



Discussion sur la sécurité – Cinq minutes - 4

Que faire lorsque vous êtes témoin de harcèlement?

La discussion d'aujourd'hui s'adresse à ceux d'entre nous qui pourraient être témoins de harcèlement en milieu de travail. Un témoin est quelqu'un qui assiste à un événement ou à un incident, sans y participer. En ce qui concerne la violence et le harcèlement en milieu de travail, ce terme inclut également une personne ayant connaissance d'un événement ou d'un incident et qui ne le rapporte pas. Le témoin n'est pas un agresseur. Mais, est-il coupable pour cause de passivité ou de connaissance de l'acte? C'est là que la zone est grise.

L'effet du témoin a été étudié en détail. Lorsqu'une personne a besoin d'aide ou est en danger, la plupart des témoins hésitent à s'ingérer et se contentent d'observer sans agir. En fait, plus il y a de témoins, moins il y a de chances que quelqu'un intervienne. Les gens se disent « quelqu'un d'autre va intervenir ». En cas de situations critiques, une intervention est beaucoup plus probable si un seul observateur est présent.

Pourquoi en est-il ainsi?

Pourquoi les témoins ferment-ils les yeux lorsqu'un collègue de travail est victime d'intimidation, de harcèlement sexuel ou de tout autre mauvais traitement? On pourrait attribuer cette apathie au fait que le comportement malfaisant est devenu « normal » ou que les témoins craignent des représailles de la part de l'agresseur. Ils ne font peut-être pas confiance au processus de plainte ou ils ont peur de ne pas être protégés. Ou encore, une promotion peut dépendre de l'agresseur en raison de son statut.





Au lieu de se sentir impuissant, le témoin peut passer à l'action de plusieurs façons.

Si vous êtes témoin de harcèlement, plusieurs possibilités s'offrent à vous. En règle générale, nous ne conseillons pas d'affronter l'harceleur à ce moment précis, car la situation risque de dégénérer et de vous mettre en danger, en tant que témoin.

Mais, ce n'est pas difficile de dire quelque chose du genre « Cette blague n'était pas drôle ». Vous avez peut-être vu les boutons « Ça suffit » qui circulent un peu partout. Reprendre cette phrase serait un autre moyen non conflictuel de signifier à quelqu'un qu'il a dépassé les bornes.

Une autre option consiste à perturber la situation. Par exemple, en laissant bruyamment tomber un livre, en demandant à la victime de s'éloigner pour une raison quelconque ou en inventant une tâche pour laquelle vous avez besoin de son aide. (Une vidéo largement diffusée sur l'Internet montre un homme, qu'on a surnommé *Snackman*, désamorçant une situation dans le métro en se tenant entre les combattants, tout en grignotant des croustilles). Cela pourrait ne pas fonctionner sur le plateau).

Vous pouvez aussi soulever la question avec l'harceleur, plus tard. Il s'agit de poser des questions, pas d'accuser, en disant, par exemple « Te rends-tu compte de ce que tu avais l'air pendant cette conversation? » ou « J'ai entendu ce que tu lui as dit. Pourquoi as-tu fait cela? »

Vous pourriez également commenter le comportement avec vos collègues : « As-tu remarqué cela? Suis-je le seul à le voir de cette façon? »



Si vous voulez être un défenseur, abordez la victime du harcèlement. Mentionnez que vous avez vu ce qui s'est passé. En tant que collègue, vous pourriez dire : « J'ai vu ce qui s'est passé. Est-ce que ça va? » Vous pouvez faire en sorte que cette personne se sente moins isolée en l'encourageant à demander de l'aide, en allant chercher de l'aide avec elle ou en la renseignant sur où s'adresser pour obtenir de l'aide. Vous pouvez aussi proposer d'agir comme témoin si elle choisit de porter plainte.

Trop souvent, les victimes s'en prennent à elles-mêmes. Alors, que quelqu'un leur affirme « Ce n'est pas de ta faute, tu n'as rien fait de mal » peut s'avérer être très important. Ne vous contentez pas d'être un spectateur. Ne vous tenez pas à l'écart. Un intervenant est un individu qui dénonce ou qui agit pour soutenir une personne ou une cause. C'est surtout quelqu'un qui intervient au nom d'une personne que l'on attaque ou qu'on intimide.

Nous pouvons encourager une culture où les gens ne se tiennent pas à l'écart en veillant à ce que tout le monde sur le plateau sache comment et à déposer une plainte. De plus, rappelez-vous que la plupart des intimidateurs sont des lâches et qu'en cas de confrontation, ils risquent de reculer. Tout au moins :

- Ne vous contentez pas d'observer la scène.
- Indiquez clairement à vos collègues que vous ne prendrez pas part à ce genre de comportement.
- N'encouragez pas l'intimidation en harcelant, en taquinant ou en répandant des ragots sur les autres, verbalement ou sur des sites de réseautage social comme Facebook.
- Abstenez-vous de reconnaître, de répondre ou de transmettre des messages ou des photos qui pourraient blesser ou embarrasser un collègue.

Intervenir ne consiste pas à enfiler votre cape et à sauver la mise. Il s'agit de discuter avec vos collègues de la façon dont ils parlent des femmes ou de leur comportement envers leurs camarades de travail.

(04:40)