



Un comportement est jugé discriminatoire au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne si l'employé qui en est la victime fait l'objet d'une attention particulière non désirée ou est traité différemment pour les motifs suivants : race, origine nationale ou ethnique, couleur, religion, âge, sexe, état matrimonial, situation de famille, déficience physique ou mentale, et état de personne gracée. Le harcèlement sexuel s'entend de tout comportement, propos, geste ou contact d'ordre sexuel, qu'il s'agisse d'un incident unique ou d'une série d'incidents, qui choque ou humilie un employé ou que ce dernier peut raisonnablement interpréter comme étant une condition à caractère sexuel à un emploi ou à des possibilités de formation ou d'avancement.

COMMENT PRÉVENIR LES CONFLITS ET LE HARCÈLEMENT?

Mieux vaut prévenir que guérir. La prévention des conflits et du harcèlement est une responsabilité qui nous incombe à tous au ministère des Affaires étrangères et du Commerce international. Voici quelques conseils utiles :

Vous pouvez aider à créer un climat de confiance, d'entraide et de respect mutuel.

Le vieil adage «Ne fais pas à autrui ce que tu ne voudrais pas qu'il te fasse» est aussi vrai aujourd'hui qu'il ne l'était à l'époque. La politesse, le respect et la retenue sont les pivots d'une société civilisée, sans lesquels les gens auraient beaucoup de difficulté à s'entendre. Ils sont indispensables tant au travail que dans toutes les autres situations où les gens ont des rapports entre eux.

Assurez-vous que vos gestes ou vos propos n'offensent personne. Il faut absolument être sensible aux différentes cultures, religions, orientations sexuelles et croyances des gens avec qui nous travaillons. Certains commentaires ou types de comportement sont carrément humiliants, embarrassants ou insultants. D'autres formes de

comportement offensant sont moins évidentes car elles peuvent être perçues différemment, selon la personne qui en est témoin ou le contexte. Réfléchissez avant de parler. Dans le doute, vérifiez auprès de la personne si vous ne l'auriez pas blessée.

Surveillez le langage du corps. Les mouvements d'une personne, le ton de sa voix ou même son silence peuvent vous aider à déterminer si vos actes ou vos propos la rendent mal à l'aise. La personne qui n'apprécie pas votre conduite ou votre discours devrait vous le faire savoir, mais elle n'osera pas toujours le faire. Tâchez de voir comment les autres réagissent à votre comportement.

Faites des excuses, même si vous n'aviez pas de mauvaises intentions. Si quelqu'un s'est senti mal à l'aise, embarrassé, humilié ou exploité par vos actes, votre comportement est à blâmer, même si vous n'aviez pas l'intention de blesser cette personne. Faites-lui des excuses et essayez de changer votre comportement envers elle.

Si vous êtes victime de harcèlement...

N'hésitez pas à le dire à la personne qui vous importune. Bien que ce ne soit pas toujours possible, le fait de prévenir tout simplement la personne qui vous a offensé peut favoriser le dialogue et aider à régler le problème. En outre, il est parfois utile d'analyser son propre comportement dans ce genre de situation.

Même si vous n'êtes pas directement concerné...

Vous arrive-t-il parfois d'entendre les propos grossiers ou déplacés ou les plaisanteries gênantes qui sont adressés à l'un de vos collègues? Si vous êtes témoin d'un comportement inacceptable au bureau, allez voir le responsable de l'incident et expliquez-lui, seul à seul, comment son comportement est perçu par les autres.