



Le plaignant ne peut être muté à un autre bureau ou poste de travail contre son gré au cours de l'enquête. Toutefois, si le plaignant souhaite être muté, les principes suivants s'appliqueront :

- il faut étudier chaque demande séparément tout en faisant preuve de souplesse;
- le plaignant se trouvant dans une situation délicate où le besoin de stabilité est important, celui-ci ne doit pas être placé dans un poste qui le désavantage;
- bien que les exigences du service doivent être respectées, elles ne doivent pas servir de prétexte pour ne rien faire ou pour faire obstacle ou mettre fin plus rapidement à la procédure de règlement de la plainte;
- la réinstallation doit s'effectuer sans tarder;
- tous les efforts doivent être faits pour maintenir un milieu de travail productif.

***Il convient de noter que le plaignant ne pourra demeurer dans son nouveau poste si l'enquêteur juge que celui-ci a déposé sa plainte dans le but de se faire accorder une mutation. En outre, le simple déplacement du plaignant ne devra jamais être considéré comme une façon de régler la plainte ou de mettre fin à l'enquête.***

Si l'auteur de la plainte ne peut être réinstallé et s'il juge que la situation est trop difficile ou éprouvante, il devra être dirigé vers le Programme d'aide aux employés afin que puissent être envisagées d'autres solutions.

3. Au cours de l'enquête, l'enquêteur désigné interrogera séparément l'auteur de la plainte et la personne mise en cause. Les deux parties

sont tenues de coopérer et de respecter le caractère confidentiel de l'enquête. Elles peuvent fournir à l'enquêteur une liste de témoins et d'autres personnes reliées au conflit. L'enquêteur interrogera ensuite ces personnes et toutes celles qui peuvent l'aider à mener son enquête, afin de recueillir la preuve qui lui permettra d'établir si la plainte est fondée.

Dans le cas des employés canadiens, le plaignant et la personne mise en cause peuvent se présenter devant l'enquêteur en compagnie de la personne de leur choix, comme un délégué syndical, un ami, un membre de la famille ou un collègue.

Il serait utile que les deux parties aient noté les incidents à l'origine de la plainte et qu'elles soient en mesure de fournir des dates et des heures à l'enquêteur, surtout s'il s'agit d'une série d'incidents.

4. Une fois l'enquête terminée, l'enquêteur remet sans tarder au conseiller un rapport dans lequel il expose son évaluation des faits et ses motifs. Le conseiller fait parvenir le rapport au directeur général des Services aux clients qui, après l'avoir étudié, le lui renvoie. Le conseiller envoie ensuite une copie du rapport aux deux parties et les informe qu'elles ont 10 jours civils pour lui faire part de leurs points de vue par écrit.
5. Après avoir reçu les commentaires des deux parties, le directeur général des Services aux clients se prononcera sur le bien-fondé de la plainte en se basant sur le rapport de l'enquêteur et sur d'autres renseignements pertinents, et il communiquera sa décision et ses motifs par écrit aux deux parties. Le directeur général des Services aux clients recommandera également des mesures correctives, lesquelles seront communiquées aux supérieurs hiérarchiques compétents par l'entremise du conseiller.