

Prévention du harcèlement en milieu de travail – ce que c'est et ce qu'il faut faire

Un guide pour le soutien juridique et le bien-être



AVERTISSEMENT :

Ce document porte sur le harcèlement et la violence sur le lieu de travail. Il se peut que vous trouviez les informations dérangeantes en raison de la difficulté du sujet. Nous vous encourageons à prendre toutes les mesures nécessaires pour vous préparer émotionnellement. Nous vous encourageons également à réfléchir aux soins dont vous pourriez avoir besoin après la lecture. Vous trouverez des ressources de soutien à la page 22.

Reconnaître le problème : *Qu'est-ce que le harcèlement en milieu de travail?*



Ce qu'il faut savoir :

Voici les lois qui traitent du harcèlement en milieu de travail au Nunavut :

- la *Loi sur la sécurité* du Nunavut;
- le *Règlement sur la santé et la sécurité au travail* du Nunavut;
- la *loi sur les droits de la personne* du Nunavut (pour le harcèlement fondé sur la discrimination).

Le harcèlement sur le lieu de travail consiste en des commentaires ou des comportements importuns qui minent la santé ou la sécurité d'un travailleur. Cela peut se produire :

- Le harcèlement sur le lieu de travail consiste en des commentaires ou des comportements importuns qui minent la santé ou la sécurité d'un travailleur. Cela peut se produire :
- au travail pendant les heures de travail;
- entre les travailleurs et les non-travailleurs pendant le travail, par exemple avec un client ou un entrepreneur;
- en dehors du lieu de travail et après les heures de travail, mais en lien avec le travail (p. ex. une réception de Fêtes ou une conférence de travail).



Voici quelques exemples de harcèlement :

- intimidation;
- menaces;
- commentaires, blagues ou gestes inappropriés;
- isolation de quelqu'un;
- sabotage du travail de quelqu'un;
- destruction de la propriété de quelqu'un;
- parler en mal de quelqu'un et faire des commérages;
- se venger d'une personne impliquée
- dans une plainte ou une enquête pour harcèlement.

La personne qui harcèle aurait dû savoir que le commentaire ou le comportement aurait été malvenu.

Voici quelques exemples de façons de savoir qu'un commentaire ou un comportement est importun :

- on a déjà dit à la personne que le commentaire ou le comportement était importun;
- la personne voit que l'autre travailleur semble contrarié par le commentaire ou le comportement;
- une politique sur le harcèlement en milieu de travail est en place.

Un employeur qui prend des mesures raisonnables dans la gestion de votre travail quotidien **ne constitue pas du harcèlement**. Par exemple, ce n'est pas du harcèlement si votre superviseur :

- fait respecter les politiques de travail;
- vous impose des mesures disciplinaires justifiées;
- vous offre des conseils ou de la rétroaction;
- inspecte votre travail.

Toutefois, si votre supérieur hiérarchique agit d'une manière illégale, par exemple en vous menaçant d'un préjudice physique, ou emploie un nom raciste pour vous qualifier, cela pourrait être du harcèlement.

Qu'est-ce que le harcèlement sexuel?

Le harcèlement sexuel est un type de harcèlement qui est de nature sexuelle. Il comprend le toucher physique, les gestes ou les actions. Il peut également s'agir de mots prononcés ou écrits, comme des insultes fondées sur le sexe. Il pourrait, par exemple, s'agir de quelqu'un qui fait des commentaires sexuels sur un client à son collègue. Même si le commentaire ne concerne pas le collègue, le commentaire à caractère sexuel peut quand même le mettre mal à l'aise.

Un des types de harcèlement sexuel consiste à proposer un avantage lié au travail en échange de faveurs sexuelles. Offrir à quelqu'un un emploi ou une promotion en échange de relations sexuelles en est un exemple.

Mettre les collègues mal à l'aise en regardant de la pornographie au travail constitue aussi du harcèlement sexuel.



Qu'est-ce que le harcèlement fondé sur la discrimination?

Le harcèlement fondé sur la discrimination est un type de harcèlement qui se base sur l'un des éléments suivants :

- la race;
- la couleur;
- l'ascendance;
- l'origine ethnique;
- la citoyenneté;
- le lieu d'origine;
- les croyances;
- la religion;
- l'âge;
- le handicap;
- le sexe;
- l'orientation sexuelle;
- l'identité de genre;
- l'expression de genre;
- l'état matrimonial;
- l'état familial;
- la grossesse;
- la source légale de revenus;
- une condamnation (si vous avez reçu un pardon).

Les intentions de la personne qui discrimine en fonction de ces éléments sont sans importance. Ce qui compte, c'est que la discrimination ait eu lieu.

Votre employeur doit vous protéger contre le harcèlement fondé sur la discrimination. Votre lieu de travail doit disposer d'une politique sur le harcèlement qui doit également décrire la procédure de signalement des plaintes de harcèlement et de gestion des enquêtes sur le harcèlement.

Qu'en est-il de la violence en milieu de travail?

La violence en milieu de travail ne se limite pas aux actions ayant causé des blessures corporelles. Elle comprend également les tentatives et menaces de blessure.

Voici quelques exemples de violence en milieu de travail :

- frapper, bousculer, pousser, donner des coups de pied;
- menacer du poing, détruire des biens, jeter des objets;
- menacer quelqu'un de lui faire du mal.

