



Guide des Métallos pour
**PRÉVENIR ET
COMBATTRE LE
HARCÈLEMENT
DANS LE LIEU
DE TRAVAIL**

Bureau national des Métallos

234 avenue Eglinton Est, 8ème étage
Toronto, ON M4P 1K7
416 487-1571
1 877 669-8792
info@metallos.ca

District 3 des Métallos

300-3920 Norland Avenue
Burnaby, BC V5G 4K7
604 683-1117
Pour se joindre aux Métallos : 1 888 879-2411

District 3 des Métallos

565 blvd. Crémazie Est, bureau 5100
Montréal, QC H2M 2V8
514 382-9596
1 800 361-5756

District 6 des Métallos

300-200 Ronson Drive
Toronto, ON M9W 5Z9
416 243-8792

 usw.ca   [uswmetallos](#)  [SteelworkersCA](#)

Les Métallos ont adopté des politiques afin d'interdire et de prévenir le harcèlement et la violence dans le lieu de travail. C'est pourquoi nous avons produit le présent guide en vue d'aider les membres des sections locales à résoudre ces problèmes, étape par étape, un incident à la fois, avec justice et respect envers toutes et tous.

Nous ne pouvons forcer les gens à s'aimer, cependant, nous pouvons :

- Créer des lieux de travail exempts de harcèlement, de discrimination, de sexisme, de racisme et d'autres formes de sectarisme.
- Veiller à ce que personne ne soit traité différemment en raison de sa race ou de son origine ethnique, de son identité ou expression de genre, de ses capacités ou de son orientation sexuelle.
- Encourager les personnes qui font l'objet de harcèlement à dénoncer la situation avec l'appui de notre syndicat.
- Déclarer ouvertement que notre syndicat s'efforcera d'éliminer la discrimination et le harcèlement à tous les échelons du lieu de travail et du syndicat.

Le Syndicat des Métallos a produit un guide pour prévenir et combattre le harcèlement dans notre syndicat intitulé «Pas dans notre syndicat! Guide des Métallos pour prévenir et combattre le harcèlement au sein de notre syndicat» qui se trouve à metallos.ca/gсах.

Vous trouverez les politiques de lutte contre le harcèlement et la violence du Syndicat des Métallos dans leur intégralité à metallos.ca/politiques.



Table des matières

Qu'entend-on par harcèlement dans le lieu de travail?	5
Prévenir le harcèlement sexuel dans le lieu de travail	6
Prévenir le harcèlement racial dans le lieu de travail	7
Prévenir le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre dans le lieu de travail	8
Prévenir le harcèlement fondé sur une déficience physique ou mentale dans le lieu de travail	10
Qu'est-ce que le harcèlement personnel ou psychologique?	11
Pourquoi les personnes visées par le harcèlement ne le dénoncent-elles pas?	12
Connaissez les facteurs de risque liés au harcèlement dans le lieu de travail	13
Ce que pouvons-nous faire au sein de notre section locale relativement au harcèlement dans le lieu de travail	14
Que peuvent faire les dirigeantes et dirigeants et les déléguées et délégués de la section locale?	16
Que pouvons-nous faire en tant que membre individuel?	17
Mesures que nous pouvons prendre en vue d'améliorer la culture dans le lieu de travail	19

Qu'entend-on par harcèlement dans le lieu de travail?

Le harcèlement est un comportement offensant ou hostile qu'une personne raisonnable considérerait comme indésirable. Il peut se fonder sur la race, le sexe, l'orientation sexuelle, un handicap, l'identité de genre, l'expression de genre, l'âge et la religion d'une personne, de l'antipathie à son égard ou d'autres motifs énoncés dans les lois sur les droits de la personne.

Le harcèlement peut prendre la forme :

- d'un comportement direct ou indirect, manifeste ou subtil, actif ou passif;
- d'une expression écrite, verbale, physique, électronique ou autre;
- d'une agression physique ou psychologique;
- d'une série d'incidents, ou parfois d'un seul incident, ayant de graves répercussions sur la personne ciblée;
- de blagues et de mots offensants pouvant aller jusqu'à la violence physique.
- d'exclusion ou d'isolement d'une personne.

