANTS ET RÉFÉRENCES :

Loi sur les droits de la personne

Loi canadienne sur les droits de la personne

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

Loi sur la fonction publique et ses règlements d'application

Convention collective entre le syndicat des employé(e)s du Nunavut et le gouvernement du Nunavut – Article 46 – Harcèlement

Convention collective entre la Fédération des enseignant (e)s Nunavut et le gouvernement du Nunavut – Article 22 – Responsabilités concernant la sécurité en milieu de travail

**Approuvée par
l'honorable Paul Okalik,
premier ministre**

Date

Secrétaire du Cabinet

Date