La violence en milieu de travail ne se produit pas seulement entre collègues. Il peut s'agir d'un problème personnel qui se propage sur le lieu de travail ou d'une personne qui ne travaille pas sur le lieu de travail. Par exemple, si votre employeur sait que vous êtes confronté à de la violence familiale (violence domestique) à la maison et que votre agresseur peut essayer de vous faire du mal au travail, il doit essayer de vous protéger sur le lieu de travail.

RÉFLEXIONS : Bien réfléchir

Il peut être difficile de se souvenir de votre expérience, mais cela sera utile pour votre employeur ou un avocat qui cherche à comprendre la situation dans laquelle vous vous trouvez. Songez aux questions suivantes et écrivez vos réponses :

Où s'est déroulée votre expérience?

Quand cela s'est-il produit? Essayez de vous souvenir des dates et des heures si vous le pouvez.

Quelle est votre relation avec la personne qui, selon vous, vous harcèle?

Cette expérience était-elle liée à l'une des choses énumérées dans la section « Qu'est-ce que le harcèlement fondé sur la discrimination? » à la page 3.

Avez-vous déjà été touché(e) physiquement, exposé(e) à des commentaires ou à des gestes concernant votre sexe, ou vous êtes-vous déjà senti(e) en danger en raison de votre sexe au travail?



Prendre soin de soi :

Sentiments communs, réactions et conseils pratiques :

Personne ne va au travail en s'attendant à être la cible de commentaires ou d'actions non désirés ou de se faire ignorer. De tels actes peuvent changer notre perception du lieu de travail, de nos collègues et même de soi.

Les conséquences d'un comportement de harcèlement peuvent être ressenties physiquement et émotionnellement. Vous pourriez ressentir :

- des sentiments d'insécurité;
- de la confusion;
- de l'incrédulité;
- de la peur;
- de l'engourdissement;
- un serrement de l'estomac;
- rougeurs, comme si votre visage devenait chaud;
- des étourdissements, comme si vous étiez en état de choc;
- de la colère.

Votre corps peut réagir de cette manière même si vous ne savez pas vraiment si vous subissez du harcèlement.

Si nous considérons le harcèlement selon la perspective des valeurs de la société inuite, vous pouvez avoir le sentiment que la confiance (*ukpigusunnginiq*) a été brisée. Vous pouvez vous demander si quelqu'un croira ce qui vient de se passer. Votre respect (*inuuqatigiittiarniq*) pour le collègue auteur du harcèlement a également été perdu. La confiance entre collègues sur le lieu de travail est importante. Si la confiance est rompue, votre premier réflexe peut être de vous protéger et de couper tout lien avec le travail, de cesser de communiquer et de fréquenter cette personne. Il est naturel que votre instinct de protection se mette en marche. Vous pourriez même vouloir quitter le lieu de travail. Il est important de puiser dans votre force intérieure (*pigguniq/sannginiq*) lors d'un incident de harcèlement.

Il peut être naturel de ne pas savoir ce qu'il faut faire ensuite. Vous pouvez également ne pas avoir l'énergie ou la capacité de songer aux prochaines étapes. Chacun réagit différemment au stress. Vous pouvez commencer à ressentir des symptômes physiques tels que des maux de tête, des douleurs musculaires, des nausées, de l'hypertension artérielle, des douleurs articulaires et d'autres sensations courantes dues à l'anxiété. Écoutez votre corps et vos sentiments et parlez de ce qui s'est passé à une personne de confiance.

Dans les jours ou les semaines qui suivent un incident, vous pouvez ressentir d'autres effets sur votre santé. L'incident peut avoir un effet négatif sur l'amour de soi et des autres (*naglingniq*), ainsi que sur le sentiment que l'on a de son milieu de travail et de sa place au travail :

- se disputer avec des collègues, son ou sa partenaire ou des membres de sa famille;
- des cauchemars ou des insomnies;
- de la dépression;
- de l'anxiété;
- des pensées fausses sur nous-mêmes;
- souhaiter du mal à la personne;
- dans les cas extrêmes, des pensées suicidaires.

Ce sont des réponses naturelles au stress. Consultez la section « Où obtenir plus d'informations et de soutien » à la page 22 pour savoir où trouver de l'aide.

RÉFLEXIONS : Bien réfléchir

Essayez de vous souvenir de votre expérience.

Comment vous êtes-vous senti(e) à la suite de votre expérience? Sur le plan émotionnel? Sur le plan physique?

Que signifient les valeurs de la société inuite pour vous et comment pouvez-vous les utiliser pour faire face à cette situation?

S'attaquer au problème : *Que faire si vous avez été victime de harcèlement*



Ce qu'il faut savoir :

Les travailleurs ont droit à un milieu de travail sûr et sain, exempt de harcèlement et de violence. Les travailleurs ont également le droit de ne pas faire l'objet de discrimination en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*.

La loi exige que les employeurs et les travailleurs collaborent pour assurer la sécurité du milieu de travail.

Votre employeur doit prendre des mesures pour prévenir et éliminer le harcèlement et la violence qui sont liés à votre lieu de travail et à votre travail. Par exemple, votre employeur doit avoir une politique écrite sur le harcèlement et s'assurer que les travailleurs en soient informés. Votre employeur doit également examiner régulièrement les risques de violence qui peuvent exister sur votre lieu de travail et vous en informer.

