



ᑭᐱᐅᐅ ᑭᐱᐅᐅ ᑭᐱᐅᐅ ᑭᐱᐅᐅ
Building *Nunavut* Together
Nunavut iuqatigiingniq
Bâtir le *Nunavut* ensemble

**POLITIQUE POUR UN MILIEU DE TRAVAIL
EXEMPT DE HARCÈLEMENT
DIRECTIVE SUR LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL 1010
DIRECTIVE SUR LA GESTION DES CONFLITS AU TRAVAIL 1018**

**GUIDE À L'INTENTION DE TOUS LES
EMPLOYÉS ET SUPERVISEURS DU
GOUVERNEMENT DU NUNAVUT**

1.	INTRODUCTION	3
	À propos du guide	3
	À propos de la Politique pour un milieu de travail exempt de harcèlement et des sections 1010 et 1018 du Manuel des ressources humaines	3
	Maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement	4
2.	COMPRÉHENSION DU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL	5
	Le harcèlement et les droits de la personne	5
	Définition du harcèlement en vertu de la Politique pour un milieu de travail exempt de harcèlement et la directive 1010 du Manuel des ressources humaines	5
	Exemples de harcèlement sexuel	6
	Exemples de harcèlement à l'endroit de la personne	7
	Reconnaissance du harcèlement	8
	Répercussion du harcèlement sur le milieu de travail	8
3.	CRÉATION D'UN MILIEU DE TRAVAIL EXEMPT DE HARCÈLEMENT	10
	Prévention et intervention en cas de harcèlement en milieu de travail	10
	Ce que chaque employé a besoin de savoir	11
	Ce que chaque superviseur a besoin de savoir	12
4.	PROCESSUS DE RÈGLEMENT	14
	Philosophie du gouvernement du Nunavut en cas de harcèlement	14
	Options de règlement informel	14
	Options de règlement formel	15
	Processus de plainte formel	16
5.	FOIRE AUX QUESTIONS	20
	Pour les employés	20
	Pour les superviseurs	23
6.	SCÉNARIOS	25
7.	ORGANIGRAMME D'UN MILIEU DE TRAVAIL EXEMPT DE HARCÈLEMENT	27
8.	RESSOURCES ET COORDONNÉES DU GOUVERNEMENT DU NUNAVUT	28

1. INTRODUCTION

À propos du guide :

Ce guide accompagne la Politique pour un milieu de travail exempt de harcèlement et les sections 1010 et 1018 du Manuel des ressources humaines. Il aidera les employés à mieux comprendre leurs rôles et leurs responsabilités afin de maintenir un milieu de travail respectueux et sécuritaire.

Dans un esprit de transparence et de la visibilité, toutes les informations pertinentes – destinées aux employés, aux superviseurs*, aux plaignants ou aux mis en cause - sont réunies dans un même document afin de promouvoir une compréhension commune de l'approche du gouvernement concernant la prévention et le traitement du harcèlement.



*Le terme « superviseur » utilisé dans ce guide désigne tous les employés qui agissent à titre de superviseur ou de gestionnaire, peu importe la catégorie ou le titre du poste.

À propos de la Politique pour un milieu de travail exempt de harcèlement et des sections 1010 et 1018 du Manuel des ressources humaines :

Le gouvernement du Nunavut adhère au principe directeur de l'Inuuqatigiitsiarniq, soit le renforcement des valeurs inuit relatives au respect d'autrui, aux rapports avec autrui et au souci du bien-être des gens.

Le gouvernement du Nunavut est déterminé à fournir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement.

La Politique pour un milieu de travail exempt de harcèlement et les sections 1010 et 1018 du Manuel des ressources humaines décrivent les engagements du gouvernement du Nunavut afin de promouvoir un milieu de travail exempt de harcèlement. Ces documents contiennent des définitions des types de comportements considérés comme du harcèlement, et décrivent les rôles et les responsabilités clés afin de prévenir et régler les cas de harcèlement et les conflits en milieu de travail.

La Politique pour un milieu de travail exempt de harcèlement et les sections 1010 et 1018 du Manuel des ressources humaines s'appliquent à tous les ministères, organismes et employés du gouvernement du Nunavut à l'exception de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest et de la Société de développement du Nunavut.

1. INTRODUCTION

Maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement :

Tous les ministères, organismes, superviseurs et employés partagent la responsabilité du maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement.

Tous les administrateurs généraux doivent désigner des **agents d'information sur le harcèlement (AIH)**. Les AIH nommés par les administrateurs généraux dans chacun des ministères sont des membres du personnel qui ont reçu de la formation afin de diffuser de l'information aux membres du personnel et aux gestionnaires concernant le harcèlement en milieu de travail et leurs droits et responsabilités en vertu de la Politique pour un milieu de travail exempt de harcèlement et la directive 1010. Ils peuvent sur demande aider les membres du personnel qui allèguent être victimes de harcèlement en procédant à une évaluation préliminaire de la situation, en offrant du soutien et en aidant les plaignants à remplir les documents relatifs à la plainte. Les plaignants peuvent également demander l'aide du coordonnateur des ressources humaines et de consultants en relations avec les employés.

Sur demande, les dispositions seront prises pour que l'entrevue se fasse dans la langue maternelle de la plaignante ou du plaignant, lorsqu'il s'agit de l'une des langues officielles du Nunavut.

Le gestionnaire de la santé, de la sécurité et du mieux-être en milieu de travail du Ministère des Finances fournira des documents d'information et offrira des possibilités de formation. La formation sur la prévention du harcèlement peut être offerte conjointement avec les syndicats.

En cas de conflit dans le milieu de travail, le superviseur doit contribuer à régler le conflit, et une médiation peut être offerte lorsqu'il est impossible de résoudre le conflit.

2. COMPRÉHENSION DU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

Le harcèlement et les droits de la personne

La *Loi sur les droits de la personne* du Nunavut protège les gens contre la discrimination. En vertu de la Loi, il est interdit de discriminer ou de harceler une personne ou un groupe de personnes pour l'un ou l'autre des motifs illicites suivants :

- L'identité culturelle : race, couleur, ascendance, origine ethnique, citoyenneté et lieu d'origine;
- La religion et les croyances
- L'âge
- La déficience
- Le sexe et l'orientation sexuelle
- L'état matrimonial et l'état familial
- La grossesse, incluant l'adoption d'un enfant par un homme ou une femme
- La source de revenus légitime
- L'état de personne condamnée puis réhabilitée.

Définition du harcèlement en vertu de la Politique pour un milieu de travail exempt de harcèlement et la directive 1010 du Manuel des ressources humaines

La Politique pour un milieu de travail exempt de harcèlement et la directive 1010 définissent le harcèlement de la manière suivante :

Le **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, qu'il s'agisse de harcèlement sexuel ou à l'endroit de la personne.

Dans la plupart des cas, plus d'un acte ou d'un événement est requis pour constituer du harcèlement. Pris individuellement, ces actes ou événements ne constituent pas nécessairement du harcèlement. C'est le caractère répétitif des actions de l'auteur du harcèlement dans de tels cas qui constitue du harcèlement. Dans de rares cas, un seul incident peut constituer du harcèlement lorsqu'il est établi que l'incident était suffisamment grave pour causer un préjudice durable à la victime et/ou à la relation de travail.

