

Mise en relation de trois modèles théoriques pour mieux comprendre la problématique du harcèlement dans des milieux à prédominance masculine

Par Marie-Laurence Génier (UQO), Jessica Riel (UQO) et Rachel Cox (UQAM).

Cette présentation a reçu un appui financier de l'Équipe de recherche interdisciplinaire sur le travail Santé, Genre, Égalité (Subvention FRQ-SC).




Plan de présentation

- Pourquoi cette présentation?
- Harcèlement
 - Définitions
- Modèles
 - Production sociale de la santé et de la sécurité au travail (Baril-Gingras et al.)
 - Processus victimatoires et groupaux (Faulx et Detroz)
 - Culture organisationnelle genrée (Rutherford)
- Convergences entre les modèles



Motivation de cette présentation

- Les nombreuses dénonciations des derniers mois
- L'ampleur des secteurs touchés
- Les impacts importants sur la santé
- Les rapports sociaux de sexe
 - Le caractère culturel
 - Les milieux à prédominance masculine (MPM)



Harcèlement psychologique

Article 81.19 de la LNT

Toute **conduite abusive** (geste, parole, comportement, attitude...)

qui **porte atteinte** à la **dignité** ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié

et qui entraîne, pour celui-ci, un **milieu de travail néfaste**.



Harcèlement psychologique

Critères


Plus ou moins 3 :

- **La répétition et la persistance de l'action**
- **Conséquences néfastes et dévastatrices**
- **Ambiguïté concernant le 3e critère:**
 - Dissymétrie de position
 - Définition centrée sur la personne cible et non sur la personne qui harcèle

Harcèlement sexuel

2 volets selon la jurisprudence

- Une conduite de **nature sexuelle non sollicitée** qui a un effet défavorable sur le milieu de travail ou qui a des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour les victimes du harcèlement (Janzen c. Platy Enterprises Ltd., 1989 1 R.C.S. 1252, cité dans Lippel et al.)
 - d'un langage cru, de blagues grivoises, de remarques désobligeantes, (...) d'injures et d'insultes aux menaces, (...); le tout en mettant particulièrement en cause les caractéristiques proprement féminines
(Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Québec (Procureur général), [1998] R.J.Q. 3397.)



Harcèlement psychologique VS Harcèlement sexuel

Grande **ambiguïté** entre le harcèlement psychologique et sexuel dans la littérature scientifique.

Plusieurs cas de harcèlement sexuel **camouflés** sous l'étiquette de harcèlement moral.

Lippel et al. (2011) et De Gasparo (2003)

