

PAS DANS NOTRE SYNDICAT !

Guide des Métallos pour prévenir et combattre
le harcèlement au sein de notre syndicat

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 5 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

 metallos.ca  [uswmetallos](https://www.instagram.com/uswmetallos)   [MétallosCA](https://www.facebook.com/MetallosCA)

Les Métallos ont adopté des politiques afin d'interdire et de prévenir le harcèlement et la violence au sein de notre syndicat. 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.

En tant que Métallos, nous ne pouvons forcer les gens à s'aimer, cependant, nous pouvons :

- Créer des espaces exempts de harcèlement au sein de notre syndicat.
- Veiller à ce que personne ne soit traité différemment dans notre syndicat en raison de facteurs comme sa race ou son origine ethnique, son identité ou expression de genre, ses capacités, son orientation sexuelle, sa langue ou d'autres caractéristiques identitaires.
- Encourager les membres du syndicat qui sont la cible de harcèlement à dénoncer la situation, et leur fournir un processus de traitement des plaintes lorsqu'ils le font.
- Déclarer ouvertement que nous nous efforcerons d'éliminer la discrimination et le harcèlement à tous les échelons de notre syndicat.
- Créer un syndicat exempt de sexisme, de discrimination, de racisme et de sectarisme.

Nous ne pouvons forcer les gens à s'aimer, mais nous pouvons, par des actions concrètes, promouvoir le respect mutuel 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.

Le Syndicat des Métallos a produit un guide pour prévenir et combattre le harcèlement dans le lieu de travail. Vous pouvez trouver le Guide des Métallos pour prévenir et combattre le harcèlement dans le lieu de travail à metallos.ca/gaht.

Table des matières

Qu'entend-on par harcèlement?	5
Prévenir le harcèlement sexuel au sein du syndicat	6
Prévenir le harcèlement racial au sein du syndicat	7
Prévenir le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre au sein du syndicat	8
Prévenir le harcèlement fondé sur une déficience physique ou mentale au sein de notre syndicat	10
Qu'est-ce que le harcèlement personnel ou psychologique ?	11
Comment devrions-nous combattre le harcèlement dans nos sections locales ?	12
Que pouvons-nous faire en tant que membre individuel ?	15
Prévenir et combattre le harcèlement au sein de notre syndicat	17
Mesures que nous pouvons prendre en vue d'améliorer la culture au sein du syndicat	18

Qu'entend-on par harcèlement?

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, la religion et la langue 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 fragilise la solidarité parmi les membres du syndicat. Il nuit à l'engagement des membres et affaiblit leur loyauté, et empêche toute la diversité des voix au sein de notre syndicat de se faire entendre. Les Métallos veulent accroître la participation des membres et renforcer la solidarité entre eux. C'est pourquoi nous voulons prévenir le harcèlement.

Prévenir le harcèlement sexuel au sein du syndicat

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 à l'accès d'une ou d'un membre aux activités du syndicat ou aux possibilités qu'il offre;
3. créent un milieu intimidant, indésiré, hostile ou offensant.

Donc, est-ce que je peux...

Raconter des histoires intimes au sujet de mon ex à d'autres membres du syndicat lors d'activités syndicales ?

Non, vous ne pouvez pas.

Continuer de demander à une consœur ou un confrère de sortir avec moi, malgré son «refus» constant ?

Non, vous ne pouvez pas.

Étreindre une ou un membre du syndicat sans d'abord obtenir son consentement, ou lui faire connaître mes opinions sur son apparence et sa tenue vestimentaire ?

Non, vous ne pouvez pas.



Prévenir le harcèlement racial au sein du syndicat

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 ceux et celles qui sont perçus à tort comme musulmans et 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 diffusées pendant la pandémie.

Donc, est-ce que je peux...

Refuser de participer à des activités ou réunions syndicales avec une personne de foi musulmane et parler à d'autres membres du syndicat au sujet de mes craintes face au terrorisme ?

Non, vous ne pouvez pas.

Donner accès aux conférences ou occasions de formation aux membres de race blanche du syndicat avant ceux de race noire ?

Non, vous ne pouvez pas.

Reconnaître les bonnes idées des membres de race blanche du syndicat, mais faire fi de celles de ses membres autochtones ?

Non, vous ne pouvez pas.

Prévenir le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre au sein du syndicat

Un grand nombre de Métallos gays, lesbiennes, bisexuels, transgenres, allosexuels, bispirituels et autres (LGBTQ2SIA+) peuvent ne pas se sentir à l'abri du harcèlement au sein de notre syndicat. Pourtant, nos membres LGBTQ2SIA+ ont le droit de participer pleinement dans notre syndicat 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 reconnaissaient 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 masculines et féminines, 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 un membre transgenre du syndicat «Bob» et d'utiliser «il», plutôt que «Bella » et «elle», même si elle ne cesse de me le rappeler ?

