

Penelope

MODULE 7

SEXISME ET HARCÈLEMENT AU TRAVAIL



Co-funded by
the European Union

INTRODUCTION

L'article 1 de la Convention sur la violence et le harcèlement, 2019 ([n° 190](#)) de l'Organisation Internationale du Travail définit de manière générale la « violence et le harcèlement » comme « un ensemble de **comportements, de pratiques ou de menaces inacceptables**, qu'ils soient ponctuels ou répétés, qui visent à causer, causent ou sont susceptibles de causer un préjudice physique, psychologique, sexuel ou économique ».

La convention s'applique à toutes les formes de violence et de harcèlement survenant pendant le travail, en lien avec celui-ci ou à son occasion. :

- Sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et privés qui constituent un lieu de travail.
- Dans les lieux où le travailleur est rémunéré, prend une pause ou un repas, ou utilise des installations sanitaires, des douches et des vestiaires.
- Lors de déplacements, voyages, formations, événements ou activités sociales liés au travail.
- Dans le cadre des communications liées au travail, y compris celles rendues possibles par les technologies de l'information et de la communication.
- Dans les logements fournis par l'employeur.
- Lors des trajets domicile-travail.

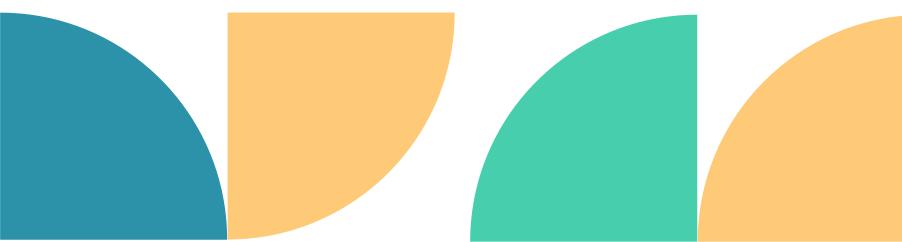
Le terme « lieu de travail » désigne tous les lieux ici où les travailleurs doivent se trouver ou se rendre dans le cadre de leur travail et qui sont sous le contrôle direct ou indirect de l'employeur (voir : [Convention sur la sécurité et la santé au travail, 1981 \(n° 155\), article 3\(c\)](#)).

Les directives de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) relatives à « des environnements de travail sûrs et sains, exempts de violence et de harcèlement » stipulent qu'il existe **plusieurs types de comportements, de gestes et d'actions préjudiciables** qui peuvent être considérés comme de la violence et du harcèlement. Les comportements répréhensibles peuvent être de nature physique, psychologique ou sexuelle :

- **Physique** : tout acte ou menace de violence physique, harcèlement, intimidation ou autre comportement perturbateur menaçant qui se produit au travail, y compris les coups, les morsures, les coups de pied, les bousculades, les gifles, les coups de couteau et les coups de feu.
- **Psychologique** : actions ou comportements qui nuisent au bien-être mental et émotionnel d'une personne dans un cadre professionnel. Cela comprend les insultes, la rétention d'informations, la dévalorisation des droits et des opinions, l'imposition d'objectifs et/ou de délais impossibles à atteindre, la sous-utilisation des talents et l'utilisation du pouvoir, du contrôle, de la manipulation et de l'intimidation pour saper, calomnier, ridiculiser, rabaisser, isoler, manipuler, discriminer ou humilier quelqu'un.
- **Sexuel** : comportement indésirable à caractère sexuel qui crée un environnement de travail hostile, intimidant ou offensant et viole les droits, la dignité et les limites personnelles d'un individu.

Le harcèlement sexuel avec contrepartie se produit lorsqu'un avantage professionnel (une augmentation de salaire, une promotion ou même le maintien dans l'emploi) est subordonné à l'acceptation par la victime de se livrer à une forme quelconque de comportement sexuel.

Le harcèlement sexuel est très répandu. Bien qu'il puisse toucher n'importe qui, **les femmes en sont plus souvent les victimes et les hommes les auteurs**. Que l'auteur ait ou non eu l'intention de causer une détresse ou un préjudice à la victime, si son comportement met la victime mal à l'aise ou en danger, il s'agit de harcèlement sexuel.



La dynamique de la violence et du harcèlement

- **Violence horizontale** : violence et harcèlement perpétrés entre collègues.
- **Violence verticale** : violence et harcèlement perpétrés entre supérieurs hiérarchiques et subordonnés.
- **Violence par des tiers** : violence et harcèlement perpétrés par des clients, des patients, etc.



Un [rapport](#) récent a montré que **près de trois femmes sur cinq** (58 %) ont été victimes de harcèlement au travail. Ce chiffre atteint 62 % chez les femmes âgées de 25 à 34 ans. La plupart de ces cas n'étaient pas des incidents isolés, 57 % des femmes déclarant avoir subi au moins trois incidents de harcèlement au travail. Plus de deux femmes sur cinq (43 %) ont été victimes d'au moins trois incidents de harcèlement sexuel.

En dehors du lieu de travail ou pendant les heures non travaillées, le harcèlement sexuel est également possible. En outre, il peut se produire **en ligne, par SMS et par e-mail**, en plus des interactions en face à face. La plupart des incidents de harcèlement sexuel, d'intimidation ou de violence verbale se produisent sur le lieu de travail (71 %), mais ils peuvent également se produire par téléphone ou par SMS (12 %), ou en ligne, par e-mail, sur les réseaux sociaux ou lors d'une réunion virtuelle (8 %).

