

Le harcèlement en milieu de travail

Le harcèlement n'est pas une plaisanterie. Il s'agit d'un comportement odieux et destructeur contre autrui, qui peut avoir des effets dévastateurs. Le harcèlement, particulièrement par des collègues de travail, va à l'encontre de nos principes syndicaux fondamentaux de solidarité et d'égalité.

C'est une expression du pouvoir et de la supériorité que le harceleur croit détenir sur une autre personne en se fondant sur leur sexe, race, croyances, couleur, religion, origine ethnique, lieu d'origine, orientation sexuelle, appartenance politique, identité de genre, expression sexuelle, état matrimonial, situation familiale, invalidité, langue, âge, état d'une personne graciée, classe sociale et économique ou encore leur militantisme et leur participation au syndicat.

Le harcèlement en raison de l'un ou l'autre de ces motifs peut faire l'objet d'une plainte auprès de la plupart des commissions des droits de la personne au niveau fédéral ou provincial.

Le harcèlement peut se définir comme un geste importun par toute personne, particulièrement un supérieur, un client ou un confrère/une consœur, exprimé verbalement ou physiquement, qu'il s'agisse d'un cas isolé ou répétitif, qui humilie, insulte ou vexé une autre personne.

Dans ce contexte, le terme « importun » s'entend de tout geste dont l'auteur sait ou devrait raisonnablement savoir que la victime du harcèlement ne l'a pas sollicité.

Le harcèlement sexuel s'entend d'une attention de nature sexuelle non sollicitée, notamment de remarques au sujet de caractéristiques physiques ou de la vie personnelle d'autrui, d'écrits ou de gestes offensants, notamment des graffitis ou des photos dégradantes, de contacts physiques de toute sorte ou d'avances sexuelles.

Le harcèlement en raison de la race s'entend de tout comportement verbal ou physique qui exprime ou encourage la haine raciale en milieu de travail, notamment des propos racistes, des écrits ou des gestes offensifs, des plaisanteries ou d'autres gestes ou commentaires non sollicités.

Le harcèlement fondé sur la religion inclut la profanation d'images religieuses, la plaisanterie sur des pratiques, coutumes ou vêtements religieux, etc. Il peut impliquer l'isolement d'une personne ou d'un groupe pour lui infliger des mauvais traitements à cause de sa religion réelle ou perçue.

L'intimidation et le harcèlement personnel sont des gestes délibérés comme des comportements offensants, malicieux et/ou cruels dans le but d'humilier, d'intimider, de dégrader ou de détruire la réputation ou la confiance d'une personne ou d'un groupe de personnes, ce qui peut inclure les plaisanteries, le fait de ridiculiser, persécuter ou maintenir des rumeurs ou tout autre geste ou mot qui peut blesser psychologiquement ou isoler un membre des autres membres, clients ou pairs. La présente politique englobe tous les membres dans tous les types de relations, par exemples les relations conjugales, intimes, ou des partenariats du droit commun.

Le harcèlement crée un climat d'intolérance et de division parmi les membres en opposant certains groupes de travailleurs et de travailleuses les uns contre les autres, notamment les femmes et les personnes racialisées. L'érosion de notre unité et de notre force peut nuire à notre efficacité à la table de négociation ou sur les piquets de grève.

L'employeur est responsable de s'assurer à ce que le milieu de travail soit exempt de harcèlement. Toutefois, il ne suffit pas de laisser cette question entre les mains de l'employeur. Plusieurs de nos employeurs n'ont toujours pas de politique et de processus en place pour traiter les plaintes de harcèlement. Si tel est le cas, nous exhortons toutes les sections locales à utiliser les procédures suivantes établies dans cette politique. Nous recommandons fortement que les sections locales négocient dans leur convention collective la Politique du UNOFOR contre le harcèlement en milieu de travail, y compris les procédures conjointes.

En tant que syndicat, nous devons contribuer à la création d'un environnement de travail exempt de harcèlement. Ce qui signifie de ne pas se limiter à traiter les plaintes lorsqu'elles surviennent, mais aussi de surveiller les cas de harcèlement et à confronter la source du problème.

La section locale a un rôle crucial à jouer dans la lutte au harcèlement. Si une travailleuse ou un travailleur croit être victime de harcèlement au travail et désire de l'aide, l'incident doit être immédiatement porté à l'attention de la présidente ou du président de l'unité et de la présidente ou du président de la section locale.

Une expérience de harcèlement peut être bouleversante pour la victime. Les victimes réagissent souvent avec stupéfaction, humiliation et profonde colère. Par conséquent, les victimes de harcèlement ne sont pas toujours à l'aise de recourir aux canaux normaux pour résoudre ce genre de problème.

En raison de la nature délicate et personnelle d'une plainte pour harcèlement, surtout lorsque le harcèlement est lié à la race ou au sexe, la victime peut préférer d'abord obtenir de l'aide d'ailleurs. Il pourrait s'agir de l'une ou l'autre des personnes élues ou dirigeantes de toute section locale, notamment d'une intervenante en milieu de travail auprès des femmes, du comité des droits de la personne et du comité sur l'équité en emploi. Cette personne pourrait venir en aide à la victime de harcèlement en portant l'incident à l'attention du plus haut dirigeant de la section locale.

La présidente ou le président de la section locale et la présidente ou le président de l'unité doivent communiquer avec la représentante ou le représentant national du UNIFOR et, au besoin, rencontrer un ou plusieurs cadres supérieurs de l'employeur pour mener une enquête. Le cas doit être traité confidentiellement et résolu dans les 10 jours ouvrables suivant l'avis donné à la présidente ou au président de l'unité et à la présidente ou au président de la section locale. Le délai de dix jours peut être prolongé sur demande écrite adressée au bureau de la présidente ou du président national.

La représentante ou le représentant national doit aviser le Service national des droits de la personne du UNIFOR au sujet de la plainte et de sa résolution.

Toute résolution d'une plainte de harcèlement doit refléter le caractère sérieux du geste posé et indiquer clairement que ce genre de comportement ne sera pas toléré.

Comme membres du syndicat, nous devons toujours contester le harcèlement lorsqu'il survient. Nous devons veiller à ce que la dignité de nos confrères et consœurs ne soit pas menacée par le harcèlement.