

Idées reçues sur le harcèlement sexuel



Western

Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants

RESPECT
au travail

[ITSNOTPARTOFTHEJOB.CA/FR](https://itsnotpartofthejob.ca/fr)

PRÉJUGÉ TRÈS RÉPANDU

“ Le harcèlement sexuel relève que de comportements extrêmes. ”

CONSÉQUENCES

- Normalise, diminue ou minimise l'impact des comportements plus subtils
- Donne l'impression que les comportements subtils ne sont pas « assez graves » pour être perçus comme du harcèlement sexuel
- Réduit au silence de nombreuses victimes de harcèlement sexuel
- Ignore la nature progressive des comportements de harcèlement

RÉALITÉ

Le harcèlement sexuel prend de nombreuses formes, entre autres avec des blagues, des remarques non sollicitées ou des attouchements. Cependant, les comportements extrêmes, comme les agressions sexuelles, sont beaucoup plus rares. La plupart du temps, il s'agit de comportements plus subtils, comme des propos à caractère sexuel que l'on ne veut pas entendre.

PROPOS À
CONNOTATION
SEXUELLE
61 %

AGRESSION
SEXUELLE
4 %

(Berlingieri et coll., 2022)

PRÉJUGÉ TRÈS RÉPANDU

“ Il s’agit de harcèlement sexuel que si son auteur avait l’intention de causer du tort. ”

CONSÉQUENCES

- Minimise et nie les incidents de harcèlement sexuel
- Excuse et banalise les comportements inappropriés et préjudiciables
- Crée une culture d’entreprise qui tolère le harcèlement sexuel

RÉALITÉ

Le harcèlement sexuel n’a pas besoin d’être intentionnel pour être préjudiciable. Les répercussions de ce comportement importent plus que les intentions de son auteur.

Impact c. intentions



*Je ne voulais pas te rouler sur le pied...
Je suis un bon conducteur!*

VIZ
LIT

Twitter: @Kawel_Lei

PRÉJUGÉ TRÈS RÉPANDU

“

Le harcèlement sexuel touche tout le monde de la même façon.

”

CONSÉQUENCES

- Ne tient pas compte des facteurs liés à l'emploi, au milieu de travail et au secteur d'activité qui augmentent les risques de harcèlement sexuel
- Ne tient pas compte de facteurs intersectionnels comme l'origine ethnique, le handicap, l'identité de genre ou le statut d'immigrant qui augmentent les risques de harcèlement sexuel au travail
- Ne tient pas compte des expériences subjectives de harcèlement sexuel ni des effets cumulatifs des traumatismes passés

RÉALITÉ

Certaines personnes sont plus exposées au risque de harcèlement sexuel au travail, dont celles qui :

- font partie d'un ou de plusieurs groupes marginalisés
- travaillent de nuit, dans des endroits isolés ou en contact avec le public
- ont un emploi précaire



PRÉJUGÉ TRÈS RÉPANDU

“

Il est facile de signaler des cas de harcèlement sexuel.

”

CONSÉQUENCES

- Minimise les risques auxquels sont exposées les victimes lorsqu'elles doivent décider de signaler ou non du harcèlement sexuel
- Renforce le sentiment de culpabilité et le jugement à l'endroit des personnes qui ne font pas de signalements, laissant entendre qu'elles sont responsables de la persistance du harcèlement sexuel
- Ignore les obstacles systémiques qui rendent difficile le signalement des cas de harcèlement sexuel

RÉALITÉ

Il est souvent difficile et même dangereux de signaler un cas de harcèlement sexuel au travail. De nombreuses organisations ne disposent pas de procédures de signalement sûres et confidentielles. Les employé.e.s peuvent donc craindre des représailles, de ne pas être cru.e.s ou subir d'autres répercussions liées au fait de signaler un incident.

PRÉJUGÉ TRÈS RÉPANDU

“

Le harcèlement sexuel est une affaire personnelle entre deux individus.

”

CONSÉQUENCES

- Fait peser la responsabilité de la résolution du problème sur les travailleur.euse.s tout en rejetant la faute sur la victime
- Permet aux organisations d'échapper à leur responsabilité dans la mise en place d'un lieu de travail sûr
- Réduit les investissements des organisations dans des mesures de prévention

RÉALITÉ

Le harcèlement sexuel n'est pas un problème d'ordre personnel. Lorsque les entreprises considèrent seulement le harcèlement sexuel sous cet angle, elles ignorent des facteurs systémiques ou organisationnels permettant à ces comportements de perdurer.