Non, vous ne pouvez pas.

Ne jamais inviter une membre lesbienne du syndicat à participer à des activités sociales du syndicat 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 au sein de notre syndicat

Les personnes vivant avec une déficience physique ou mentale ont le droit de participer pleinement à la vie de notre syndicat. Afin de nous assurer qu'elles peuvent le faire, nous avons l'obligation de déterminer quels changements peuvent être apportés aux structures et processus du syndicat afin de répondre aux besoins de nos membres 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.

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.

Donc, est-ce que je peux...

Me plaindre qu'un membre du syndicat bénéficiant d'un accommodement lors d'une activité ou d'une réunion syndicale jouit d'un «traitement spécial» et qu'il «devrait se débrouiller comme le reste d'entre nous» ?

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 d'autres membres du syndicat afin qu'un cours ou une conférence syndicale passe plus vite ?

Non, vous ne pouvez pas.

Crier après un membre du syndicat en particulier lorsqu'il prend la parole pendant une réunion syndicale et l'humilier devant tout le monde ?

Non, vous ne pouvez pas.

Comment devrions-nous combattre le harcèlement dans nos sections locales ?

Adopter une politique anti-harcèlement et l'appliquer

La mesure la plus importante qu'une section locale peut prendre pour combattre le harcèlement dans notre syndicat consiste à adopter une politique anti-harcèlement et à l'appliquer.

Afin de simplifier la tâche aux sections locales, notre syndicat a élaboré une ébauche de politique que les sections locales devraient adopter et utiliser pendant toutes leurs activités et réunions. Nous avons également préparé un document plus court, appelé la «Feuille jaune – Sommaire de la politique anti-harcèlement», qui résume l'ébauche de politique anti-harcèlement du syndicat à l'intention des sections locales et devrait être lue au début de toutes leurs réunions et activités. Vous trouverez des exemplaires de la Politique de lutte contre le harcèlement du Syndicat des Métallos et de la Feuille jaune sommaire à metallo.ca/politiques.

L'ébauche de politique anti-harcèlement du syndicat à l'intention des sections locales comprend :

- Un énoncé d'objectif confirmant l'engagement de la section locale à garantir un milieu de travail exempt de harcèlement à ses membres;
- Une explication des comportements que la politique interdit;
- Le processus lié au dépôt d'une plainte en cas de harcèlement pendant une réunion ou une activité parrainée par la section locale, et le nom de la personne à qui il faut la remettre;
- Le déroulement d'une enquête sur une plainte, la durée prévue de l'enquête, et la façon d'informer la plaignante ou le plaignant ou l'intimé(e) des résultats;
- Une garantie de confidentialité;
- Une interdiction d'user de représailles contre la ou les personnes qui déposent une plainte ou qui participent à l'enquête;
- Une déclaration décrivant les conséquences potentielles pour les personnes jugées coupables d'actes de harcèlement.

Il importe de noter que l'ébauche de la politique anti-harcèlement du syndicat à l'intention des sections locales vise à remédier aux plaintes d'une ou d'un membre d'une section locale ET à celles de l'une ou de l'un de ses employés. (Certaines sections locales du syndicat ont des employés, mais pas toutes.) Le processus de traitement des plaintes aux termes de la politique est le même qu'il s'agisse d'une plainte soulevée par une ou un membre d'une section locale ou par une ou un de ses employés. Cependant, le présent guide porte principalement sur la façon de prévenir le harcèlement et de gérer les plaintes entre membres du syndicat. En cas de questions au sujet de l'ébauche de politique telle qu'elle s'applique à une plainte de harcèlement déposée par une employée ou un employé de la section locale, ne pas hésiter à communiquer avec la représentante ou le représentant de la section locale.

Accroître la sensibilisation

Il est essentiel que les responsables et les membres des sections locales reçoivent une formation sur la politique anti-harcèlement. Les présidentes et présidents ainsi que d'autres membres de l'exécutif doivent connaître leurs rôles et leurs responsabilités aux termes de la politique. Les membres doivent savoir à qui ils peuvent s'adresser s'ils veulent formuler une plainte. Notre syndicat a mis sur pied un atelier à l'intention des responsables des sections locales ainsi qu'une présentation pouvant être faite durant une assemblée des membres. Il ne faut pas hésiter à communiquer avec votre représentante ou représentant, ou la coordonnatrice ou le coordonnateur de l'éducation de votre district afin de discuter de la façon d'accéder à cette formation.