La société tolère de moins en moins le harcèlement direct; cependant, le harcèlement subtil se poursuit et peut :

- se révéler sous forme de blagues ou d'humour – «C'était juste pour rire! Réveille!»
- se dissimuler sous de la simple curiosité – «Quand êtes-vous arrivé au Canada?» ou «Je ne savais pas que vous agissiez ainsi!»
- être feint sous prétexte de l'innocence ou de l'ignorance de la harceuse ou du harceleur – «Je ne voulais pas t'offenser», «Je ne savais pas que tu étais _____», ou «Ma meilleure amie fait partie de ce groupe et nous nous parlons ainsi tout le temps».

Qu'un geste soit ou non considéré comme du harcèlement dépend de ses **répercussions** sur la personne visée, **non pas de l'intention** de celle qui harcèle.

Peu importe sa forme, le harcèlement dans le lieu de travail fragilise la solidarité entre les travailleuses et travailleurs, et menace la sécurité économique. Il peut nuire à la santé des personnes harcelées, affaiblir leur rendement au travail, les forcer à s'absenter et, finalement, entraîner des sanctions disciplinaires. Plutôt que de confronter la harceuse ou le harceleur ou de déposer une plainte, de nombreuses personnes ciblées choisissent de démissionner et de se trouver un autre emploi. Les Métallos veulent renforcer la sécurité économique des travailleuses et travailleurs et accroître la solidarité. C'est pourquoi nous voulons prévenir le harcèlement dans le lieu de travail.

Prévenir le harcèlement sexuel dans le lieu de travail

Le harcèlement sexuel consiste en des comportements de nature sexuelle qui :

1. ciblent directement le sexe d'une personne;
2. fixent des conditions à caractère sexuel au travail d'une personne;
3. créent un milieu intimidant, indésirable, hostile ou offensant.

Donc, est-ce que je peux...

Raconter des histoires intimes au sujet de mon ex à d'autres collègues lorsque nous travaillons pour le même employeur? **Non, vous ne pouvez pas.**

Refuser d'aider une collègue à accomplir une tâche parce que – hé! – elle voulait faire le travail d'un homme, elle devrait donc se débrouiller toute seule comme le reste d'entre nous? **Non, vous ne pouvez pas.**

Continuer de demander à une consœur de sortir avec moi, malgré son «refus» constant? **Non, vous ne pouvez pas.**

Étreindre une ou un collègue sans d'abord obtenir son consentement, ou lui faire connaître mes opinions sur son apparence physique et sa tenue vestimentaire? **Non, vous ne pouvez pas.**



Prévenir le harcèlement racial dans le lieu de travail

En quoi consiste le harcèlement racial?

Il s'agit de mots ou de gestes qui témoignent d'un manque de respect à l'égard d'une personne ou qui l'humilient en raison de sa race, sa couleur, sa nationalité, sa langue, sa religion, ses croyances, son ascendance, son lieu d'origine ou son origine ethnique. Qu'ils soient subtils ou manifestes, ces actes de harcèlement sont offensants, humiliants, gênants et blessants.

Voici les quatre formes de racisme les plus courantes au Canada :

1. **Islamophobie** : vise les personnes qui pratiquent la foi musulmane et celles qui sont perçues à tort comme musulmanes.
2. **Racisme anti-Noirs** : vise les personnes d'ascendance africaine ou antillaise.
3. **Racisme anti-Autochtones** : vise les membres des Premières Nations, les Métis ou les Inuits.
4. **Racisme anti-Asiatiques** : Vise les personnes de descendance asiatique à cause de fausses informations diffuses pendant la pandémie.

Donc, est-ce que je peux...

Refuser de travailler avec une ou un collègue de foi musulmane ou parler à d'autres au sujet de mes craintes face au terrorisme? **Non, vous ne pouvez pas.**

Féliciter régulièrement un membre des Premières Nations de sa parfaite assiduité et de ne pas être «comme d'autres Indiens»? **Non, vous ne pouvez pas.**

Donner accès aux meilleurs quarts ou occasions de formation à mes collègues de race blanche avant ceux de race noire tout aussi compétents? **Non, vous ne pouvez pas.**

Reconnaître les bonnes idées de mes collègues blancs, mais faire fi de celles de mes collègues racialisés? **Non, vous ne pouvez pas.**

Prévenir le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre dans le lieu de travail

Un grand nombre de Métallos gais, lesbiennes, bisexuels, transgenres, allosexuels, bispirituels et autres (LGBTQ2SIA+) peuvent ne pas se sentir à l'abri du harcèlement dans le lieu de travail. Pourtant, nos membres LGBTQ2SIA+ ont le droit de participer pleinement dans leur lieu de travail sans craindre de faire l'objet de harcèlement ou de discrimination.