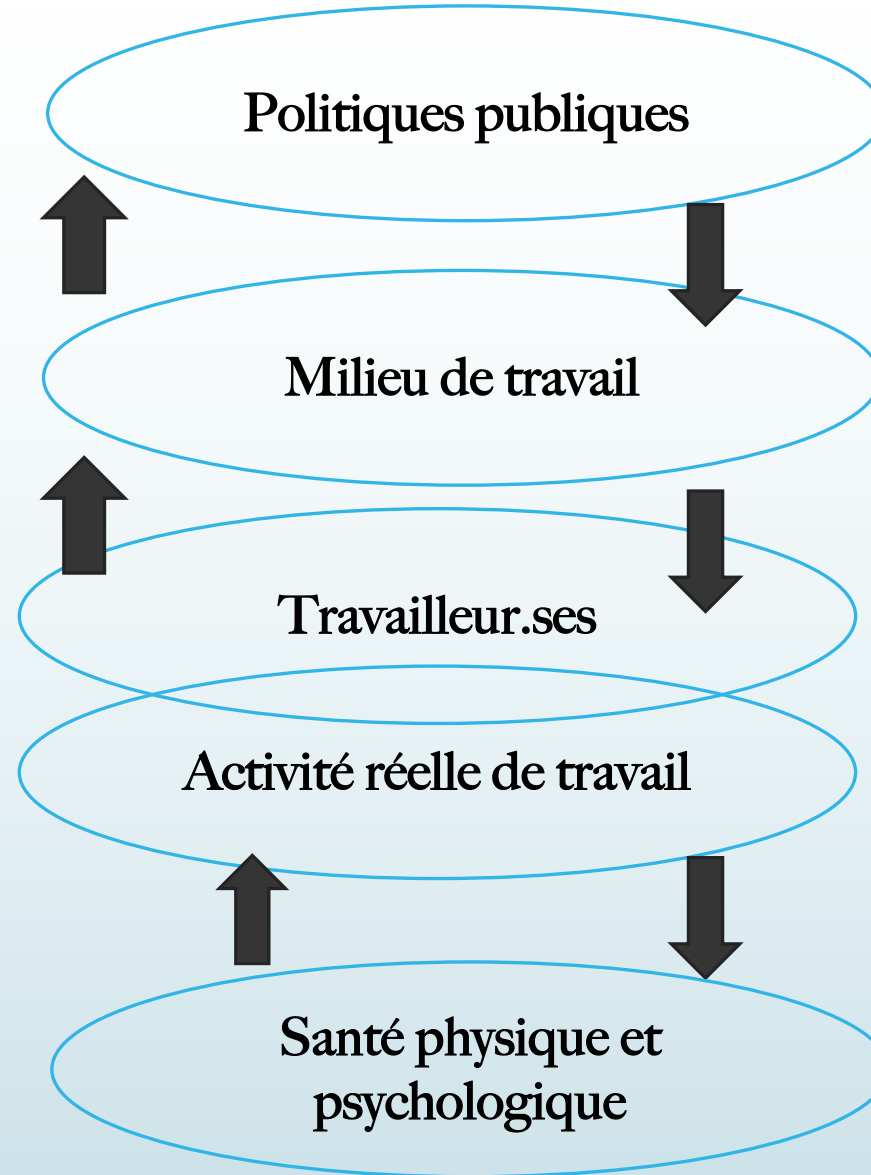


Comment appréhender cette problématique en santé au travail?

3 modèles théoriques complémentaires

Modèle de la production sociale de la santé et de la sécurité du travail

Où sont les relations et interactions avec les collègues?



Inspiré Montreuil, S., Fournier, P-S. et Baril-Gingras, G. (2013)



Modèle de Liège

- Modèle psycho-sociologique
- Prise en compte des dynamiques sociales
- **Interactions entre 4 « groupes » sociaux**
 - Harceleur
 - Harcelé
 - Groupe
 - Organisation
- Le modèle tient compte de la position hiérarchique des travailleur.ses



Points saillants du modèle de Liège

- Les interactions jouent un **rôle actif** dans le **développement** du harcèlement en milieu de travail.
 - Certaines encouragent le harceleur
 - Telles que le laisser-faire, l'hostilité groupale ou l'évitement.
- Le **soutien au harceleur** est nettement **plus fréquent** que le soutien au harcelé.



Une importante limite du modèle de Liège

- Le modèle tient compte de la position hiérarchique des travailleur.ses
 - Un travailleur et une travailleuse de même niveau hiérarchique sont considérés en « symétrie »

Pourtant

- Il existe des rapports de domination entre les travailleur.ses qui ne sont pas pris en compte
 - Particulièrement entre les hommes et les femmes