Les sections locales devraient aussi :

- Faire parvenir par courrier ou par courriel une copie de la politique à chaque membre et l'afficher sur le site Web de la section locale.
- Lire la «feuille jaune» au début de chacune de leurs assemblées des membres et autres activités, et avoir à leur disposition des copies de la politique.
- Afficher la «feuille jaune» et la politique sur leurs bulletins d'affichage.
- Avoir des copies de la «feuille jaune» et de la politique disponibles sur demande à leurs bureaux même.
- Fournir des copies de la «feuille jaune» et de la politique aux nouveaux membres pendant les séances d'orientation.

Éliminer les obstacles à la dénonciation

Le harcèlement, sous toutes ses formes, se produit encore trop souvent, y compris au sein de notre syndicat. Selon des recherches, la réaction la plus courante au harcèlement consiste à ne pas le dénoncer. Pourquoi ?

Les personnes harcelées craignent :

- qu'on ne les croie pas;
- d'être considérées comme responsables des actions offensantes;
- de subir des représailles, notamment d'être tenues à l'écart par d'autres.

Compte tenu de ces craintes, il n'est pas surprenant que les personnes harcelées soient si peu nombreuses à déposer des plaintes.

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

- évitant la harceuse ou le harceleur;
- refusant d'admettre ou en minimisant la gravité de la situation, 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.

Que devraient faire les dirigeantes et dirigeants d'une section locale lorsqu'un membre dénonce le harcèlement que lui fait subir un autre membre ?

1. Rassurer la personne qui dénonce le harcèlement qu'ils prennent sa plainte au sérieux et que sa plainte sera traitée en toute confidentialité. (Le terme «confidentiel» ne signifie pas «anonyme», mais plutôt que l'information est divulguée seulement aux quelques personnes responsables au fur et à mesure qu'elles en ont besoin pour traiter la plainte ou le grief.)
2. L'informer qu'ils savent à quel point il est difficile de déposer une plainte. Ils doivent être à l'écoute, et ne pas juger.
3. Si la personne ne peut formuler sa plainte par écrit, prendre des notes et préparer une déclaration écrite de la plainte afin qu'elle puisse la revoir et l'approuver.
4. Offrir du soutien émotif à la personne qui dépose la plainte et l'orienter vers les ressources appropriées au sein de notre syndicat et de la localité.
5. Appliquer la politique anti-harcèlement de la section locale et veiller à la tenue en temps opportun d'une enquête sur la plainte. Autrement dit, dès que la présidente ou le président de la section locale reçoit une plainte, elle/il doit s'adresser à la représentante ou au représentant et demander à ce qu'une enquêtrice compétente ou un enquêteur compétent soit affecté à la plainte. Selon les circonstances entourant le cas, la personne désignée peut être un membre du syndicat ou un membre du personnel du Syndicat des Métallos formé pour mener de telles enquêtes, ou une enquêtrice qualifiée ou un enquêteur qualifié de l'extérieur du syndicat.
6. Une fois que l'enquêtrice ou l'enquêteur a fait état des constatations de l'enquête sur la plainte, prendre rapidement les mesures correctives nécessaires. Lorsqu'une plainte est accueillie, par «mesures correctives nécessaires», on entend des mesures qui correspondent à l'esprit et à l'objet de la politique anti-harcèlement et conformes aux constatations énoncées dans le rapport.
7. Les mesures correctives appropriées peuvent comprendre d'offrir divers types de soutien à la plaignante ou au plaignant. Elles peuvent aussi comprendre d'interdire à la personne qui harcèle d'assister à certaines activités de la section locale, du district ou du syndicat international. Elles peuvent aussi inclure le dépôt d'accusations contre la harceuse ou le harceleur aux termes des Statuts de notre syndicat; si le comité de discipline de la section locale confirme ces accusations, ces mesures pourraient alors inclure de refuser à cette personne le droit de se porter candidate à une fonction ou à un poste de la section locale, de la destituer de ses fonctions ou du poste qu'elle occupe actuellement au sein de la section locale, de la déclarer membre non en règle, ou de lui imposer une amende. Il faut consulter la représentante ou le représentant de la section locale, au besoin, afin de déterminer quelles mesures s'imposent selon les circonstances de chaque cas.
8. Quand la section locale aura décidé des mesures correctives appropriées, écrire à la plaignante ou au plaignant ainsi qu'à l'intimé ou aux intimés afin de leur faire part du résumé des constatations de l'enquête et des mesures (s'il y a lieu) prises par la section locale pour donner suite au rapport.
9. Dans un endroit sûr, conserver des dossiers précis sur les mesures prises par la section locale en réponse à la plainte, y compris des copies de toute correspondance avec les personnes impliquées dans la plainte et de toute communication avec l'enquêtrice ou l'enquêteur.

Que pouvons-nous faire en tant que membre individuel ?