Le harcèlement au travail est constitué de comportements qui en raison de leur persistance ont pour effet de mettre de la pression sur une autre personne, de l'effrayer, de l'intimider ou de la neutraliser créant ainsi un milieu de travail dégradant, hostile ou marginalisant pour la personne qui le subit. Tout épisode de harcèlement verbal, physique, ou autrement communiqué perpétré envers une autre personne est considérablement aggravé, et pourrait même être considéré comme une infraction criminelle, lorsque cet incident constitue également une violation des droits de la personne.

Le harcèlement hors du lieu habituel de travail, par exemple lors d'un voyage d'affaires demeure du harcèlement. Le même principe s'applique au harcèlement se produisant dans la résidence d'un collègue de travail. Les limites du milieu de travail ne sont pas établies par le lieu, mais liées au fait que le comportement est d'une quelconque façon en lien avec l'emploi.

2. COMPRÉHENSION DU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

Le **harcèlement sexuel** est une conduite importune de nature sexuelle qui affecte négativement le milieu de travail ou qui a 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.

Les auteurs de harcèlement et les victimes peuvent aussi bien être des hommes que des femmes. Le harcèlement sexuel peut se produire entre personnes de même sexe, collègues de travail, superviseurs et subalternes, employés et clients ou avec des membres du public.



Le **harcèlement à l'endroit de la personne** n'est pas fondé sur l'un des motifs interdits par la législation sur les droits de la personne. Il s'agit généralement d'un comportement répétitif 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.

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

Exemples de harcèlement sexuel :

- **Exemples physiques** de harcèlement sexuel : caresses, attouchements, étreintes, pincement ou tout autre contact physique non souhaité.
- **Exemples sociaux** de harcèlement sexuel : propositions sexuelles, invitations sociales non souhaitées accompagnées de comportements séducteurs; insinuations, blagues sexistes, commentaires négatifs sur la sexualité d'une personne ou menaces de nature sexuelle.
- **Autres formes** de harcèlement sexuel : affichage ou envoi de matériel sexuel offensant, notamment des textes, des images, des vidéos ou d'autres formes de documents multimédia.

Le harcèlement sexuel ne comprend pas :

- Les relations consensuelles entre les employés ainsi que des gestes connexes de flirt, de badinage ou d'affection (p.ex., une délicate tape dans le dos) ne constituent pas du harcèlement, sauf si une personne manifeste son malaise face à un tel comportement qui se poursuit après que la personne ait exprimé son malaise.

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

2. COMPRÉHENSION DU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

Exemples de harcèlement à l'endroit de la personne :

- Exemples de harcèlement à l'endroit d'une personne : intimidation, menaces, violence et agression incluant une quasi-agression (geste de frapper, mais en manquant la cible), repréhensions ou remarques désobligeantes ou dégradantes comme une description insultante de l'apparence physique ou de l'état de santé d'une personne.

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.
- L'exercice légitime et approprié des pouvoirs de la direction; les superviseurs ont le droit d'assigner des tâches; de procéder à des examens du rendement, de gérer le rendement des employés, et, le cas échéant, d'imposer des mesures disciplinaires.

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.

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 peuvent mener à l'autre comportement. La nature exacte de chaque situation dépend des faits et des circonstances.²

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

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

2. COMPRÉHENSION DU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

Reconnaissance du harcèlement :

Le harcèlement en milieu de travail peut se manifester de différentes façons :

A. Il peut être **flagrant** :

- langage corporel intimidant ou agressif;
- violence verbale, y compris du langage offensant ou des remarques désobligeantes;
- dérangement des effets personnels, du poste de travail ou de l'équipement d'une personne;
- menaces, intimidation ou représailles contre un employé, y compris celui ou celle qui a exprimé des préoccupations au sujet de comportement au travail illégaux ou contraires à l'éthique.



B. Il peut être **subtil** :

- ignorance – volontairement exclure quelqu'un d'activités liées au travail, ne pas reconnaître la présence d'une personne ou refuser de répondre à ses commentaires, quitter une salle lorsqu'une personne y arrive;
- affaiblissement – critiques persistantes et non fondées, retrait injustifié de responsabilités, propagation de ragots et de rumeurs;
- sabotage – volontairement donner de l'information ou des instructions confuses ou incomplètes, retenir de l'information importante ou omettre d'exécuter des tâches ou de respecter les délais prévus.

Répercussions du harcèlement sur le milieu de travail

Le harcèlement est non seulement contraire à la loi, mais il contrevient également aux principes du gouvernement du Nunavut. Nous sommes déterminés à créer et soutenir un milieu de travail inclusif où tous les employés sont traités avec respect et sont appréciés pour leurs contributions uniques.

Le harcèlement peut avoir des répercussions graves sur les employés et sur l'ensemble du milieu de travail.

2. COMPRÉHENSION DU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

Le harcèlement blesse les gens. Il peut causer :

- du stress, des prises de décisions erronées et des difficultés de concentration;
- de l'humiliation, de la perte de confiance en soi et de l'estime de soi;
- un sentiment d'isolement;
- de la dépression, de l'anxiété, des troubles du sommeil, et des relations familiales et amicales tendues;
- une diminution de production et de rendement, une incapacité de travailler et de l'absentéisme.

Le harcèlement nuit au milieu de travail. Il peut causer :

- un piètre climat de travail et l'érosion de la loyauté et de l'engagement des employés;
- une augmentation du taux d'absentéisme et de roulement du personnel;
- une réduction d'efficacité, de productivité et de prestation de services;
- une mauvaise image publique à titre de milieu de travail indésirable;
- une augmentation des risques de violence en milieu de travail.

**Le harcèlement
n'a pas sa
place dans nos
milieux de
travail**



**Un point c'est
tout!!!**

3. CRÉATION D'UN MILIEU DE TRAVAIL EXEMPT DE HARCÈLEMENT

Prévention et intervention en cas de harcèlement dans le milieu de travail :

Prévention :



Note au sujet des conflits :
Il est important de comprendre que les différences d'opinions et un certain niveau de conflit font partie d'un milieu normal de travail. L'important est de savoir comment régler les conflits.

Conflit en milieu de travail :
Pour de plus amples renseignements concernant le règlement des conflits, veuillez contacter votre superviseur, et si le superviseur est partie au conflit, veuillez contacter le coordonnateur des ressources humaines, un consultant en relations avec les employés, ou un représentant syndical, le cas échéant.

La meilleure façon de lutter contre le harcèlement en milieu de travail est de le prévenir.

Chaque employé du gouvernement du Nunavut a un rôle à jouer dans la promotion de milieux de travail respectueux.

À titre de fonctionnaires, nos postes existent afin d'offrir des programmes et des services aux Nunavummiut. Tout comme la société que nous desservons, nos milieux de travail sont diversifiés. Nous venons de divers horizons, nous avons des opinions parfois divergentes, et nous avons des expériences de vie différentes.

Malgré nos différences, nous avons tous droit au respect

Les milieux de travail respectueux sont des milieux de travail fructueux. Ils reconnaissent que notre diversité est notre force, car cela éclaire le travail que nous faisons et nous aide à fournir les meilleurs services possibles aux Nunavummiut.