En tant que travailleur, vous devez vous assurer que vous comprenez ce qu'est le harcèlement ainsi que la politique de votre entreprise en la matière. Vous devez également faire votre part pour que le lieu de travail soit sûr et exempt de tout harcèlement.

*Vous avez des questions sur la politique de votre entreprise sur le harcèlement?
Si oui, quelles sont-elles?*

[illegible]



Prendre soin de soi :

Sentiments communs, réactions et conseils pratiques :

Il est important d'aller de l'avant (*sivummuarniq*) et d'agir en cas d'incident. Votre réaction dépend de la situation.

Parfois, il suffit de demander à la personne d'arrêter. Bien qu'il soit souvent difficile de confronter la personne qui vous a offensé(e), la plupart des gens arrêtent leur comportement lorsqu'on leur demande directement. Afin de regagner le respect (*inuugatiigiittiarniq*) de votre collègue et aller de l'avant, il est important de faire reconnaître la situation et de demander des excuses.

Si vous en êtes capable, parlez à la personne immédiatement après l'incident et dites-lui ce que vous avez ressenti à cause de son comportement ou de son commentaire. Demandez-lui d'arrêter. Si vous ne pouvez pas le lui dire en personne, écrivez-lui un courriel. Dans la plupart des cas, cela devrait mettre fin au comportement.

Dites clairement à la personne pourquoi vous êtes mal à l'aise avec ce qui a été dit ou fait et que vous voulez que cela cesse immédiatement. Vous pourriez simplement dire : « *Quand tu as fait _____, j'ai éprouvé _____.* J'aimerais que tu arrêtes, s'il te plaît. » Rassurez-vous : statistiquement, le harcèlement cessera dans la majorité des cas.

L'incident de harcèlement n'est pas de votre faute. Ayez confiance en votre instinct et faites savoir aux autres ce que vous ressentez.

Il est bon d'écrire ce qui s'est passé, dès que possible :

- ce qui a été dit ou fait;
- par qui;
- l'heure, la date et le lieu;
- le nom de toute autre personne qui a été témoin de l'événement;
- comment l'action ou l'événement vous a fait sentir;
- comment cela nuit à votre capacité à travailler.

Il peut être difficile de se souvenir de tous les détails de ce qui s'est passé. Même si vous n'êtes pas sûr de vouloir raconter à qui que ce soit ce qui s'est passé, il est important d'écrire tout ce que vous pouvez.

Il est plus facile d'écrire les détails de l'incident pendant qu'ils sont encore frais dans votre esprit que d'essayer de s'en souvenir plus tard. Appuyez-vous sur les valeurs de la société inuite d'honnêteté (*suliniq*) à propos de vos sentiments, de vos pensées, de vos émotions, et de l'effet que l'incident a eu sur vous. Cela renforce votre crédibilité et vous donne confiance en vous, ce qui contribue à réduire les sentiments d'anxiété.

Si le problème ne cesse pas, vous devrez prendre des mesures pour le résoudre. Dans ces situations, vous devez informer votre supérieur de ce qui se passe et envisager de recourir aux procédures prévues par la politique de votre lieu de travail en matière de harcèlement pour déposer une plainte pour harcèlement.

Dans certaines situations, il n'est pas approprié ou suffisant de dire à la personne d'arrêter. Par exemple, si vous êtes victime d'un comportement menaçant ou violent, vous pouvez ne pas vous sentir suffisamment en sécurité pour confronter directement la personne. Ne vous mettez pas en danger. Si vous êtes confronté à une situation dangereuse et violente, envisagez d'appeler la GRC tout en informant votre superviseur ou votre gestionnaire.

Signaler l'incident à votre employeur



Ce qu'il faut savoir :

La politique de votre entreprise en matière de harcèlement doit décrire la procédure à suivre pour signaler un cas de harcèlement. En général, la première étape consiste à en parler à votre superviseur ou à votre directeur. Si votre plainte concerne votre superviseur et votre directeur, la politique doit indiquer à qui vous pouvez vous adresser alors, comme un autre directeur, les ressources humaines ou votre représentant syndical.

Vous pouvez également vous adresser à un avocat pour obtenir des conseils. Une possibilité est de demander à la Commission des services juridiques du Nunavut si vous pouvez parler de votre situation à un avocat. Le Barreau du Nunavut peut aussi vous aider à trouver un avocat. Consultez la page 22 pour les ressources et les coordonnées.

Si vous changez d'avis par la suite et décidez d'annuler votre plainte, votre employeur peut être obligé de continuer à l'examiner, car il a le devoir de s'assurer que le lieu de travail est sûr et respectueux.



Prendre soin de soi :

Sentiments communs, réactions et conseils pratiques :

Il y a souvent un écart entre la façon dont nous pensons agir (« Si j'étais un jour harcelé sexuellement par mon patron, je le giflerais et le dénoncerais immédiatement! ») et notre réaction réelle (« Pourquoi n'ai-je rien dit? »). Ne ressentez ni honte ni culpabilité si vous n'avez pas réagi comme vous pensez que vous auriez dû le faire. Toutefois, il est important de s'attaquer directement au harcèlement pour mettre fin au comportement. Il est compréhensible de vouloir rejeter ou éviter la confrontation. Si vous ne signalez pas l'incident ou ne cherchez pas à obtenir de l'aide pour gérer la personne et les actes de harcèlement, le lieu de travail peut devenir physiquement et émotionnellement dangereux. Signaler l'incident peut être angoissant, et il pourrait donc être tentant de l'ignorer et de mettre l'idée de côté.