Qu'est-ce que l'orientation sexuelle?

L'orientation sexuelle de chaque personne se fonde sur le genre de celles ou ceux qui l'attirent sur le plan sexuel ou romantique.

Qu'est-ce que l'identité de genre?

C'est la façon dont chacune et chacun de nous définit son genre. Il s'agit de notre expérience intime et personnelle du genre, du sentiment que nous avons d'être une femme, un homme, les deux, ni l'un ni l'autre, ou de la position que l'on croit occuper sur le continuum des genres. (Notre identité de genre peut ne pas «correspondre» à la façon dont nous exprimons notre genre.)

Qu'est-ce que l'expression de genre?

La façon dont une personne présente ou exprime ouvertement son genre par ses choix vestimentaires, sa coiffure, son langage corporel, la modulation de sa voix, l'accentuation ou la désaccentuation de ses caractéristiques corporelles, ses manières, etc.



Gai, lesbienne :

une personne attirée sur le plan sexuel par une autre du même genre que le sien. Le terme « lesbienne » se rapporte aux femmes attirées par d'autres femmes.

Bisexuel :

une personne attirée sexuellement par deux ou plusieurs genres.

Allosexuel :

terme générique pouvant être utilisé pour désigner les personnes LGBTQ2SIA+. Certaines peuvent aussi s'identifier comme allosexuelles plutôt qu'à des catégories d'identités plus spécifiques.

Trans :

une personne qui, en totalité ou en partie, ne s'identifie pas au genre qu'on lui a reconnu à la naissance.

Bispirituel :

un terme autochtone contemporain désignant celles et ceux qui possèdent des qualités et caractéristiques à la fois masculines et féminines. Ce terme reprend possession des diverses traditions culturelles qui reconnaissent l'existence de plusieurs genres et leur rendaient hommage. À noter qu'il est propre aux peuples autochtones et que les non-Autochtones ne devraient pas l'utiliser pour se décrire.

Intersexe :

une personne née avec une combinaison de caractéristiques biologiques féminines et masculines, comme les systèmes reproducteurs et les chromosomes.

Asexué :

une personne qui ressent peu ou pas d'attirance sexuelle.

Donc, est-ce que je peux...

Continuer d'appeler une collègue transgenre « Bob » et d'utiliser « il », plutôt que « Bella » et « elle », même si elle ne cesse de me le rappeler? **Non, vous ne pouvez pas.**

« Oublier » d'informer un confrère gai au sujet des dangers au travail parce que je n'aime pas le fait qu'il y ait des gais à mon lieu de travail? **Non, vous ne pouvez pas.**

Ne jamais inviter une collègue lesbienne à participer à des activités sociales dans le lieu de travail parce que je crains qu'elle ne me fasse des avances? **Non, vous ne pouvez pas.**

Prévenir le harcèlement fondé sur une déficience physique ou mentale dans le lieu de travail

Les personnes vivant avec une déficience physique ou mentale ont le droit de participer pleinement dans tous les lieux de travail au Canada. Les employeurs et les syndicats ont l'obligation de déterminer quels changements ils peuvent apporter aux lieux de travail et à la conception des tâches pour répondre aux besoins des travailleuses et travailleurs blessés et de celles et ceux qui vivent avec une déficience physique ou mentale.

Qu'entend-on par déficiences physiques?

Les déficiences physiques comprennent les troubles physiologiques, fonctionnels et de la motricité. Dans certains cas, la déficience est «visible» et donc perceptible, mais dans d'autres, elle est «invisible». Les déficiences physiques peuvent être permanentes, temporaires ou s'aggraver au fil du temps, être diagnostiquées à la naissance ou découler de blessures survenues à n'importe quel moment, dans le lieu de travail ou ailleurs.

