

Politique de labo sur le harcèlement sexuel (et autre)

Considérant le récent flux de nouvelles sur le harcèlement sexuel et les cas d'agressions, j'ai décidé qu'il était temps d'avoir une politique sur le harcèlement sexuel qui dépasse celle de l'Université. Je crois qu'il importe à tous les membres du labo de bien réfléchir à ces questions, tant pour votre temps parmi nous que votre future carrière. Bien que certaines questions soient claires, d'autres sont plus ambiguës, d'où l'importance de bien y réfléchir.

Le pouvoir

La plupart des cas d'harcèlement surviennent dans des cas où une personne détenant du pouvoir abuse, ou est perçue comme abusant, de ce pouvoir. Dans notre labo, il y a deux types de pouvoir, le pouvoir au sens strict et le pouvoir discret. Le pouvoir au sens strict est celui d'avoir la capacité de nuire concrètement à la carrière de quelqu'un : la capacité d'embaucher, de congédier, de modifier le salaire ou une note académique, d'approuver une thèse ou un mémoire, de rédiger une lettre de recommandation cruciale pour les étudiants de maîtrise, de doctorat ou de stage postdoctoral, etc. Généralement, je suis le seul dans le labo à détenir le pouvoir au sens strict. Toutefois, il n'est pas impossible que quelqu'un d'autre ait une relation de pouvoir au sens strict, alors je crois qu'il importe d'énoncer la distinction.

Le pouvoir discret est plus nébuleux : il s'agit de l'autorité perçue en absence de pouvoir au sens strict. Un étudiant de doctorat pourrait avoir un pouvoir discret envers un stagiaire de baccalauréat, de même qu'un stagiaire postdoctoral envers un étudiant au doctorat. Un de mes objectifs pour le labo est de minimiser le pouvoir discret et de mettre tous les membres sur le même pied d'égalité intellectuelle, autant que possible. Il serait toutefois naïf de penser qu'il n'y a aucune différence sur la façon dont une déclaration de ma part est perçue, comparée à celle d'un stagiaire. De plus, le pouvoir discret est délicat parce qu'il ne s'aligne pas nécessairement avec le statut académique – il pourrait aussi être relié à l'ancienneté dans le labo, les compétences académiques perçues, le charisme, etc. Ce qui implique que la dynamique de pouvoir discret entre deux personnes n'est pas toujours claire, et même que deux personnes pourraient avoir des perceptions différentes de leur dynamique de pouvoir discret.

Le potentiel de mauvaise communication

Conjointement avec les dynamiques de pouvoir survient le potentiel de mauvaise communication. J'espère/crois que nous n'aurons jamais de prédateur sexuel dans le labo, donc je pense que la mauvaise communication représente le plus gros problème potentiel pour les membres du labo. À titre d'exemple, je vous partage une expérience vécue lors de mon doctorat. J'étais le représentant étudiant sur le comité départemental des admissions, ce qui veut dire que je détenais un certain pouvoir sur qui était admis dans le programme de doctorat. Une assistante de recherche du labo avait appliqué, et comme je me sentais mal à l'aise d'avoir du pouvoir sur quelqu'un de mon cercle social, j'ai décidé de lui en parler ouvertement et de lui dire que je traiterais sa demande équitablement. Ce n'était pas une bonne décision et je n'avais pas mûrement réfléchi à la façon dont la conversation se déroulerait. Elle a fini par sentir que je tentais de la menacer ou d'utiliser mon pouvoir sur elle d'une quelconque façon, ce qu'elle a mentionné à plusieurs de nos amis mutuels sans m'en parler. Il a fallu des mois avant de tout démêler avec mes amis, et je n'ai jamais retrouvé mon amitié avec cette personne. Nous étions tous les

deux dans le tort – moi pour n’avoir pas suffisamment réfléchi aux dynamiques de pouvoir et elle pour avoir sauté aux conclusions quant à ce que je voulais dire.

Lignes directrices

Évidemment, l’Université a une politique claire en ce qui concerne le harcèlement et l’intimidation (<https://www.usherbrooke.ca/fmss-respect/ressources/politique-officielle-de-luniversite-de-sherbrooke/>). Le point le plus évident est qu’il ne devrait jamais y avoir d’avances ou de sous-entendus sexuels de la part de quelqu’un détenant du pouvoir au sens strict envers celui ou celle sur qui il (elle) détient ce pouvoir. Par ailleurs, il y a également une obligation substantielle pour tous de tenter d’éviter les cas où l’on abuse du pouvoir discret. Il est humain d’être attiré(e) par les autres et il serait inhumain d’interdire les fréquentations ou liaisons romantiques entre les membres d’un labo, mais il est également essentiel que vous réfléchissiez soigneusement au potentiel de dynamiques de pouvoir discret et considérez la possibilité que l’autre personne vous perçoive comme abusant d’une position de pouvoir. Existe-t-il un sentiment de mentorat entre vous deux? Si oui, toute proposition devrait venir de la personne mentorée et non du mentor.

Si vous vous sentez abusé(e)/harcelé(e)

Dans l’éventualité – peu probable, espérons-le – où vous sentiriez que quelqu’un, du labo ou de l’extérieur, a franchi une limite avec vous, s’il vous plait sentez-vous libre de porter ce problème à mon attention ou, si vous vous sentez inconfortable, à Véronique. (Évidemment, vous pourriez aussi aller directement vers les autorités de l’Université au besoin.) Nous ferons de notre mieux pour que le problème se résolve de manière appropriée, en faisant appel aux ressources de l’Université si nécessaire. Nous prendrons le problème très au sérieux et nous vous demandons d’en faire autant : demandez-vous sincèrement s’il pourrait s’agir d’un malentendu. Même le cas échéant, s’il vous plait sentez-vous libre d’en discuter avec nous.