

Aide mémoire

Et si la situation d'incivilité persiste?

Il est possible que vous ayez à exprimer votre inconfort à deux ou trois reprises avant que la personne qui fait de l'incivilité ne change son comportement. Toutefois, dans la plupart des cas, les gens s'ajustent lorsque l'on pose nos limites de façon adéquate. Si la situation persiste, n'hésitez pas à solliciter l'aide de votre gestionnaire ou des ressources humaines. Voici les divers niveaux d'interventions à privilégier selon la situation :

1 Intervention de l'employé

L'employé tente de régler par lui-même la situation d'incivilité ou de harcèlement présumé en discutant avec la personne concernée ou en l'avisant de cesser ses comportements.

2 Soutien du gestionnaire

Lorsque l'employé n'a pas été en mesure de régler la situation, il en fait part à son gestionnaire. Lorsque le gestionnaire est concerné, l'employé peut s'adresser au gestionnaire de son gestionnaire, au service des ressources humaines ou au responsable du climat de travail.

3 Implication des ressources humaines ou du responsable du climat de travail

Si le gestionnaire ne peut régler la situation, l'employé peut faire appel aux ressources humaines (ou toute autre personne ou instance responsable du climat de travail) pour tenter de régler la situation par la médiation ou tout autre moyen de règlement à l'amiable.

4 Dépôt d'une plainte formelle

Si la situation persiste, l'employé peut déposer une plainte auprès de la personne responsable de l'application de la politique interne en matière de harcèlement ou faire un grief en vertu de la convention collective si applicable.