Tous les employés ont le droit de travailler dans un milieu respectueux exempt de harcèlement de quelque nature que ce soit. Ce droit s'accompagne de la responsabilité commune de veiller à ce que les droits des autres soient protégés et respectés.

Le gouvernement du Nunavut s'est engagé à traiter et régler tous les incidents de harcèlement en milieu de travail. Contactez votre AIH, le coordonnateur des ressources humaines, le consultant en relations avec les employés ou un représentant syndical, le cas échéant, pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet.

3. CRÉATION D'UN MILIEU DE TRAVAIL EXEMPT DE HARCÈLEMENT

Ce que tout employé a besoin de savoir :

Chaque employé du gouvernement du Nunavut a le droit d'être traité avec respect, et a la responsabilité de traiter les autres de la même manière.

En tant qu'employé, vous pouvez aider à prévenir le harcèlement en milieu de travail en :

- Traitant les autres avec respect;
- Évitant les gestes pouvant offenser, embarrasser ou humilier les autres (de manière volontaire ou involontaire);
- Faisant savoir aux autres que vous désapprouvez les comportements irrespectueux ou de harcèlement;
- Présentant des excuses si une personne vous dit qu'elle a été blessée par vos paroles ou vos gestes;
- Prenant connaissance de la Politique pour un milieu de travail exempt de harcèlement et des sections 1010 et 1018 du Manuel des ressources humaines.

Si vous êtes **victime** de harcèlement :

- Si possible, parlez avec la personne au sujet de son comportement. Parfois les gens ne sont pas conscients de la portée de leurs gestes sur les autres. S'il est impossible de régler le problème par une telle approche, parlez-en à votre superviseur ou à l'AIH.
- Conservez un dossier. Notez les dates, les heures, les témoins, les paroles prononcées ou les gestes posés. Cela sera utile lors du processus de règlement.
- Demandez de l'aide ou du soutien. Confiez-vous à quelqu'un en qui vous avez confiance – un superviseur, l'AIH, le coordonnateur des ressources humaines, un consultant en relations avec les employés, ou un représentant syndical. Faites-le dès que possible.



Toute situation impliquant un comportement criminel, de la violence physique ou mettant en danger la sécurité personnelle d'un employé doit être immédiatement signalée à la GRC.

Si vous êtes **témoins** de harcèlement :

- Si possible, faites clairement savoir que vous n'approuvez pas ce comportement.
- Prêtez une oreille attentive aux collègues qui pourraient être victimes de harcèlement. Encouragez-les à demander de l'aide et à examiner les options qui s'offrent à eux.
- Informez votre superviseur, l'AIH, le coordonnateur des ressources humaines, un consultant en relations avec les employés, ou un représentant syndical le cas échéant.
- Collaborez aux évaluations, aux enquêtes et aux processus de règlement.



3. CRÉATION D'UN MILIEU DE TRAVAIL EXEMPT DE HARCÈLEMENT

Si on vous **accuse** de harcèlement :

- Prenez cela au sérieux. Si quelqu'un vous dit que vos paroles ou vos gestes sont offensants, tenez compte de leur point de vue. Ce qui peut vous sembler drôle ou futile peut être blessant ou offensant pour une autre personne.
- Faites preuve de sincérité en offrant des excuses et en cherchant une solution. Des excuses sincères et une communication ouverte peuvent grandement contribuer à la réparation des dommages. Si vous croyez que l'accusation résulte d'un malentendu, demandez à votre superviseur ou à l'AIH de vous aider à régler la situation.
- Renseignez-vous au sujet de vos droits et responsabilités en consultant la Politique pour un milieu de travail exempt de harcèlement et les sections 1010 et 1018 du Manuel des ressources humaines.

Ce que chaque superviseur doit savoir :

Les superviseurs ont un rôle particulièrement important à jouer dans l'établissement et le maintien d'un milieu de travail respectueux.

LES EMPLOYEURS PEUVENT ÊTRE TENUS RESPONSABLES DES ACTES DE LEURS EMPLOYÉS SAUF S'ILS PEUVENT DÉMONTRER QU'ILS ONT PRIS DES MESURES POUR PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT.

À titre de superviseurs, vous pouvez prévenir le **harcèlement en milieu de travail** en :

- **Donnant le ton** – en réitérant et en renforçant sans cesse les valeurs de respect et de diversité.
- **Prêchant par l'exemple** – en adoptant un comportement respectueux dans tous vos échanges.
- **Tenant les autres responsables de leurs actes** – en indiquant clairement que vous ne tolérerez pas le manque de respect et que vous interviendrez en cas de comportement inapproprié.
- **Étant vigilant** – en observant tous les signes possibles de harcèlement comme les rumeurs, la hausse d'absentéisme, la baisse de motivation, la diminution du rendement et le roulement de personnel.
- **Demandant de l'aide pour résoudre les conflits** – en demandant à votre gestionnaire de contacter le coordonnateur des ressources humaines ou un consultant en relations avec les employés.
- **Vous informant** – en consultant la Politique pour un milieu de travail exempt de harcèlement et les sections 1010 et 1018 du Manuel des ressources humaines.



3. CRÉATION D'UN MILIEU DE TRAVAIL EXEMPT DE HARCÈLEMENT

Si des employés allèguent être victimes de harcèlement :

- Rencontrez-les rapidement pour discuter de leurs préoccupations. Ne portez pas de jugement. Écoutez attentivement et prenez des notes.
- Expliquez-leur que selon la nature de leurs allégations, vous pourriez devoir prendre des mesures supplémentaires. Assurez-les que leurs préoccupations seront traitées de manière confidentielle.
- Remettez-leur un exemplaire de la Politique pour un milieu de travail exempt de harcèlement et les sections 1010 et 1018 du Manuel des ressources humaines. Recommandez-leur de remplir un formulaire de plainte et de procéder à une évaluation de la situation avec un AIH. Ils peuvent également obtenir de l'information auprès du coordonnateur des ressources humaines, d'un consultant en relations avec les employés, ou d'un représentant syndical le cas échéant. Présentez les options qui s'offrent à eux, notamment :
 - les options de règlement formel et informel;
 - l'utilisation du Programme d'aide aux employés et à leurs familles afin d'obtenir du soutien.
- Prenez des mesures immédiates en contactant la GRC, en informant votre sous-ministre et un consultant en relations avec les employés si l'affaire implique un comportement criminel ou s'il y a menace pour la sécurité de l'employé(e).
- Effectuez un suivi auprès de l'employé(e) en l'encourageant à maintenir la communication avec vous.

Si vous êtes témoin ou informé d'un incident de harcèlement :

- Manifestez votre désapprobation immédiate. Expliquez à l'employé(e) ou aux employés pourquoi leurs gestes ou leurs actes sont inappropriés, et rappelez-leur les obligations qui s'imposent à eux en vertu de la Politique pour un milieu de travail exempt de harcèlement et les sections 1010 et 1018 du Manuel des ressources humaines (Cela doit être fait en privé.)



Demandez sans tarder les conseils dont vous avez besoin pour gérer la situation. Informez votre superviseur, et contactez un AIH, le coordonnateur des ressources humaines ou un consultant en relations avec les employés pour obtenir des conseils.

