



Vers un syndicalisme antiraciste : de la réflexion à l'action !

Fabiana Marin

Bonnes pratiques pour un syndicalisme antiraciste

La FTQ a développé cinq fiches éducatives de bonnes pratiques pour mettre en œuvre un syndicalisme antiraciste. Ces fiches sont : 1) Pratiques générales ; 2) Négociation et application de la convention collective ; 3) Santé et sécurité du travail ; 4) Représentation et mobilisation ; 5) Comment agir en allié et alliée des personnes racisées?

FICHE 3 • Santé et sécurité du travail

Le racisme en milieu de travail est une problématique grave de santé et sécurité qui entraîne des répercussions physiques et psychologiques importantes sur nos membres. L'exemple de Amadou Gaye, cité précédemment dans la trousse, démontre non seulement que le racisme en milieu de travail rend nos membres malades, mais qu'il est un enjeu important de santé et de sécurité.

Rappelons que la Loi sur les normes du travail (LNT) comprend dans la définition du harcèlement psychologique, le harcèlement discriminatoire, fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap

ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Le harcèlement psychologique¹ consiste en une conduite vexatoire (abusive, humiliante, blessante) qui se manifeste par des paroles, des gestes ou des comportements qui : sont répétés; sont hostiles (agressifs, menaçants), ou non désirés; portent atteinte à la dignité (c'est-à-dire au respect, à l'amour-propre) ou à l'intégrité (à l'équilibre physique, psychologique ou émotif) de la personne; rendent le milieu de travail néfaste pour elle.

Une seule conduite grave peut aussi être considérée comme du harcèlement si elle a des conséquences négatives durables pour la personne. Du harcèlement psychologique peut se produire à tous les niveaux de la hiérarchie d'une entreprise : entre collègues,

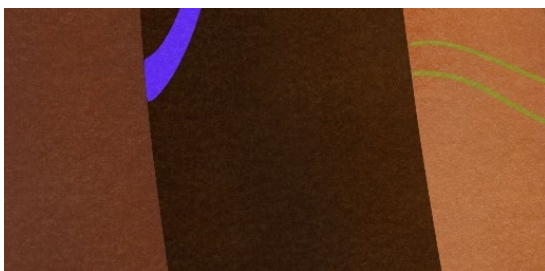
¹ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). *Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail.*

entre cadre et membre du personnel, etc. Le comportement harcelant peut aussi provenir de la clientèle, d'un fournisseur, etc.

La violence en milieu de travail² peut être physique ou psychologique. La violence physique implique l'usage de force contre une autre personne. La violence psychologique réfère à des actions et des conduites généralement répétées (mais pas nécessairement) et qui sont dirigées contre un ou plusieurs travailleurs ou travailleuses. Ces comportements non désirés par la victime peuvent être commis délibérément ou inconsciemment, mais entraînent manifestement de l'humiliation, une offense ou de la détresse. Ils peuvent aussi interférer avec la performance au travail ou engendrer un environnement de travail désagréable. Voici certaines bonnes pratiques syndicales antiracistes en matière de santé et sécurité du travail.

1. Informer nos membres sur le harcèlement psychologique.

Certains membres ne connaissent pas ce qui constitue du harcèlement psychologique, encore moins le harcèlement raciste. Ils et elles pourraient en subir sans s'en rendre compte. En les informant, on devrait leur indiquer que le harcèlement psychologique et la violence sont illégaux.



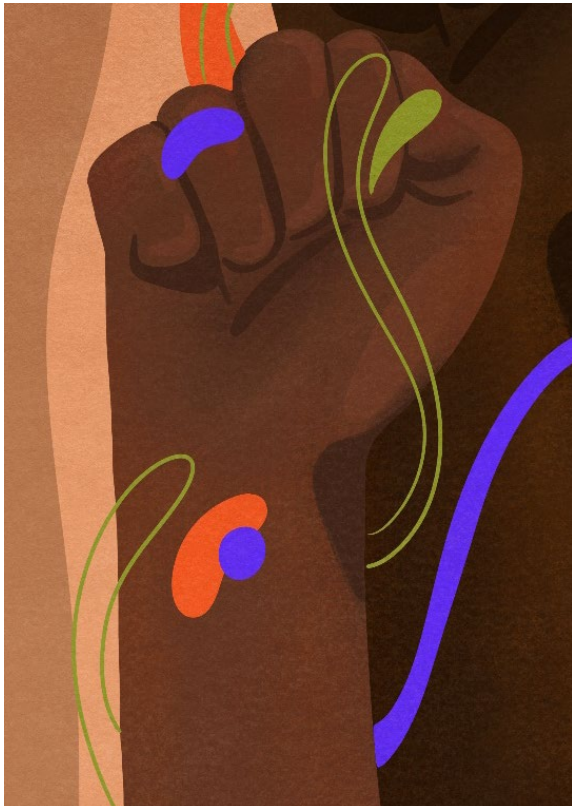
² Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). *Violence en milieu de travail*.

