

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. Dans mon cas, la personne qui me harcèle est quelqu'un avec qui j'ai déjà eu une relation, sur le plan social ou sexuel.

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 — 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, même quand deux personnes ont déjà eu une relation.
- ☐ 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

- ☐ Traiter la situation comme un enjeu de travail : Dire clairement que toute relation où il existe un déséquilibre de pouvoir sera traitée comme du harcèlement, et non comme une affaire personnelle.
- ☐ Fixer des attentes claires pour les personnes en position d'autorité : Rappeler aux personnes qui détiennent du pouvoir que le mentorat et le parrainage sont des responsabilités professionnelles, et non des avantages personnels. Préciser qu'on attend d'elles qu'elles agissent d'une façon qui résisterait à l'examen si leur conduite était rendue publique.
- ☐ Dire clairement que personne n'a le droit de harceler les autres, peu importe la relation qu'il y a eu dans le passé.
- ☐ Dire clairement que les commérages et la propagation de rumeurs à caractère sexuel ne sont pas acceptables au travail.
- ☐ Vous assurer que les personnes qui portent plainte ne subissent pas de représailles.
- ☐ Prendre des mesures pour réparer 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 FLOU DU CONSENTEMENT

Le consentement dans les relations au travail est souvent compliqué, surtout quand il y a un déséquilibre de pouvoir ou des enjeux de carrière.

- ◆ Une personne peut accepter une relation ou des rapports sexuels avec quelqu'un du travail parce qu'elle croit qu'un refus lui vaudra des ennuis. Elle peut craindre que sa carrière en souffre.
- ◆ Si une personne consent, puis retire son consentement, tout comportement sexuel qui suit est du harcèlement.
- ◆ Ce qui compte, ce n'est pas la relation consentie, mais ce qui se passe maintenant.

TYPE 1 : RELATION ENTRE COLLÈGUES DE MÊME NIVEAU

À QUOI RESSEMBLE LE HARCÈLEMENT

- ◆ Commérages, blagues ou moqueries au sujet de la relation passée.
- ◆ Partage de photos ou de détails intimes sans consentement.
- ◆ Avances répétées pour reprendre la relation.

POURQUOI LES EMPLOYEURS PASSENT À CÔTÉ

- ◆ Ils voient le harcèlement comme un conflit entre deux personnes ou une chicane amoureuse.
- ◆ Ils considèrent que les commérages, les blagues et les moqueries ne les regardent pas.
- ◆ Ils hésitent à se mêler d'une situation qu'ils trouvent délicate ou gênante.

CE QUE LES EMPLOYEURS DEVRAIENT FAIRE

- ◆ Traitez les commérages, la divulgation de détails intimes et le harcèlement insistant comme du harcèlement, et non comme un drame personnel.
- ◆ Protégez la confidentialité de la personne qui porte plainte.
- ◆ Ne vous attardez pas à la relation consentie : concentrez-vous sur les comportements non désirés.
- ◆ Faites cesser les commérages, les blagues et les moqueries.

TYPE 2: RELATION AVEC DÉSÉQUILIBRE DE POUVOIR (PERSONNE PLUS HAUT PLACÉE → EMPLOYÉ MOINS EXPÉRIMENTÉ)

À QUOI RESSEMBLE LE HARCÈLEMENT

- ◆ Du mentorat ou du parrainage est offert, mais mêlé à des moments seul à seul où il y a du flirt ou des attentions à caractère sexuel.

- ◆ Dès que l'employé moins expérimenté prend ses distances, le soutien à sa carrière est retiré : moins d'invitations, moins de mentorat, moins d'occasions.
- ◆ L'employé peut perdre des années d'efforts qu'il croyait investir dans son avancement.

POURQUOI LES EMPLOYEURS PASSENT À CÔTÉ

- ◆ Ils peuvent ne pas remarquer que la personne plus haut placée a retiré son soutien.
- ◆ S'ils le remarquent, ils peuvent croire que c'est parce que le travail de l'employé était décevant.
- ◆ S'ils sont au courant de la relation, ils peuvent la croire consentie et négliger le déséquilibre de pouvoir.
- ◆ Ils peuvent simplement être soulagés que la relation soit terminée et espérer que tout le monde passe à autre chose.

CE QUE LES EMPLOYEURS DEVRAIENT FAIRE

- Établissez des règles claires :** Le mentorat et le parrainage sont professionnels, pas personnels. Le soutien à la carrière ne doit jamais dépendre d'un intérêt sexuel.
- Répondez aux plaintes :** N'écartez pas les signalements en disant que c'est du drame ou une histoire trop compliquée. Sachez que les rapports de pouvoir rendent le consentement compliqué.
- Redonnez les occasions perdues :** Demandez à l'employé ce qu'il estime avoir perdu (formation, projets, congrès) et faites de votre mieux pour le lui offrir.
- Soyez attentif aux représailles subtiles :** Elles se manifestent souvent par du silence ou de la distance : moins de soutien, moins d'occasions, un ton plus froid. Contrebalancez l'atteinte à la réputation par des éloges bien visibles.
- Protégez la confidentialité et la dignité :** Assurez-vous que l'employé ne subisse pas d'autres torts à cause des rumeurs et des commérages.

POURQUOI C'EST IMPORTANT

- ◆ Les employés dans cette situation se sentent souvent confus et incertains, réduits au silence par la honte, la culpabilité ou la peur d'être blâmés.
- ◆ Traiter ces cas comme des affaires personnelles envoie le message qu'un employé perd sa protection s'il a déjà consenti par le passé.
- ◆ Les employés en début de carrière devraient connaître une progression rapide : le retrait du mentorat peut la freiner, ou même la faire reculer.
- ◆ En début de carrière, les employés n'ont pas encore d'expérience à faire valoir. L'opinion d'une seule personne haut placée peut faire ou défaire leur carrière.
- ◆ Les commérages sur la vie sexuelle peuvent nuire directement à la réputation au travail et à l'avancement, surtout pour les femmes.