Parce qu'elles craignent que personne ne les croie ou que cela nuise à leur carrière, **les femmes ne dénoncent généralement pas le harcèlement sexuel**. Elles choisissent parfois de ne pas le signaler parce qu'il s'agit de leur chef de service ou d'un autre cadre supérieur. De plus, les femmes ont plus de mal à croire qu'on les croira lorsqu'elles sont sous-estimées au travail.

Penel[♂]_♀pe



Penel^{♀♂}pe

OUTIL N° 15

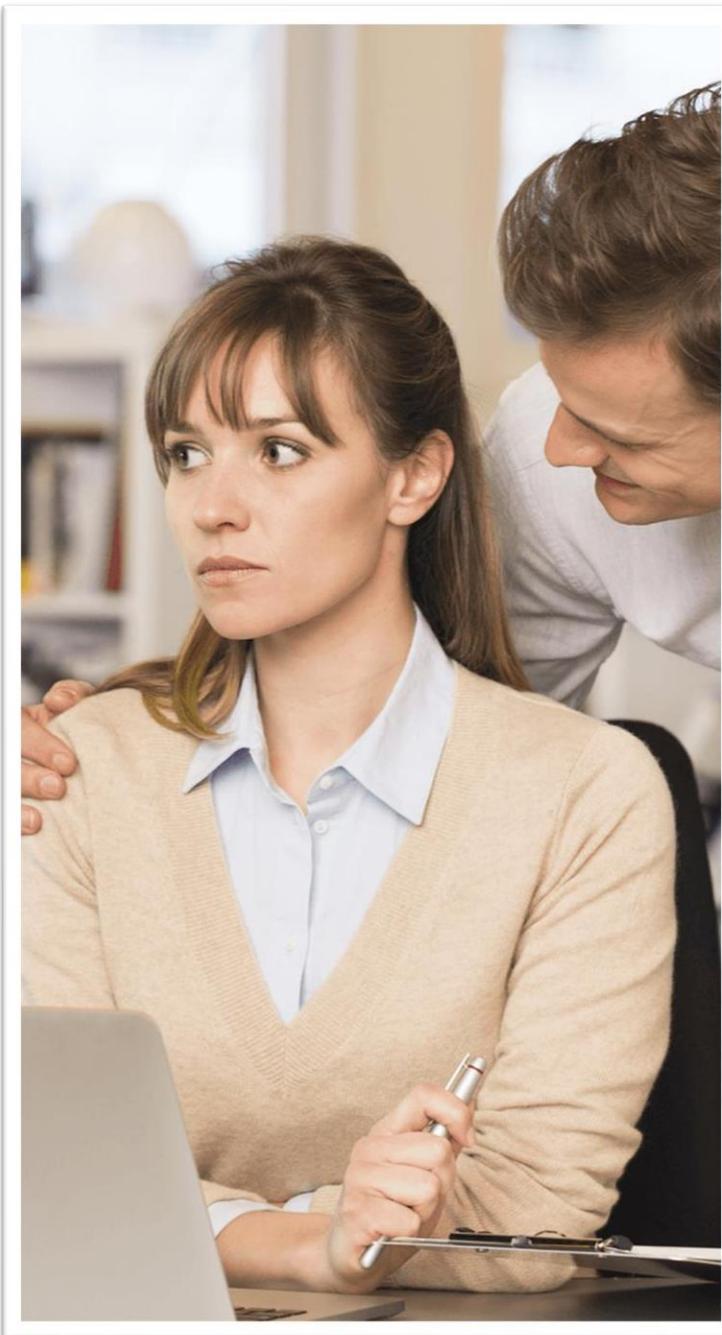
COMPRENDRE LE SEXISME POUR PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT SEXUEL SUR LE LIEU DE TRAVAIL



Le harcèlement sexuel n'est pas seulement un problème entre deux personnes, mais fait partie d'un **problème plus large lié à la culture d'entreprise**. Considérer le harcèlement sexuel comme « une simple blague » ou « une plaisanterie » est préjudiciable pour [tout le monde](#).

Les femmes ont tendance à avoir **moins de prestige et de pouvoir** sur le lieu de travail en raison de l'inégalité entre les sexes, et cela s'explique par plusieurs raisons, notamment :

- La responsabilité accrue des femmes dans la garde des enfants et la prise en charge des parents âgés, malades ou handicapés.
- Le manque de flexibilité dans les horaires de travail, en particulier dans les postes à responsabilité.
- Les cultures d'entreprise axées sur les hommes qui excluent les femmes, que ce soit intentionnellement ou non, et normalisent et favorisent le harcèlement sexuel.
- Les normes et stéréotypes liés au genre qui orientent les femmes et les hommes vers des rôles très différents au travail et dans la société en général.



Le sexism, bien qu'il diffère du harcèlement sexuel, y est étroitement lié. Il désigne les comportements discriminatoires ou dévalorisants envers les femmes, souvent banalisés au quotidien. Par exemple, les femmes peuvent être victimes de commentaires sexistes sur leur apparence, être interrompues lors de réunions ou être obligées de rédiger des comptes rendus, quelle que soit leur fonction.

