MESURES D'ADAPTATION POUR LES FEMMES QUI ALLAITENT

BUT

Le gouvernement du Nunavut (GN) est déterminé à offrir à ses employées des mesures d'adaptation appropriées ainsi qu'un espace en milieu de travail pour allaiter ou exprimer leur lait et le conserver temporairement sur place.

VALEURS SOCIÉTALES INUITES – PRINCIPES DIRECTEURS

1. La présente directive repose sur les valeurs sociétales inuites suivantes.
   - ***Inuuqatigiitsiarniq*** – Respect de l'autre, rapports avec l'autre et compassion envers les autres.
   - ***Tunnganarniq*** – Promouvoir un bon état d'esprit en étant ouvert, accueillant et intégrateur.
   - ***Pijitsirniq*** – Servir la famille et la collectivité.
   - ***Piliriqatigiinniq/Ikajuqtigiinniq*** – Travailler ensemble pour un but commun.
   - ***Qanuqtuurniq*** – Faire preuve d'innovation et d'ingéniosité.

CHAMP D'APPLICATION

2. La présente directive s'applique à toutes les employées et à tous les employés du GN et à ses organismes publics.

DÉFINITIONS

3. **Allaiter :** Donner du lait maternel à un enfant comme principale source d'alimentation ou avec d'autres aliments complémentaires appropriés.

4. **Exprimer du lait maternel :** Recueillir du lait maternel manuellement ou au moyen d'un tire-lait (tirage). L'expression est faite par la mère, et celle-ci doit disposer de son propre tire-lait si elle en utilise un.

5. **Salle d'allaitement :** Espace privé, propre, confortable et sûr en milieu de travail, réservé à l'allaitement d'un enfant ou à l'expression du lait maternel. Une telle salle devrait comporter une chaise et une table, être aménagée dans un lieu

privé, comme un bureau ou une salle de réunion vide, et, si possible, être dotée d'une porte. Les toilettes ne sont ***pas*** des lieux appropriés pour allaiter ou exprimer du lait maternel et ne devraient pas être suggérées pour ce faire.

6. **Horaire variable :** Entente conclue entre l'employeur et l'employée allaitante visant à modifier l'horaire de travail normal afin de lui permettre d'allaiter ou d'exprimer son lait dans un endroit prévu à cette fin et convenant aux deux parties, ou de quitter le lieu de travail pour aller allaiter son enfant dans des délais et limites raisonnables. L'employée doit tout de même travailler le nombre d'heures requis. Pour en savoir plus sur les horaires variables, consultez la directive 1205 du *Manuel des ressources humaines* sur les horaires de travail atypiques.

7. **Demandes liées à l'allaitement :** Demandes de l'employée qui allaite pour lui permettre d'allaiter; il peut s'agir d'un horaire de travail flexible, d'une salle pour allaiter, d'une chaise ou d'ameublement adapté pour la salle d'allaitement, d'un endroit où conserver le lait exprimé, etc.

8. **Mesure d'adaptation :** Modification d'une règle, d'une pratique, d'une modalité ou d'une exigence pour répondre aux besoins précis d'une personne ou d'un groupe. Le GN s'est engagé à offrir des mesures d'adaptation dans des limites raisonnables (p. ex. tâches allégées ou modifiées, uniforme modifié [si un uniforme est fourni], tâches adaptées et horaire variable). Le GN refusera les demandes de changement de poste.

9. **Personne qui s'occupe d'enfants :** Personne s'occupant de l'enfant d'une employée qui allaite et pouvant l'amener sur les lieux de travail afin qu'il puisse être allaité.

DISPOSITIONS

10. Toutes les employées qui allaitent doivent, au moins 30 jours avant leur retour au travail ou dès que possible, communiquer par écrit avec leur supérieure immédiate ou supérieur immédiat pour l'informer qu'elles poursuivront l'allaitement après leur retour au travail. L'employée doit proposer un horaire variable acceptable qui lui permet d'allaiter. L'horaire variable ou les mesures d'adaptation liées à l'allaitement doivent être établis au moins 30 jours avant le retour au travail de l'employée concernée.

11. Les superviseures et superviseurs doivent autoriser les horaires variables pour permettre aux employées d'allaiter ou d'exprimer du lait lorsque les exigences opérationnelles s'y prêtent. L'horaire variable doit faire l'objet d'une entente écrite, signée par l'employée et la superviseure ou le superviseur, et une copie doit être transmise à la Division des ressources humaines du ministère.

12. Si les exigences opérationnelles ne permettent pas l'adoption d'un horaire variable convenant aux deux parties, la superviseure ou le superviseur doit communiquer avec la Division des relations avec les employés du ministère des Finances pour obtenir conseil.

13. Les superviseures et superviseurs laisseront du temps aux employées pour allaiter ou exprimer du lait et prévoiront un lieu pour ce faire. Dans les cas où la personne qui s'occupe de l'enfant doit l'amener sur les lieux de travail de l'employée, cette personne doit être autorisée à y circuler, au besoin.

14. Si l'environnement de travail ou les lieux ne comportent pas d'espace approprié pour l'allaitement, ou si la personne qui s'occupe de l'enfant ne peut l'amener sur les lieux de travail pour qu'il puisse être allaité, d'autres arrangements doivent être pris et la superviseure ou le superviseur doit communiquer avec la Division des relations avec les employés pour obtenir conseil.

15. Les superviseures et superviseurs doivent mettre à la disposition de l'employée un endroit approprié pour conserver le lait maternel exprimé au travail.

16. Aucune forme de discrimination ou de harcèlement à l'endroit des employées qui allaitent ne sera tolérée. Les employées et employés témoins ou victimes de tels comportements sont encouragés à signaler l'incident, conformément à la directive 1010 du *Manuel des ressources humaines* – Milieu de travail exempt de harcèlement.

LOIS HABILITANTES ET RÉFÉRENCES

17. Loi sur la fonction publique

18. Convention collective du Syndicat des employés du Nunavut (SEN)

19. *Guide des cadres supérieurs* et *Guide des employés exclus*

20. Loi sur les droits de la personne du Nunavut

21. Loi canadienne sur les droits de la personne

22. ***Manuel des ressources humaines***
    Directive 1003 – Vêtements de protection et équipement de sécurité
    Directive 1010 – Milieu de travail exempt de harcèlement
    Directive 1205 – Horaires de travail atypiques
    Directive 1308 – Congé de maternité

PERSONNE-RESSOURCE

23. Pour en savoir plus, communiquez avec :

    Direction, Relations avec les employés et Évaluation des postes
    Ministère des Finances
    Iqaluit (Nunavut)
    867 975-6211