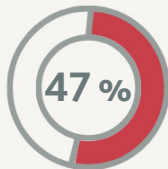


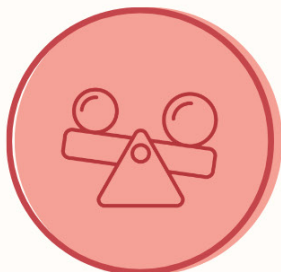
Le harcèlement sexuel et les métiers spécialisés : les facteurs de risque

La connaissance des facteurs de risque liés au harcèlement sexuel est essentielle pour sa prévention.



Près de la moitié des femmes exerçant des métiers spécialisés, des emplois dans le secteur des transports, qui sont opératrices d'équipement lourd ou ont des métiers connexes déclarent avoir été confrontées à des comportements sexuels inappropriés au travail au cours de la dernière année¹.

FACTEURS DE RISQUE DE HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS :



DÉSÉQUILIBRE ENTRE LES GENRES DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

Les femmes et les personnes de la diversité des genres sont nettement moins nombreuses que les hommes dans le secteur des métiers spécialisés.

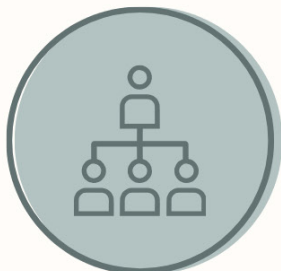
Seulement 7 % des travailleur.euse.s des métiers spécialisés sont des femmes, des personnes transgenres et de genre non binaire ou des personnes 2ELGBTQIA+².



STÉRÉOTYPES ET PRÉJUGÉS LIÉS AU GENRE

Les femmes exerçant un métier manuel occupent souvent des emplois considérés comme des « métiers de femmes » (par exemple, cuisinière, boulangère, coiffeuse).

- Les stéréotypes liés au genre véhiculent l'idée que certaines personnes devraient exercer certains métiers, mais pas d'autres.
- Le harcèlement sexuel sert à décourager ou à évincer les personnes qui « n'ont pas leur place » dans certains métiers et sur certains lieux de travail.



DES RAPPORTS DE FORCE INÉGAUX AU TRAVAIL

Les superviseurs, les contremaîtres et les donneurs d'ouvrage ont davantage d'influence et de pouvoir que les ouvriers et les apprentis. Ces personnes dépendent d'eux pour leur emploi, leurs affectations et leur formation en cours d'emploi. Celles et ceux qui sont confronté.e.s au sexisme, au racisme, à l'homophobie, à la transphobie, à des barrières linguistiques, à un statut inférieur au travail, à un handicap ou à d'autres difficultés sont encore plus désavantagé.e.s.



MILIEU DE TRAVAIL

Le travail se fait habituellement :

- dans des endroits isolés;
- avec de petites équipes;
- avec une supervision ou un encadrement limités;
- sur des chantiers temporaires ou changeant fréquemment d'emplacements;
- avec une culture d'entreprise où les blagues vulgaires, le langage à connotation sexuelle ou les « propos de vestiaire » sont la norme;
- avec une culture d'entreprise où le harcèlement est minimisé et « fait partie du métier » ou est « juste une blague »;
- dans des milieux de travail où l'on attend à ce que vous « teniez le coup ».

Tous ces facteurs augmentent le risque de harcèlement sexuel et ses conséquences. Ils font aussi en sorte qu'il est plus difficile pour les travailleur.euse.s de faire des signalements et de demander de l'aide.

Sensibilisez-vous aux facteurs de risque et aux mesures qui peuvent être prises dans votre milieu de travail pour prévenir le harcèlement sexuel.

Pour en savoir plus sur itsnotpartofthejob.ca/fr

RESPECT
au travail



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

¹ Burczycka, Marta. (2021, 12 août). *Expériences de comportements sexualisés inappropriés, d'agressions sexuelles et de discrimination fondée sur le genre vécues par les travailleurs dans les provinces canadiennes, 2020*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2021001/article/00015-fra.htm>

² Appiah, A., Halpenny, C., Pakula, B. (septembre 2023). *Les populations 2S/LGBTQ+ dans les métiers au Canada : Aperçus exploratoires*. Rapport final (disponible en anglais seulement). Société de recherche sociale appliquée (SRSA). <https://srdc.org/wp-content/uploads/2023/09/2SLGBTQ-in-the-Trades-final-report.pdf>

*Les données disponibles concernant les travailleur.euse.s 2ELGBTQIA+ dans les métiers spécialisés sont limitées.