

# Pratiques exemplaires et prometteuses pour mettre fin au harcèlement et à la violence fondés sur le genre sur les lieux de travail : Une approche multidimensionnelle

## Le projet

Le harcèlement et la violence restent des problèmes omniprésents et destructeurs dans les lieux de travail contemporains partout dans le monde, y compris au Canada, et dans toutes les professions et tous les secteurs (Berlingieri et coll., 2022; Pillinger, 2019). Les conséquences pour les travailleuses et travailleurs, leurs familles et leurs communautés, les lieux de travail et les gouvernements sont profondes et coûteuses, allant de graves conséquences pour la santé physique et mentale à des pertes économiques pour les lieux de travail, en passant par des pertes de revenus et des carrières détruites. Malgré les preuves de la prévalence, des conséquences et des coûts associés au harcèlement et à la violence au travail, les informations relatives aux pratiques exemplaires et aux pratiques prometteuses sont souvent vagues et inaccessibles.

Ce projet s'intéresse principalement à l'identification, à la conception et à l'utilisation de pratiques organisationnelles visant à prévenir et le harcèlement et la violence fondés sur le genre sur les lieux de travail et à y répondre. Plus précisément, ce projet vise à rassembler les données existantes sur les pratiques exemplaires et les pratiques prometteuses dans une perspective critique et intersectionnelle. Il rassemble les connaissances tirées de la littérature de recherche et d'autres sources dans le monde, avec un accent particulier sur le contexte canadien, et s'étend à tous les secteurs et à toutes les industries. En fin de compte, les résultats fourniront des conseils et des informations pratiques aux employeuses et employeurs, aux syndicats et aux gouvernements sur les moyens efficaces de prévenir la violence fondée sur le genre et les inégalités sur les lieux de travail et d'y répondre.

## Principales conclusions

- La violence fondée sur le genre est un problème complexe qui ne peut être examiné ou prévenu sans aborder les processus sociaux et structurels qui causent et maintiennent ces formes de harcèlement et de violence. Pour ce faire, il faut rendre la violence visible et changer la manière dont ses diverses formes ont été institutionnalisées, et donc rendues invisibles.
- Pour bien comprendre et traiter la violence fondée sur le genre sur les lieux de travail, il est important de reconnaître ce qui suit :
  - Comprendre la violence comme un continuum de comportements est la clé de la prévention et d'une intervention opportune et efficace. Un continuum montre comment les formes de harcèlement et de violence sont liées entre elles et met l'accent sur leur caractère progressif, attirant l'attention sur la nécessité d'une intervention précoce. Dans le contexte des lieux de travail, un continuum facilite l'examen des formes de harcèlement et de violence, qui vont des formes cachées aux formes directes, et des formes non physiques (par exemple, l'incivilité) aux formes extrêmes (par exemple, l'agression physique, l'agression sexuelle, l'homicide). Le continuum reconnaît également le lien entre la violence psychologique et la violence physique. Par exemple, il illustre comment le harcèlement peut dégénérer en actes de violence physique (Berlingieri, 2015a et b).

- Des facteurs connus liés à des professions spécifiques, à des modalités de travail, à des conceptions d'emploi et à des contextes de travail exposent les travailleuses et travailleurs à un risque accru de violence fondée sur le genre. Certains emplois, principalement ceux occupés par des femmes, ont été sexualisés, féminisés et racialisés d'une manière qui accroît le risque de violence fondée sur le genre. Par exemple, les serveuses de restaurant sont souvent obligées de porter des vêtements révélateurs et de tolérer les commentaires déplacés des clients afin de subventionner leur revenu insuffisant grâce aux pourboires.
- Poussés par le respect de la législation et l'évitement des risques, les lieux de travail ont principalement adopté une approche de contrôle des pratiques contre le harcèlement et la violence, telles que les politiques et la formation. La simple mise en place de ces pratiques ne suffit pas. Il convient de s'intéresser à la manière dont elles sont élaborées, mises en œuvre et utilisées quotidiennement sur les lieux de travail (Berlingieri, 2015a). Une stratégie contre le harcèlement et la violence bien conçue considère ces pratiques comme interdépendantes, permanentes et mutuellement constitutives (Berlingieri, 2015a; Gherardi, 2012). En d'autres termes, elles se façonnent et s'appuient les unes sur les autres. Elles constituent de riches sources d'informations qui peuvent donner des indications sur l'efficacité, et des informations sur le contexte unique et les facteurs de risque pour les lieux de travail individuels et les secteurs spécifiques.
- À l'heure actuelle, les pratiques acceptées en matière de prévention et d'intervention ne tiennent pas compte des différences entre les hommes et les femmes. Des recherches supplémentaires sont nécessaires pour déterminer comment y parvenir.
- Le gouvernement fédéral continue de jouer un rôle central dans la recherche et la fourniture de ressources aux lieux de travail, aidant ainsi le Canada à être un leader sur la scène mondiale en matière de prévention et de réponse à la violence fondée sur le genre.

### Conséquences relatives aux politiques

- La prochaine phase de la prévention et de la réponse en matière de violence fondée sur le genre requiert une action et une responsabilité collectives, un concept repris dans le document C-190 de l'Organisation internationale du travail. La collectivité est désormais mondiale. Depuis qu'il a ratifié la convention, le Canada rejoint les autres pays qui l'ont ratifiée en s'engageant à respecter les dispositions de la convention C-190.
- Les pratiques acceptées doivent être évaluées et les résultats doivent être utilisés pour renforcer la législation et la réglementation, les politiques et les autres pratiques afin de mieux protéger l'ensemble des travailleuses et travailleurs. Le cadre d'évaluation doit à la fois se concentrer sur les organisations individuelles et s'étendre à l'ensemble des lieux de travail et des secteurs d'activité. Il doit également permettre de mieux comprendre l'impact et le coût de la violence fondée sur le genre sur le lieu de travail et de déterminer les domaines dans lesquels des améliorations peuvent être apportées.
- Le manque de mobilisation des connaissances a entravé l'adoption de pratiques de prévention et d'intervention en matière de violence fondée sur le genre. Il est difficile pour les lieux de travail de trouver des informations de qualité, fondées sur des données probantes, sur les

pratiques pour guider leur travail. Il n'existe aucun mécanisme permettant d'évaluer et de diffuser largement des ressources de qualité. Les gouvernements à tous les niveaux, en travaillant ensemble, jouent un rôle important pour combler cette lacune. Par exemple, les gouvernements peuvent réunir des experts universitaires et communautaires, ainsi que d'autres parties prenantes, pour s'assurer que le développement et la mise en œuvre des pratiques exemplaires sont fondés sur des données probantes et reflètent les expériences vécues par les victimes-survivantes.

### Renseignements supplémentaires

Barb MacQuarrie, OOnt, directrice communautaire, Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children, Western University : [bmacquar@uwo.ca](mailto:bmacquar@uwo.ca)

Adrianna Berlingieri, Ph. D., associée de recherche universitaire, Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children, Western University : [aberlin6@uwo.ca](mailto:aberlin6@uwo.ca)

Alexa S. Clerke, Ph. D., spécialiste de la recherche et de la mobilisation des connaissances, Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children, Western University : [alexa.clerke@uwo.ca](mailto:alexa.clerke@uwo.ca)

Loyce Mrewa, doctorante, assistante de recherche, Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children, Western University : [lmrewa@uwo.ca](mailto:lmrewa@uwo.ca)

Rapport complet (en anglais)