Si vous êtes un superviseur accusé de **harcèlement** :

- Prenez cela au sérieux. Si quelqu'un vous dit que vos paroles ou vos gestes sont offensants, tenez compte de leur point de vue. Ce qui peut vous sembler drôle ou futile peut être blessant ou offensant pour une autre personne.
- Faites preuve de sincérité en offrant des excuses et en cherchant une solution. Des excuses sincères et une communication ouverte peuvent grandement contribuer à la réparation des dommages. Si vous croyez que l'accusation résulte d'un malentendu, demandez à votre superviseur de vous aider à régler la situation.
- Renseignez-vous au sujet de vos droits et responsabilités en consultant la Politique pour un milieu de travail exempt de harcèlement et les sections 1010 et 1018 du Manuel des ressources humaines.

4. PROCESSUS DE RÈGLEMENT

Philosophie du gouvernement du Nunavut pour le règlement des cas de harcèlement :

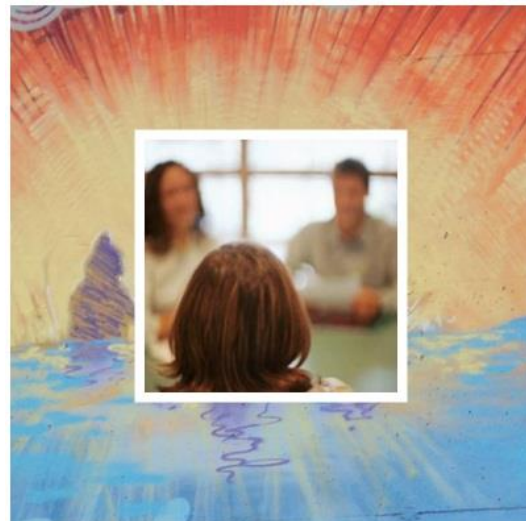
Le gouvernement du Nunavut s'est engagé à régler les problèmes aussi rapidement que possible, de la façon la moins conflictuelle possible. Dans les cas où cela est approprié, on invite les parties à envisager un processus de règlement informel.

Informel	Formel
Met l'accent sur une meilleure compréhension	Met l'accent sur la détermination des faits
Les parties contrôlent le processus et les conclusions	L'enquêteur contrôle le processus et les conclusions
Le problème peut être réglé plus rapidement et de manière moins dérangeante pour une unité de travail	Le processus est plus long et plus perturbateur pour une unité de travail
Les conclusions permettent d'en arriver à une entente. Aucune mesure disciplinaire	Les conclusions permettent d'en arriver à décision, et des mesures disciplinaires pourraient être prises

Options de règlement à l'amiable :

Outre la prévention du harcèlement en milieu de travail qui demeure prioritaire, le but est de régler les conflits en milieu de travail dès qu'ils se présentent. Le règlement informel peut être un excellent outil pour régler des conflits rapidement et dans un esprit de collaboration. Voici des exemples de règlement informel :

- **Entretien particulier** : les individus discutent entre eux pour régler le problème sans l'aide d'un tiers.
- **Discussion facilitée** : les individus demandent l'aide d'un tiers pour établir un processus ou des structures pour régler les problèmes.
- **Médiation** : les individus demandent l'aide d'un tiers afin de trouver une solution mutuellement acceptable pour régler un problème particulier. La médiation comprend souvent la signature d'une entente de règlement.



4. PROCESSUS DE RÈGLEMENT

Le processus de règlement à l'amiable **fonctionne** bien lorsque les personnes impliquées :

- sont prêtes à participer;
- disposées à entendre et examiner le point de vue d'autres personnes;
- sont déterminées à trouver une solution mutuellement acceptable.

Le processus de règlement à l'amiable **ne fonctionne pas** lorsque :

- les individus ne sont pas des participants volontaires ou qu'ils ne sont pas prêts à entendre et examiner le point de vue d'autres personnes;
- une ou plusieurs personnes cherchent une solution punitive;
- il existe un déséquilibre de pouvoir ou d'autorité entre les individus, comme dans un cas de plainte pour harcèlement sexuel.

Options de règlement formel :

Les employés victimes de harcèlement qui ne sont pas à l'aise avec le processus de règlement informel peuvent choisir l'une des options suivantes pour déposer une plainte officielle.



- **Dépôt d'un grief** – cette option est possible dans le cadre des conventions collectives du Syndicat des employés du Nunavut et de l'Association des enseignants et des enseignantes du Nunavut.
- **Dépôt d'une plainte en vertu de** la Politique pour un milieu de travail exempt de harcèlement et des sections 1010 et 1018 du Manuel des ressources humaines – cette option est possible pour tous les employés du gouvernement du Nunavut.
- **Dépôt d'une plainte auprès du Tribunal des droits de la personne du Nunavut.** Le gouvernement du Nunavut est déterminé à régler les plaintes de harcèlement de manière interne, mais les employés peuvent s'ils le désirent exercer un recours externe.

4. PROCESSUS DE RÈGLEMENT

Plaintes en vertu de la Politique	Plaintes en vertu des conventions collectives
Tous les employés (cadres supérieurs, employés exclus et membres du SEN et de l'AEEN)	Membres du SEN et de l'AEEN
Dans les 6 mois du plus récent incident	Conformément au délai fixé dans la convention collective
L'employé entreprend le processus avec l'AIH ou son représentant	LE SEN ou l'AEEN mène le processus
L'AIH ou son représentant évalue la situation	Le syndicat évalue la situation
L'AIH ou son représentant formule une recommandation	Le consultant en relations avec les employés prend la décision
Le sous-ministre prend la décision	Appel auprès d'un arbitre

Processus de plainte officielle :

Cette section donne un aperçu du processus de plainte formelle. Il est supposé à cette étape que l'employé a déjà consulté une personne-ressource concernant d'autres moyens possibles de régler la situation, y compris le règlement informel et le dépôt d'un grief. L'employé est également convaincu d'être victime de harcèlement et non d'un conflit en milieu de travail, et que sa préoccupation doit être traitée comme une plainte de harcèlement.

