

Sondage et consultations sur le harcèlement sexuel au travail : constats et solutions

1 • 5

Sondage : 134 répondants

Langue de communication dans le milieu de travail :

48 % français et anglais, 42 % français, 12 % anglais

Profil des répondants

- Les femmes représentent près de 80 % des répondants;
- 27 % des répondants appartiennent à un groupe en quête d'équité;
- Environ 30 % des répondants ont été victimes de harcèlement sexuel dans le milieu de travail, et ce, au cours des 3 dernières années;
- 26 % des répondants travaillent au sein d'un organisme communautaire;
- Plus de 60 % travaillent à la fonction publique;
- Près de 10 % travaillent dans le secteur privé;
- 64 % des participants œuvrent dans le domaine de l'éducation et de la formation.

Reconnaitre et dénoncer

- Environ 8 % des répondants disent avoir la confiance de dénoncer une situation de harcèlement sexuel au travail;
- 18 % des répondants disent ne pas avoir la confiance de dénoncer une situation de harcèlement sexuel au travail. Parmi les raisons principales, il y a la peur de se sentir embarrassé, la confidentialité et la peur de répercussions;
- Plus de 70 % des répondants affirment pouvoir reconnaître des comportements verbal ou physique de nature sexuelle et non voulu dans leur milieu de travail;
- Plus de 50 % connaissent la politique et les procédures de leur employeur en matière de harcèlement sexuel;
- 76 % des répondants disent pouvoir reconnaître facilement les gestes, les paroles, ou les attitudes considérées comme du harcèlement sexuel au travail;
- Plus de 57 % des répondants n'ont reçu aucune formation au cours des 3 dernières années sur le harcèlement sexuel dans le milieu de travail.

Sondage et consultations sur le harcèlement sexuel au travail : constats et solutions

2 • 5

Mesures concrètes pour contrer le harcèlement sexuel (classées en ordre d'importance selon les résultats du sondage)

- L'employeur doit respecter les procédures lorsqu'une plainte est portée;
- Les employés doivent connaître les étapes à suivre pour dénoncer le comportement inapproprié d'un ou d'une collègue;
- L'employeur doit offrir de la formation sur le harcèlement sexuel;
- Les employés doivent pouvoir compter sur le soutien de la personne responsable des relations humaines;
- Un soutien psychologique doit être offert à la victime de harcèlement sexuel.

Consultations : 10 séances

L'essentiel des idées exprimées lors des séances :

Les attitudes et la culture organisationnelles influencent beaucoup la façon dont les employeurs traitent le harcèlement sexuel dans leur milieu de travail et les efforts qu'ils déploient pour contrer le problème.

Engagement important à la lutte contre le harcèlement sexuel dans le milieu de travail :

- Les employés peuvent porter leurs plaintes à une personne désignée;
- La personne désignée n'est pas dans une position de pouvoir;
- La direction offre des ateliers sur le harcèlement sexuel;
- La direction tente d'enrayer les tabous entourant le harcèlement sexuel.

Sondage et consultations sur le harcèlement sexuel au travail : constats et solutions

3 • 5

Engagement moyen

- Le harcèlement sexuel figure dans les manuels et les politiques du milieu de travail, mais le sujet est rarement discuté;
- L'employeur élabore des politiques relativement aux clients, mais non les employés;
- Le personnel est composé de personnes provenant de plusieurs différentes cultures; leurs attitudes et leurs perceptions de ce que comporte le harcèlement sexuel sont très divergentes;
- Les campagnes de sensibilisation contre le harcèlement sexuel sont très générales;
- La personne désignée pour entendre les plaintes n'a pas été bien identifiée.

Faible engagement

- C'est souvent dans les plus grandes institutions qu'il y a le plus grand manque de sensibilisation, surtout dans les écoles et les universités;
- C'est le silence — le sujet est encore tabou;
- Il y a des affiches partout, mais le problème ne fait pas partie de la conversation générale;
- Le sexisme persiste dans nos institutions;
- Il y a une tendance à juger la personne plutôt que le comportement;
- Très peu de ressources y sont allouées;
- Le problème reçoit peu d'attention;
- Environ la moitié des organismes sondés ont une politique sur le harcèlement sexuel au travail;
- On a souligné que dans de plus petits organismes, une politique en matière de harcèlement sexuel n'est pas toujours nécessaire surtout quand l'équipe est composée entièrement de femmes et que le milieu de travail n'est pas hiérarchique.

Sondage et consultations sur le harcèlement sexuel au travail : constats et solutions

4 • 5

Défis

POLITIQUES

- Il faut d'abord les mettre en place;
- Les politiques doivent être révisées régulièrement. Elles doivent être justes et inclusives et les personnes doivent s'y reconnaître;
- Il y a parfois de la résistance institutionnelle;
- Certains participants préconisent une politique menée par la province.

CULTURE

- Les différences culturelles dans nos milieux de travail peuvent avoir une incidence sur le harcèlement sexuel. Par exemple, il y a des personnes qui ne savent pas ce que c'est le harcèlement sexuel;
- Notre perception de ce qui est acceptable comme comportement au travail est parfois différente d'une culture à l'autre.

ORGANISATION

- Les consignes doivent être claires. Qui est la personne désignée? Quel est son rôle? S'il n'y a aucune personne désignée, à qui dois-je m'adresser? Qu'est-ce qu'on fait avec ma plainte?
- Un environnement hiérarchique ajoute des défis;
- Il faut tenir compte de la composition du groupe d'employés. Le rapport homme/femme peut avoir une incidence sur les comportements dans le milieu de travail;
- La dénonciation d'un cas de harcèlement sexuel dans une petite organisation peut être plus difficile que dans un plus grand environnement de travail;
- Les petits organismes ont moins de ressources pour traiter du harcèlement sexuel;
- Une communication ouverte avec les employés est importante;
- Beaucoup d'organismes disent ne jamais avoir eu de cas de harcèlement. C'est peut-être parce que les employés ne sont pas à l'aise d'en parler;
- Parfois ce sont les clients qui harcèlent les employés;
- Les jeunes doivent être sensibilisés pour améliorer leur compréhension du problème du harcèlement sexuel dans notre société.

Sondage et consultations sur le harcèlement sexuel au travail : constats et solutions

5 • 5

Ressources

- Il manque des ressources communautaires, surtout en français;
- Il existe des lois et des procédures. Il faut rendre disponibles ces informations au grand public;
- Il faut plus de personnes-ressources. Dans certains lieux de travail, ce serait bien d'avoir un spécialiste dans le domaine de harcèlement sexuel;
- Les ressources doivent nous aider à comprendre que le harcèlement sexuel commence par des regards, des gestes qui nous rendent mal à l'aise, etc.;
- Infojustice devrait offrir des séances de sensibilisation, en particulier auprès des nouveaux arrivants;
- Un thème à élaborer : la façon dont les compétences culturelles et le harcèlement sexuel se croisent sur le lieu de travail.

Des avancées positives

- Le harcèlement sexuel est de moins en moins tabou — il est plus facile d'en parler;
- Les mouvements sociaux (ex. : Me Too) ont eu une influence sur notre façon de penser et d'agir, nos attentes, la mise sur pied de lois et de nouvelles normes pour les milieux de travail;
- Les nouveaux arrivants sont de plus en plus sensibilisés aux comportements qui sont inappropriés dans le milieu travail, et qui ne sont pas tolérés au Canada. Le harcèlement sexuel fait partie de cette éducation tout comme leur sensibilisation aux droits et aux lois qui sont là pour protéger les membres de leur famille contre la violence conjugale, l'abus physique et verbal.