



La prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail

Le pouvoir de l'engagement

Le facteur le plus important au niveau de l'engagement de l'employé est le rapport avec son gestionnaire immédiat. Les employés apprécient les gestionnaires qui font preuve d'attention, de respect et d'honnêteté. Dans l'exercice de leurs responsabilités de gestion les gestionnaires peuvent améliorer les choses en faisant preuve d'attention, de respect et d'honnêteté. Le Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique (BVEFP) vous appuie dans vos démarches visant à créer un milieu de travail sain et exempt de harcèlement dans la fonction publique.

Lorsque des tensions surgissent

Des conflits et des différences entre des collègues de travail sont à prévoir. Les gestionnaires peuvent contribuer à régler de manière harmonieuse des difficultés en utilisant et en promulguant le dialogue. Lorsque des tensions se font sentir, les employés et les gestionnaires devraient se demander :

- S'agit-il d'un problème de rendement?
- Est-ce à cause de différents styles de pensée?
- S'agit-il d'une lutte de pouvoir?

Exercice responsable de l'autorité

Le pouvoir de gestion doit être exercé de manière responsable pour régler les tensions. On a tendance à négliger des problèmes de rendement jusqu'à ce qu'ils s'aggravent. Soyez aux commandes! Aborder les questions de rendement est une responsabilité de gestion. Mais méfiez-vous des formes subtiles de harcèlement : exclure une personne, l'ignorer ou parler *d'elle* plutôt qu'*à elle*. Soyez également à l'affût des luttes de pouvoir visant à montrer que

nous avons « raison » ou que nous « sommes aux commandes ». Les luttes de pouvoir sont pernicieuses et inutiles. Concentrez-vous sur la question à régler. Pensez aussi au bien-être de l'autre.

Processus décisionnel transparent

On peut promouvoir l'engagement des employés à tous les niveaux en assurant un processus décisionnel explicite. Il existe différentes façons de prendre des décisions. Les gestionnaires peuvent consulter les employés, les inclure complètement dans le processus ou les informer tout simplement des décisions déjà prises. Inclure les employés dans la prise de décision ou leur justifier les décisions prises suscitent l'engagement. La transparence est cruciale. Elle renforce la confiance et l'engagement. Aussi, les promesses doivent être tenues. Si ce n'est pas possible, il faut expliquer les circonstances. Les employés ne s'attendent pas à la perfection. Ils s'attendent à l'honnêteté.

Vous avez le pouvoir de changer les choses.

Soyez le changement que vous aimeriez créer!

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la prévention et le règlement du harcèlement, pour utiliser l'outil d'apprentissage en ligne « Face à face », pour savoir qui est le coordonnateur ou la coordonnatrice de votre organisme **OU** encore, pour communiquer avec le Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique,

consulter www.hrma-agrh.gc.ca/veo-bve
ou composer le (613) 957-2458.