

Un résumé de recherche

Harcèlement et violence à l'ère de #MoiAussi

Aperçu

En 2016, 4 % des canadiennes ont déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail au cours de la dernière année, comparativement à moins de 1 % des hommes. Certains groupes de femmes sont plus vulnérables que d'autres : les femmes autochtones étaient plus susceptibles de déclarer avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail que les femmes non autochtones (10 % contre 4 %), et les femmes lesbiennes ou bisexuelles étaient plus susceptibles de déclarer avoir été victimes de harcèlement sexuel que les femmes hétérosexuelles (11 % contre 4 %).¹

Au Canada, tous les six jours environ, une femme est tuée par son partenaire intime.² Les femmes autochtones, y compris les femmes des Premières Nations, inuites et métisses, sont six fois plus susceptibles d'être tuées par leur partenaire que les femmes non autochtones.³ Les personnes transgenres sont presque deux fois plus susceptibles de déclarer avoir été victimes de violence conjugale que les femmes et les hommes cisgenres.⁴

Les victimes de harcèlement sexuel et de violence subissent également un traumatisme psychologique, ce qui fait en sorte qu'elles éprouvent de la difficulté à se concentrer au travail.⁵ De nombreuses victimes subissent à cause de milieux de travail toxiques une baisse de productivité au travail, une utilisation accrue des congés de maladie, ainsi qu'une moindre stabilité de l'emploi.⁶

Conséquences du harcèlement sexuel et de la violence au travail

Les allégations de harcèlement sexuel sont courantes dans les industries traditionnellement dominées par les hommes, comme les services de police, les services de lutte contre les incendies, l'exploitation minière, l'armée, le monde des finances et les entreprises de construction. Les travailleurs à faible salaire sont les plus vulnérables: les femmes qui travaillent dans les domaines du commerce de détail, des services hôteliers, des restaurants et des soins sont les plus susceptibles de subir du harcèlement sexuel.⁷ Les plus vulnérables à la violence sexuelle au travail sont les enfants qui sont forcés de travailler, les travailleurs forcés et asservis, les travailleurs migrants, les travailleurs domestiques, les travailleurs des services de santé et les travailleurs du sexe.⁸

Les victimes de harcèlement et de violence sont souvent obligées de quitter leur emploi, puis de recommencer leur carrière dans un nouveau poste. Cela peut nuire à leur avancement de carrière.⁹ Les personnes victimes de harcèlement peuvent également être tenues à l'écart des rôles de leadership, surtout si le harceleur possède le pouvoir décisionnel d'accorder les promotions. Les femmes qui occupent des postes de direction peuvent également faire l'objet de harcèlement, si elles sont perçues comme étant trop « hautaines ».¹⁰

4 % des canadiennes ont déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail

La violence à la maison rend difficile le maintien d'un emploi. Les victimes de mauvais traitements connaissent des taux plus élevés de dépression ou peuvent se déclarer malades pour se rétablir et cacher des blessures.¹¹ Les abuseurs peuvent empêcher les victimes de se rendre au travail, faisant ainsi en sorte qu'elles arrivent en retard ou soient forcées de s'absenter du travail. Les agresseurs peuvent appeler, envoyer des courriels ou envoyer des messages texte à leurs victimes de façon excessive pendant qu'elles sont au travail, ou les harceler. Les victimes peuvent être obligées de déménager pour échapper à la violence.¹²

Mesures pour lutter contre le harcèlement sexuel et la violence au travail

Étant donné que le harcèlement sexuel et la violence sont sous-déclarés, souvent par crainte de représailles professionnelles,¹³ il est difficile de le combattre. Les groupes qui sont déjà marginalisés en raison de leur race et de leur citoyenneté sont moins susceptibles de signaler le harcèlement et la violence parce que ces comportements sont liés à d'autres systèmes d'oppression dont ils sont victimes. Par conséquent, le harcèlement et la violence peuvent devenir une partie normalisée de leur vie quotidienne.¹⁴

Le mouvement #MoiAussi a également eu une conséquence involontaire qui désavantage encore plus les femmes : les cadres supérieurs ont publiquement déclaré que la peur d'être accusés de harcèlement les a amenés à cesser d'offrir aux femmes le mentorat dont elles ont besoin pour faire progresser leur carrière.¹⁵

Il existe plusieurs mesures que les entreprises peuvent prendre pour prévenir le harcèlement sexuel et de la violence en milieu de travail et encourager les employés à les déclarer:

Nommer le comportement

Les employeurs peuvent fournir des lignes directrices et des exemples précis de ce qui constitue du harcèlement et de la violence à caractère sexuel (p. ex. des blagues grossières, des écrans de veille à caractère sexuel ou pornographique, des avances sexuelles ou des demandes répétées non désirées pour une rencontre) afin de sensibiliser les employés aux comportements inappropriés et illégaux.