Il couvre également les comportements pouvant être qualifiés de sexistes, tels que la pratique consistant à attribuer systématiquement aux femmes des clients moins importants qu'à leurs collègues masculins. Le harcèlement sexuel est favorisé et encouragé par **les comportements et les mentalités sexistes**.

Microagressions sexistes sur le lieu de travail

Les microagressions sexistes sont de petits gestes quotidiens, subtils et presque imperceptibles, qui symbolisent la domination historique des hommes sur les femmes. Le psychologue espagnol Luis Bonino Méndez [a inventé](#) ce terme en 1991 pour dénoncer cet ensemble de comportements, jusqu'alors appelés « petites tyrannies », « terrorisme intime » ou « violence douce ».

La plupart de ces attitudes ne sont pas délibérées ; elles sont le reflet involontaire de la socialisation des genres et d'une société profondément sexiste et patriarcale. Ainsi, les microagressions sexistes conduisent les femmes à agir selon les rôles attribués à leur genre, à diminuer leur capacité de décision et à restreindre leur liberté.

La Fondation Sorli propose quelques [exemples](#) courants de microagressions sexistes quotidiennes :

- Demander à une collègue de prendre des notes lors d'une réunion alors que vous occupez tous deux le même poste au sein de l'organisation.
- Faire des commentaires sur les vêtements de vos collègues féminines, mais pas sur ceux de vos collègues masculins.
- Confier exclusivement aux femmes des tâches qui ne sont pas liées au travail (anniversaires, organisation de fêtes, collectes de fonds ou cadeaux de départ à la retraite).
- Demander « Tu as tes règles ? » pour invalider les émotions ou la colère de collègues féminines. Être invité à rencontrer des clients masculins potentiels afin d'augmenter les chances de remporter un contrat.

- Utiliser un langage qui rabaisse, infantilise ou sexualise les femmes, par exemple en appelant les collègues féminines « les filles ».
- Les hommes qui prennent en charge certaines tâches parce qu'ils se considèrent plus aptes à les accomplir.
- Ignorer les propositions faites par une employée et ne valoriser que celles d'un homme.
- Faire des blagues sexistes.
- Utiliser des images sexistes dans les communications internes et externes.
- Monopoliser la parole lors d'une réunion sans laisser les collègues féminines s'exprimer.
- Donner des surnoms inappropriés ou condescendants.
- Qualifier une femme cadre de « autoritaire » ou « insistance », alors que les hommes cadres sont considérés comme assertifs et forts.
- Le mansplaining, c'est-à-dire expliquer à une femme un concept sur un sujet dont on suppose qu'elle a peu de connaissances (comme ceux liés au sport, aux voitures ou à des domaines dans lesquels elle est pourtant experte).
- Manterrupting, c'est-à-dire interrompre une femme lorsqu'elle parle, en particulier lors de réunions ou de conversations professionnelles.
- Ne pas disposer de poubelles spécifiques dans les toilettes pour les produits d'hygiène menstruelle.

Types de sexisme

- **Sexisme hostile** : désigne les attitudes et les actions ouvertement hostiles envers un groupe particulier de personnes en raison de leur sexe ou de leur orientation sexuelle. La haine des femmes, souvent appelée misogynie, est un exemple de sexisme hostile. Les personnes hostiles et sexistes peuvent avoir une perception défavorable des femmes, qu'elles considèrent comme manipulatrices, trompeuses, capables d'utiliser la séduction pour manipuler et contrôler les hommes, et qui doivent être remises à leur place.
- **Sexisme bienveillant** : comprend les opinions et les comportements qui présentent les femmes comme innocentes, pures, attentionnées, nourricières, fragiles, belles et ayant besoin de protection. Comparé au sexisme hostile, le sexisme bienveillant peut être moins évident. Il s'agit d'une forme plus acceptée socialement et beaucoup plus susceptible d'être approuvée par les hommes et les femmes. Cependant, malgré son nom ce type de sexisme n'est pas vraiment bienveillant.
- **Sexisme ambivalent** : il présente à la fois des aspects amicaux et antagonistes. Selon les circonstances, les personnes qui pratiquent le sexisme ambivalent peuvent alterner entre considérer les femmes comme manipulatrices ou trompeuses et comme vertueuses, pures et innocentes. Le sexisme hostile et le sexisme bienveillant fonctionnent ensemble comme un système qui se soutient mutuellement. Le sexisme bienveillant offre aux femmes une protection en échange de l'adoption d'un rôle plus subordonné, tandis que le sexisme hostile cible celles qui s'écartent de ce modèle.
- **Sexisme subtil** : il est souvent difficile à détecter, mais il peut être très important. Les commentaires sexistes subtils ou l'utilisation d'un langage genré pour définir des postes ou des responsabilités en sont deux exemples. Les deux sexes sont concernés par ce phénomène ; par exemple, on attend souvent des hommes qu'ils effectuent des tâches difficiles et « sales » parce qu'ils sont perçus comme forts et résistants, tandis que les femmes sont considérées comme plus aptes à accomplir les tâches domestiques.
- **Sexisme ordinaire** : préjugés inconscients et stéréotypes sexistes profondément ancrés dans de nombreuses sociétés, similaires au sexisme subtil. Il peut s'agir, par exemple, d'un serveur qui présente l'addition aux hommes plutôt qu'aux femmes lors d'un déjeuner au travail, ou d'hommes qui serrent la main uniquement à d'autres hommes lors d'une réunion.

