



de rétablir l'harmonie après le règlement d'une plainte de harcèlement. Le conseiller peut aider les gestionnaires et les personnes en cause à mettre en place des rapports de travail harmonieux.

Modalités relatives aux employés recrutés sur place

Les stratégies de recours applicables au personnel recruté sur place diffèrent légèrement de celles visant les employés canadiens. Dans les missions de petite taille ou de taille moyenne, les employés recrutés sur place doivent présenter directement leur plainte au chef de mission. Dans les grandes missions, ils doivent s'adresser au chef de mission ou à son substitut. Le chef de mission doit alors consulter le conseiller en matière de harcèlement à l'Administration centrale et peut aussi aborder la question avec le directeur de la Direction des employés recrutés sur place ou, au sein du même service, avec le conseiller régional en personnel qui s'occupe de la mission concernée.

Après consultation, le chef de mission nommera un enquêteur qui aura pour mission d'établir les gestes et les circonstances précises entourant la plainte. Le conseiller en matière de harcèlement et le directeur de la Direction des employés recrutés sur place surveilleront le déroulement de l'enquête. Le rapport d'enquête sera ensuite acheminé par le chef de mission au directeur général des Services aux clients, à l'Administration centrale.

En vue d'assurer un traitement uniforme à l'échelle du Ministère, le directeur général des Services aux clients décidera s'il y a eu harcèlement ou non, de concert avec le chef de mission et avec le directeur de la Direction des employés recrutés sur place, en fonction du contenu du rapport d'enquête et de tout autre renseignement jugé pertinent. Il devra avertir les parties par écrit, sans retard, de la décision prise à l'égard de la plainte et des raisons qui motivent cette décision.

Si la personne faisant l'objet d'une plainte est le chef de mission lui-même, l'employé peut présenter sa plainte au conseiller en matière de harcèlement ou au directeur général des Services aux clients, à l'Administration centrale.

Tout employé recruté sur place peut se faire accompagner d'un autre employé recruté sur place à l'occasion des entrevues menées dans le cadre de l'enquête.

AUTRES RECOURS

Les employés du Ministère qui se croient victimes de harcèlement disposent d'autres recours. *Veillez noter que les employés recrutés sur place qui ne sont pas citoyens canadiens ne peuvent adresser leurs plaintes à la Commission des droits de la personne ni à la Direction des enquêtes de la Commission de la fonction publique.*

Dépôt d'un grief de harcèlement : L'employé peut déposer un grief de harcèlement conformément à la procédure prévue dans sa convention collective. Le personnel non syndiqué peut, quant à lui, se prévaloir de la procédure de règlement des griefs du Ministère. L'employé qui présente à la fois un grief et une plainte officielle devra indiquer quelle procédure sera engagée en premier lieu.

Recours à la Commission canadienne des droits de la personne : Cet organisme entend les plaintes de harcèlement ou de discrimination en milieu de travail qui se fondent sur les motifs suivants : *race, origine ethnique ou nationale, couleur, religion, âge, sexe, état matrimonial, situation de famille, déficience physique ou mentale et état de personne gracée.* La Commission s'occupe également des *plaintes de harcèlement au travail ou de discrimination fondées sur l'orientation sexuelle.*

Dépôt d'une plainte à la Commission de la fonction publique (CFP) : Les employés peuvent aussi présenter une plainte de harcèlement (ou de discrimination sous toutes ses formes) à la Direction des enquêtes de la Commission de la fonction publique. Celle-ci agit à la façon d'un tribunal