PRÉJUGÉ TRÈS RÉPANDU

“

Si la personne ne dit pas « non », il ne s'agit PAS de harcèlement sexuel.

”

CONSÉQUENCES

- Cela fait porter la responsabilité sur la personne victime du harcèlement plutôt que sur celle qui cause les préjudices
- Cela renforce la tendance à rejeter la faute sur la victime lorsque celle-ci ne réagit pas immédiatement
- Cela permet à des comportements préjudiciables de perdurer, car le silence est interprété comme un consentement

RÉALITÉ

Le harcèlement sexuel peut se produire même si la personne concernée ne dit pas expressément « non » ou ne dénonce pas ces comportements. Souvent, les victimes gardent le silence parce qu'elles ont peur, ne savent pas quoi faire ou craignent des représailles et de perdre leur emploi.

PRÉJUGÉ TRÈS RÉPANDU

“

Toutes les organisations ont mis en place des politiques pour le harcèlement sexuel.

”

CONSÉQUENCES

- Les organisations ne disposant pas de politiques donnent l'impression que le harcèlement sexuel au sein du personnel ou de la part de tiers est toléré
- Cela prive les employé.e.s d'une protection adéquate lorsqu'ils ou elles décident de signaler des cas de harcèlement sexuel

RÉALITÉ

Plusieurs organisations ne disposent pas de politiques officielles en matière de harcèlement sexuel ou ne les ont pas communiquées efficacement à leurs employé.e.s. Cela laisse ces personnes sans protection et en situation de vulnérabilité et aggrave les conséquences et les coûts liés au harcèlement sexuel pour les milieux de travail.



PRÉJUGÉ TRÈS RÉPANDU

“

Le harcèlement sexuel n'est qu'un malentendu relié à un lien romantique non désiré.

”

CONSÉQUENCES

- Minimise et excuse les comportements préjudiciables
- Masque les motivations sous-jacentes du harcèlement sexuel
- Fait passer l'intention derrière le harcèlement pour « inoffensive »

RÉALITÉ

Le harcèlement sexuel est rarement motivé par un sentiment romantique. Il trouve le plus souvent son origine dans le pouvoir et le contrôle de l'autre et non dans une attirance sincère ou le désir d'une relation.

PRÉJUGÉ TRÈS RÉPANDU

“ La plupart des signalements de harcèlement sexuel au travail sont non fondés et motivés par un intérêt personnel. ”

CONSÉQUENCES

- Sape la crédibilité des victimes
- Renforce la tendance à rejeter la faute sur les victimes
- Décourage les signalements, car les victimes de harcèlement sexuel craignent de ne pas être crues
- Favorise un milieu de travail hostile où les inquiétudes sont minimisées ou ignorées

RÉALITÉ

Les études démontrent que les accusations non fondées sont rares. La majorité des personnes victimes de harcèlement sexuel ne portent pas plainte.

PRÉJUGÉ TRÈS RÉPANDU

“ Le harcèlement sexuel ne se produit que lorsque le travail s’effectue en personne. Il n’existe pas dans les milieux de travail virtuels. ”

CONSÉQUENCES

- Crée un faux sentiment de sécurité dans des cadres de travail en ligne
- Permet au harcèlement sexuel en ligne de rester sans suite
- Ignore et minimise les expériences des personnes victimes de harcèlement sexuel en ligne
- Réduit les capacités des organisations pour prévenir et traiter efficacement le harcèlement sexuel en ligne

RÉALITÉ

Le harcèlement sexuel peut se produire dans n’importe quel milieu de travail. Tous les incidents doivent être pris au sérieux, qu’ils se produisent en personne ou en ligne.



PRÉJUGÉ TRÈS RÉPANDU

“

Les hommes ne sont presque jamais victimes de harcèlement sexuel au travail.

”

CONSÉQUENCES

- Réduit au silence les hommes victimes de harcèlement sexuel
- Contribue au peu de dénonciations des cas de harcèlement sexuel chez les hommes qui en sont victimes
- Permet que le harcèlement sexuel à l'encontre des hommes qui en sont victimes reste sans conséquence

RÉALITÉ

Si les femmes et les personnes de la diversité des genres sont touchées de manière disproportionnée par le harcèlement sexuel, les hommes peuvent eux aussi en être victimes au travail.

