

JE SUBIS DU HARCÈLEMENT  
ET J'AI BESOIN DE VOTRE AIDE

DATE

POURQUOI JE VOUS REMETS CE DOCUMENT

Je vous divulgue, à vous mon employeur, que je crois subir du harcèlement sexuel. La personne qui me harcèle occupe un poste plus élevé que le mien, et il existe un net déséquilibre de pouvoir entre nous.

Je vous remets ce document parce que je souhaite votre aide. J'ai besoin que vous compreniez que ce climat rend mon travail plus difficile, et je veux que vous preniez des mesures pour améliorer notre milieu de travail.

A CE DONT J'AI BESOIN DE VOUS – MES PRÉFÉRENCES DE CONFIDENTIALITÉ

☐ Protéger ma confidentialité.

B CE QUE JE VEUX QUE VOUS COMPRENIEZ

☐ Ce climat rend mon travail plus difficile.

C CE QUE JE VEUX QUE VOUS FASSIEZ

- ☐ Reconnaître qu'il s'agit de harcèlement au travail.
- ☐ Faire comprendre clairement aux cadres supérieurs que le mentorat et le parrainage doivent demeurer professionnels.
- ☐ Veiller à ce que je ne sois pas écarté des occasions.
- ☐ Prendre des mesures pour rétablir les occasions que j'ai pu perdre.
- ☐ Je ne suis pas encore certain — j'aimerais discuter des options.

Merci d'avoir lu cette demande et de la prendre au sérieux.

*Ce document a été créé par Aftermetoo, un organisme de bienfaisance canadien qui aide les personnes subissant du harcèlement sexuel au travail. Son but est de faciliter le dialogue entre les travailleurs et les employeurs au sujet de ces situations — d'aider les travailleurs à expliquer ce qui ne va pas, et d'aider les employeurs à comprendre et à réagir de façon à améliorer les choses.*

## À QUOI RESSEMBLE LE HARCÈLEMENT

Le harcèlement en situation de déséquilibre de pouvoir naît souvent de ce qui ressemble à une relation professionnelle ou sociale. Une personne en position d'autorité peut agir comme mentor, parrain ou soutien informel, et un employé subalterne peut passer du temps avec elle en dehors du travail — autour d'un café, après le travail, lors d'événements — parce que c'est souvent une voie vers l'avancement.

Lorsque la personne en position d'autorité franchit une limite et se met à faire des commentaires, des avances ou à exercer une pression de nature sexuelle, l'employé subalterne se trouve coincé. La relation censée soutenir sa carrière rend maintenant difficile de poser des limites ou de s'éloigner. Il peut craindre d'être puni s'il le fait.

## POURQUOI CE TYPE EST PARTICULIÈREMENT DOMMAGEABLE

- ◆ Il détourne la raison d'être du mentorat.
- ◆ Il laisse l'employé subalterne incertain de la façon de réagir sans compromettre sa carrière.
- ◆ Il entraîne souvent une perte de formation, de parrainage ou d'avancement lorsque l'employé prend ses distances.

## LES RÉPERCUSSIONS SUR LA CARRIÈRE ET LES FINANCES

- ◆ Ce type de harcèlement survient généralement en début de carrière, au moment où les occasions comptent le plus.
- ◆ Le retrait du soutien d'une personne en position d'autorité peut gravement nuire à la réputation, à l'avancement, au revenu et à la confiance de l'employé subalterne.
- ◆ Le harcèlement par une personne détenant plus de pouvoir peut pousser les gens à quitter leur emploi ou un domaine tout entier.
- ◆ Les employés subalternes qui quittent un emploi à cause du harcèlement ne rattrapent parfois jamais le terrain perdu.

## POURQUOI LES TRAVAILLEURS AYANT MOINS DE POUVOIR SONT VULNÉRABLES

- ◆ **Ils sont nouveaux dans le monde du travail :** les employés subalternes peuvent ne pas reconnaître le harcèlement tout de suite ou ne pas savoir comment réagir.
- ◆ **Ils dépendent du mentorat:** les cadres supérieurs sont censés les guider. Lorsque le mentorat se sexualise, cela crée confusion et vulnérabilité.
- ◆ **Leur comportement attendu les rend vulnérables:** on attend des employés subalternes qu'ils restent tard, acceptent des tâches supplémentaires et disent oui aux demandes. Ces comportements, qui témoignent d'ambition, peuvent aussi ouvrir la porte au harcèlement.

- ◆ **Ils dépendent fortement des références et de la réputation:** en début de carrière, les travailleurs n'ont pas encore d'antécédents. L'opinion d'un seul supérieur peut faire ou défaire leur carrière.
- ◆ **Ils n'ont pas le pouvoir de résister:** parce qu'ils dépendent de la bienveillance des personnes en position d'autorité, il est risqué pour eux de dire non ou de calmer le jeu.

## POURQUOI LES EMPLOYEURS SE TROMPENT PAFOIS

- ◆ Ils considèrent les avances sexuelles ou le flirt comme une affaire « personnelle » plutôt que comme un problème au travail.
- ◆ Ils sous-estiment l'ampleur du tort causé à l'employé subalterne.
- ◆ Ils ne reconnaissent pas les représailles subtiles, qui se manifestent souvent par le silence ou la distance — moins de soutien, moins d'occasions ou un ton plus froid.

## CE QUE LES EMPLOYEURS DEVRAIENT FAIRE

- Traiter cela comme un problème au travail:** établir clairement que toute implication comportant un rapport de pouvoir sera traitée comme du harcèlement, et non comme une « affaire personnelle ».
- Fixer des attentes pour les cadres supérieurs:** rappeler aux personnes en position de pouvoir que le mentorat et le parrainage sont des responsabilités professionnelles, et non des privilèges personnels.
- Reconnaître les limites floues:** le travail et la vie sociale se chevauchent souvent. On attend des cadres supérieurs qu'ils agissent d'une manière qui résisterait à l'examen en cas de divulgation.
- Réagir rapidement:** agir sans délai lorsqu'un employé subalterne soulève des préoccupations.
- Protéger les occasions:** veiller à ce que l'employé ne soit pas écarté de projets ou d'avancement parce qu'il a posé des limites.
- Réparer lorsque c'est possible:** si des occasions ont déjà été perdues, demander à l'employé ce qu'il estime avoir manqué (un projet, une formation, un congrès) et s'efforcer de le lui offrir. Contrebalancer l'atteinte à la réputation par des éloges sincères.
- Protéger la confidentialité:** mettre fin aux commérages et aux rumeurs qui peuvent nuire davantage à la réputation.

### NOTE DE CLÔTURE

Le harcèlement sexuel en situation de déséquilibre de pouvoir est l'une des formes de harcèlement les plus dommageables. Il peut discrètement bouleverser le cours de toute une carrière. En tant qu'employeur, votre responsabilité est de fixer des attentes claires pour les cadres supérieurs, de réagir rapidement aux plaintes et de veiller à ce que les employés subalternes soient protégés et soutenus.