



Tenez une séance de sensibilisation. Le conseiller en matière de harcèlement peut tenir une séance de sensibilisation pour rappeler à votre personnel le genre de comportement qu'il convient d'adopter au travail et l'aider à en parler ouvertement. À l'aide d'études de cas, il encourage les employés à discuter des conflits au travail, du harcèlement et des problèmes connexes. Étant donné que les normes de comportement évoluent, certaines personnes peuvent ne pas se rendre compte que leur comportement est offensant. Les séances de sensibilisation peuvent aider à régler les situations conflictuelles sans qu'il soit nécessaire de prendre d'autres mesures.

Discutez franchement. Les gens ne connaissent pas toujours l'effet que produit leur comportement. Dans bien des cas, un entretien privé avec la personne en cause suffit pour faire cesser un comportement importun.

Dans les cas plus graves... Si le comportement persiste, ou si vous estimez qu'il s'agit d'un cas de harcèlement particulièrement grave, vous devriez faire appel à un spécialiste. Parlez-en d'abord au conseiller en matière de harcèlement.

Soyez juste. N'oubliez pas que vous devez être juste envers les deux employés. Essayez de trouver une solution qui soit équitable pour les deux parties et qui, le cas échéant, reconnaisse les torts de l'une et de l'autre.

Ne tentez pas de mener votre propre enquête. Malgré vos bonnes intentions, votre impartialité sera probablement mise en doute, et les employés hésiteront à se confier à vous librement. Étant donné que vous êtes responsable du climat dans lequel travaille vos employés, vous aurez à chercher dans une certaine mesure à établir les faits en parlant aux personnes concernées. Toutefois, dans la plupart des cas, il sera plus judicieux que le conseiller en matière de harcèlement vous appuie dans votre démarche.

Restaurez des rapports de travail harmonieux. Même une fois le conflit réglé, les actes de harcèlement peuvent longtemps laisser leur marque sur le moral et la productivité des collègues.

Le conseiller en matière de harcèlement est à votre disposition si vous avez besoin d'aide ou d'idées pour rétablir de bons rapports de travail.

Rappelez-vous que des gestionnaires ont été tenus personnellement responsables parce qu'ils étaient au courant ou devaient raisonnablement l'être en ce qui avait trait à un incident et qu'ils n'avaient pris aucune mesure satisfaisante pour régler le problème. Toutefois, la politique ne restreint pas l'autorité de ceux qui assument des responsabilités de gestion ou de supervision dans des domaines tels que l'évaluation du rendement, les relations de travail, le counselling, l'application de mesures disciplinaires, l'organisation du travail ou la répartition des tâches.

Règlement d'un conflit avec l'aide d'un tiers

Il arrive fréquemment qu'un collègue impartial en qui les deux parties ont confiance et pour lequel elles ont du respect puisse aider à trouver une solution satisfaisante sans qu'il soit nécessaire de déposer une plainte officielle. Le rôle de cette tierce partie n'est pas de mener des enquêtes ou de trouver un coupable. En fait, les tierces parties peuvent même être appelées à témoigner pendant les enquêtes.

Choix de la tierce partie. Si vos efforts personnels ont échoué ou si la situation vous met trop mal à l'aise pour que vous vous en occupiez vous-même, il serait peut-être utile que vous en parliez à une autre personne. Vos collègues peuvent vous aider à déterminer si l'acte ou le type de comportement en question était bel et bien déplacé. Ils peuvent aussi vous suggérer des façons d'aborder le problème, et même en discuter avec la personne mise en cause. Si vous souhaitez discuter d'un problème pour le régler mais que vous n'y arrivez pas parce que c'est trop pénible pour vous, vous pouvez faire appel à un conseiller du Programme d'aide aux employés. Vous pouvez également en parler à un gestionnaire ou à un représentant syndical. Choisissez avec soin la personne qui vous conseillera. Idéalement, elle devrait être