



Reçu le :
9 octobre 2013
Accepté le :
30 novembre 2013

Disponible en ligne sur

ScienceDirect
www.sciencedirect.com

Identification du harcèlement sexuel et légitimité des salariés à intervenir : effets des informations délivrées et de la relation hiérarchique

Identification of sexual harassment and legitimacy of employees to intervene: Effects of provided information and hierarchical relationship

R. Chakroun^{a,*}, N. Soudre-Lécué^b

^a Santé et Travail 06, 5 et 7, rue Delille, 06000 Nice, France

^b Centre médical inter Europe, 6, rue Antonin-Raynaud, 92300 Levallois-Perret, France

Summary

Purpose of study. Sexual harassment (SH) is an offense having a significant impact on victims' health and social life. Preventive recommendations should be provided by occupational health staff. The identification of SH is a major step of a prevention policy. The aim of this study is to check the effect of information on the identification of SH scenarios and on the legitimacy of the witnesses to intervene with victims and harassers.

Methods. We conducted a randomized controlled comparative study in 304 employees exploring in different types of scenarios the effect of provided information (specific vs. control), the gender of the scenario evaluator (female vs. male) and the power relationship between the protagonists of a potential SH (hierarchical vs. non-hierarchical) on SH identification.

Results. Compared to the control information, the specific information significantly reduces the number of scenarios unrecognized as SH (OR = 0.59; IC95 = [0.48–0.72]). Women see themselves more legitimate than men to intervene with the victim (92% vs. 84%; $P < 0.05$). Men perceive themselves more legitimate than women to intervene with the harasser (86% vs. 72%; $P < 0.01$). Compared to non-hierarchical relationships, hierarchical relationships between a victim and a potential harasser increase by more than 3 times the lack of legitimacy of the subjects to intervene with the victim (OR = 3.43; IC95 = [1.57–7.51]).

Discussion. The results are discussed with regard to the theoretical corpus and to previous researches. When taking into account both

Résumé

Objectif. Le harcèlement sexuel (HS) est un délit ayant d'importantes répercussions sur les victimes. Des préconisations préventives incombent aux professionnels de la santé au travail. L'identification du HS est un pré-requis de toute politique de prévention. L'objectif de notre contribution est d'éclairer par une approche transdisciplinaire les mécanismes à l'œuvre et d'évaluer l'effet de l'information délivrée sur l'identification du HS et sur la légitimité des salariés observateurs à intervenir auprès des victimes et des harceleurs.

Méthode. Nous avons conduit une étude comparative randomisée contrôlée auprès de 304 salariés du secteur privé explorant l'effet de l'information délivrée (spécifique vs. contrôle), du genre des sujets observateurs (féminin vs. masculin) et de la relation entre les protagonistes d'un HS (hiérarchique vs. non hiérarchique) sur l'identification de 4 scénarii de HS et sur la légitimité perçue des sujets à intervenir auprès des protagonistes.

Résultats. Par rapport à l'information contrôle, l'information spécifique réduit significativement le nombre de scénarii non reconnus en tant que HS (OR = 0,59 ; IC95 = [0,48–0,72]). Les femmes se perçoivent plus légitimes que les hommes à intervenir auprès de la victime (92 % vs. 84 % ; $p < 0,05$). Les hommes se perçoivent plus légitimes que les femmes à intervenir auprès du harceleur (86 % vs. 72 % ; $p < 0,01$). Par rapport à des relations non hiérarchiques, les relations hiérarchiques entre une victime et un harceleur potentiel augmentent de plus de 3 fois le déficit de légitimité des sujets à intervenir auprès de la victime (OR = 3,43 ; IC95 = [1,57–7,51]).

* Auteur correspondant.

Adresses e-mail : ridha.chakroun@yahoo.fr (R. Chakroun), nicolelecue@gmail.com (N. Soudre-Lécué).

identification and plausibility of scenarios, we could give an advice for selecting educational scenarios. However, the efficiency of SH identification by provided information remains low. Therefore, we emphasize the need for clear recommendations for SH to be implemented in the prevention plan.

© 2013 Elsevier Masson SAS. All rights reserved.