Chaque employé a la responsabilité de contribuer à créer un lieu de travail équitable, sûr et respectueux. Un changement culturel positif ne peut se produire que si tous les employés reconnaissent et mettent fin aux comportements de harcèlement et d'intimidation, soutiennent leurs collègues et valorisent leurs expériences. Prenez les mesures suivantes pour aider à créer un environnement exempt de harcèlement sexuel sur votre lieu de travail.



Penelope

Source : [Catalyst](#).



HARCÈLEMENT SEXUEL : QU'EST-CE QUI RELÈVE DU MYTHE ET DE LA RÉALITÉ ?

FAUX	VRAI
<ul style="list-style-type: none">• Le harcèlement sexuel n'est pas grave.• C'est une invention des féministes.• Les femmes en exagèrent les conséquences.• Ce n'est pas comme si elle avait été violée.	<ul style="list-style-type: none">• C'est une violation des droits de la personne.• Il s'agit d'une violation de diverses lois fédérales, provinciales/territoriales et/ou municipales.
<ul style="list-style-type: none">• Il s'agit d'un événement « déviant » ou rare.• Les hommes qui harcèlent doivent être pervers, laids, frustrés sexuellement, et non des hommes « normaux ».• Cela n'arrive qu'aux femmes dans les domaines dominés par les hommes.	<ul style="list-style-type: none">• Le harcèlement sexuel est un problème très répandu.• Tout le monde peut être victime de harcèlement sexuel, mais les groupes subordonnés (par exemple, les femmes, les personnes LGBTQ, les personnes handicapées) sont plus souvent ciblés.• Le harcèlement de rue peut être sexiste, raciste, transphobe, homophobe, capacitaire, grossophobe et/ou classiste.
<ul style="list-style-type: none">• C'est un comportement « normal » entre les sexes.• Il s'agit d'un flirt innocent/d'une attirance sexuelle.• Les femmes sont hypersensibles.	<ul style="list-style-type: none">• Cela n'a rien à voir avec la séduction, ni avec un amour non partagé ou une attirance romantique.• Il est souvent utilisé pour exprimer un pouvoir sur une autre personne.• C'est de la discrimination.
<ul style="list-style-type: none">• Il ne voulait pas le faire.• Il s'amusait/buvait et s'est laissé emporter.• C'est un type bien/mon ami/mon collègue.	<ul style="list-style-type: none">• Le harcèlement sexuel est un comportement intentionnel.• Souvent, il réaffirme de manière néfaste les hiérarchies de genre, de race, d'âge ou de classe au sein d'environnements (école, travail, rue).

HARCÈLEMENT SEXUEL : QU'EST-CE QUI RELÈVE DU MYTHE ET DE LA RÉALITÉ ?

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Il est facile de mettre fin au harcèlement sexuel et de le signaler.• Les femmes portent plainte à la légère.• Les femmes prennent facilement le dessus en portant plainte.• Elle peut protester verbalement.• Elle peut éviter tout préjudice si elle le souhaite. | <ul style="list-style-type: none">• Il existe de nombreux obstacles au signalement qui réduisent les femmes au silence ou les conduisent à minimiser, ignorer ou « supporter » le harcèlement.• Parfois, le fait de signaler un incident crée des problèmes supplémentaires pour les victimes : elles peuvent par exemple être rejetées par leurs collègues, ne pas être crues ou payer le prix fort pour avoir « dénoncé » les faits. |
| <ul style="list-style-type: none">• Les « réactions » au harcèlement sexuel constituent le véritable problème.• Elles conduisent au politiquement correct.• Ruines les « relations normales ».• Empêche les gens de s'amuser. | <ul style="list-style-type: none">• Le harcèlement sexuel a des conséquences négatives (par exemple, mauvaise santé, perte de revenus potentiels). Ses répercussions ne devraient jamais être imputées à la personne harcelée. |
| <ul style="list-style-type: none">• Elle l'a bien cherché.• Elle a choisi de travailler dans un environnement masculin.• Elle porte des vêtements sexy. | <ul style="list-style-type: none">• Tout le monde a le droit d'apprendre, de travailler et d'évoluer dans un environnement exempt de discrimination. |

STATISTIQUES SUR LE HARCELEMENT SEXUEL

PREVALENCE



69%

des femmes ont été **victimes** de harcèlement sexuel dans un contexte professionnel.



72%

des victimes de harcèlement sexuel au travail **ne le signalent pas**.



36%

des organisations ne proposent **pas de formation** sur le harcèlement sexuel



81%

des femmes ont été victimes d'une forme ou d'une autre de harcèlement sexuel au cours de leur vie.



72%

ont été harcelées **par une personne occupant un poste plus élevé** dans leur organisation.



57%

des employés **ont quitté leur emploi** à cause de leur supérieur hiérarchique.

Source : [Case IQ](#).

Exemples de comportements constituant du harcèlement sexuel

Comportement physique :

- Contact physique non désiré, y compris toucher, tapoter, pincer, caresser, embrasser, enlacer, caresser et toucher les seins, les fesses ou les parties génitales, mais aussi poser la main sur le genou ou le bas du dos, ou frotter les épaules.
- Violence physique, y compris les agressions sexuelles.
- Le recours à des menaces ou à des récompenses liées à l'emploi pour solliciter des faveurs sexuelles.