Il peut être difficile de trouver le courage de signaler un comportement de harcèlement, mais c'est vital pour mettre fin au comportement.

Le signalement de l'incident peut susciter des sentiments et des pensées d'insécurité, d'incrédulité, de confusion, de colère ou de peur ou une attitude défensive. Pour vous aider à aller de l'avant (*sivummuarniq*) et à effectuer le signalement, demandez à votre employeur et à d'autres services de soutien des informations sur le processus de signalement, les étapes à suivre et ce que l'on attendra de vous. Cela vous permettra d'avoir l'esprit tranquille, la force intérieure (*pigguniq/sannginiq*) et la persévérance (*sapiliqtailiniq*) nécessaires pour vous présenter officiellement à votre employeur.

Il est important de comprendre comment l'incident vous a touché, la procédure de signalement et ce dont vous pensez avoir besoin pour vous sentir en sécurité au travail. Il est très important de faire preuve de débrouillardise (*qanurtuurniq*), de poser des questions sur les droits dont vous disposez et de recevoir des conseils sur le processus de signalement.

Vous pouvez envisager les points suivants :

- **Reconnaissance** – Comment souhaitez-vous que le harceleur reconnaisse la manière dont ses actions vous ont fait sentir pour que cela ne se reproduise plus? De quelle manière vous attendez-vous que l'employeur reconnaisse votre signalement?
 - **Sécurité** – De quoi avez-vous besoin pour vous sentir en sécurité sur le lieu de travail, maintenant et à l'avenir? Où vous sentez-vous le plus vulnérable? N'oubliez pas de le mentionner dans votre signalement, ainsi que l'insécurité que vous procure l'incident.
 - **Confiance** – Croyez-vous que l'employeur traitera votre signalement avec sérieux, équité, efficacité et impartialité?
 - **Choix et contrôle** – Disposez-vous des informations dont vous avez besoin concernant le signalement, l'enquête et les options pour faire un choix éclairé, vous sentir en contrôle et participer au processus?
 - **Compassion** – Il est important pour l'enquête et le lieu de travail de se traiter et de traiter les autres avec empathie et compassion pendant cette période stressante. Indiquez à votre employeur les soutiens physiques ou émotionnels (p. ex. des conseils en matière de santé mentale, un congé en raison de stress, un aménagement du travail, etc.) dont vous pensez avoir besoin pour vous protéger des effets de l'incident et du processus. Si vous souffrez de graves problèmes de santé physique, comme l'hypertension artérielle, consultez immédiatement un professionnel de la santé.
- Prévention du harcèlement en milieu de travail – Qu'est-ce que c'est et que doit-on faire?

- **Collaboration** – Bien qu'il s'agisse d'un moment chargé d'émotion, il est important de participer à l'enquête et, si nécessaire, à tout autre processus de règlement des différends ou de médiation afin de trouver un terrain d'entente et d'en arriver à une entente.
- **Basé sur les forces** – Quelles sont vos forces qui vous aideront à vous protéger? Où aurez-vous besoin d'une assistance émotionnelle ou technique, comme des conseils?

Bien que le signalement formel puisse vous faire éprouver de la solitude et de la vulnérabilité, il est important de collaborer avec votre employeur et les autres services de soutien pour conserver le sentiment d'interconnectivité (*tukisiniqattautiniq*) avec le processus et les personnes nécessaires pour répondre à vos préoccupations.

RÉFLEXIONS : Bien réfléchir

Demandez-vous quelles sont les raisons qui vous font craindre de signaler l'incident. Pourriez-vous penser à l'une des choses suivantes :

Croyez-vous qu'on vous congédiera et que vous n'aurez pas d'autres possibilités de travail?

Pensez-vous que votre logement ou vos allocations seront touchés?

Pensez-vous que vous serez privé de futures possibilités de travail, de renouvellement de contrat ou de promotion?

Pensez-vous que votre réputation personnelle ou professionnelle sera atteinte par le signalement?

[illegible]

Ce qui se passe après le signalement d'une plainte pour harcèlement



Ce qu'il faut savoir :

Lorsque votre employeur reçoit une plainte pour harcèlement au travail, il doit la prendre au sérieux et suivre la politique de votre lieu de travail en matière de harcèlement, ainsi que la loi :

- Il ne doit pas vous empêcher de faire valoir vos droits légaux.
- La personne qui reçoit la plainte doit la signaler immédiatement à la personne compétente en vertu de la police.
- Votre employeur doit prévoir tous les changements nécessaires pendant que la plainte suit son cours. Ceci est particulièrement important si vous et la personne ayant causé l'incident travaillez en étroite collaboration. Par exemple, cela pourrait impliquer la modification des horaires de travail ou l'octroi de congés payés.