Qu'entend-on par déficiences mentales?

Les déficiences – y compris les maladies mentales, les préjudices psychologiques et les troubles du développement intellectuel – peuvent être considérées comme «invisibles» parce qu'elles ne sont pas «visibles».

Les déficiences mentales peuvent être permanentes, temporaires ou s'aggraver au fil du temps, être diagnostiquées à la naissance ou apparaître à n'importe quel moment à la suite de blessures physiques survenues dans le lieu de travail ou ailleurs.

Donc, est-ce que je peux ...

Me plaindre qu'un confrère affecté à des travaux légers en guise d'accommodement est «un fainéant» et que «le reste d'entre nous doit exécuter tout le travail»?

Non, vous ne pouvez pas.

Mettre en doute la capacité d'une consœur souffrant d'un problème de santé mentale «à accomplir le travail» ou soutenir qu'elle pourrait constituer un danger pour ses collègues?

Non, vous ne pouvez pas.

Utiliser des mots dérogatoires comme «folle/fou», «mentale/mental» et «nulle/nul» dans une conversation? **Non, vous ne pouvez pas.**

Qu'est-ce que le harcèlement personnel ou psychologique?

Le harcèlement personnel ou psychologique est un comportement offensant et indésirable à l'égard d'une personne qui ne semble pas être fondé sur sa race ou les autres caractéristiques protégées par les lois sur les droits de la personne. Parfois, nous le qualifions d'intimidation. Peu importe le nom qu'on lui donne, il mine la dignité d'une personne et crée un milieu hostile.

Autrefois, on croyait que seuls les enfants s'intimidaient les uns les autres, mais nous savons maintenant que les adultes peuvent le faire également.

Le harcèlement personnel ou psychologique constitue toujours une tentative par une personne d'exercer du pouvoir sur une autre. Il peut s'agir d'incidents répétés ou d'un seul incident grave, et être de nature :

- **physique** – frapper une personne, la pousser ou la menacer de recourir à la force physique;
- **verbale** – utiliser des mots pour s'attaquer à une personne, comme des injures;
- **sociale** – essayer de blesser une personne en l'excluant, en répandant des rumeurs à son sujet ou en l'ignorant;
- **électronique (cyberintimidation)** – se servir des médias électroniques pour menacer une personne, l'embarrasser, l'intimider ou la tenir à l'écart, ou ternir sa réputation, par exemple en envoyant des messages texte menaçants).

Donc, est-ce que je peux...

Régulièrement jouer des mauvais tours à tous mes collègues de sorte que ma journée passe plus vite? **Non, vous ne pouvez pas.**

Crier après eux et les humilier devant tout le monde lorsqu'ils font des erreurs?
Non, vous ne pouvez pas.

Minimiser l'apport d'une consœur et encourager les autres à le faire aussi parce que vous avez tous deux de bonnes chances de recevoir la prochaine promotion?
Non, vous ne pouvez pas.

Pourquoi les personnes visées par le harcèlement ne le dénoncent-elles pas?

Selon des recherches, la réaction la plus courante au harcèlement consiste à ne pas le dénoncer. Pourquoi?

Les personnes harcelées au travail craignent :

- qu'on ne les croie pas;
- d'être considérées comme responsables des actions offensantes;
- de subir des représailles au travail;
- d'être tenues à l'écart par leurs collègues.

À quel point ces craintes sont-elles réalistes?

Elles sont très réalistes. Des recherches révèlent que :

- 75% des personnes qui ont dénoncé le harcèlement dans le lieu de travail ont subi une forme quelconque de représailles.
- Sur une période de trois ans, les femmes qui ont dénoncé le harcèlement ont fait l'objet de sévices psychologiques, reçu de faibles évaluations de rendement, été exclues par leurs collègues et perdu leur soutien social.
- Une majorité de femmes qui ont déposé des plaintes de harcèlement sexuel ont été congédiées par la suite.
- Souvent, après avoir dénoncé le harcèlement, la personne harcelée se heurte à l'indifférence de son employeur ou de l'organisation, sa plainte est banalisée et elle subit de l'hostilité et des représailles.

