



Vous pouvez aussi en discuter avec la victime, en privé. Prêtez-lui discrètement votre appui et encouragez-la à prendre les mesures nécessaires pour faire cesser le harcèlement.

Si vous estimez que la gravité ou la persistance du comportement le justifie, songez à ce que vous pouvez faire pour aider à résoudre le problème. Rappelez-vous qu'un comportement déplacé comme le harcèlement n'est pas uniquement un conflit personnel : c'est un problème qui touche tout le Ministère et qui doit être résolu sans tarder pour éviter que d'autres personnes ne subissent le même sort.

Si vous êtes gestionnaire...

En qualité de gestionnaire, il vous incombe de créer un milieu de travail exempt de harcèlement et de régler promptement et efficacement les plaintes de harcèlement. Vous ne devriez pas attendre qu'un conflit surgisse avant de faire le nécessaire pour créer un climat de travail sain. En outre, une fois le conflit réglé, vous devrez faire tout en votre pouvoir pour rétablir des rapports de travail harmonieux.

Soyez attentif au climat de travail. Vous êtes responsable du déroulement des opérations dans votre secteur d'activité. Circulez parmi vos employés. Vous pouvez, par votre présence, exercer une influence sur leur comportement. Faites retirer les photos et les affiches qui peuvent offenser. Dites clairement à vos employés que les insultes et les plaisanteries déplacées ne sont pas tolérées et qu'elles pourraient entraîner des mesures disciplinaires. Insistez pour que tous les employés, quel que soit leur niveau, soient traités avec respect.

Dialoguez ouvertement et respectueusement. Prenez le temps de parler à vos employés et prêtez attention à ce qu'ils ont à dire. Montrez que vous êtes disposé à entendre les plaintes faites de bonne foi et les critiques constructives. Demandez qu'on vous fasse des suggestions pour améliorer le

fonctionnement du bureau et motiver les employés. Indiquez à vos cadres subalternes que vous êtes prêt à les aider à résoudre les désaccords qu'ils peuvent avoir avec leurs employés. Rappelez-vous que certains conflits ou différends peuvent être de nature très personnelle. Vous devez, en qualité de gestionnaire, contribuer à résoudre de tels problèmes et ne pas hésiter à demander à cette fin l'aide d'autres personnes (comme le conseiller en matière de harcèlement). Il est également essentiel de respecter le caractère confidentiel de tous les renseignements personnels qui sont portés à votre connaissance.

Donnez l'exemple. Montrez que vous respectez tous les employés, quel que soit leur niveau. N'adoptez ni n'approuvez jamais de comportements qui pourraient être interprétés comme un manque de respect ou une forme de harcèlement. N'oubliez pas que rester impassible devant un comportement répréhensible, ou donner l'impression que vous l'êtes, c'est sembler l'approuver. Si vous n'intervenez pas, la personne continuera probablement de se comporter de la même façon.

Surveillez les indices. Rumeurs, absentéisme, manque de motivation, baisse de rendement et roulement élevé du personnel sont parfois indicateurs d'un problème de harcèlement.

Ne tardez pas à régler les conflits. Personne n'aime s'occuper des conflits personnels, mais la situation ne peut que s'aggraver si l'on n'intervient pas tout de suite. Le conseiller en matière de harcèlement peut vous aider à résoudre un conflit rapidement et efficacement.

Montrez que vous prenez la question au sérieux. Affichez la politique du Ministère et citez-la pendant les réunions du personnel. Tenez régulièrement des séances de sensibilisation. Le conseiller en matière de harcèlement peut vous aider à organiser ces séances pour expliquer l'application de la politique ainsi que les diverses mesures à prendre, que ce soit pour prévenir le harcèlement ou rétablir des rapports de travail harmonieux par la suite.