Prendre soin de soi :

Sentiments communs, réactions et conseils pratiques :

Il est naturel de se ressentir de la colère, de la confusion, de la nervosité et un manque d'énergie après avoir signalé l'incident. Il est important de savoir que votre employeur chargera des personnes d'effectuer l'enquête. Votre employeur doit faire preuve de prudence dans la gestion du processus. Parfois, les employeurs font appel à un enquêteur externe formé pour garantir la confidentialité, l'impartialité et la rigueur du processus.

Il est important de comprendre que le processus peut prendre un certain temps et que vous pourriez ressentir de l'isolation et de la solitude pendant ce temps. Votre patience (*qinuinniq*) sera mise à l'épreuve en raison du temps que le processus peut prendre. Pendant ce temps, vous pourriez ressentir beaucoup de nervosité et de solitude. Il est important de le reconnaître et de faire preuve d'une forte estime de soi ainsi que de la confiance nécessaire pour persévérer (*sapiliqtailiniq*) dans le processus.

Même si certains collègues vous traitent différemment en ce moment, ne laissez pas l'anxiété ou le stress vous envahir. Sachez que vous êtes digne d'avoir votre emploi, de gagner un revenu et de vous sentir en sécurité au travail. Si vous avez le sentiment qu'on vous tient à l'écart ou qu'on vous traite injustement au travail, faites-le savoir à votre responsable des ressources humaines.

Il est important de faire preuve de professionnalisme à tout moment, même lorsque des sentiments ou des pensées vous envahissent. N'utilisez pas les médias sociaux pour discuter de l'affaire, de l'autre personne, de votre employeur ou de votre travail. Si cette période met à rude épreuve votre santé sur le plan émotionnel ou physique, cherchez immédiatement un soutien médical et discutez de vos besoins avec les ressources humaines. Consultez la section *Ressources de soutien en matière de santé mentale* à la page 23. Ne risquez pas de perdre votre emploi en évitant de vous présenter au travail ou de vous manifester, ce qui pourrait être interprété par votre employeur comme un problème de discipline.

RÉFLEXIONS : Bien réfléchir

Posez-vous la question suivante :

Comment allez-vous gérer la situation?

Sur qui pouvez-vous compter dans votre communauté pour vous soutenir?

Où pouvez-vous aller pour vous sentir en sécurité?

Quelles valeurs de la société inuite seront importantes pour vous tout au long du processus de signalement?

Participer à l'enquête



Ce qu'il faut savoir :

La politique de votre lieu de travail doit présenter les différentes possibilités de traitement d'une plainte pour harcèlement. Ce genre de politique comprend souvent une procédure informelle et une procédure formelle.

Une procédure informelle pourrait comprendre :

- fournir des conseils sur la manière de traiter avec la personne qui vous harcèle;
- des méthodes de résolution des conflits, comme des réunions informelles ou la médiation, afin de trouver comment travailler ensemble pour résoudre le problème.

Un processus de **plainte formelle** implique souvent de mettre par écrit la plainte pour harcèlement. Pendant que l'employeur examine la plainte, il doit aussi décider des mesures à prendre immédiatement pour vous protéger pendant que l'enquête est en cours, le cas échéant.

Votre politique de travail doit également expliquer clairement comment le processus d'enquête maintient la confidentialité. Il s'agit notamment de n'interroger que les témoins nécessaires à la poursuite de l'enquête et de s'assurer que les personnes concernées comprennent que le processus et les informations doivent rester confidentiels.



Prendre soin de soi :

Sentiments communs, réactions et conseils pratiques :

L'enquête, ou processus d'établissement des faits, est un élément clé du signalement officiel d'une plainte pour harcèlement. Les réunions d'enquête avec vous-même, la personne accusée et les témoins éventuels peuvent avoir lieu en interne, avec les ressources humaines, ou en externe, avec un consultant engagé et formé aux enquêtes sur les relations de travail.

Votre participation à une réunion pour discuter de votre signalement est l'occasion de partager les notes que vous avez prises pour décrire l'incident. Cela peut vous causer de l'anxiété et du stress, mais vous pouvez aussi y voir une occasion de vous exprimer et de voir le processus avancer. Vous aurez l'occasion d'exprimer vos sentiments, de dire de quelle manière l'incident vous a touché et ce dont vous avez besoin pour vous sentir à nouveau en sécurité au travail.

Prenez le temps de relire vos notes, mais si vous ressentez des émotions fortes, n'hésitez pas à faire appel à votre réseau de soutien personnel. Le questionnement et le ton de l'enquêteur donnent parfois l'impression aux gens qu'on les attaque.

Faites appel à la valeur de la société inuite de la pratique (pijariursaniq) pour vous soutenir et vous préparer mentalement, émotionnellement et physiquement à la réunion. Dans les jours qui précèdent votre réunion, il est important de prendre soin de soi, de communiquer avec une personne à qui vous pouvez confier vos sentiments, de relire vos notes et d'avoir un discours personnel positif. Consultez la section *Ressources de soutien en matière de santé mentale* à la page 23.

N'oubliez pas non plus que le processus de signalement est confidentiel; ne parlez pas publiquement de ce qui a été discuté lors de la réunion ni de l'autre personne. Si vous sentez que les événements vous dépassent, faites appel à des professionnels de la santé et à des personnes de confiance et continuez à prendre soin de vous.