Comportement verbal :

- Commentaires sur l'apparence, l'âge, la vie privée, etc. d'un travailleur.
- Commentaires, histoires et blagues à caractère sexuel.
- Avances sexuelles répétées et importunes.
- Invitations sociales répétées et non désirées à des rendez-vous ou à des relations physiques.
- Insultes fondées sur le sexe du travailleur.
- Remarques condescendantes ou paternalistes.
- Envoi de messages sexuellement explicites (par téléphone ou par e-mail).

Comportement non verbal :

- Affichage de matériel sexuellement explicite ou suggestif.
- Gestes sexuellement suggestifs.
- Sifflements.
- Regards lubriques.

CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Quelle est la prévalence du harcèlement sexuel ?	<p>Dans les entreprises où les hommes prédominent et dans les lieux de travail où les femmes sont moins susceptibles d'occuper des postes de direction, les taux de harcèlement sexuel sont plus élevés. Cela s'explique par le fait que les normes et les stéréotypes liés au genre sont particulièrement prononcés dans les cultures d'entreprise qui favorisent les hommes.</p> <p>Les personnes qui sont témoins de harcèlement sexuel restent souvent silencieuses. Les hommes comme les femmes sont victimes de harcèlement sexuel, mais lorsque les hommes ne le signalent pas, cela suggère fortement à l'auteur et aux autres hommes sur le lieu de travail que ce comportement est acceptable.</p> <p>Lorsque les hommes sont victimes de harcèlement sexuel, il est beaucoup plus probable que ce soit un autre homme qui en soit l'auteur plutôt qu'une femme. Lorsque les hommes, en particulier les homosexuels ne se conforment pas aux stéréotypes masculins traditionnels, ils sont plus susceptibles d'être victimes de harcèlement sexuel. La stigmatisation associée au harcèlement sexuel au travail peut rendre les hommes réticents à le dénoncer.</p>
Où cela peut-il se produire ?	<p>Dans le cadre de leurs fonctions, vos employés peuvent être amenés à interagir avec diverses personnes. Ils peuvent être victimes de harcèlement de la part d'un supérieur hiérarchique, d'un collègue ou d'un client, mais il est plus fréquent que les hommes harcèlent les femmes sur leur lieu de travail s'ils occupent un poste plus élevé qu'elles. La disparité des pouvoirs entre les hommes et les femmes au travail se reflète dans cet abus de pouvoir.</p> <p>Le harcèlement sexuel au travail peut également se produire en dehors du bureau. Il peut survenir pendant les heures de travail normales ou après les heures de travail. Il peut également se produire dans d'autres contextes, tels que le bureau d'un client, un voyage d'affaires ou une réunion liée au travail, comme une fête de Noël, par exemple.</p> <p>Cela ne vous empêche pas d'organiser des réunions professionnelles ou d'autoriser vos employés à rendre visite à des clients, mais cela signifie que vous devez être conscient des risques potentiellement liés à plusieurs types de contextes et d'événements.</p>

CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Le harcèlement sexuel est sous-déclaré : une [enquête](#) a révélé que 79 % des victimes de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail ne l'ont pas signalé. Une autre étude a montré que les femmes occupant des emplois peu rémunérés sont plus susceptibles d'être victimes de harcèlement sexuel et moins enclines à le signaler, par crainte de perdre leur emploi ou de subir des représailles de la part de leur employeur.

Voici quelques-unes des **raisons pour lesquelles les femmes** ont déclaré ne pas signaler les cas de harcèlement sexuel :

- Elles craignent que cela ait des répercussions négatives sur leur vie personnelle, notamment sur leurs chances d'obtenir une promotion.
- Elles pensent que personne ne les croira ou que leur plainte sera considérée comme une blague, un comportement séducteur ou « simplement des plaisanteries de bureau ».
- Si les femmes contestent ou signalent un comportement inacceptable, leurs collègues peuvent supposer qu'elles manquent d'humour ou qu'elles sont incapables de prendre une blague en raison des stéréotypes qui leur sont associés.
- Leur supérieur hiérarchique, un cadre supérieur ou un client important de l'organisation est l'auteur du harcèlement.
- Elles ne savent pas où ni comment déposer une plainte officielle.
- Elles l'ont signalé à leurs collègues ou à leurs amis, mais rien ne s'est passé.
- Elles pensent que ce comportement est omniprésent et que rien ne changera.
- Comme elles ne reconnaissent pas ce comportement comme du harcèlement sexuel, certaines femmes ne divulguent pas leurs expériences de harcèlement sexuel. Pour beaucoup de femmes, une culture sexiste sur le lieu de travail finit par sembler « normale ».

Pourquoi les femmes ne le signalent-elles pas ?

CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Quel impact cela peut-il avoir sur votre organisation ?

Il est évident que le harcèlement sexuel a des répercussions financières négatives. Son influence néfaste sur la productivité et le moral des employés **nuit à l'efficacité de l'organisation**. Les employés victimes de violence et de harcèlement sont également plus susceptibles de commettre des erreurs et d'avoir un rendement moindre au travail.

Des dépenses supplémentaires peuvent être engagées en raison des difficultés administratives liées aux congés imprévus, aux pertes de salaire et aux indemnités de maladie, qui sont des conséquences probables du préjudice émotionnel et psychologique subi par les victimes de harcèlement sexuel.