Keywords: Gender differences, Sexual harassment, Social control, Prosociality, Psychosocial risks, Management of health and safety at work

Introduction

Les recherches indiquent que l'organisation du travail et le contexte spatio-temporel sont impliqués dans la genèse du harcèlement sexuel (HS) qui ne peut se résumer à une simple confrontation duelle entre un harceleur et une victime [1–3]. La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 a mis à la charge de l'employeur la nécessité d'intégrer la prévention du HS dans ses obligations générales de prévention au même titre que celle des autres risques professionnels.

Cette avancée a eu pour corollaire d'inscrire le conseil sur la prévention du HS dans les missions des services de santé au travail. Dès lors, des préconisations préventives incombent aux professionnels de la santé au travail notamment en matière d'information et de formation. Sur les lieux de travail, des prémices sexistes peuvent être débusquées. En consultation, des victimes cherchant à être comprises et aidées sollicitent les médecins du travail sous des motifs souvent éloignés du HS qu'il faut pourtant rechercher dans le cadre général des risques psychosociaux. Depuis la nouvelle loi, la définition juridique du HS, en France, s'est rapprochée de celle de la directive européenne 2002/73/EC et spécifie dans le premier alinéa de l'article 222-33 du Code pénal que : « Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère offensant, dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ». Mais le second alinéa du même article précise que sera assimilé au HS le fait même non répété d'user d'une pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle. Des auteurs ont indiqué que l'identification du HS ainsi que la formation et l'information du personnel sont des fondamentaux de toute politique de prévention [1,4]. Une recherche-action exploratoire, répliquant des travaux américains, a été récemment réalisée en France. Elle a permis de montrer qu'une information spécifique permettait d'améliorer l'identification de scénarii de HS potentiel [5]. Toutefois, dans cette étude, l'évaluation sur un seul groupe de sujets ne

Discussion. Les résultats sont cohérents avec les corpus théoriques relatifs à la prosocialité et au contrôle social. Le rapprochement des résultats d'identification et de plausibilité des scénarii dans le contexte professionnel permet de proposer un profil de scénario pédagogique. Le rendement de l'identification du HS grâce à l'information délivrée reste faible. En conséquence, des préconisations sont formulées pour améliorer les conseils de prévention.

© 2013 Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

Mots clés : Différence de genre, Harcèlement sexuel, Contrôle social, Prosocialité, Risques psychosociaux, Management de la santé et sécurité au travail

permettait pas de procéder à des attributions causales. De plus, les résultats portaient sur des sujets étudiants. Dès lors, notre recherche s'est fixée un quadruple objectif :

- synthétiser les connaissances utiles pour éclairer les mécanismes à l'œuvre dans l'instauration, l'entretien et la réduction du HS ;
- évaluer la légitimité perçue des salariés à intervenir auprès des victimes et des harceleurs potentiels ;
- tester par une approche expérimentale l'effet de l'information délivrée (spécifique vs. contrôle) sur l'identification des scénarii de HS par des salariés ;
- évaluer le rendement de la procédure d'information sur l'identification du HS par des salariés.

Fondements théoriques

Contexte général

Le HS est un phénomène ubiquitaire présent dans toutes les cultures, tous les secteurs et toutes les catégories professionnelles. En population générale au travail en Europe, la prévalence du HS était de 2 % en 2005 [6]. Mais les études sectorielles internationales montrent une large amplitude de prévalence avec un maximum culminant à 86 % [7–9]. Bien qu'il puisse être ascendant et transverse, la forme prototypique du HS est descendante avec un homme harceleur disposant d'un pouvoir différentiel envers une femme victime. Asymétriques et non réciproques, les comportements de HS ne peuvent pas être considérés comme un jeu de séduction dans lequel les acteurs se donnent la réplique. Dès lors, limiter la finalité du HS à l'obtention d'un avantage de nature sexuelle serait inexact. En effet, la connotation sexuelle des actes ne porte que sur la forme mais non sur la finalité psychologique qui reste une relation d'emprise. Le harcèlement moral peut ainsi précéder, coexister ou succéder au HS. Des contextes organisationnels prompts à la discipline, à l'obéissance à la hiérarchie ou aux normes, des milieux faiblement féminisés à leur base et/ou fortement masculins à leur sommet peuvent être propices à un sexisme qui fait le lit

Download English Version:

<https://daneshyari.com/en/article/2690602>

Download Persian Version:

<https://daneshyari.com/article/2690602>

[Daneshyari.com](https://daneshyari.com)