RÉFLEXIONS : Bien réfléchir

Posez-vous la question suivante :

Vous sentez-vous suffisamment en confiance pour expliquer les détails de votre expérience de harcèlement?

Quels sont les éléments du signalement avec lesquels vous êtes le moins à l'aise?

L'une des ressources énumérées ci-dessous peut-elle vous aider à vous sentir plus à l'aise pendant cette période?

Obtenir les résultats de l'enquête



Ce qu'il faut savoir :

La plupart des politiques en matière de harcèlement exigent un rapport confidentiel sur l'enquête qui comprend :

- les mesures prises par l'enquêteur tout au long de l'enquête;
- un résumé des allégations;
- un résumé de la réponse aux allégations de la personne offensante présumée;
- un résumé des informations obtenues lors des entretiens avec les témoins;
- toute preuve supplémentaire recueillie;
- une conclusion indiquant s'il y a eu harcèlement ou violence au travail.

La politique expliquera également comment les résultats de l'enquête seront communiqués avec vous et la personne offensante. Votre responsable et le service des ressources humaines peuvent vous informer de la fin de l'enquête. Pour des raisons de confidentialité, le rapport lui-même ne vous est généralement pas transmis, ni à vous ni à la personne offensante. Cela signifie que vous ne pourrez peut-être pas lire le rapport contenant les conclusions de l'enquête. Le rapport et les recommandations sont destinés à l'employeur afin qu'il puisse prendre des mesures. Au lieu de cela, vous recevrez un résumé des conclusions.

Si le rapport d'enquête révèle que le harcèlement s'est produit au travail, l'employeur devra réfléchir sur ce qui doit être fait pour traiter le harcèlement afin de maintenir un milieu de travail sûr et sain. Cela pourrait être :

- des excuses officielles à la personne touchée;
- des conseils ou une formation pour l'employé fautif;
- un avertissement écrit dans le dossier de l'employé;
- un changement de la structure hiérarchique;
- l'orientation vers un programme d'aide;
- la suspension ou la cessation d'emploi;
- une réaffectation ou un transfert;
- toute autre mesure que l'employeur juge appropriée.

L'employeur devra réfléchir aux éventuels changements à apporter sur le lieu de travail. Par exemple, il peut vous proposer un retour progressif au travail et vous donner des conseils. Il pourrait également vous suggérer de travailler sur un autre site ou dans un autre service.

Si le rapport d'enquête conclut qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement, il ne devrait pas y avoir de conséquences pour votre plainte, pour autant que celle-ci ait été déposée « de bonne foi ». Cela signifie que si vous avez fait la plainte par malveillance ou avez menti sciemment, vous pourriez subir des mesures disciplinaires.



Prendre soin de soi :

Sentiments communs, réactions et conseils pratiques :

Cette étape peut être à la fois excitante et stressante, car c'est dans le rapport que sera prise la décision concernant l'incident de harcèlement.

Vous pouvez naturellement vouloir savoir si des mesures disciplinaires ont été prises, mais votre employeur ne pourra pas en discuter davantage. Toute recommandation ou action de la part de l'employeur est confidentielle entre l'employé et l'employeur. S'il existe des recommandations de changements sur le lieu de travail, c'est à l'employeur de les évaluer et de choisir de les mettre en œuvre ou non. La mise en œuvre du rapport pourrait ou non satisfaire vos besoins physiques ou émotionnels.

Vous pourriez également avoir envie de quitter votre emploi et d'aller travailler ailleurs. Il est important de renforcer votre capacité à aller de l'avant (*sivummuarniq*) après le rapport d'enquête. Discutez de vos sentiments avec votre employeur et votre réseau de soutien. Toutes ces pensées et tous ces sentiments sont naturels, mais il est important de discuter de vos émotions et des mesures possibles pour résoudre vos dilemmes.

Il est important de faire preuve de professionnalisme à tout moment. Même lorsque des sentiments ou des pensées vous submergent, n'utilisez pas les médias sociaux pour discuter de l'autre personne, de votre employeur ou de votre lieu de travail. Si cette période a des répercussions sur votre santé, que ce soit sur le plan physique ou émotionnel, cherchez immédiatement un soutien médical. Pour savoir comment obtenir de l'aide, consultez la section « Où obtenir plus d'informations et de soutien » à la page 22.

Posez-vous la question suivante :

Qu'est-ce qui vous inquiète le plus après la fin de l'enquête?

Sur quelles valeurs de la société inuite pouvez-vous vous appuyer pour vous préparer à tout résultat de l'enquête?

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Après l'enquête



Prendre soin de soi :

Sentiments communs, réactions et conseils pratiques :

Dans de nombreux cas, les gens veulent raconter leur histoire, sentir que l'on reconnaît que quelque chose s'est passé et recevoir des excuses. Vous pourriez souhaiter avoir le sentiment que justice a été rendue, que la personne a été punie pour vous rassurer et être capable d'aller de l'avant. Cependant, il se peut que le résultat de l'enquête initiale et du rapport ne vous apporte pas cette information ou ce soulagement. Vous pouvez également avoir l'impression que rien n'a été fait, puisque vous ne savez pas quelle mesure disciplinaire a été prise. Dans certains cas, une étape supplémentaire est nécessaire pour permettre une communication et une résolution directes.