PRÉJUGÉ TRÈS RÉPANDU

“ Les plaintes pour harcèlement sexuel ne sont crédibles que si elles sont signalées peu après l’incident. ”

CONSÉQUENCES

- Ignore le fait que l’on gère ses expériences traumatisantes à sa manière et qu’il est souvent impossible d’agir sur-le-champ
- Réduit au silence les victimes survivantes si elles estiment avoir attendu trop longtemps avant de signaler les faits
- Minimise les obstacles et les risques auxquels elles sont confrontées lorsqu’elles dénoncent un cas de harcèlement sexuel
- Dénigre les expériences des victimes ne signalant pas les faits immédiatement, voire pas du tout

RÉALITÉ

Les personnes attendent souvent avant de signaler un cas de harcèlement sexuel en raison de la crainte, du choc, des rapports de force ou par crainte de représailles. Ces délais peuvent aussi s’expliquer par l’absence de politiques et de procédures de signalement sur leur lieu de travail. Le fait de signaler un cas tardivement n’enlève rien à la validité des faits allégués.



PRÉJUGÉ TRÈS RÉPANDU

“ Si les cas de harcèlement sexuel ne sont pas signalés, cela signifie sans doute que ce n'est pas un vrai problème. ”

CONSÉQUENCES

- Protège les auteurs de harcèlement sexuel
- Part du principe que si les cas de harcèlement sexuel ne font pas l'objet d'un signalement officiel, ils n'existent pas ou ne justifient pas l'intervention de l'employeur

RÉALITÉ

L'absence de signalements ne signifie pas pour autant qu'il n'y a pas de harcèlement sexuel. Souvent, les travailleur.euse.s ne signalent pas les faits par crainte de représailles, par manque de confiance dans les mécanismes de signalement ou parce qu'ils ou elles pensent que cela ne changera rien ou craignent de ne pas être cru.e.s.



PRÉJUGÉ TRÈS RÉPANDU

“

Le harcèlement sexuel se limite aux attouchements.

”

CONSÉQUENCES

- Ignore les comportements de harcèlement sexuel non physiques, tels que les remarques et les blagues déplacées
- Minimise la gravité des préjudices subis en cas de harcèlement sexuel non physique
- Décourage le signalement des cas de harcèlement sexuel
- Les entreprises passent à côté de l'occasion d'intervenir à un stade précoce, soit avant que la situation ne s'aggrave

RÉALITÉ

Le harcèlement sexuel recouvre un vaste éventail de comportements, notamment des blagues, des gestes ou des remarques déplacés, ainsi que toute forme d'attention non désirée.

PRÉJUGÉ TRÈS RÉPANDU

“

Un incident isolé n'est pas considéré comme du harcèlement sexuel.

”

CONSÉQUENCES

- Part du principe que le harcèlement sexuel n'est pris en compte que si les faits se répètent
- Néglige les incidents isolés susceptibles de causer des préjudices
- Encourage les victimes à ne pas en parler ni à ne pas porter plainte, à moins que les préjudices se poursuivent

RÉALITÉ

Le harcèlement sexuel peut prendre la forme d'un incident isolé ou d'une série de comportements répétés. Un incident isolé peut avoir de graves répercussions émotionnelles et psychologiques.

PRÉJUGÉ TRÈS RÉPANDU

“

Le harcèlement sexuel fait partie de certains métiers.

”

CONSÉQUENCES

- Normalise le harcèlement sexuel et donne l'impression qu'il est inévitable
- Mène à une sous-déclaration des cas de harcèlement sexuel
- Renforce l'idée selon laquelle certains emplois sont intrinsèquement dangereux et qu'il faut s'en accommoder
- Décharge le milieu de travail de sa responsabilité en matière de prévention du harcèlement sexuel

RÉALITÉ

Le harcèlement sexuel peut être évité et ne fait partie intégrante d'aucun emploi. Le considérer comme inévitable revient à normaliser ce comportement et à permettre que des milieux de travail dangereux soient maintenus.

PRÉJUGÉ TRÈS RÉPANDU

“ Les organisations ne sont tenues de prévenir le harcèlement sexuel que sur le principal lieu de travail. ”

CONSÉQUENCES

- Limite les mesures de protection dont devraient bénéficier les travailleur.euse.s
- Normalise le harcèlement sexuel dans le contexte du travail à distance
- Réduit les possibilités pour les employeurs de cerner les facteurs de risque et de prévenir et traiter efficacement le harcèlement sexuel

RÉALITÉ

Les organisations ont la responsabilité de prévenir le harcèlement sexuel dans tous les contextes reliés au travail, y compris lors des déplacements professionnels, des formations hors site, dans les environnements de travail virtuels et dans le cadre d'autres activités professionnelles.