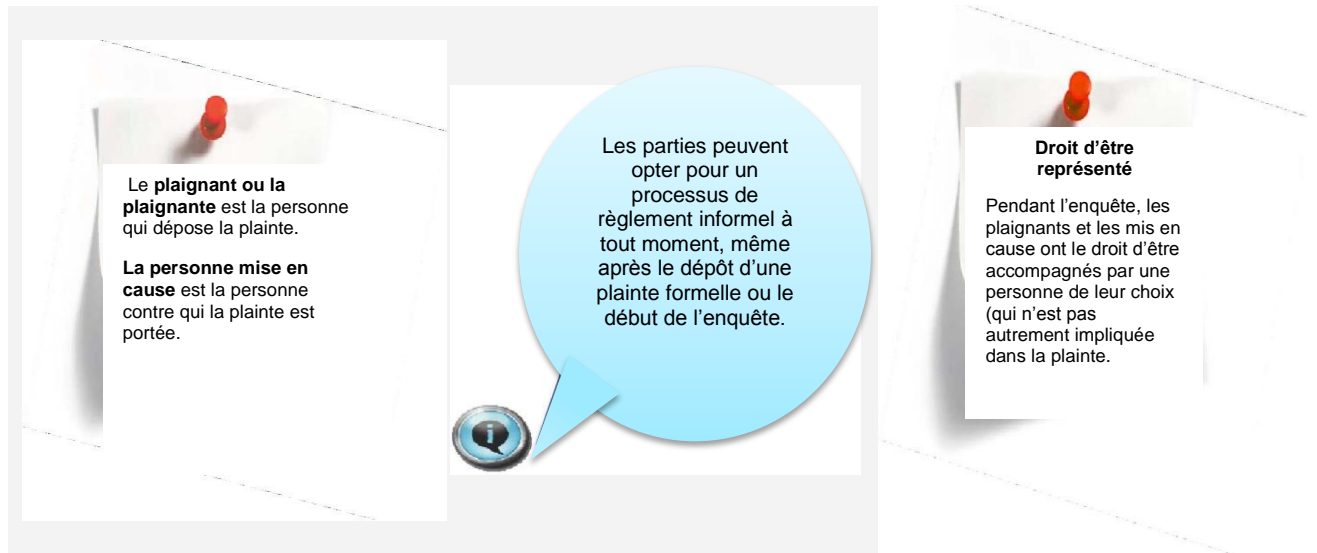
Pour plus d'information au sujet du processus de règlement d'une plainte, veuillez contacter l'AIH, le coordonnateur des ressources humaines, un consultant en relations avec les employés, ou un représentant syndical, le cas échéant.

Première étape : collecte d'information et dépôt de la plainte

À cette étape, l'employé rencontre un AIH ou une autre personne-ressource afin de fournir de l'information au sujet des incidents allégués de harcèlement qui formera l'énoncé de la plainte.

Les parties peuvent opter pour un processus de règlement informel à tout moment, même après le dépôt d'une plainte formelle ou le début de l'enquête.

4. PROCESSUS DE RÈGLEMENT



Deuxième étape – examen de la plainte

L'AIH ou son représentant examine la plainte afin d'établir s'il s'agit d'un cas de harcèlement tel que défini dans la Politique pour un milieu de travail exempt de harcèlement, et si la plainte a déjà été traitée dans un autre forum.

Sur la base de cet examen initial, l'AIH ou son représentant peut décider de ne pas entreprendre une enquête si la plainte ne correspond pas aux critères de la politique ou si elle est jugée frivole ou faite de mauvaise foi.



L'AIH ou son représentant peut recommander que la plainte soit traitée de manière différente, notamment au moyen d'une médiation ou d'un processus facilité.

4. PROCESSUS DE RÈGLEMENT

Troisième étape – enquête au sujet de la plainte

Après examen préliminaire et acceptation d'une plainte, celle-ci est confiée à un enquêteur impartial.



Séparation des parties

Selon les circonstances, les deux parties devraient être séparées afin d'atténuer les tensions pendant l'enquête et le processus de règlement. Cela pourrait entraîner des changements dans la structure hiérarchique, une réaffectation temporaire ou un relogement physique.

Entrevues

Après avoir reçu les dépositions des parties, l'enquêteur analyse l'information fournie et interroge le plaignant, la personne mise en cause et les divers témoins.

L'enquêteur remet par la suite au plaignant et à la personne mise en cause une ébauche de rapport décrivant les éléments de preuve examinés et les « conclusions de faits » établis au cours de l'enquête.

Les deux parties ont la possibilité d'examiner le rapport, et de présenter des commentaires, des questions et des renseignements supplémentaires si elles le désirent.

Le rapport d'enquête définitif (accompagné des observations écrites) est ensuite transmis au sous-ministre du ministère visé et au sous-ministre des Finances, ou au secrétaire du Conseil des ministres si jamais un sous-ministre est visé par l'enquête.

Quatrième étape – la décision

Mesures de réparation

Les sous-ministres doivent prendre les décisions concernant les mesures de réparation appropriées, y compris des mesures disciplinaires en s'appuyant sur le rapport d'enquête définitif. L'enquêteur peut formuler des recommandations au sous-ministre concernant les moyens qui permettront de rétablir un milieu de travail respectueux.

Communication des mesures de réparation et des mesures disciplinaires

Le sous-ministre rencontrera séparément le plaignant ou la plaignante et la personne mise en cause pour les informer que des mesures de réparations ou des mesures disciplinaires seront appliquées. Pour des raisons de confidentialité, les plaignants ne sont pas informés de la nature exacte des mesures disciplinaires.

4. PROCESSUS DE RÈGLEMENT

Cinquième étape : rétablissement du milieu de travail

L'AIH offrira des conseils aux employés concernant les moyens à prendre afin de promouvoir le respect et le maintien de communications ouvertes.

Les superviseurs peuvent collaborer en exerçant leurs tâches de manière respectueuse et en faisant preuve de vigilance pour détecter les signes de conflits.

Tous les employés peuvent également collaborer en traitant leurs collègues avec respect et en s'abstenant de véhiculer des potins de bureau ou des rumeurs.



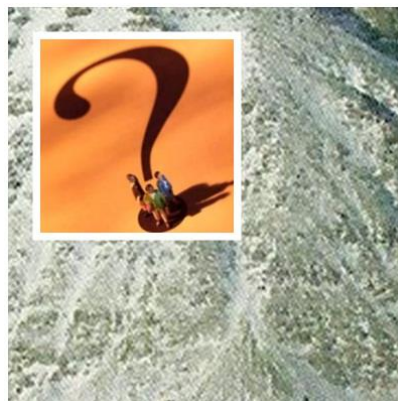
Le processus de règlement de la plainte se poursuit même après la prise de décision. Le sous-ministre doit s'assurer que les stratégies pertinentes sont en place afin d'aider les parties et l'unité de travail à rétablir le climat et à aller de l'avant.

5. FOIRE AUX QUESTIONS

Employés :

Que dois-je faire si je suis victime de harcèlement?

Ne l'ignorez pas. Si vous êtes à l'aise pour le faire, expliquez à la personne que vous trouvez son comportement offensant, et demandez-lui d'arrêter. Si vous n'êtes pas à l'aise afin de parler directement à la personne, demandez l'aide d'une personne comme un superviseur, un AIH, le coordonnateur des ressources humaines, un consultant en relations avec les employés, ou un représentant syndical, le cas échéant. Vous n'êtes pas seul(e)!



J'ai tenté de parler à la personne au sujet de son comportement, et elle m'a répondu qu'elle plaisantait, et que je prenais les choses trop au sérieux. Suis-je trop sensible?

Que la personne ait eu l'intention ou non de tenir des propos offensants importe peu. Si vous vous sentez offensé(e), humilié(e) ou mal à l'aise en raison des gestes ou des commentaires d'une autre personne, vous avez le droit de lui demander d'arrêter, et cette personne doit être à l'écoute.

Que faire si la personne qui me harcèle est mon superviseur?

Les employés ont droit à un traitement respectueux de la part de tout le monde au travail, incluant leurs superviseurs. Si vous êtes dans une telle situation, parlez-en à un AIH, au coordonnateur des ressources humaines ou à un représentant syndical, le cas échéant.

Comment puis-je présenter une plainte de harcèlement

Contactez l'une ou l'autre des personnes mentionnées ci-dessous pour déposer une plainte.

Quelle est la différence entre un processus de règlement informel et un processus formel?