Compte tenu de ces expériences, il n'est pas surprenant que les plaignantes et plaignants soient si peu nombreux à déposer des plaintes.

Plutôt, les personnes ciblées sont forcées de résoudre le problème par elles-mêmes, souvent en :

- évitant la personne qui harcèle;
- refusant d'admettre ou en minimisant la gravité de la situation, et en niant qu'il s'agit de harcèlement;
- essayant de faire fi du comportement, de l'oublier ou de l'accepter;
- rejetant la faute sur elles-mêmes.

Connaissez les facteurs de risque liés au harcèlement dans le lieu de travail

D'après des recherches, le harcèlement est plus susceptible d'avoir cours dans les lieux de travail, s'ils :

- emploient une majorité de personnes qui possèdent des caractéristiques en commun (genre, âge, race, antécédents culturels, etc.), et une minorité qui sont différentes;
- comprennent de nombreux jeunes, qui ne seront pas aussi disposés à dénoncer le harcèlement parce qu'ils veulent «s'intégrer» et démarrer leur carrière;
- ont du personnel «vedette» ou auquel ils attachent «une grande valeur»;
- partagent le pouvoir de manière très inégale entre les groupes de travailleuses et travailleurs ou entre la direction et la main-d'œuvre;
- considèrent le service à la clientèle et la satisfaction du client comme d'importantes priorités et essentiels à la rentabilité;
- offrent du travail monotone ou des tâches de faible intensité;
- sont isolés sur le plan géographique ou répartis sur un vaste territoire;
- entretiennent des cultures qui tolèrent ou encouragent la consommation d'alcool;
- sont régis par un employeur qui exerce peu de contrôle, voire aucun, sur les comportements.

Même si seulement quelques-unes de ces caractéristiques semblent correspondre à votre lieu de travail, il pourrait s'agir d'une indication de la nécessité d'agir afin de protéger tout le monde contre le harcèlement. Parlez aux dirigeantes et dirigeants de votre section locale au sujet de vos préoccupations. La section intitulée «Ce que nous pouvons faire au sein de notre section locale relativement au harcèlement dans le lieu de travail» donne certains exemples de mesures préventives.



Ce que pouvons-nous faire au sein de notre section locale relativement au harcèlement dans le lieu de travail

Sensibiliser le personnel

- Négocier la prestation des séances de formation anti-harcèlement du syndicat par des Métallos qualifiés à l'intention de tout le personnel de l'entreprise; demander à notre représentante ou représentant, ou à la coordonnatrice ou au coordonnateur de l'éducation de notre district d'organiser des cours anti-harcèlement et sur les droits de la personne dans notre région.
- Nous faire une priorité de renseigner les dirigeantes et dirigeants de la section locale et les membres du comité de santé et de sécurité sur la façon de prévenir et de combattre le harcèlement.

Utiliser les structures de la section locale

- Le harcèlement constitue une menace à la santé et la sécurité au travail. Nous pouvons encourager notre comité de santé et de sécurité à réagir au harcèlement, comme il le ferait face à tout autre danger. Les comités peuvent également jouer un rôle en offrant du soutien moral et émotionnel aux parties plaignantes.
- Créer un comité des droits de la personne à la section locale et lui donner les moyens de renforcer la solidarité, de renseigner les membres et de promouvoir l'égalité dans le lieu de travail. Le comité pourrait avoir comme mandat précis de s'attaquer au harcèlement et d'offrir du soutien aux personnes ciblées, conjointement avec le comité de santé et de sécurité.
- Au moment de recruter des membres pour siéger aux comités, des déléguées et délégués ou des dirigeantes et dirigeants de section locale, encouragez les femmes et les personnes racialisées, autochtones, LGBTQ2SIA+ et handicapées à présenter leur candidature.
- Mener des campagnes de sensibilisation au harcèlement par l'entremise des réunions et des bulletins d'information de la section locale et de forums, et y inviter des spécialistes en la matière.
- Évaluer notre lieu de travail afin de déterminer à quel point le harcèlement y est répandu. Se reporter à la section «Connaissez les facteurs de risque liés au harcèlement dans le lieu de travail» comme guide.

