

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

DATE

POURQUOI JE VOUS REMETS CE DOCUMENT

Je vous informe, à titre d'employeur, que je crois subir du harcèlement sexuel. La personne qui me harcèle est queer, tout comme moi.

Je vous remets ce document parce que j'ai besoin de 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 EN MATIÈRE DE CONFIDENTIALITÉ

- ☐ Garder ma démarche anonyme — s'il vous plaît, ne cherchez pas à savoir qui je suis.
- ☐ Garder cela confidentiel — s'il vous plaît, ne dites à personne que j'ai porté plainte.
- ☐ Pour l'instant, je ne souhaite pas qu'une enquête soit menée. C'est pourquoi je ne nomme pas la personne qui me harcèle.

B CE QUE JE VEUX QUE VOUS COMPRENIEZ

- ☐ Sachez qu'il s'agit de harcèlement au travail.
- ☐ Ce climat rend mon travail plus difficile.
- ☐ J'aimerais vous parler de ce qui se passe et de ce qui me permettrait de me sentir bien au travail.

C CE QUE JE VEUX QUE VOUS FASSIEZ

- ☐ Prendre ma plainte au sérieux — ne pas la minimiser sous prétexte que nous sommes queer tous les deux.
- ☐ Dire clairement que personne n'a le droit de harceler les autres, peu importe l'identité de chacun.
- ☐ Vous assurer que les personnes qui portent plainte ne sont pas écartées d'occasions ni ridiculisées parce qu'elles ont parlé.
- ☐ Prendre des mesures pour me redonner 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 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 DU HARCÈLEMENT ENTRE PERSONNES QUEER

Dans les milieux de travail qui ne sont pas axés sur les réalités queer, les employeurs réagissent parfois au harcèlement entre personnes queer en l'ignorant, ou en le traitant comme un conflit entre deux personnes. Ils peuvent craindre d'engager leur responsabilité, ou craindre d'avoir l'air discriminatoires.

Mais le harcèlement reste du harcèlement, peu importe le genre ou l'orientation sexuelle des personnes concernées. Le fait que les deux personnes soient queer ne rend pas la situation « privée » ni « hors limites » pour l'employeur. S'il y a un comportement sexuel non désiré au travail, l'employeur a l'obligation d'agir.

LES CONSÉQUENCES POUR LES EMPLOYÉS

- ◆ Les employés queer peuvent déjà se sentir isolés dans un milieu de travail qui n'est pas queer ; le harcèlement peut aggraver ce sentiment.
- ◆ Si les employeurs considèrent que le harcèlement entre personnes queer « ne les regarde pas », cela envoie le message que le personnel queer ne peut pas compter sur les mêmes protections que les autres.
- ◆ Résultat : du stress, de l'anxiété et une baisse d'engagement au travail, en plus des mêmes risques de perte de productivité et d'occasions que dans n'importe quelle autre situation de harcèlement.

LES CONSÉQUENCES POUR LES EMPLOYEURS

Un milieu de travail qui ne s'attaque pas au harcèlement entre personnes queer n'est pas inclusif — et il n'est pas conforme à la loi.

- ◆ Cela mine la confiance et le sentiment de sécurité des employés queer.
- ◆ Cela peut nuire au recrutement et à la rétention du personnel.
- ◆ Cela peut augmenter le stress, l'absentéisme et le roulement de personnel.
- ◆ Cela crée un risque juridique et un risque pour la réputation.

CE QUE LES EMPLOYEURS DEVRAIENT FAIRE

- 1. Traitez la situation de la même façon :** Réagissez au harcèlement entre personnes queer exactement comme vous le feriez si les genres ou les orientations sexuelles étaient différents.
- 2. Concentrez-vous sur le comportement :** La question n'est pas de savoir qui sont les personnes concernées, mais de savoir s'il y a eu un comportement sexuel non désiré.
- 3. Attaquez-vous aux stéréotypes :** Dites clairement que personne n'a le droit de harceler les autres, peu importe l'identité de chacun.
- 4. Réagissez rapidement :** Prenez les signalements au sérieux et agissez sans tarder.
- 5. Protégez les occasions de carrière :** Assurez-vous que l'employé n'est pas écarté, ridiculisé ni puni parce qu'il a fixé des limites.
- 6. Réparez ce qui peut l'être :** Si le harcèlement a déjà coûté des occasions à l'employé, demandez-lui ce qu'il estime avoir manqué (un projet, une formation, un congrès) et faites des efforts pour le lui offrir.
- 7. Protégez la confidentialité :** Gérez la situation avec la même discrétion et le même respect que dans n'importe quel autre cas de harcèlement.