Le règlement informel aide les parties à mieux comprendre leur point de vue respectif et à aller au fond du problème ayant mené à la plainte de harcèlement, sans exiger qu'une personne admette avoir posé des actes répréhensibles. Le processus formel a pour but d'établir les faits au moyen d'une enquête, et de prendre le cas échéant la décision qui s'impose, incluant des mesures disciplinaires.

Le règlement informel est habituellement plus rapide et moins litigieux. Il n'est pas approprié dans les cas d'allégations très graves, notamment en cas de harcèlement sexuel ou lorsqu'il existe un déséquilibre de pouvoir entre les parties.

5. FOIRE AUX QUESTIONS

Quels sont mes droits à titre de plaignant?

Toute personne a le droit de présenter une plainte de harcèlement en toute confiance, sans crainte de représailles, et d'être accompagnée dans ce processus par une personne de son choix (qui n'est pas partie à la plainte). Les plaignants ont également le droit de présenter de l'information à l'appui de leur plainte, de recevoir un exemplaire du rapport d'enquête, et d'être informés des conclusions tirées au sujet de leur plainte.

Je crains que tous mes collègues de travail le sachent si je fais une plainte.

Vous avez le droit de déposer une plainte et d'avoir confiance qu'elle sera confidentielle.

Toutes les parties impliquées dans une plainte de harcèlement sont tenues de maintenir la confidentialité, notamment les superviseurs, les AIH, les coordinateurs des ressources humaines, les consultants en relations avec les employés, les représentants syndicaux, le cas échéant, les sous-ministres, les plaignants, les personnes mises en cause et les témoins. Quiconque viole la confidentialité est passible de mesures disciplinaires.

La personne contre qui j'ai déposé une plainte m'a menacé de représailles si je poursuis ma démarche. Que dois-je faire?

Les employés ont le droit de déposer une plainte de harcèlement, sans crainte de menaces ou de représailles. Si cela vous arrive, mentionnez-le à un superviseur, un AIH, un coordonnateur des ressources humaines, un consultant en relations avec les employés ou un représentant syndical, le cas échéant. Une menace sérieuse de préjudice physique par exemple doit être signalée à la GRC. Les représailles sont une violation grave de la politique d'emploi, pouvant faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

La personne qui me harcèle recevra-t-elle une sanction disciplinaire?

Si une plainte de harcèlement est confirmée par l'enquête, cela peut entraîner des sanctions disciplinaires. Les plaignants ont le droit de savoir si la personne mise en cause fera l'objet de mesures disciplinaires, mais pour des raisons de confidentialité, ils ne sont pas informés de la nature des mesures disciplinaires.

Que faire si la personne qui me harcèle ne travaille pas pour le gouvernement du Nunavut?

Si vous êtes victime de harcèlement au travail, sous quelque forme ou de la part de toute personne que ce soit, informez votre superviseur, un AIH, le coordonnateur des ressources humaines, un consultant en relations avec les employés ou un représentant syndical de la situation. Le processus pour traiter le problème peut varier, mais l'engagement du gouvernement du Nunavut pour résoudre le problème demeure le même.

Que dois-je faire si j'ai été victime de voies de fait ou de menaces au travail?

Toute situation impliquant un comportement criminel, qu'il s'agisse de violence physique ou de menace de violence, est très grave et doit être immédiatement signalée à la GRC.

5. FOIRE AUX QUESTIONS

Que dois-je faire si je suis témoin de harcèlement au travail?

Si vous le pouvez, faites savoir que vous n'approuvez pas de tels gestes. Si vous n'êtes pas à l'aise d'intervenir au moment des faits, parlez à la personne ayant vécu le comportement irrespectueux afin d'offrir votre soutien. Faites-lui savoir que des gens peuvent l'aider.

Que faire si mon collègue ne veut pas porter plainte?

La meilleure chose que vous pouvez faire est d'offrir votre soutien et d'informer votre collègue que des ressources sont disponibles. Contactez l'AIH si vous avez besoin de conseils sur la meilleure approche à prendre.

Un collègue m'a accusé de harcèlement en raison d'une blague que j'ai faite lors d'une réunion du personnel. Comment cela peut-il être considéré comme du harcèlement puisque toutes les autres personnes ont ri?

Si une personne vous dit qu'elle se sent offensée par votre comportement, vous devez considérer son point de vue. Les gens peuvent avoir des réactions très différentes face à une situation en fonction de leurs valeurs, leur culture ou de leurs expériences personnelles.

Parfois, les gens rient parce qu'ils sont nerveux ou sont mal à l'aise pour exprimer leur désapprobation. Ne tenez pas les choses pour acquises - réfléchissez à l'impact potentiel de votre comportement sur les autres. Si une personne vous dit qu'elle est offensée ou mal à l'aise par vos paroles ou vos gestes, vous devez prendre ces remarques au sérieux.

J'ai été accusé(e) de harcèlement. Que dois-je faire?

Prenez la situation au sérieux. Assurez-vous de comprendre exactement ce que vous avez fait pour que l'autre personne se sente offensée ou mal à l'aise. Cessez immédiatement le comportement. Si vous croyez que la plainte est fondée sur un malentendu, contactez votre superviseur, un AIH, le coordonnateur des ressources humaines, un consultant en relations avec les employés ou le représentant syndical pour obtenir de l'information et de l'aide pour aider à résoudre la situation.

Quels sont mes droits en tant que mis en cause dans une plainte de harcèlement?

Vous avez le droit de connaître la nature de la plainte portée contre vous, de demander conseil et assistance pour répondre à la plainte, de fournir de l'information concernant votre point de vue et d'être accompagné par une personne de votre choix qui n'est pas impliquée dans la situation. Vous avez également droit à la confidentialité. Pour connaître vos droits et responsabilités, veuillez consulter la Politique pour un milieu de travail exempt de harcèlement et les sections 1010 et 1018 du Manuel des ressources humaines.

Est-ce que tout le monde sera au courant si la plainte contre moi est retenue?

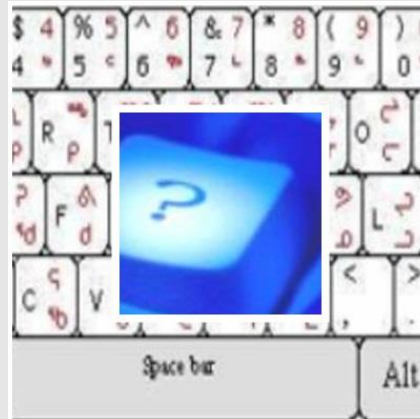
Si à la suite de l'enquête il est établi que votre comportement constituait du harcèlement, vous pourriez être l'objet de mesures disciplinaires. La personne ayant porté plainte sera avisée de la décision, et sera informée que des mesures disciplinaires pourraient être appliquées, sans toutefois divulguer la nature de ces mesures. Toutes les parties doivent respecter la confidentialité, et ne peuvent discuter de la plainte de harcèlement avec quiconque n'est pas impliqué dans le processus de règlement.

