

L'intervention préventive dans le cadre de la Politique relative au respect en milieu de travail

Le gouvernement du Manitoba reconnaît qu'il lui incombe de bâtir et de maintenir un milieu de travail diversifié et respectueux, qui permet à tous les employés de bénéficier d'un environnement dans lequel on accorde de l'importance à la dignité et à l'estime de soi et où l'on proscriit les remarques, les documents et les comportements offensants.

Il incombe à chacun d'adopter un comportement exemplaire et de s'abstenir d'offenser, de mettre dans l'embarras ou d'humilier les autres, que ce soit de façon délibérée ou non.

Dans un milieu de travail respectueux, on attache de l'importance :

- à la diversité et aux droits de la personne en ce qui concerne la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur de la peau, la religion, l'âge, le sexe, la situation matrimoniale, la situation familiale, les handicaps physiques ou mentaux et l'orientation sexuelle;
- à la dignité de la personne;
- à la courtoisie;
- au respect mutuel, à l'équité et à l'égalité;
- à la communication positive entre les gens;
- à la collaboration professionnelle.

Les comportements irrespectueux comprennent, sans s'y limiter :

- les remarques, les gestes ou les comportements offensants ou inappropriés ainsi que la diffusion de documents de même nature;
- les plaisanteries ou les caricatures inappropriées, notamment celles qui contiennent des insultes raciales ou ethniques;
- le fait d'exclure des gens ou, à l'inverse, de les regrouper;
- le fait de crier après quelqu'un ou de le rabaisser;

- les réprimandes publiques;
- les comportements agressifs ou condescendants;
- le commérage ou les rumeurs qui causent du tort;
- les contacts physiques injustifiés;
- les comportements cachés (rétention inappropriée d'information, fragilisation d'autrui, sournoiserie).

Le conseiller chargé de veiller au respect en milieu de travail et le processus d'intervention préventive

Enquête

Le conseiller chargé de veiller au respect en milieu de travail joue le rôle d'une personne-ressource à tous les niveaux de la fonction publique. Le processus **d'intervention préventive** vise à régler toute situation problématique ou tout conflit le plus rapidement possible, de façon équitable et respectueuse. Le recours à des mécanismes de résolution de problème tels que l'accompagnement, la médiation et la facilitation permet souvent de régler les problèmes posés. L'enquête sert à déterminer si le problème peut être réglé par une intervention préventive. Tous les intervenants reçoivent une réponse dans un délai de deux jours ouvrables.

Si une plainte officielle a déjà été déposée, elle est suspendue en attendant le résultat du processus d'intervention préventive.

1er étape – Détermination du problème

Dans un environnement sûr et neutre, le conseiller aide les personnes ou les groupes à cerner de façon honnête et ouverte les questions qui créent des obstacles et des défis dans le lieu de travail.

Lorsque des groupes de travail participent à l'exercice, le conseiller veille à ce que chacun

des employés puisse déterminer les problèmes particuliers qui ont des effets sur lui. En fonction des problèmes répertoriés, le conseiller propose des solutions pour régler les différends de façon acceptable par tous.

2e étape – Solutions de règlement

Certains différends peuvent faire l'objet d'un règlement entre les deux parties sans qu'il soit nécessaire d'aller plus loin. Le conseiller peut alors offrir des services d'accompagnement ou de facilitation. Dans d'autres cas, on doit obtenir la participation de l'employeur pour que des mesures appropriées soient adoptées. Au besoin, le conseiller discute du ou des problèmes avec l'employeur pour savoir si celui-ci désire régler la question sans passer par un processus officiel. Le conseiller veillera à ce que les modes de résolution soient conformes à la Politique relative au respect en milieu de travail, du point de vue à la fois de son interprétation et de son application. Si les parties s'entendent pour recourir au processus d'intervention préventive, on fait en sorte qu'elles se rencontrent afin de discuter de solutions aux problèmes. Ces discussions sont axées sur la compréhension des problèmes et sur la détermination de ce qui doit demeurer inchangé et de ce qui doit être modifié. On clarifie les attentes pour l'avenir. Si les parties règlent la question, le dossier est clos.

3e étape – Maintien d'un environnement positif

Après le règlement des problèmes particuliers, les employés, les groupes ou les chefs de file peuvent avoir besoin d'autres appuis ou services pour maintenir un environnement de travail positif. Le conseiller peut offrir des services d'accompagnement et jouer un rôle de facilitateur dans le cadre de discussions portant sur les attitudes, la clarification des rôles et les attentes liées au travail. L'objectif est d'aider les

personnes ou les groupes à dépasser les questions particulières pour bâtir un environnement de travail positif. La durée de cette 3e étape varie selon les personnes concernées, la taille du groupe, les questions en litige, les solutions, etc., ainsi que les ressources disponibles ou requises.

Confidentialité

Le conseiller préservera la confidentialité des renseignements liés à une plainte dans la mesure de ses moyens. Les renseignements ne seront communiqués que si cela est nécessaire pour régler un litige ou pour passer à l'étape de la plainte officielle.

Autres services liés au milieu de travail respectueux

Le conseiller chargé de veiller au respect en milieu de travail peut aussi apporter de l'aide dans les domaines suivants :

- consultation individuelle ou de groupe;
- éducation;
- interprétation de la Politique relative au respect en milieu de travail;
- élaboration d'outils d'information ou de formation adaptés au groupe;
- aiguillage vers d'autres programmes thérapeutiques ou réparateurs; conditions de travail malsaines;
- accompagnement d'employés (à tous les niveaux).

Personne-ressource

Conseiller chargé de veiller au respect en milieu de travail

55, rue Donald, 3e étage
Winnipeg (Manitoba) R3C 1L8
Téléphone : 204 945-5501
Sans frais : 1 866 668-4916 (poste 5501)
Télécopieur : 204 948-2298
ATS : 204 948-3401