

HARCÈLEMENT SEXUEL DES FEMMES DANS LES MILIEUX MAJORITAIREMENT MASCULINS

DATE

POURQUOI JE VOUS REMETS CE DOCUMENT

Je vous informe, à titre d'employeur, que je crois subir du harcèlement sexuel. Dans mon cas, le harcèlement ne vient pas du désir, mais de l'hostilité. Il prend la forme d'un traitement qui laisse entendre que je n'ai pas ma place dans ce milieu de travail parce que je suis une femme dans un domaine majoritairement masculin.

Je vous remets ce document parce que j'ai besoin de votre aide. J'ai besoin que vous reconnaissiez ce type de harcèlement pour ce qu'il est, et que vous compreniez qu'il m'empêche de faire mon travail de façon sécuritaire et efficace, et qu'il nuit à ma carrière.

☒ **CE DONT J'AI BESOIN DE VOUS : MES PRÉFÉRENCES EN MATIÈRE DE CONFIDENTIALITÉ**

- ☐ Protéger ma confidentialité.
- ☐ Pour l'instant, je ne souhaite pas qu'une enquête soit menée. C'est pourquoi je ne nomme personne en particulier.

B **CE QUE JE VEUX QUE VOUS COMPRENIEZ**

- ☐ Ce type de harcèlement m'empêche de faire mon travail de façon sécuritaire et efficace, et il nuit à ma carrière.
- ☐ J'aimerais vous parler davantage et vous expliquer ce qui se passe.

C **CE QUE JE VEUX QUE VOUS FASSIEZ**

- ☐ Reconnaître qu'il s'agit de harcèlement au travail.
- ☐ Dire clairement à tout le personnel que les tâches de base (formation, révision de code, renfort, partage de l'information) s'appliquent aussi aux femmes.
- ☐ Vous assurer que je ne suis pas écartée, ridiculisée ni désavantagée parce que je me suis opposée.
- ☐ Prendre des mesures pour me redonner les occasions que j'ai pu perdre parce que des collègues ont refusé de me soutenir.
- ☐ Je ne suis pas encore certaine — j'aimerais discuter des options.

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

Ce feuillet a été créé par Aftermetoo, un organisme de bienfaisance canadien qui vient en aide aux personnes qui vivent du harcèlement sexuel au travail. Son but est de faciliter la discussion entre les employés et les employeurs : aider les employés à expliquer ce qui ne va pas, et aider les employeurs à comprendre la situation et à réagir de façon à améliorer les choses.

LE CONTEXTE

Les milieux majoritairement masculins comprennent des secteurs aussi variés que le développement logiciel, les services policiers, les métiers spécialisés, les mines, le génie et bien d'autres. Le point commun : les femmes y sont minoritaires, et le harcèlement vient souvent de collègues ou de groupes plutôt que d'une seule personne.

Ce type de harcèlement n'a rien à voir avec la séduction. Il sert à faire passer le message que les femmes ne sont pas faites pour ce travail. Il ressemble souvent à ceci :

- ◆ Devoir prouver sa compétence encore et encore.
- ◆ Voir son travail révéifié ou rejeté, alors que celui des hommes est accepté sans question.
- ◆ Du sabotage ou des « mauvais tours » : équipement brisé, mauvaises instructions, installations dangereuses.
- ◆ Le refus de donner de la formation, du mentorat ou du renfort sur le terrain.
- ◆ L'exclusion des conversations, des occasions ou des réseaux.
- ◆ Des blagues méprisantes ou des rappels constants que les femmes n'ont pas leur place.