Si l'on croit avoir fait l'objet de harcèlement lors d'une réunion ou d'une activité de la section locale :

- 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 ou d'un collègue Métallo, ou de membres du comité de santé et de sécurité ou du comité des droits de la personne, s'ils sont disponibles.
- Si on se sent à l'aise de le faire soi-même, il faut soumettre une plainte verbale ou écrite à la présidente ou au président de la section locale. (Si on assiste à une activité organisée par un groupe autre que la section locale, comme une activité ou une réunion de district ou internationale, il faut parler à la personne que ce groupe a chargée de recevoir les plaintes de harcèlement.)

Si l'on croit voir ou entendre une ou un membre du syndicat subir du harcèlement pendant une activité ou une réunion syndicale, 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 lorsqu'elle présentera sa plainte verbale ou écrite à la présidente ou au président de la section locale ou à toute autre personne désignée dans la politique.

Si on croit voir ou entendre un autre membre du syndicat subir du harcèlement pendant une activité ou une réunion de la section locale, 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 «hé, ce n'est pas "cool"».

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 de préférer des accusations, nous pourrions essayer de :
 - 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-mêmes et la personne ciblée par le harcèlement. Par exemple, «J'ai été intimidé(e) 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 à notre section locale :

- Traiter tous nos consœurs et confrères 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 syndiqués ou en les écoutant attentivement lorsqu'ils s'adressent à nous.



Prévenir et combattre le harcèlement au sein de notre syndicat

Notre syndicat s'oppose carrément au harcèlement. Malgré tous nos efforts, le harcèlement peut encore se produire pendant des activités syndicales. Voici des pratiques exemplaires que tous les Métallos peuvent suivre afin d'éviter de poser des gestes de harcèlement :

- Ne pas tenir de réunions individuelles dans des chambres d'hôtel personnelles (c.-à-d., celles où l'on dort).
- Ne pas toucher ou étreindre une personne sans son consentement. Se questionner sur le pouvoir que l'on exerce dans le syndicat. Exige-t-il un consentement libre ? Sinon, s'abstenir de toucher aux gens ou de les étreindre.
- Ne faire aucun commentaire sur l'apparence d'une personne.
- N'interroger personne sur ses relations de couple.
- Ne pas tenir de conversations de nature sexuelle, et ne pas y participer.
- Ne pas demander à des Métallos ou à des membres du personnel sur qui on exerce une certaine autorité (ou autorité perçue) de sortir avec eux. Lors d'un «refus», il ne faut pas réitérer notre demande.
- Si une personne est ivre, elle ne peut donner son consentement libre et éclairé. Lorsque d'autres personnes tentent certains agissements à l'égard d'une consœur, d'un confrère ou d'une/un camarade ivre, dire quelque chose et intervenir.
- Ne pas nous offenser de faire l'objet d'une réprimande. Si une personne se plaint que nous avons outrepassé nos droits ou commis une erreur, nous nous sentirons probablement mal à l'aise, mais nous ne devons pas nous en prendre à elle afin de nous sentir mieux. Nous devons nous excuser sans nous insulter et nous ne devons pas répéter le comportement.
- Ne pas utiliser notre autorité en vue d'obtenir l'attention d'une personne, son amitié ou des faveurs sexuelles.
- Ne pas hésiter à intervenir lorsqu'une ou un Métallo fait des commentaires douteux ou commet des gestes harcelants. Nous devons lui dire que son comportement nous met mal à l'aise et le dénoncer.



Mesures que nous pouvons prendre en vue d'améliorer la culture au sein du syndicat

- Prendre conscience de l'autorité que nous exerçons sur d'autres Métallos en raison de notre ancienneté, de notre fonction élective ou des liens que nous entretenons au sein du syndicat. Nous devons nous en servir pour y renforcer l'égalité et le respect, et accroître la sensibilisation, en particulier en parlant à d'autres Métallos au sujet de leur comportement.
- Intervenir si on nous demande de prendre part à un groupe spécial ou à un comité auquel seuls des hommes ou des personnes de race blanche participent. Nous pouvons même refuser d'en faire partie !
- Recruter, encadrer et mettre en valeur les femmes et les personnes racialisées, autochtones, LGBTQ2SIA+ et handicapées, sans attendre de récompense.
- Partager l'espace avec d'autres Métallos de groupes marginalisés. Appliquer les exemples au sujet des femmes à tous les Métallos faisant partie de ces groupes :
 - 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 racisées 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 racisées ne pensent pas ainsi». Ces énoncés peuvent être vrais, mais le harcèlement a quand même lieu.

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



PAS DANS NOTRE SYNDICAT !
Guide des Métallos pour prévenir et combattre le harcèlement au sein de notre syndicat