5. FOIRE AUX QUESTIONS

Superviseurs

Que dois-je faire si un employé m'informe qu'il ou elle est victime de harcèlement

Prenez cette information au sérieux. Obtenez autant d'information que possible et demandez à l'employé de quelle manière il ou elle souhaite procéder. Donnez de l'information à la personne au sujet de ses droits en vertu de la Politique pour un milieu de travail exempt de harcèlement et des sections 1010 et 1018 du Manuel des ressources humaines. Dirigez la personne vers un AIH, le coordonnateur des ressources humaines, un consultant en relations avec les employés ou un représentant syndical s'il y a lieu si elle souhaite déposer une plainte qui fera l'objet d'une enquête. Si la personne est perturbée en raison de l'événement, et qu'elle a besoin de conseils, vous pouvez la diriger vers le Programme d'aide aux employés et à leurs familles.



Dois-je en parler à une autre personne?

Oui, le plus tôt sera le mieux. En tant que superviseur, vous avez la responsabilité d'intervenir dans toute situation de harcèlement portée à votre attention. Si vous ne savez pas comment procéder, contactez votre superviseur et consultez un AIH, un coordonnateur des ressources humaines ou un consultant en relations avec les employés pour obtenir de l'aide.

Je crois qu'il existe une situation de harcèlement dans mon unité de travail, mais les employés hésitent à en parler. Comment puis-je résoudre ce problème?

Plusieurs raisons peuvent expliquer de telles hésitations concernant une situation de harcèlement, mais en tant que superviseur il est important de détecter les subtils indicateurs pouvant laisser entrevoir un problème sous-jacent. Si vous croyez qu'un problème existe, mais que vous ne savez comment intervenir, contactez l'AIH pour obtenir des conseils.

Les problèmes de l'unité touchent plusieurs personnes. Comment puis-je résoudre les problèmes systémiques?

Les superviseurs peuvent jouer un rôle de leadership en détectant les problèmes potentiels et en prenant les mesures qui s'imposent. Cela comprend la tenue de discussions respectueuses en milieu de travail visant à identifier et résoudre les problèmes au sein des unités de travail.

5. FOIRE AUX QUESTIONS

Quelle est la différence entre un processus de règlement informel et un processus formel?

Le règlement informel aide les parties à mieux comprendre leur point de vue respectif et à aller au fond du problème ayant mené à la plainte de harcèlement, sans exiger qu'une personne admette avoir posé des actes répréhensibles. Le processus formel a pour but d'établir les faits au moyen d'une enquête et de prendre le cas échéant la décision qui s'impose, incluant des mesures disciplinaires.

Le règlement informel est habituellement plus rapide et moins litigieux. Il n'est pas approprié dans les cas d'allégations très graves, notamment en cas de harcèlement sexuel ou lorsqu'il existe un déséquilibre de pouvoir entre les parties.

Quel est mon rôle à la suite du dépôt d'une plainte?

Même si vous n'êtes pas directement impliqué dans le processus de règlement, en tant que superviseur il est de votre devoir de continuer de suivre la situation au sein de l'unité de travail, d'assurer la confidentialité et de mettre un terme aux rumeurs et aux ragots.

Puis-je continuer à parler de harcèlement à la suite du dépôt d'une plainte?

La confidentialité signifie que vous ne pouvez parler de la plainte avec les personnes qui ne sont pas touchées par cette plainte. Toutefois, il est tout à fait correct – et même encouragé — de poursuivre le dialogue avec et entre les parties après le dépôt d'une plainte. L'objectif demeure toujours d'en arriver à un règlement en temps opportun et dans le meilleur esprit de collaboration possible.

Les parties seront-elles séparées pendant l'enquête?

Cela dépend de la situation. L'AIH fera une recommandation au sous-ministre selon les faits du dossier.

Est-ce qu'on m'informerait de la décision définitive et des mesures disciplinaires qui seront prises s'il y a lieu?

Les superviseurs recevront les informations nécessaires au bon fonctionnement de l'unité de travail.

Comment pouvons-nous aller de l'avant après le traitement de la plainte?

Les superviseurs doivent réitérer l'importance du respect et de la communication tout en continuant de surveiller les signes de conflits existants ou non résolus.

Quels sont mes droits en tant que superviseur si on m'accuse de harcèlement?

À titre de mis en cause dans une plainte de harcèlement, vous avez droit de connaître la nature de la plainte, de demander des conseils et de l'aide pour répondre à la plainte, de fournir de l'information concernant votre point de vue et d'être représenté. Vous avez également le droit à la confidentialité.

6. SCÉNARIOS

Scénario :

Mike G est un travailleur de soins à domicile qui partage les services aux clients avec deux autres travailleurs des soins à domicile. Au cours des deux dernières années, il a eu une bonne relation de travail avec sa superviseure, mais son épouse et l'époux de sa superviseure ont eu un désaccord public concernant un projet de bénévolat auquel ils participaient. Le comportement de la superviseure à son égard a changé depuis cet incident. Même s'il a l'impression d'être gentil, serviable, et de fournir le même niveau de soins que les autres travailleurs des soins à domicile, la superviseure critique constamment son rendement. Il est au courant d'erreurs commises par les deux autres travailleurs de soins à domicile qui n'ont pas été mentionnées lors d'une récente réunion du personnel alors que son retard en raison d'une situation d'urgence avec un autre client a été traité comme une grosse affaire, et qu'il a été ridiculisé par la superviseure en présence de ses collègues de travail. Il s'agissait du troisième incident où il était traité différemment devant les autres membres de l'équipe. L'un des autres travailleurs des soins à domicile lui a même souligné que les autres membres du personnel estimaient qu'il était traité de manière injuste. Ce soutien a eu beaucoup d'importance, car il se sentait déprimé et envisageait même de quitter son poste.

Analyse :

Mike G devrait rencontrer sa superviseure s'il se sent à l'aise de le faire, et présenter son point de vue concernant la situation actuelle et ce qu'elle lui fait vivre. Si la situation ne peut pas être réglée ou si Mike G n'ose pas approcher sa superviseure, il devrait alors contacter dès que possible un AIH, le coordonnateur des ressources humaines, un consultant en relations avec les employés ou un représentant syndical pour expliquer la situation et les répercussions qu'elle a sur lui.

Scénario 2 :