Améliorer les mécanismes de déclaration

De nouveaux outils en ligne et des applications peuvent améliorer le taux de déclaration en donnant aux victimes la souplesse nécessaire quant au moment et à la façon de faire une déclaration et permettre un signalement plus efficace des récidivistes.

Former des témoins

Bien que les preuves de l'efficacité de la formation sur la lutte contre le harcèlement soient mitigées, la formation des témoins est la méthode qui s'est révélée la plus efficace.¹⁶ Les témoins peuvent apprendre à empêcher le harcèlement sexuel et l'agression avant qu'ils ne se produisent.¹⁷

Appui de la direction

Les dirigeants doivent gérer les changements de culture organisationnelle en adoptant une position explicite contre le harcèlement sexuel et la violence et en s'y attaquant rapidement lorsqu'ils surviennent, peu importe le rendement de l'agresseur.

Continuer à encadrer et parrainer des femmes

Les cadres supérieurs doivent continuer à encadrer et parrainer les femmes afin de les aider à progresser dans leur carrière.

Voir ce résumé sur notre site web:
<https://www.gendereconomy.org/harassment-and-violence-in-the-era-of-metoo/>

- 1** Hango, D. & Moysen, M. (2018). Harassment in Canadian Workplaces [Harcèlement en milieu de travail au Canada]. Statistique Canada/Statistique Canada.
- 2** <https://www.canadianwomen.org/fr/les-faits/violence/>
- 3** Statistique Canada : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2010001/article/11442-fra.htm#a34>
- 4** Allen, M. et Perreault, S. (2015). Police-reported crime in Canada's Provincial North and Territories [Les crimes déclarés à la police dans le Nord et les territoires du Canada], 2013. Juristat : Centre canadien de la statistique juridique, 1.
- 5** Ibid
- 6** U.S. Equal Employment Commission: <https://www.eeoc.gov/>
- 7** Gruber, J. et P. Morgan (sous la direction de). (2005). In the company of men: Male dominance and sexual harassment. [En compagnie des hommes : La dominance masculine et le harcèlement sexuel] Northeastern University Press
- Welsh, S., Carr, J., MacQuarrie, B. et Huntley, A. (2006). "I'm Not Thinking of It as Sexual Harassment" Understanding Harassment across Race and Citizenship. [« Je ne considère pas cela comme du harcèlement sexuel » Comprendre le harcèlement selon les perspectives de la race et de la citoyenneté.] Gender & Society, 20(1), 87-107.
- 8** Cruz, A. et S. Klinger (2011). Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography. [La violence fondée sur le sexe dans le monde du travail : Aperçu et bibliographie annotée d'ouvrages sélectionnés.] Genève : International Labour Office.
- 9** Mueller, C. W., De Coster, S. et Estes, S. B. (2001). Sexual harassment in the workplace: Unanticipated consequences of modern social control in organizations. [Harcèlement sexuel en milieu de travail : Conséquences imprévues du contrôle social moderne dans les organisations.] Work and Occupations, 28(4), 411-446.
- 10** Berdahl, J. L. (2007). The sexual harassment of uppity women. [Le harcèlement sexuel des femmes hautaines.] Journal of Applied Psychology, 92(2), 425.
- 11** Welsh, S. (1999). Gender and sexual harassment. [Harcèlement sexuel et de genre.] Annual review of sociology, 25(1), 169-190.
- 12** Congrès du travail du Canada : <http://congresdutravail.ca/enjeux-et-recherche/violence-conjugale-au-travail>
- 13** Golshan, T. (2017). Study Finds 75 Percent of Workplace Harassment Victims Experienced Retaliation When They Spoke Up. [Une étude a permis de constater que 75 % des victimes de harcèlement au travail ont subi des représailles lorsqu'elles ont signalé le harcèlement.] <https://www.vox.com/identities/2017/10/15/16438750/weinstein-sexual-harassment-facts>
- 14** Welsh et al. 2006
- 15** Miller, C. C. (2017). Unintended consequences of sexual harassment scandals. [Conséquences imprévues des scandales de harcèlement sexuel.] New York Times.
- 16** Schulte, Brigid. 2018. To combat harassment, more companies should try bystander training. [Pour lutter contre le harcèlement, un plus grand nombre d'entreprises devraient essayer de former les témoins.] Harvard Business Review.
- 17** Orchowski, L. M., Berry-Cabán, C. S., Prisock, K., Borsari, B. et Kazemi, D. M. (2018). Evaluations of sexual assault prevention programs in military settings: a synthesis of the research literature. [Évaluations des programmes de prévention des agressions sexuelles en milieu militaire : synthèse de la recherche.] Military medicine, 183, 421-428.