Pour des informations sur la politique anti-harcèlement du syndicat et la façon dont les sections locales peuvent prévenir et combattre le harcèlement au sein du syndicat, consultez «Pas dans notre syndicat! Guide des Métallos pour prévenir et combattre le harcèlement au sein de notre syndicat».

Vous trouverez les politiques de lutte contre le harcèlement et la violence du Syndicat des Métallos dans leur intégralité à metallos.ca/politiques.

Renforcer les conventions collectives

- Négocier des clauses anti-harcèlement qui offrent soutien social et aide psychologique aux plaignantes et plaignants pendant le processus de traitement des plaintes.
- Déterminer quels facteurs, tels le manque de personnel, l'insécurité d'emploi, la discrimination ou la sous-traitance, déclenchent le harcèlement et le stress dans le lieu de travail, et négocier des mesures visant à les éliminer.
- Passer en revue la politique de l'employeur afin de nous assurer qu'elle est conforme aux lois sur les droits de la personne et la santé et la sécurité au travail de notre territoire, et aux pratiques exemplaires de lutte contre le harcèlement. Si la politique est vague, revendiquer des améliorations.

Éliminer les obstacles à la dénonciation

- Veiller à ce que l'employeur ait établi des politiques claires sur le harcèlement et la violence, et qu'elles expliquent sans équivoque quels comportements sont interdits, à qui une travailleuse ou un travailleur devrait porter plainte, le processus et les délais liés à l'enquête et aux décisions s'y rapportant, ainsi que les conséquences lorsque la plainte est accueillie.
- Nous assurer que les membres du syndicat connaissent les politiques de l'employeur concernant les plaintes de harcèlement et de violence au travail.
- Sensibiliser les membres du syndicat aux stratégies proposées dans la section «Que pouvons-nous faire en tant que membres individuels?» du présent guide afin d'intervenir, d'aider ou d'offrir du soutien. À titre de témoins, nous avons un rôle à jouer en créant une culture au travail qui ne tolère ni le harcèlement ni la violence.
- Lorsqu'une ou un membre du syndicat dépose une plainte de harcèlement au travail, lui fournir du soutien émotionnel. Lui dire que nous la ou le croyons. Il faut aussi nous assurer que l'employeur agit rapidement et respecte la politique du lieu de travail. Dans le cas contraire, la personne qui formule la plainte a des motifs pour déposer un grief.

Que peuvent faire les dirigeantes et dirigeants et les déléguées et délégués de la section locale?

C'est à l'employeur qu'incombe la responsabilité de créer un lieu de travail exempt de harcèlement. Ceci dit, les dirigeantes et dirigeants et les déléguées et délégués des sections locales ont un important rôle à jouer.

Une réaction efficace à une plainte de harcèlement prévoit trois types de soutien :

1. Soutien émotionnel :

- Écouter sans porter de jugement.
- Considérer ce qui est dit comme véridique.
- Préciser que la personne ciblée n'est jamais responsable du harcèlement. «Vous n'êtes pas à blâmer.»
- Respecter le choix de la personne harcelée relativement à la quantité et au type d'information qu'elle divulgue.

2. Soutien logistique :

- Expliquer les mesures pouvant être prises pour protéger la personne ciblée et prévenir des sanctions disciplinaires ou pécuniaires.

3. Ressources :

- Proposer de l'orienter vers les ressources appropriées dans notre syndicat, le lieu de travail ou la localité.

Si nous croyons qu'une personne est harcelée au travail ou que cette dernière vient nous voir avec l'intention de déposer une plainte, nous devons :

1. Lui demander si elle se sent à l'aise de discuter du problème avec nous. Si elle préfère parler à une dirigeante ou un dirigeant ou à une déléguée ou un délégué de genre, de race ou d'âge différents, ou si elle veut qu'une ou un ami ou un membre de sa famille l'accompagne, nous devons prendre les mesures qui s'imposent.
2. Rassurer la personne en lui faisant savoir que nous prenons sa plainte au sérieux et que nous savons à quel point il est difficile de déposer une plainte. Être à l'écoute, ne pas juger. Si la situation la gêne, elle fait bien de se manifester.
3. S'il y a lieu, lui fournir une copie de la politique de l'employeur.
4. L'informer des options disponibles dans la poursuite d'une plainte, notamment :
 - le syndicat accompagne la personne harcelée afin qu'elle dépose une plainte aux termes de la politique de l'employeur, laquelle devrait donner lieu à une enquête;
 - le dépôt d'un grief par le syndicat;
 - lors de certaines circonstances, le dépôt d'une plainte auprès de la commission des droits de la personne;
 - le dépôt d'accusations criminelles ou civiles, suivi d'une enquête policière.