LES CONSÉQUENCES POUR LES EMPLOYÉES

1. **Risques pour la sécurité :** Dans les services policiers, les mines ou les métiers spécialisés, refuser le renfort ou fournir de l'équipement défectueux crée un vrai danger.
2. **Carrières bloquées :** Refuser de réviser le code, de former ou de parrainer des femmes les prive des mêmes occasions que les hommes obtiennent d'office.
3. **Fardeau supplémentaire constant :** Les femmes doivent constamment faire leurs preuves, alors qu'on accorde le bénéfice du doute aux hommes.
4. **Atteinte à la réputation :** Les préjugés se propagent de bouche à oreille. Même quand une femme fait bien son travail, la dynamique de groupe peut la faire passer pour « pas assez solide » ou « pas une joueuse d'équipe ».
5. **Faux consensus :** Parfois, une seule personne ouvertement sexiste donne le ton. Les autres suivent ou se taisent, ce qui donne l'impression d'un accord général. Les employeurs qui prennent ce consensus au pied de la lettre finissent par inscrire les préjugés dans les évaluations de rendement et les décisions d'avancement.

Résultat : les carrières des femmes déraillent, non pas par manque de compétence, mais parce que des collègues refusent de les traiter avec une équité professionnelle de base.

POURQUOI LES EMPLOYEURS SE TROMPENT PARFOIS

- ◆ **Ils confondent le harcèlement avec un conflit de personnalités.** Quand une employée est constamment exclue ou dénigrée, les gestionnaires peuvent croire que c'est elle le problème, au lieu de voir que les autres ne font pas leur travail de façon professionnelle.
- ◆ **Ils se fient trop au consensus du groupe.** Dans les milieux majoritairement masculins, le consensus est souvent biaisé. Une seule personne ouvertement sexiste peut créer un effet d'entraînement et faire naître un faux consensus selon lequel une femme est faible ou difficile. Les employeurs qui se fient à ce consensus risquent d'inscrire les préjugés dans les évaluations et les promotions.
- ◆ **Ils sous-estiment les dommages.** Les évaluations retardées, le manque de formation, le sabotage ou le refus de renfort sont vus comme des problèmes mineurs — mais ils nuisent vraiment à la sécurité, à la productivité et aux carrières à long terme.

CE QUE LES EMPLOYEURS DEVRAIENT FAIRE

1. **Fixez des attentes professionnelles claires :** Rappelez aux employés que les tâches de base — réviser le code, former les recrues, appuyer les partenaires, partager l'information — ne sont pas facultatives. Elles doivent être faites de façon équitable pour tout le monde.
2. **Traitez le harcèlement comme un manquement professionnel :** Quand des employés refusent de soutenir ou de former des femmes, ce n'est pas un conflit de personnalités — c'est un manquement à leurs responsabilités.
3. **Méfiez-vous du consensus dans les groupes biaisés :** N'acceptez pas d'emblée que « toute l'équipe trouve qu'elle n'est pas bonne ». Vérifiez les preuves concrètes de son rendement. Regardez si on lui refuse du mentorat, du renfort ou des évaluations justes. she is being denied mentoring, backup, or fair evaluations.
4. **Agissez tôt et de façon constante :** N'attendez pas que la situation dégénère. Dites clairement que l'exclusion, le sabotage ou les mauvais tours dangereux seront traités comme de l'inconduite.
5. **Protégez les occasions de carrière :** Assurez-vous que les femmes ont le même accès au mentorat, aux projets et au développement de carrière que les hommes.
6. **Réparez ce qui peut l'être :** Si des occasions ont été perdues, demandez à l'employée ce qu'elle estime avoir manqué et faites de votre mieux pour le lui offrir.
7. **Protégez la confidentialité :** Traitez les plaintes avec discrétion, pour que le fait de parler n'entraîne pas encore plus d'exclusion.

MOT DE LA FIN

Dans les milieux majoritairement masculins, le harcèlement ne ressemble pas à de la séduction. Il ressemble à de l'exclusion, à du sabotage et à une remise en question constante de la compétence. Ces comportements ne sont pas des « conflits de personnalités » — ce sont des manquements au professionnalisme. Votre responsabilité est de vous assurer que chacun fait son travail pleinement et équitablement, et d'éviter que les préjugés d'un groupe soient pris pour des faits objectifs.