Après l'enquête initiale et le dépôt du rapport, vous pourriez avoir la possibilité d'aborder vos sentiments et vos besoins dans le cadre d'un processus de médiation confidentiel et guidé. Le processus de médiation est destiné à rétablir des relations de travail positives si les deux parties acceptent d'y participer. Vous pourriez avoir le sentiment que le travail d'équipe (*piliriqatigiingniq*) et la confiance (*tatigiingniq*) ont été négativement touchés sur le lieu de travail, il est important d'avoir l'occasion de se rencontrer et de discuter des besoins ou des objectifs afin de rétablir la confiance et des relations de travail positives. Une séance de médiation pourrait également contribuer à votre propre résilience (*aniguiniq*) en renforçant la compréhension de l'incident et en parvenant à une entente sur la manière de procéder afin d'avoir la capacité, l'adaptabilité et l'aptitude nécessaires pour accepter les conséquences ou les actions entreprises avec la personne accusée.



Ce qu'il faut savoir :

Si vous estimez que le processus n'a pas répondu à vos besoins, vous pouvez prendre d'autres mesures, notamment en recourant à la loi. Il est possible de régler le problème par voie judiciaire. Dans certaines situations, vous pourriez être en mesure de porter la question devant le Tribunal des droits de la personne du Nunavut, par exemple, lorsqu'il s'agit de harcèlement fondé sur la discrimination. Si vous envisagez ces autres options, vous voudrez en discuter avec un avocat. Pour savoir comment obtenir de l'aide, consultez la section « Où obtenir plus d'informations et de soutien » à la page 22.

RÉFLEXIONS : Bien réfléchir

Posez-vous la question suivante :

Qui, au travail ou en dehors du travail, peut vous soutenir après la fin du processus d'enquête?

À qui pourriez-vous parler d'un processus de médiation pour aider à déterminer la conduite et les actions appropriées pour aller de l'avant après l'enquête?

Avez-vous le sentiment qu'on a satisfait vos besoins?

Où obtenir plus d'informations et de soutien



Soutien juridique :

Vous avez des ressources au Nunavut pour obtenir des informations juridiques au sujet de votre problème. En voici quelques exemples :

Commission des services juridiques du wNunavut : Vous pourriez parler à un avocat des services juridiques pour obtenir des renseignements juridiques sur votre problème et vos options.

- o Centre juridique Kitikmeot : 867 983-2906 OU 1 866 240-4006
- o Services juridiques de Kivalliq : 867 645-2536 OU 1 800 606-9400
- o Services juridiques de Maliiganik Tukisiiniakvik : 867 975-6395 OU 1 866 202-5593
- o Site Web : nulas.ca/fr/

Le **Barreau du Nunavut** peut vous aider à trouver un avocat.

- o Sans frais : 1 844 979-2330
- o Inuktitut sans frais : 1 888 990-4665
- o Iqaluit : 867 975-2120
- o Site Web : lawsociety.nu.ca

Le **Tribunal des droits de la personne du Nunavut** peut fournir des informations sur la manière de déposer une notification au sujet d'un problème de discrimination des droits de l'homme.

- o Sans frais : 1 866 413-6478
- o Télécopie sans frais : 1 888 220-1011
- o Site Web : nhrt.ca

Cour de justice du Nunavut

- o Informations sur le droit de la famille :
867 975-61344
- o Soutien interterritorial du Nunavut :
867 875-6137
- o Site Web : nunavutcourts.ca

La **division de la justice communautaire** peut aider à résoudre les conflits d'une manière culturellement pertinente.

- o Téléphone : 867 975-6308
- o Téléc. : 867 975-6160
- o Site Web : gov.nu.ca/fr/node/40519/343

Les **services d'aide aux victimes** sont un service de soutien gratuit et confidentiel axé sur le client pour les victimes d'actes criminels qui peut fournir des informations sur le cas d'une victime et des informations générales sur le système de justice pénale, puis vous orienter vers des ressources communautaires spécialisées.

- o Téléphone : 1 866 456-5216
- o Adresse courriel : victimservices@gov.nu.ca
- o Site Web : gov.nu.ca/justice/programsservices/victim-services

Service correctionnel Canada – Services aux victimes informe les victimes qui ont été lésées par un contrevenant qui purge une peine de deux ans ou plus en fournissant par exemple des informations sur le contrevenant et le processus correctionnel.

- o Téléphone : 1 866 806-2275
- o Site Web : csc-scc.gc.ca/victims



Santé et bien-être Ressources de soutien

Il est très important de faire part de vos sentiments et de tout incidence sur votre santé que l'incident vous a causée. Vous pourriez vous sentir méfiant (tatiqarunniirniq) envers votre propre jugement et isolé et ne pas vouloir interagir avec vos collègues, les membres de votre famille ou votre communauté. Cependant, il est important de se sentir uni (atausuatigiingniq) et en relation avec d'autres personnes pour vous aider. Par conséquent, pensez à des personnes dignes de confiance de votre région à qui vous pouvez vous confier et demander conseil. Ces personnes comprennent :

- Un collègue en qui vous avez confiance
- Vos amis
- Un membre de votre famille
- Un aîné
- Un mentor

Si vous avez des préoccupations sur votre santé et votre bien-être, il est important de demander de l'aide immédiatement. Les ressources d'aide locales comprennent :



Aide en santé mentale Ressources

Le programme « **Je me respecte** » propose des outils éducatifs sur les relations sexuelles saines.