5. Confidentialité : Nous devons rassurer la personne harcelée en lui confirmant que nous ne ferons aucunement part de nos discussions et de ses commentaires à la personne qui harcèle ou à tout témoin. Si la personne ciblée porte plainte en vertu de la politique de l'employeur ou dépose un grief, certains renseignements pourraient être rendus publics.
6. Demander à la personne ciblée de documenter l'incident ou les incidents par écrit, en particulier :
 - l'heure et l'endroit de l'incident ou des incidents;
 - le nom des témoins (s'il y a lieu), y compris d'autres à qui elle peut en avoir parlé peu après;
 - ce que la harceuse ou le harceleur a fait et dit (mot pour mot, si possible);
 - ce qu'elle a ressenti.
7. Trouver le nom et les coordonnées de membres du syndicat ou de conseillers communautaires pouvant lui fournir du soutien émotionnel.
8. Dans certains cas, la personne harcelée peut vouloir prendre un congé de maladie, déposer une demande d'indemnisation ou, en cas de nécessité absolue, demander à être réaffectée temporairement à un autre poste. Après en avoir discuté avec elle, nous devons nous assurer d'obtenir l'aide d'une déléguée ou d'un délégué, d'un membre de l'exécutif ou d'une autre personne-ressource de la section locale afin de pouvoir traiter la plainte le plus rapidement possible.

Que pouvons-nous faire en tant que membre individuel?

Si l'on croit avoir fait l'objet de harcèlement au travail :

- Mettre par écrit l'heure, la date, le nom des témoins et des informations détaillées sur la nature de l'incident.
- Si possible, dire à la personne qui harcèle de cesser ce comportement indésirable.
- Si on ne se sent pas à l'aise de le faire soi-même, il faut demander le soutien d'une déléguée ou d'un délégué syndical, et de membres du comité de santé et de sécurité ou du comité des droits de la personne.

Si l'on croit voir ou entendre une ou un collègue subir du harcèlement au travail, il faut intervenir et agir afin de l'aider :

- Lui offrir du soutien. Les personnes harcelées se sentent souvent exclues et isolées. Elles ont tendance à se croire responsables. On pourrait donc dire : «J'ai vu ce qui s'est passé. Êtes-vous à l'aise avec cette situation?»
- La rassurer en lui disant : «Ce n'est pas votre faute. Vous n'avez rien fait de mal.»
- Si elle veut y donner suite, lui proposer de l'accompagner pour parler à une représentante ou un représentant de l'employeur, à une déléguée ou un délégué ou à une dirigeante ou un dirigeant de la section locale.

Si on croit voir ou entendre quelqu'un se faire harceler au travail, il faut intervenir comme suit auprès de la personne qui harcèle :

- **La meilleure chose à faire :** Il faut dire à la personne qui harcèle de mettre fin à son comportement et lui expliquer pourquoi il est indésirable; souligner qu'elle est responsable des conséquences du harcèlement, peu importe son intention; lui demander de modifier sa conduite à l'avenir.
- **Ou :** aborder la harceuse ou le harceleur et dire quelque chose comme : «Cette blague n'est pas drôle» ou «ce commentaire est déplacé».

S'il nous est difficile d'intervenir à ce moment-là, nous devons essayer d'interrompre la conversation (par exemple, en demandant à parler à la personne ciblée dans une autre pièce) ou changer le sujet.

