

LE HARCÈLEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL

Ce que les employeurs doivent savoir

Un changement culturel en profondeur se produit actuellement, et on assiste à un refus généralisé du harcèlement sexuel dans nos milieux de travail. Ceux et celles qui ont été victimes ou témoins d'inconduite refusent de tolérer les comportements inappropriés comme faisant « partie du travail ». Et parce qu'il est plus que probable qu'il y ait du harcèlement sexuel, d'une manière ou d'une autre, au sein de votre entreprise, le moment est venu de consacrer des ressources à la création d'un environnement plus juste, plus sûr et plus respectueux pour tous¹.

Voici quelques astuces pour vous aider dans les étapes qui feront en sorte que votre milieu de travail devienne un lieu où règne une culture sans harcèlement sexuel :

PRÉPARER LE TERRAIN



Jetez un coup d'œil autour de vous.

Passez en revue et faites une mise à jour de la politique de votre organisation en matière de harcèlement sexuel. Faites-le aujourd'hui, si vous ne l'avez pas fait récemment. Assurez-vous que vos politiques et procédures en matière de signalement sont suffisamment larges pour protéger tous les employés, y compris ceux et celles qui travaillent à l'extérieur de l'établissement et chez les clients.

Allez-y à fond.

Exposez clairement qu'absolument tout le monde, peu importe le niveau hiérarchique ou le statut, est assujéti à vos politiques. Les hauts dirigeants doivent insister sur le fait que nous avons tous la responsabilité de mettre fin à l'intimidation, aux comportements inappropriés sur le lieu de travail, à l'exclusion et aux inégalités entre les genres qui peuvent être renforcées et intériorisées par les gens de tous genres.

Pensez intelligemment.

Reconnaissez que les employés ne sont pas tous aussi susceptibles d'être victimes de harcèlement sexuel. Les personnes appartenant à des groupes marginalisés – dont les identités peuvent se recouper selon le sexe, la race, l'origine ethnique, la citoyenneté, l'âge, le statut socio-économique, la sexualité ou les capacités – peuvent être plus vulnérables au harcèlement. Portez attention à ces subtilités.

Soyez juste.

Élaborez un processus d'enquête impartial. Envisagez de déléguer cette fonction à un cabinet externe pour assurer une procédure équitable. Mettez dès aujourd'hui en place une procédure actualisée, avant qu'un réel besoin ne se fasse sentir.

Facilitez le processus.

Mettez en place plusieurs moyens permettant de signaler un comportement de harcèlement, notamment une ligne téléphonique anonyme ou une ligne de signalement par courriel. Rappelez aux employés – de façon proactive et fréquemment – l'existence de ces moyens de signalement et expliquez-leur comment les utiliser.



PRÉVENIR



Soyez parfaitement clair.

Adoptez une politique de tolérance zéro, dont les RH et les hauts dirigeants parlent régulièrement à tout le monde – y compris aux clients, aux fournisseurs et aux consommateurs. Personne, aucune organisation partenaire, et aucun contexte ne sont « trop importants » et ne peuvent être exemptés.

Dites-le haut et fort.

Ne présumez pas que tout le monde sait déjà ce que constitue du harcèlement sexuel et agira pour l'éviter. Montrez-leur le bon exemple. Éduquez votre personnel sur les comportements hors limites, notamment²:

1. LE COMPORTEMENT CONDESCENDANT : des commentaires, des gestes ou un comportement condescendant de nature sexiste mais non à connotation sexuelle.

2. LE COMPORTEMENT MOQUEUR : des gestes sexuels, une exposition indécente, des commentaires et des questions de nature trop personnelle créant un environnement sexuellement hostile.

3. LE COMPORTEMENT PRÉDATEUR : un comportement encore plus menaçant, incluant de la sollicitation, des promesses et des menaces de nature sexuelle, des attouchements et des contacts sexuels forcés.

Dites les choses telles qu'elles sont.