- o Site Web : irespectmyself.ca/fr

Le programme de mode de vie sain du ministère de la Santé fournit de l'information pour favoriser une bonne santé mentale.

- o Téléphone : 867 975-5700
- o Site Web : livehealthy.gov.nu.ca/fr/mentalwellness

Le **Embrace Life Council** propose différentes ressources en lien avec la prévention de la violence et du suicide.

- o Aide en santé mentale : inuusiq.com/resources/mental-health/overview/
- o Prévention du suicide : inuusiq.com/resources/suicide/

L'organisme **Pauktuutit - Inuit Women of Canada** fournit des renseignements sur la prévention de la violence et des abus et sur la santé et encourage la participation sociale et économique des femmes inuites.

- o Téléphone : 613 238-3977
- o Site Web : pauktuutit.ca



Services de crise et de consultation.

La ligne d'assistance **Kamatsiaqtut pour le Nunavut** offre des services de manière anonyme et confidentielle par téléphone aux habitants du Nord en cas de crise.

- o Téléphone : 867 979-3333
- o Sans frais : 1 800 265-3333

Le programme de guérison par la parole offre jusqu'à 22 séances gratuites avec un conseiller.

- o Téléphone : 867 975-5367
- o Adresse courriel : healing@gov.nu.ca

La ligne d'écoute d'espoir pour le mieux-être des Premières Nations et des Inuits offre des services immédiats de consultation et de prévention des crises en tout temps à tous les autochtones partout au Canada.

- o Ligne d'assistance sans frais : 1855 242-3310
- o Programmes communautaires : 1866 509-1769

La ligne d'assistance de crise par message texte offre un service de consultation par messagerie texte.

- o Envoyez le message « Home » au 686868 pour parler avec un intervenant en situation de crise formé

Service de crises du Canada fournit un endroit sûr pour parler en tout temps.

- o Téléphone : 1833 456-4566
- o OU envoyez un message texte au 45645 (de 16 h à 12 h)

Jeunesse J'écoute fournit de l'aide aux jeunes au sujet de la santé mentale et émotionnelle, des relations interpersonnelles, du suicide et des abus émotionnels.

- o Sans frais : 1 800 668-6868
- o Vous pouvez aussi clavarder en direct sur kidshelpphone.ca

La ligne d'assistance téléphonique pour les femmes violentées offre une assistance en tout temps à toutes les femmes qui ont été victimes de violence.

- o Téléphone : 1866 863-0511
- o ATME : 1866 863-7868

La ligne d'écoute téléphonique des pensionnats indiens offre de l'aide aux anciens élèves des pensionnats.

- o Téléphone : 1866 -925-4419
- o Programme de soutien en santé : 1866 509-1769

211 Un service gratuit et confidentiel qui met en lien des personnes et des familles, y compris les Nunavummiut, avec des ressources de soutien sociales dans leurs communautés. Vous pouvez appeler à toute heure et à tout moment de la semaine.

- o Pour accéder au service, composez le 2-1-1 ou visitez l'adresse 211.ca

Programme de soutien en santé

- o Téléphone : 1866 509-1769

Le programme d'aide aux employés et à leur famille du gouvernement du Nunavut est conçu pour aider les employés du gouvernement du Nunavut et leurs familles à préserver et à améliorer leur bien-être général. Les employés et les membres de leur famille peuvent appeler ce numéro en tout temps pour obtenir des services de consultation personnelle en anglais, français et en inuktitut sur demande.

- o Sans frais : 1 800 663-1142

La ligne d'écoute d'espoir pour le mieux-être offre en tout temps des services de consultation et d'intervention en cas de crise pour tous les peuples autochtones du Canada. Les consultations peuvent être offertes en inuktitut sur demande.

- o Sans frais : 1 855-242-3310
- o Programmes communautaires : 1 866 509-1769

La Ilisqisvik Society vous permet d'obtenir des services de consultation en anglais et en inuktitut de 9 h à 17 h du lundi au vendredi. Elle offre également un programme de traitement des dépendances dans la nature de 28 jours.

- o Téléphone : 1888 331-4433

Pulaarvik Kablu Friendship Centre

un centre de mieux-être sans but lucratif de Rankin-Inlet qui offre divers programmes en matière de santé mentale et de lutte contre les dépendances dans la région de Kivalliq.

- o Téléphone : 867-645-2600
- o Ligne d'assistance sans frais en inuktitut 1-844-654-3580
- o Programme de consultation en matière de violence conjugale : 867-645-3785
- o Adresse courriel : info@pulaarvik.ca

Sailivik est une halte-accueil à Pangnirtung pour les adultes qui cherchent à rester sobres, ou les adultes avec ou sans enfants qui cherchent un endroit sûr où rester.

- o Ouvert de 17 h à 8 h 30.

Tukisigiarvik Centre est une halte-accueil à Iqaluit qui offre une variété de programmes de bien-être communautaire, y compris des rendez-vous de consultation psychologique la journée même.

- o Téléphone : 867 979-2400 pour obtenir plus de renseignements.

