

3. Communication des conclusions de l'enquête

L'intimé

Vous serez informé par écrit de ce qui suit :

- à savoir si la plainte a été jugée fondée, non fondée, non justifiée ou fausse;
- toute mesure disciplinaire qui sera notée dans votre dossier;
- l'obligation morale de respecter l'aspect confidentiel de tous les renseignements à cet égard.

Le plaignant

Le plaignant sera avisé par écrit de ce qui suit :

- à savoir si la plainte a été jugée fondée, non fondée, non justifiée ou fausse;
- toute mesure ayant trait à l'élève, par exemple, tout arrangement pris pour assurer son bien-être;
- l'obligation morale de respecter l'aspect confidentiel de tous les renseignements à cet égard.

Le ministère de l'Éducation

La direction générale fera parvenir le rapport et ses recommandations sur le règlement de l'affaire à la Direction des ressources humaines du ministère de l'Éducation.

Dans les cas qui entraînent une démission ou une mesure disciplinaire ayant trait à une inconduite, cette mesure doit être approuvée par la ministre de l'Éducation.

Personne-ressource

Bureau du district :

Pour obtenir de plus amples renseignements concernant la Politique 701, veuillez consulter le texte intégral de la politique, la Loi sur l'éducation et la Loi sur les services à la famille.

Politique 701...

**Qu'est-ce qui arrive si
une plainte est déposée
contre moi?**

Voici ce à quoi vous attendre si une plainte est déposée contre vous

Voici les étapes de la procédure relative aux plaintes conformément à la Politique 701.

1. Informer l'intimé de la plainte

Que doit-il se produire avant que l'enquête soit mise sur pied?

À titre d'intimé, vous serez informé le plus tôt possible de la nature de la plainte lors d'un entretien personnel sur les lieux de travail.

Vous recevrez une déclaration écrite des allégations. La déclaration écrite des allégations présentera un résumé de la plainte dans lequel l'identité du plaignant et/ou de l'élève n'est pas toujours dévoilée.

Vous serez aussi informé de votre droit d'être accompagné, à n'importe quel moment au cours du processus d'enquête, par une personne de votre choix incluant un représentant syndical.

De plus, vous serez informé de toutes mesures prises afin de réduire le contact entre vous et l'élève. Une des mesures possibles est de réaffecter l'intimé à la maison avec salaire, en attendant les résultats de l'enquête en vertu de la Politique 701; il ne s'agit pas d'une mesure disciplinaire.

Après la rencontre initiale, vous recevrez une lettre pour confirmer les informations que vous aurez reçues hors de l'entretien personnel.

Le processus d'enquête en vertu de la Politique 701 est souvent un processus pénible, vous aurez accès aux services du Programme d'aide aux employés et leur famille (PAEF).

2. Enquête

Qu'arrive-t-il une fois l'enquête mise sur pied?

La direction générale du district doit vous tenir au courant du déroulement de l'enquête, que ce soit par téléphone, par des réunions ou par courrier.

Que des organismes externes interviennent ou non (Services familiaux et communautaires et la police), la direction générale doit s'assurer que les enquêtes sont effectuées dans un délai raisonnable. Les enquêtes internes devraient normalement être terminées dans un délai de trois mois en tenant compte des cas particuliers. Quand des organismes externes interviennent, l'équipe chargée de l'enquête doit mener l'enquête conjointement avec les organismes externes ou se servir des renseignements recueillis par les organismes externes dans la mesure du possible.

Avant la fin de l'enquête en vertu de la Politique 701 et une fois que tous les témoins ont subi une entrevue, la personne ou l'équipe responsable de

l'enquête doit vous donner l'occasion de réagir et répondre aux allégations.

Que se passe-t-il une fois l'enquête finie?

À la fin de l'enquête, l'équipe responsable de l'enquête remet un rapport écrit à la direction générale.

Quand des mesures disciplinaires sont envisagées, vous avez l'occasion de rencontrer la direction générale ou la personne désignée. Vous pourrez alors réagir aux conclusions de l'enquête. Vous aurez peut-être la chance d'examiner le rapport ou un sommaire du rapport.

Si l'employeur vous permet de lire le rapport d'enquête ou vous remet un sommaire du rapport, les noms de toutes les autres parties seront rayés.

Toutes les parties doivent respecter la nature confidentielle de l'information fournie. Le paragraphe 31.1(9) de la *Loi sur l'éducation* interdit de dévoiler l'identité des membres du personnel scolaire et des professionnels qui ont présenté des motifs raisonnables de soupçonner une inconduite.

La direction générale doit voir à ce que le plaignant, les autres élèves qui peuvent avoir été traumatisés et l'intimé, surtout s'il y a eu fausse accusation, bénéficient de services de counseling tout au long de l'enquête et après le redressement de la situation.