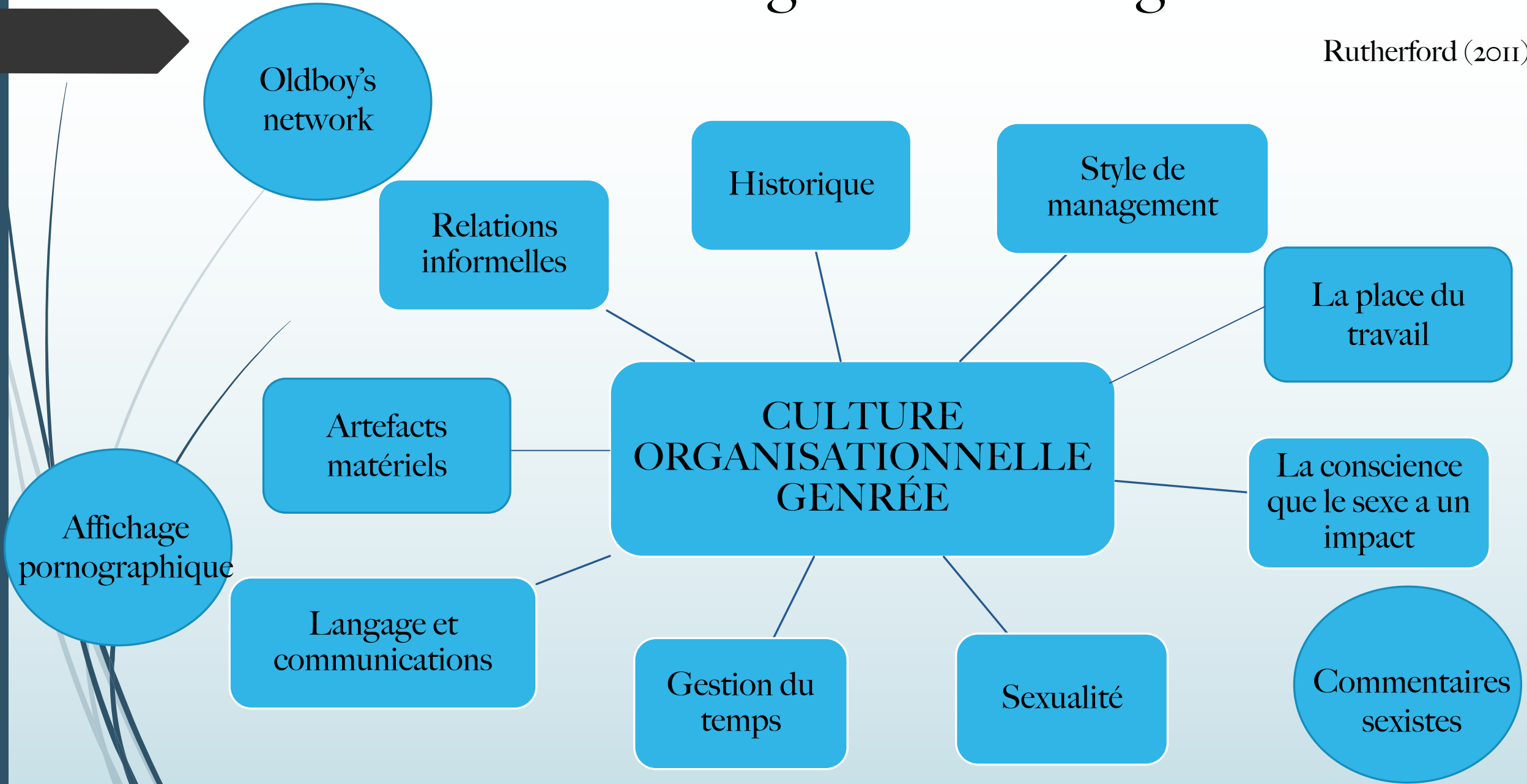
Posture féministe

Inégalités sociales et de genre dans les milieux de travail

- Les femmes sont davantage victimes de harcèlement psychologique et sexuel.
- Plus particulièrement dans les MPM
 - Culture d'exclusion des femmes et rapports de pouvoir particuliers

Modèle de la culture organisationnelle genrée

Rutherford (2011)





Culture organisationnelle dans milieux à prédominance masculine

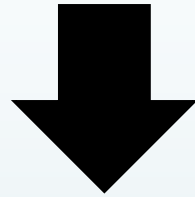
- Un réel défi d'intégration pour les femmes
 - « **Autocensure** nécessaire »
 - **La division sexuelle**, qui sépare les tâches domestiques des tâches de travail, est centrale et nuit à l'intégration des femmes dans ces milieux.
 - Le harcèlement
- Il y a donc des **éléments organisationnels** qui contribuent au développement du harcèlement dans les milieux de travail à prédominance masculine.



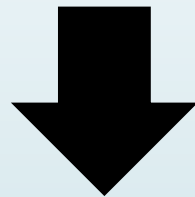
Répartition du pouvoir inégale

Affaiblissement des collectifs

Augmentation de l'autonomie



Fragilisent les rapports sociaux



Conflits



Harcèlement

Complémentarité entre les trois modèles

Modèle de la production sociale de la santé et sécurité du travail

- Il permet d'appuyer l'idée que le harcèlement s'inscrit dans un système social complet.
- Les politiques publiques, le milieu de travail, les caractéristiques individuelles, la santé physique et psychologique et l'activité réelle du travail sont toutes des dimensions qui viennent influencer le harcèlement au travail.

Modèle de Liège

- Il aide à mieux comprendre les processus groupaux et organisationnels entourant le harcèlement.
- L'environnement de travail contribue à l'acceptation de comportements violents.



Les convergences (suite)

Modèle de la culture organisationnelle genrée

- Système patriarcal dans les organisations soutient la division sexuelle et favorise le travail des hommes.
- Il existe des règles à l'interne découlant d'une culture organisationnelle et créant un effet de division des travailleur.ses.
- Intégration difficile des femmes dans MPM.
- Harcèlement semble être légitimé.



