



auxquelles seraient soumis les rapports futurs entre les parties (lesquelles conditions seraient fixées verbalement ou par écrit). La personne fautive, quant à elle, pourrait accepter de recevoir une formation sur la façon de se comporter au travail.

5. **Évaluation du milieu du travail.** Avec l'approbation du directeur général des Services aux clients, le conseiller entreprendra une évaluation du milieu de travail lorsqu'un tiers, tel un gestionnaire, lui demandera de l'aider à établir les faits. Les évaluations du milieu de travail sont effectuées par les enquêteurs ministériels. Contrairement à l'enquête officielle, l'évaluation a pour but de trouver une solution et non un coupable. Si l'évaluation tend à démontrer qu'il y a eu harcèlement, l'information peut être communiquée au directeur général des Services aux clients afin qu'il puisse s'occuper des aspects liés à la gestion du personnel.
6. **Médiation.** Ce processus est semblable à celui de la conciliation. Il se distingue principalement de celui-ci par son caractère plus officiel. Un médiateur est nommé par le conseiller en matière de harcèlement. Avant que ne débute la procédure de médiation, une séance d'information a lieu afin que les deux parties concernées puissent se familiariser avec la procédure et ses objectifs. Pendant la médiation, les deux parties peuvent demander l'aide d'une autre personne, en plus du médiateur, si elles le désirent.

Les situations conflictuelles requièrent des mesures adaptées à leurs circonstances particulières. Certains conflits ne peuvent tout simplement pas être résolus par les personnes concernées. Le conseiller en matière de harcèlement est une personne impartiale à laquelle on peut recourir pour aider à régler ces cas plus difficiles. Avant d'entamer une procédure officielle, le conseiller cherchera à régler rapidement tous les conflits en évitant toute confrontation et en respectant autant que possible la vie privée des personnes aux prises avec un conflit.

PROCÉDURE INFORMELLE DE RÈGLEMENT DES CONFLITS

Le tableau en annexe présente la procédure de règlement des conflits. Le Ministère vous encourage à tenter de régler vous-même les cas de harcèlement et les conflits en appliquant cette procédure. Que vous croyiez avoir été harcelé ou que l'on vous reproche votre comportement, vous êtes peut-être en mesure de régler le problème avant qu'il ne s'aggrave. Ce faisant, il importe de respecter les sentiments et la vie privée de toutes les personnes concernées. Les conflits risquent de s'intensifier et d'être plus difficiles à régler de façon informelle si les personnes sentent que leur intimité est menacée ou qu'elles font l'objet de potins.

Si vous ne réussissez pas à régler le problème par la procédure informelle, vous pouvez déposer une plainte officielle.

Si vous croyez avoir été harcelé :

Parlez à la personne qui vous cause des ennuis. Tentez de lui faire comprendre que sa conduite vous importune et expliquez-lui pourquoi. Si elle ne s'était pas rendu compte que son comportement vous blessait, elle pourrait très bien, si vous le lui signalez, décider de mettre fin à ses agissements. En parlant à cette personne, vous pourriez aussi découvrir que vous avez mal interprété ses agissements, auquel cas une discussion franche pourrait aider à dissiper les malentendus. Un peu d'humour, de bon sens et de discernement vous sera utile.