Abordez rapidement les cas de sexisme, de préjugés et de sectarisme, qu'ils soient involontaires ou cachés, avec franchise. Raconter une blague sexiste n'est peut-être pas un motif de congédiement, mais c'est une occasion d'améliorer les attitudes et de faire en sorte que les comportements négatifs au travail se produisent moins fréquemment.

Intervenez.

Instaurez une formation à l'intention des témoins pour qu'ils sachent comment intervenir et souligner l'importance pour tous de suivre cette formation, quel que soit le niveau d'ancienneté.

Visez l'égalité.

Faites tout ce qui est possible pour atteindre l'égalité des sexes à tous les échelons, y compris au sein du conseil d'administration. Lorsque le pouvoir est partagé entre les hommes et les femmes, les niveaux de harcèlement diminuent.

RÉTROAGIR

Passez à l'action.

Prenez toutes les plaintes et leurs répercussions potentielles au sérieux. Il ne faut jamais traiter un accusateur ou un accusé avec mépris, ni les exposer ou les isoler.

Un appui indéfectible.

Assurez-vous que les personnes qui sont des cibles et les plaignants reçoivent un soutien adéquat. Tous et toutes doivent être protégés contre les représailles et autres formes de harcèlement.

Agissez rapidement.

Rassemblez l'information dont vous avez besoin et élaborer une réponse appropriée en vous fondant sur votre politique. Créer une boucle de rétroaction pour assurer un suivi continu et opportun avec la personne ciblée et les autres personnes indirectement touchées.



TRANSFORMER

Soyez inclusif, tous les jours.

Les politiques et les pratiques ne sont pas infaillibles. Faites activement la promotion d'une culture d'inclusion qui ne tolère ni le harcèlement sexuel ni la discrimination sous quelque forme que ce soit. Personne ne devrait se sentir comme un étranger au sein de votre entreprise.

Créez un climat de sécurité.

Le harcèlement sexuel se développe en silence, alimenté par la peur et la honte. Les gestionnaires devraient indiquer clairement qu'ils appuieront les employés qui dénoncent les comportements de harcèlement et d'intimidation.

R-E-S-P-E-C-T.

Faites du respect une valeur fondamentale au sein de votre milieu de travail. Les leaders – depuis les membres du conseil d'administration jusqu'aux hauts dirigeants, en passant par les gestionnaires et les collaborateurs individuels – doivent donner le ton en adoptant un comportement qui affirme la valeur de chacun des employés, indépendamment des différences en matière de pouvoir qui découlent des titres, du genre, de la race, de l'âge et autres caractéristiques.

Ne cherchez pas d'excuses.


La consommation d'alcool est liée à un risque accru de harcèlement sexuel. Elle ne devrait jamais servir d'excuse ou être la source d'un blâme. Examinez la culture de votre organisation en matière de consommation d'alcool et créez un climat où le harcèlement sexuel est considéré comme une infraction grave, peu importe le contexte ou les conditions.

La responsabilité nous incombe à tous.

Faites passer le message : chaque employé doit être conscient de sa responsabilité dans la création d'un changement culturel positif, notamment en reconnaissant et en mettant fin aux comportements de harcèlement et d'intimidation, en soutenant ses collègues et en reconnaissant les expériences de ceux-ci.



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.

CATALYST.ORG

SOURCES :

- 1 Les actions énumérées ici sont tirées d'un résumé détaillé d'une recherche sur le harcèlement sexuel. Voir Lauren P. Daley, Dnika J. Travis, and Emily S. Shaffer, *Sexual Harassment in the Workplace: How Companies Can Prepare, Prevent, Respond, and Transform Their Culture* (Catalyst 2018).
- 2 Lindsey Joyce Chamberlain, Martha Crowley, Daniel Tope, and Randy Hodson, "Sexual Harassment in Organizational Context," *Work and Occupations*, vol. 35, no. 3 (Août 2008): p. 262-295.



CATALYST
WORKPLACES THAT WORK FOR WOMEN