



Les conclusions de l'enquête

L'enquêteur peut tirer l'une des quatre conclusions suivantes :

1. La plainte est fondée.
2. La plainte est fondée en partie.
3. La plainte n'est pas fondée.
4. La plainte est vexatoire ou entachée de mauvaise foi.

Si la plainte est fondée : La plainte fondée est celle qui répond à la notion légale de harcèlement ou à la définition énoncée dans la politique du Conseil du Trésor et celle du Ministère. Elle donne lieu à la prise d'une ou de plusieurs mesures correctives ou disciplinaires, lesquelles peuvent comprendre : demande d'excuses officielles, réprimande verbale ou écrite, participation à un cours sur le comportement au travail, sanctions pécuniaires, suspension sans rémunération ou congédiement. Une copie de l'avis de sanction sera versée au dossier personnel de l'auteur du harcèlement, comme pour toute autre infraction à la discipline, pendant une période de deux ans.

Si la plainte est fondée en partie : Si l'enquête révèle que la faute est partagée, le comportement de chacune des parties sera évalué séparément. Les mesures prises, s'il en est, se fonderont sur leur comportement respectif. On peut obliger les deux parties à assister à des séances de formation ou de counselling. Les deux parties, ou l'une d'elles, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires si les circonstances le justifient. Dans ce cas, le dossier personnel de l'employé fera état de la sanction imposée.

Si la plainte n'est pas fondée : On ne réussit pas toujours à établir le bien-fondé d'une plainte. L'enquêteur peut juger la preuve insuffisante, par exemple. Il peut constater qu'il y a bel et bien un problème, mais que celui-ci ne correspond pas à la notion légale ou à la définition de harcèlement énoncée dans les politiques du Conseil du Trésor et du Ministère. Ou encore, l'enquêteur pourra conclure

que la plainte met en lumière des perceptions différentes et que le prétendu auteur du harcèlement ne pouvait raisonnablement savoir que son comportement était offensant. Si l'enquêteur juge que la preuve est trop faible, aucune autre mesure ne sera prise contre la personne mise en cause, et son dossier personnel n'en fera pas état.

Si la plainte est jugée vexatoire ou entachée de mauvaise foi : Il arrive rarement qu'une personne présente sciemment une fausse plainte car le processus exige énormément de temps et d'efforts de la part du plaignant. Le cas échéant, il s'agit d'une faute grave qui entraîne parfois la prise de mesures disciplinaires contre le plaignant ou d'autres types de mesures correctives, celles-ci pouvant comprendre la réprimande verbale ou écrite, la participation à un cours sur le comportement au travail, une sanction pécuniaire, la suspension sans rémunération et le congédiement. Une copie de l'avis de sanction est versée au dossier personnel du plaignant. Avec l'accord de la victime de la fausse plainte, des mesures peuvent être prises pour corriger les fausses impressions laissées par la plainte.

Sauf dans le cas d'une plainte vexatoire ou de mauvaise foi, le dossier personnel du plaignant ne fera pas état de sa plainte. Le Ministère reconnaît que le sentiment d'être harcelé n'a rien à voir avec le caractère ou les capacités d'une personne.

Le suivi

La Direction générale des services aux clients tient tous les dossiers sur les plaintes de harcèlement. Un dossier fera état du nombre de plaintes déposées, de la nature des plaintes, des résultats des enquêtes et du type de mesures correctives prises. Les dossiers sont confidentiels et assujettis aux dispositions de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et de la *Loi sur l'accès à l'information*.

Indépendamment du résultat de l'enquête, les personnes en cause devront probablement continuer de travailler ensemble. Il incombe aux gestionnaires