Les collègues et l'organisation dans son ensemble subissent également les conséquences négatives du harcèlement sexuel. Lorsque les blagues et les remarques sexistes sont largement acceptées, cela peut même conduire à **des cas plus graves d'agression sexuelle ou de viol**, mais aussi nuire à la réputation de l'organisation, entraîner le départ de travailleurs talentueux et créer une atmosphère de travail toxique.

Une organisation réputée pour ses cas de harcèlement sexuel **risque de perdre des clients ou de ne pas en attirer de nouveaux**, car elle disposera d'un vivier de candidats plus restreint lors du recrutement. Si les organisations ne s'attaquent pas au problème du harcèlement sexuel, elles s'exposent également à des conséquences financières et réputationnelles plus importantes.

Les défis du harcèlement au travail à l'ère du télétravail



Source : [New York Times](#).

Un [article](#) a analysé comment la distance physique et la communication virtuelle ont créé de nouvelles possibilités de comportements répréhensibles. Le passage au télétravail pendant la pandémie devait réduire le harcèlement au travail en raison de la distance physique qu'il instaurait. Cependant, cet espoir s'est rapidement évanoui lorsque les environnements virtuels ont révélé de nouvelles vulnérabilités.

Le harcèlement a pris des formes numériques, souvent inaperçues et non enregistrées, permettant aux auteurs d'exploiter la confidentialité des interactions à distance. Des plateformes telles que Slack, Zoom et les e-mails sont devenues des canaux pour les commentaires inappropriés, la microgestion et les atteintes à la vie privée, souvent exacerbées par le stress et l'informalité liés à la pandémie.

Le télétravail a brouillé les frontières entre vie personnelle et vie professionnelle, exposant certains aspects de l'identité des employés, tels que leur origine culturelle ou leur orientation sexuelle, qu'ils auraient peut-être préféré garder privés. Cette absence de séparation a également amplifié le poids émotionnel des conflits sur le lieu de travail, car les incidents se produisaient dans l'intimité du domicile des employés.

Les femmes, les personnes L.G.B.T.Q.I.A. et les employés de couleur ont été confrontés à des défis disproportionnés, notamment des microagressions, une surveillance accrue et des hostilités fondées sur la race. Des rapports ont révélé une augmentation significative du harcèlement fondé sur le sexe, l'âge et la race, soulignant la persistance des préjugés dans les environnements virtuels.

Les défis du harcèlement au travail à l'ère du télétravail

Le problème était aggravé par le manque de préparation des organisations à faire face aux comportements répréhensibles dans le monde virtuel. De nombreuses entreprises ne disposaient pas de politiques complètes définissant le harcèlement à l'ère numérique, ce qui laissait les employés dans l'incertitude quant aux mécanismes de signalement et aux processus de responsabilisation. L'absence de témoins dans les environnements à distance limitait encore davantage les possibilités d'intervention, soulignant la nécessité de mettre en place des pratiques de gestion proactives. Les experts recommandent des définitions larges du harcèlement, des canaux de signalement solides et un engagement proactif auprès des employés afin de favoriser des environnements plus sûrs.

En fin de compte, le travail à distance a souligné l'importance d'évoluer les politiques sur le lieu de travail afin de refléter les nouvelles réalités, en mettant l'accent sur la documentation, une communication claire et la sensibilité à la situation particulière des employés. Alors que les lieux de travail naviguent dans cette transition numérique, il reste essentiel de favoriser l'inclusion et la responsabilisation pour lutter contre le harcèlement sous toutes ses formes.

[Une étude](#) réalisée en 2023 a révélé que les victimes de cyberharcèlement sur le lieu de travail font état d'un épuisement émotionnel accru, d'un stress plus important et d'une baisse de productivité. Ces effets peuvent conduire à une culture du silence, dans laquelle les victimes et les témoins hésitent à signaler les incidents, ce qui perpétue le problème.

L'épuisement émotionnel et le silence des victimes peuvent entraîner une augmentation des comportements déviants interpersonnels, les employés victimes d'intimidation pouvant adopter des comportements contre-productifs au travail. Cela met en évidence un cercle vicieux au sein de la culture organisationnelle.