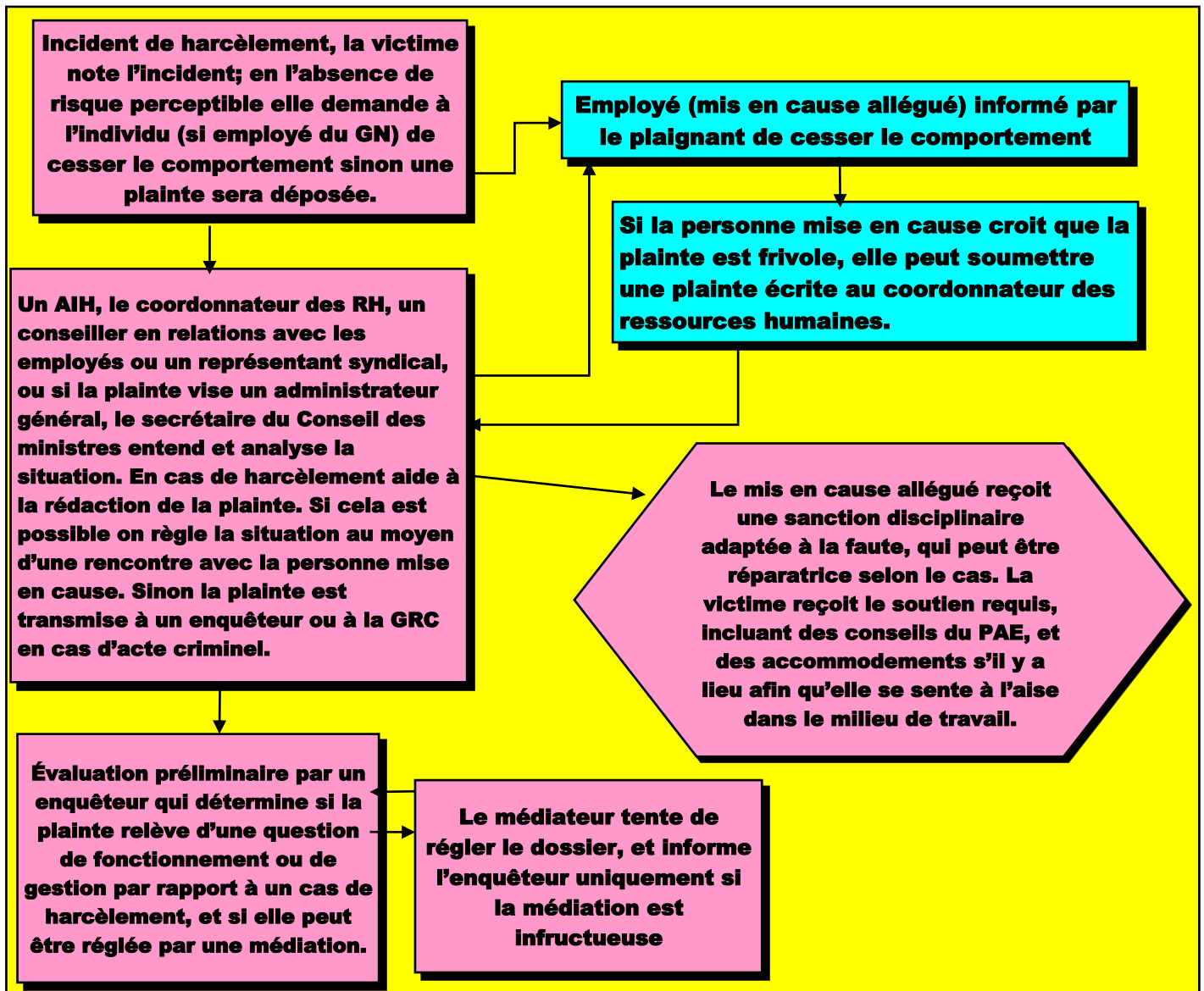
Sue S est une travailleuse discrète et dévouée. Toute l'équipe apprécie son dévouement et son sourire. Sue a un nouveau superviseur. Au premier abord, il semblait très juste et professionnel, mais avec le temps il a fait des avances importunes. Sue est très inquiète, car elle réside dans une petite collectivité, et craint que son mari lui reproche cette situation. Sue est devenue peu à peu déprimée, et a commencé à s'absenter pour cause de maladie. Lorsque le superviseur lui a de nouveau fait des avances, Sue a immédiatement quitté le travail en pleurant. En raison de ses absences au travail, et parce qu'elle refusait de répondre aux appels téléphoniques de son superviseur, elle a été congédiée pour avoir abandonné son poste.

6. SCÉNARIOS

Analyse :

Sue S aurait dû avoir accès à de l'information lui expliquant ses droits. Elle aurait dû savoir que le signalement, l'enquête et le règlement des questions de harcèlement sont des questions confidentielles. On aurait dû offrir à Sue S des mesures d'accommodement et la diriger vers les programmes de soutien aux employés ou d'autres ressources lui permettant de mettre un terme à la souffrance dont elle a été victime afin de lui permettre de poursuivre sa carrière de manière fructueuse et enrichissante.

7. ORGANIGRAMME D'UN MILIEU DE TRAVAIL EXEMPT DE HARCÈLEMENT



8. RESSOURCES ET COORDONNÉES DU GOUVERNEMENT DU NUNAVUT



Vous pouvez joindre un **AIH** et un **coordonnateur des ressources humaines** dans chacun des ministères.

Ces personnes peuvent fournir de l'information concernant le harcèlement en milieu de travail et la prévention des conflits, et aider à remplir les documents de plaintes.

Les **consultants en relations avec les employés** peuvent être joints à l'adresse suivante :

Division des relations avec les employés et de l'évaluation des postes
Ministère des Finances
Administration centrale (Édifice Trigram 903)
C.P. 1000
Iqaluit, NU
X0A 0H0

Tél. (867) 975-6265 Téléc. (867) 975-6241 Numéro sans frais : 1-888-668-9993

Ces personnes peuvent fournir de l'information concernant le harcèlement en milieu de travail et la prévention des conflits, et aider à remplir les documents de plaintes.

Gestionnaire de la santé, de la sécurité et du mieux-être en milieu de travail

Cette personne peut être jointe au numéro et à l'adresse mentionnée ci-dessus ou directement au (867) 975-6237.

Cette personne peut offrir de l'information au sujet de la formation ou coordonner de la formation en partenariat avec les ministères et organismes et les syndicats le cas échéant.

8. RESSOURCES ET COORDONNÉES DU GOUVERNEMENT DU NUNAVUT

Les représentants syndicaux peuvent être joints par l'entremise du bureau de leur syndicat :

Syndicat des employés du Nunavut
Administration centrale d'Iqaluit
(Édifice 165, Porte du syndicat)
C.P. 869
Iqaluit (Nunavut)
X0A 0H0

Tél. : (867) 979 4209
Télé. : (867) 979 4522
Numéro sans frais : 1-877 243 4424

Syndicat des employés du Nunavut
Bureau régional de Kitikmeot
C.P. 2230
Cambridge Bay (Nunavut)
X0C 0C0

Tél. : (867) 983 3095
Télé. : (867) 983 3401
Numéro sans frais : 1-866 983 3095

Association des enseignants et des enseignantes du Nunavut
C.P. 2458, Iqaluit, X0A 0H0

Tél. : (867) 979-0750 Téléc.: (867) 979-0780

Le syndicat peut fournir de l'information concernant le harcèlement et la prévention des conflits en milieu de travail et aider à remplir les documents de plainte.

Programme d'aide aux employés et à leurs familles

Ligne sans frais : 1-800-663-1142

Ce programme peut offrir des conseils pour divers besoins, notamment le contrôle du stress et de l'anxiété, le contrôle de l'alcoolisme et de la toxicomanie, la recherche de solutions à des préoccupations familiales. Des traducteurs sont disponibles dans les quatre langues officielles.

Une plainte relative aux droits de la personne peut être déposée à l'adresse suivante :

Tribunal des droits de la personne du Nunavut
C.P. 15
Coral Harbour (Nunavut)
X0C 0C0

Ligne sans frais : 1-866-413-6478 Téléc. : (867) 925-8453

Courriel : nunavuthumanrights@gov.nu.ca

Ce document est le résultat d'une coopération intergouvernementale ayant permis le partage de documents produits par le Bureau de prévention du harcèlement de la Direction des politiques, de la planification et des communications de la Commission des services public du gouvernement du Yukon ©2008.