Conclusion et perspectives

- Harcèlement au travail = phénomène complexe.
 - Résultat de **processus** particuliers entre le groupe et l'organisation.
- **L'intégration du genre** dans les études est essentielle.
- Le harcèlement au travail est **banalisé** dans MPM.



*Merci de votre attention et bonne fin
de colloque !*

Références

- Cox, R (2004). From Sexual to Psychological Harassment: One Step Forward, Twenty-Five Years Back for Women's Equality at Work? Dans *Arguments in Favour of Human Rights Institutions*, p.237-278.
- De Gasparo, C. « Harcèlement moral et sexuel : une approche sociologique », *Cahiers du Genre* 2003/2 (n° 35), p. 165-187. DOI 10.3917/cdge.035.0165
- Faulx, D. et Detroz P. (2009). Harcèlement psychologique au travail : processus relationnels et profils de victimes. *Cairn*, 155-184. Repéré à www.cairn.info
- Hirigoyen, M. F. (2016, September). Le harcèlement moral, un symptôme de la société moderne. In *Annales Médico-psychologiques, revue psychiatrique* (Vol. 174, No. 7, pp. 575-579). Elsevier Masson.
- Iacuone, D. (2005). Real Men Are Tough Guys: Hegemonic Masculinity and Safety in the Construction Industry, *The Journal of Men's Studies*, vol 13 (n°2), 247-266.
- Lechasseur, Isabelle (2016). « Les liens entre la culture organisationnelle et les perceptions des gestionnaires dans l'application des politiques de conciliation travail-famille au sein de l'industrie bancaire » Mémoire. Montréal (Québec, Canada), Université du Québec à Montréal, Maîtrise en communication.
- Legault, Marie-Josée (2001). Violence auprès des femmes dans les secteurs d'emploi non traditionnellement féminins et indemnisation, *Reviues.org* 3 (n°1), 1-31. DOI : 10.4000/pistes.3804
- Lippel, K., M. Vézina, S. Stock, A. Funès, avec la collaboration de C. Dupéré (2011). «Violence au travail : harcèlement psychologique, harcèlement sexuel et violence physique» dans *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*, Québec, Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec - Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail, Chapitre 5.
- Macé, É. « Théoriser l'après-patriarcat : de l'historicité des arrangements de genre », *Travail, genre et sociétés* 2017/2 (n° 38), p. 175-179. DOI 10.3917/tgs.038.0175
- Montreuil, S., Fournier, P-S. et Baril-Gingras, G. (2013) *L'intervention en santé et en sécurité du travail, Pour agir en prévention dans les milieux de travail*. Québec : Presses de l'Université Laval.
- Morrisseau, E. (2001). *La culture organisationnelle unique d'une organisation issue d'un partenariat public-privé* (Doctoral dissertation, éditeur non identifié).

Références

- Morrisseau, E. (2001). *La culture organisationnelle unique d'une organisation issue d'un partenariat public-privé* (Doctoral dissertation, éditeur non identifié).
- Patrick, G. (2003). *Le marketing comme moyen de légitimation des entreprises dans une perspective de développement durable*. *Décisions marketing*, 67-76.
- Ponchut M. et Barth I (2012). La place minorée des femmes dans les organisations. Exploration d'un facteur explicatif : la culture organisationnelle. Cas d'une entreprise de transport public. *Cairn*, 3 (n° 4), 11-31. Doi : 10.3917/grh.123.0011
- Rutherford, S. (2001). Any Difference? An Analysis of Gender and Divisional Management Styles in a Large Airline. *Gender, Work and Organization*, 8(3), 326-354. Repéré à CRKN Wiley Online Library
- Rutherford, Sarah (2011). *Women's Work, Men's Cultures. Overcoming Resistance and Changing Organizational Cultures*. Londres : Palgrave Macmillan.
- Salah-Eddine, L. (2008). *Le harcèlement moral au travail: analyse sociologique* (Doctoral dissertation, Université René Descartes-Paris V).
- Sauvageau, Martine (2010). *Le harcèlement psychologique au travail : omission et pertinence d'une analyse différenciée selon les sexes dans la politique québécoise*, Mémoire. Montréal (Québec, Canada), Université du Québec à Montréal, Maîtrise en communication.
- Soares, Angelo (2002). *Quand le travail devient indécent : le harcèlement psychologique au travail*. Montréal (Québec, Canada), Université du Québec à Montréal.
- Zaitseva, V. et Chaudat, P. (2016). Les déterminants organisationnels du harcèlement moral : une analyse d'une revue actualisée de littérature. *Management et avenir* (n° 84), 115-134.