Penelope

OUTIL N° 16

METTEZ EN PLACE UNE

POLITIQUE DE LUTTE

CONTRE LE SEXISME DANS

VOTRE ORGANISATION

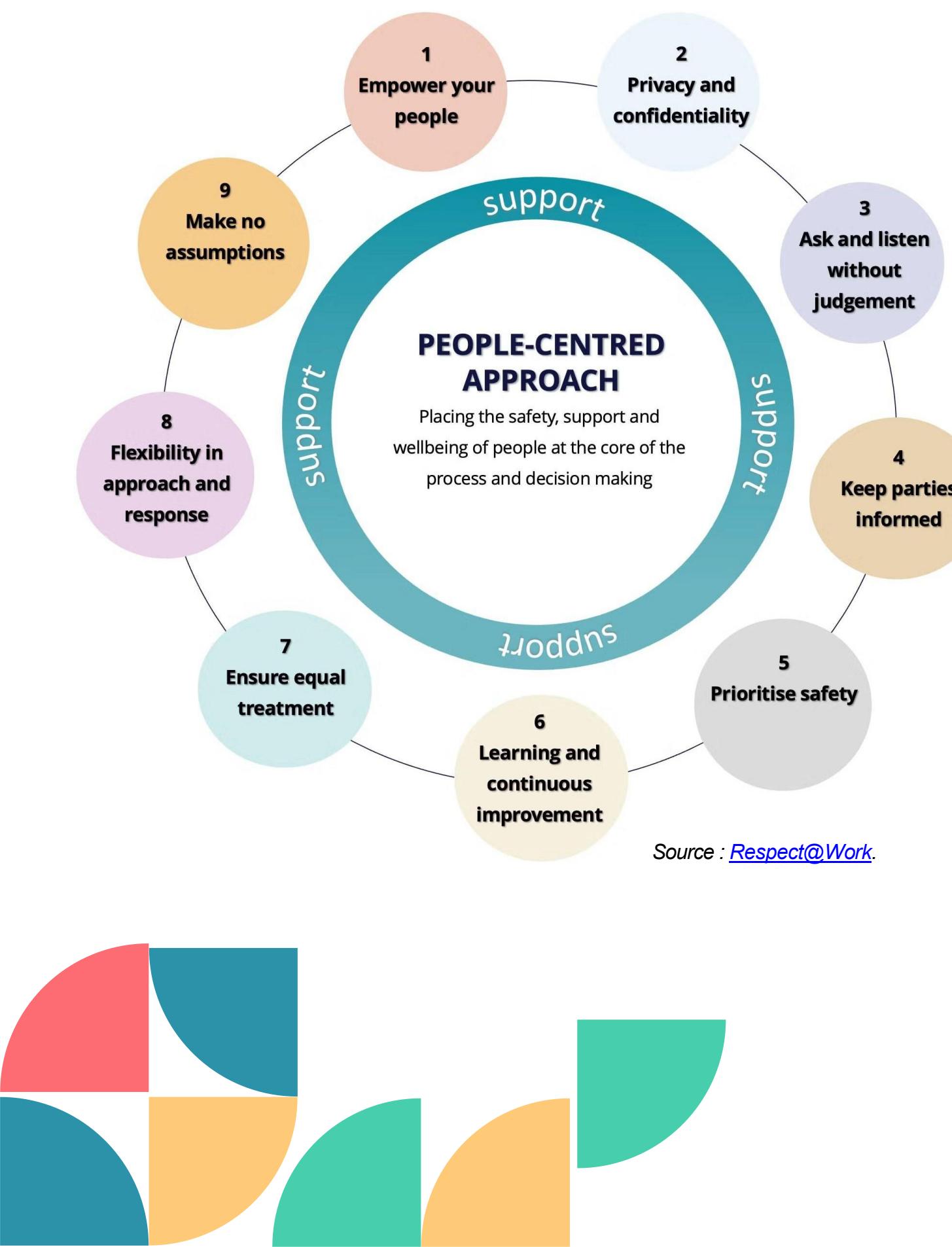


Il est efficace de mettre en place une politique claire et ciblée en matière de harcèlement sexuel, même si les petites entreprises disposant de moins de ressources peuvent avoir plus de difficultés à élaborer une stratégie unique. Toute organisation devrait, a minima, intégrer une **section sur le harcèlement sexuel dans ses politiques internes** et veiller à en informer l'ensemble du personnel.

Vous instaurerez ainsi une **culture de tolérance** zéro et garantirez à vos employés un processus simple pour signaler les cas de harcèlement sexuel. Vous pourrez également aider vos responsables à traiter et à examiner ces signalements.

Quels sont les éléments minimaux qu'une politique en matière de harcèlement sexuel doit inclure ?

- Une déclaration claire selon laquelle le harcèlement sexuel constitue **une forme de violence à l'égard des femmes**.
- **Des exemples clairs de harcèlement sexuel** applicables au lieu de travail et illustrant le large éventail de personnes susceptibles d'être touchées.
- Une déclaration décrivant **la politique de votre organisation** en matière de harcèlement sexuel et de victimisation.
- Indication des **personnes concernées par la politique** et des obligations des responsables et des employés lorsqu'ils sont témoins d'un cas de harcèlement sexuel ou qu'une plainte leur est signalée.
- Indication du **lieu et du moment** où la politique s'applique, car il est important que les responsables et le personnel comprennent que le harcèlement sexuel n'a pas besoin de se produire au travail pour être considéré comme un problème lié au lieu de travail.
- **Les mécanismes de plainte** formels, informels et externes.
- Informations sur le traitement des plaintes pour harcèlement et **la protection de leur confidentialité**, garantissant au personnel que toute information divulguée au sujet du harcèlement sexuel sera traitée dans la plus stricte confidentialité.
- Détails sur **les circonstances aggravantes** qui seront prises en considération pour déterminer les mesures disciplinaires à prendre, telles que le déséquilibre des pouvoirs entre une femme et un collègue qui occupe un poste supérieur à elle dans l'organisation.
- Ce qu'impliquent les procédures de plainte et les **mesures préventives** à prendre par l'organisation pendant l'enquête.
- Informations détaillées sur **les sanctions et mesures disciplinaires** potentielles, telles que l'avertissement verbal ou écrit, la suspension, voire le licenciement.
- La procédure de **suivi et d'évaluation périodique** de la politique.



