

LE HARCÈLEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL

Ce que les employés doivent savoir

Chaque employé a la responsabilité d'aider à créer un milieu de travail équitable, sécuritaire et respectueux. Un changement culturel positif ne peut se produire que lorsque tous les employés perçoivent et mettent fin aux comportements de harcèlement et d'intimidation, apportent leur soutien à leurs collègues et reconnaissent les expériences de ceux-ci. Les mesures qui suivent peuvent vous aider à créer un environnement exempt de harcèlement sexuel au sein de votre milieu de travail.



Faites-vous confiance.

L'inconduite sexuelle est souvent déguisée en « *Ce n'est qu'une blague* » ou en « *Ne prends pas tout au sérieux !* »¹. Si vous pensez qu'il s'agit de harcèlement – un comportement condescendant, moqueur ou prédateur² – il y a de fortes chances qu'il faille prendre la situation au sérieux.



Exprimez-vous.

Les employeurs prudents mettront en place des procédures efficaces et pratiques pour vous permettre de signaler en toute confidentialité les situations de harcèlement sexuel, sans crainte de représailles³.



Soyez au courant de vos options.

Soyez au fait de la politique de votre entreprise en matière de harcèlement sexuel et – plus important encore – sachez précisément quels sont les protocoles et les voies de communication à suivre pour signaler une inconduite.



Soyez attentif.

Ce que vous faites et dites est important. Vos actions peuvent aider à créer une culture de travail équitable, sécuritaire et respectueuse, sans harcèlement sexuel.





Défendez-vous et défendez les autres.

Les limites personnelles de chacun et chacune ne devraient jamais être franchies. Signalez les comportements de harcèlement, d'intimidation ou d'humiliation en disant à voix haute qu'ils vous mettent mal à l'aise, ou qu'ils mettent quelqu'un d'autre mal à l'aise.



Ne cherchez pas d'excuses.

L'alcool augmente le risque d'inconduite sexuelle⁴. Il ne devrait jamais servir d'excuse ou être source de blâme. Connaissez et respectez vos limites.



Soyez curieux.

Vous pourriez être étonné de savoir ce que certaines personnes trouvent acceptable alors que d'autres sont d'un avis contraire. Posez des questions. Apprenez à écouter attentivement et à vous renseigner sur les conséquences réelles du harcèlement sexuel.



Ne présumez pas.

Ne forcez jamais une conversation ou n'essayez jamais d'amener un collègue à adopter un point de vue différent à l'égard de ce que constitue un comportement acceptable – surtout lorsqu'il est question de son corps ou de son sexe.



Adopter une profonde appréciation de l'égalité.

Traitez tout le monde avec le même niveau de respect, de curiosité et d'engagement. Sauf lorsqu'il s'agit d'amitiés personnelles, soyez constant dans votre façon d'être familier ou amical, et ce, avec tout le monde.



Soyez authentique.

Entretenez des relations authentiques avec vos collègues. Un câlin ou un contact physique léger peut être acceptable, pourvu qu'il demeure approprié et consensuel⁵. Il est possible d'être à la fois professionnel et humain.



Soyez inclusif.

Ne cédez pas à l'idée selon laquelle les gens se feront une fausse impression si vous rencontrez certains collègues. Exclure des gens nuit à leur carrière et à votre travail.



Respectez l'histoire de chacun.

Le milieu de travail est peut-être le seul endroit de votre vie où vous interagissez quotidiennement avec des gens de cultures et de milieux différents. Enrichissez-vous des expériences, des perspectives et des attitudes variées de vos collègues.

SOURCES :

- 1 Stanford University, Sexual Harassment Policy Office, "Myths and Misconceptions."
- 2 Lindsey Joyce Chamberlain, Martha Crowley, Daniel Tope, and Randy Hodson, "Sexual Harassment in Organizational Context," *Work and Occupations*, vol. 35, no. 3 (August 2008): p. 262-295.
- 3 U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "Harassment Policy Tips."
- 4 Antonia Abbey, Tina Zawacki, Philip O. Buck, A. Monique Clinton, and Pam McAuslan, "Alcohol and Sexual Assault," *Alcohol Research & Health*, vol. 25, no. 1 (2001): p. 43-51.
- 5 Jeffrey D. Polsky, "6 Things Sexual Harassment Lawyers Want You to Know About Hugging," *California Employment Law*, 17 septembre 2015.

Créé : 15 mars 2018

 Ce document est soumis à une licence internationale Creative Commons Attribution – pas d'utilisation commerciale – pas de modification 4.0

La licence susmentionnée ne s'étend qu'à l'infographie utilisée dans son intégralité. Les photographies, images et icônes individuelles sont la propriété d'istock. Le téléchargement, l'extraction ou l'utilisation de photographies, d'images ou d'icônes individuelles séparément du présent document dans son ensemble sont interdits.