- Plutôt que d'accuser une personne, nous pourrions essayer de :
 - Lui poser une question. Par exemple, «Avez-vous conscience de ce qui se dégage de votre conversation?», au lieu de : «Vous harcelez les gens sexuellement».
 - Désarmer la personne en prétendant qu'elle est sarcastique ou qu'elle essaie de faire de l'humour. Par exemple, «Je sais que vous tentiez simplement d'être drôle, mais saviez-vous que certaines personnes pensent vraiment que les femmes aiment ce type de commentaires épouvantables?».
 - Faire le lien entre nous-même et la personne ciblée par le harcèlement. Par exemple, «J'ai été intimidée de cette façon à l'école, donc ces commentaires me perturbent vraiment».
- Nous pouvons aussi parler à la personne qui harcèle plus tard, après avoir eu la possibilité de comprendre ce que nous avons entendu ou vu.

Si d'autres personnes étaient présentes lorsque le harcèlement s'est produit, nous devons leur parler au sujet de ce qu'elles ont vu ou entendu, et leur demander : «Avez-vous remarqué ce qui s'est passé?» «Suis-je la seule ou le seul qui le perçoit de cette façon?»

Être un modèle de bon comportement au travail :

- Traiter tous nos collègues avec respect.
- Refuser de prendre part à des conversations ou des blagues qui humilient d'autres personnes, et exprimer notre désaccord.
- Dire «non» à quiconque essaie de partager des photos, des messages ou des textes offensants qui lui ont été envoyés.
- Faire des petits gestes de civilité, par exemple, en louant l'excellent travail réalisé, en n'interrompant pas nos collègues ou en les écoutant attentivement lorsqu'ils s'adressent à nous.

Mesures que nous pouvons prendre en vue d'améliorer la culture dans le lieu de travail

- Prendre conscience de l'autorité que nous exerçons sur d'autres travailleuses et travailleurs en raison de notre ancienneté, de nos compétences ou des liens que nous entretenons. Nous devons nous en servir pour y renforcer l'égalité et le respect, et accroître la sensibilisation, en particulier en parlant à d'autres travailleurs au sujet de leur comportement.
- Intervenir si on nous demande de prendre part à un projet de travail auquel seuls des hommes ou des personnes de race blanche participent en disant : «Des femmes devraient faire partie de l'équipe» ou «Nous devrions former des travailleuses et travailleurs de race noire également».
- Offrir d'encadrer les femmes et les personnes racialisées, autochtones, LGBTQ2SIA+ et handicapées, sans attendre de récompense.
- Partager l'espace avec d'autres personnes. Appliquer les exemples au sujet des femmes à l'ensemble des travailleuses et travailleurs provenant de groupes marginalisés :
 - Ne pas interrompre les femmes quand elles parlent.
 - Si nous constatons qu'un autre homme interrompt une femme, lui dire : «Hé, elle était en train de parler».
 - Quand on entend une femme présenter une bonne idée ou analyse, dire : «J'aime votre idée/analyse», plutôt que de la reformuler ou d'y ajouter nos commentaires. Il s'agit de son idée/analyse, et ce fait doit être reconnu.
- Plutôt que de dire à quel point on «n'est pas comme les autres hommes» ou «comme les autres personnes de race blanche», le démontrer tout simplement par nos comportements.
- Nous exercer à ne pas «mecspliquer» : situation où les hommes expliquent aux femmes certains faits sur des connaissances spécialisées qu'elles possèdent ou des expériences qu'elles ont vécues – comme s'ils en savaient plus long sur la vie des femmes que les femmes elles-mêmes. (Essayer aussi d'éviter l'ironie condescendante «blancsplication» et d'autres variations de ce comportement offensant.)
- Déterminer par nous-mêmes pourquoi les femmes (ou les personnes racialisées ou d'autres membres de groupes marginalisés) considèrent un comportement comme répréhensible (comportement homophobe ou appropriation culturelle). Ne pas leur demander de nous renseigner sur ce qu'elles vivent au quotidien.
- Ne pas être sur la défensive lorsqu'on fait la mauvaise chose et qu'on nous le fait remarquer. Nous devons nous excuser, en tirer une leçon et poursuivre notre travail.
- Ne pas banaliser le problème en disant, par exemple, «Ce ne sont pas tous les hommes...» ou «Ce ne sont pas tous les hétéros...» ou «D'autres personnes racialisées ne pensent pas ainsi». Ces énoncés peuvent être vrais SANS empêcher le harcèlement d'exister.

Guide des Métallos pour prévenir et combattre le harcèlement dans le lieu de travail