Toute personne peut être victime de harcèlement sexuel, quel que soit son sexe et celui de l'auteur du harcèlement. Votre politique interne doit donc reconnaître que le harcèlement sexuel peut également se produire **entre personnes du même sexe**. Ce qui importe, c'est que le comportement sexuel soit non désiré et importun pour la personne qui en est la cible.

L'Organisation internationale du travail a élaboré **un modèle de politique en matière de harcèlement sexuel complet et personnalisable** destiné aux employeurs privés et publics afin de les aider à élaborer leurs propres politiques en la matière. Ce modèle s'appuie sur les bonnes pratiques internationales et comprend tous les éléments qui rendent une politique en matière de harcèlement sexuel exhaustive.

De plus, Close the Gap, dans le cadre de son programme « Think Business, Think Equality », a mis en place **la procédure étape par étape** suivante afin de traiter de manière efficace et équitable les signalements formels et informels de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

De même, le ministère espagnol de l'Égalité a publié deux **protocoles** types pour la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel, le harcèlement fondé sur le sexe et tout autre comportement contraire à la liberté sexuelle et à l'intégrité morale sur le lieu de travail (l'un destiné aux organisations disposant d'un plan de lutte contre le harcèlement, l'autre aux organisations qui n'en ont pas), qui constituent un instrument efficace et directement applicable pour les organisations de toute taille et de tout domaine d'activité. Il comprend en outre un modèle de formulaire de plainte à l'usage des organisations.

TÉLÉCHARGEZ L'OUTIL ÉTAPE PAR ÉTAPE [ICI](#)

Nous vous invitons à télécharger l'outil « **Sexual Harassment Policy Tool** » (**Outil relatif à la politique en matière de harcèlement sexuel**), un guide complet pour créer une politique d'entreprise favorable et réactive afin de lutter contre le harcèlement sexuel et de le prévenir. Cet outil fournit des mesures concrètes pour traiter les signalements, soutenir les employés et favoriser un environnement de travail sûr et respectueux.

Commencez dès aujourd'hui :

Que faire : établir un cadre de signalement clair, mener des enquêtes approfondies, apporter un soutien aux victimes, traiter les auteurs présumés de manière équitable et appliquer des sanctions et des mesures préventives.

Comment procéder : former les responsables à la gestion des cas sensibles, garantir la confidentialité, utiliser des procédures structurées pour les enquêtes, donner la priorité à l'aide aux victimes et maintenir une communication ouverte afin d'instaurer la confiance et une culture positive sur le lieu de travail.

Penel[♂]_♀pe

REFERENCES

- Arquilla, Emelia & Leonard, Jayne. [6 types of sexism, examples, and their impact](#), 16 February 2023, Medical News Today.
- Bonino, Luis. [Los micromachismos](#), Revista La Cibeles N°2, Ayuntamiento de Madrid, november 2004.
- Case IQ. [Guide to Workplace Sexual Harassment](#).
- Catalyst. [Sexual Harassment in the Workplace – What Employees Need to Know](#), March 15, 2018.
- Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children. [Sexual Harassment - What is a Myth and What is Reality?](#)
- Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children. [Issue 13: Sexual and Gender-based Harassment](#), June 2015.
- Close the Gap (SCIO). [How to: deal with reports of sexual harassment](#), Think Business, Think Equality, 2015.
- Close the Gap (SCIO). [Think Business, Think Equality](#), 2015.
- Fessler, L. [Workplace Harassment in the Age of Remote Work](#), The New York Times, June 8, 2021.
- Fundació Sorli. [Micromachismos en la empresa: qué son y cómo detectarlos](#).
- International Labour Organization, [C190 - Violence and Harassment Convention](#), 2019.
- International Labour Organization. [Occupational Safety and Health Convention, 1981 \(No. 155\), Article 3\(c\)](#).
- International Labour Organization. [Safe and healthy working environments free from violence and harassment](#), 2020.
- International Labour Organization. [Sample sexual harassment policy](#), 24 September 2015.
- Lui, C. K. [Sexual harassment at work: Who is protected?](#), 2018, Texas Law Review, 97, 713–768.
- PENELOPE Project. [Gender Equality Training Handbook: Supporting European Clusters Towards Gender Mainstreaming](#), January 2023.
- Respect@Work. [Creating safe, inclusive and respectful workplaces](#).
- Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres. Ministerio de Igualdad, Gobierno de España. [Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral. Manual de referencia](#), 2023.
- Trades Union Congress. [New TUC poll: 2 in 3 young women have experienced sexual harassment, bullying or verbal abuse at work](#), 12 May 2023.
- TUC, [Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016](#), TUC, London, 2016.
- Yours App. [Sexism in the Workplace: A Guide for Employees](#), 01 August 2022.

REFERENCES

- Respect@Work. [*Creating safe, inclusive and respectful workplaces.*](#)
- Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres. Ministerio de Igualdad, Gobierno de España. [*Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral. Manual de referencia,*](#) 2023.
- Trades Union Congress. [*New TUC poll: 2 in 3 young women have experienced sexual harassment, bullying or verbal abuse at work*](#), 12 May 2023.
- TUC, [*Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016*](#), TUC, London, 2016.





LUCIA SEEL

INTERNATIONAL
CONSULTING

PENELOPE a été financé par l'Union européenne. (2022-1-FR01-KA220-VET-000088824).

Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA).

Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenues responsables.

Penel[♂]pe



Co-funded by
the European Union