2. Reconnaître les effets que le racisme peut avoir sur la santé et la sécurité des travailleurs et des travailleuses. Les préjugés et les microagressions menacent la santé psychologique et physique des membres racisés. Aussi, le racisme crée un environnement toxique pour tous les travailleurs et les travailleuses, pas uniquement les victimes.
3. Sensibiliser les délégués et déléguées en SST, ainsi que le comité SST, sur la violence raciste et le harcèlement psychologique raciste. La violence peut être à la fois physique et psychologique.
4. S'assurer qu'une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes est mise en place par l'employeur. Il est encore possible de constater que des employeurs n'ont pas respecté cette obligation. Dans ce cas, le recours approprié est le dépôt d'un grief afin d'aller en arbitrage de griefs, si nécessaire.
5. Rendre la politique de prévention de harcèlement psychologique disponible aux membres. Elle doit être connue des travailleurs et des travailleuses et facilement accessible.

6. **Rappeler à l'employeur son obligation de fournir un milieu de travail sain et exempt de harcèlement.** La Loi sur les normes du travail est claire à cet égard, les travailleurs et travailleuses ont droit à un milieu de travail sain et sans harcèlement psychologique. L'employeur a l'obligation de prévenir le harcèlement dans son entreprise et de prendre les moyens appropriés pour le faire cesser lorsqu'une situation est portée à sa connaissance.
7. **Déposer rapidement des griefs relatifs au harcèlement raciste et veiller à ce qu'ils cheminent à travers tout le processus dans des délais raisonnables.** Il est important de bien monter ces dossiers et de faire enquête, afin que les victimes de harcèlement aient gain de cause. Notez les dates, les témoins, etc.
8. **Signaler les cas de violence et de harcèlement racistes au comité santé et sécurité.** Il est tout à fait indiqué que le comité peut agir en prévention sur ces questions-là.
9. **Inclure les enjeux de racisme et de discrimination systémique (s'il y a lieu) dans des causes en arbitrage ou à la CNESST pour tenter de le documenter dans la jurisprudence.** Ceci permettrait, notamment, de documenter l'ampleur du problème dans les milieux de travail et les diverses façons qu'il a de se manifester.
10. **Prendre les griefs et les plaintes sans jugement et avec ouverture.** Lorsque nos membres racisés signalent qu'ils ou elles ont été victimes de violence ou de harcèlement psychologique raciste, il est important de les croire, de les défendre, et de ne pas écarter la possibilité d'un motif discriminatoire. En se sentant soutenu par le syndicat, cela amoindrirait leur crainte de représailles de l'employeur, et enverrait le message que le syndicat est là pour soutenir ses membres racisés!
11. **S'assurer que les travailleurs et les travailleuses racisés ont accès et suivent les formations en SST.** Ces formations sont essentielles à leur bien-être. Si ces travailleurs et ces travailleuses ne suivent pas ces formations, on permet à l'employeur de les exposer à plus de risques.



12. Veiller à ce que les postes qui sont le plus exposés aux risques ne soient pas attribués qu'aux personnes racisées. De nombreuses personnes racisées occupent des emplois mal payés auxquels s'ajoutent de mauvaises conditions de travail et des conditions dangereuses. Par exemple, on confine les travailleurs et les travailleuses racisés à des environnements trop chauds et mal ventilés. Ils et elles peuvent être exposés à l'amiante, aux vapeurs toxiques, aux solvants de produits de nettoyage dangereux ou d'autres produits chimiques nocifs pour la santé. Certains travaillent même avec de l'équipement dangereux, sans aucune mesure de précaution ni de formation en sécurité! Voilà un exemple de racisme systémique; nous devons le dénoncer!



13. Rappeler que la loi prévoit un droit de refus pour tout travail dangereux, incluant la violence et le harcèlement. Si un membre subit de la violence raciste ou du harcèlement psychologique raciste et que sa plainte n'est pas réglée, ou que le problème est trop dangereux et urgent, le travailleur ou la travailleuse peut refuser de travailler.

14. Offrir un soutien aux victimes après les incidents. Le syndicat peut jouer un rôle dans le retour au travail d'une victime ou dans la poursuite de son travail après un incident. Les délégués sociaux et les déléguées sociales, ainsi que les membres du comité SST peuvent l'appuyer. Le syndicat peut faire des suivis périodiques avec le travailleur ou la travailleuse, et revendiquer un plus grand soutien de la part de l'employeur, surtout s'il ou elle vit un stress post-traumatique.