Harcèlement sexuel des femmes

Climat, culture et conséquences dans les filières universitaires de sciences, d'ingénierie et de médecine



This is a translation of ***Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine***, by the National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine; Policy and Global Affairs; Committee on Women in Science, Engineering, and Medicine; Committee on the Impacts of Sexual Harassment in Academia; Paula A. Johnson, Sheila E. Widnall, and Frazier F. Benya, Editors; The National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine © 2018 National Academy of Sciences. First published in English by National Academies Press. All rights reserved.

FONDATION IPSEN
BookLab

Harcèlement sexuel des femmes

Climat, culture et conséquences dans les filières universitaires de sciences, d'ingénierie et de médecine

Paula A. Johnson, Sheila E. Widnall, et Frazier F. Benya, Éditeurs,
Comité sur les impacts du harcèlement sexuel dans le milieu universitaire

Comité sur les femmes en sciences, ingénierie et médecine,
politique et affaires internationales

Un rapport d'étude consensuel de

The National Academies of
SCIENCES • ENGINEERING • MEDICINE

Publié en anglais par :
THE NATIONAL ACADEMIES PRESS
Washington, DC
www.nap.edu

LES NATIONAL ACADEMIES PRESS
500 FIFTH STREET, NW WASHINGTON, DC 20001

Cette activité a été soutenue par des contrats conclus entre la National Academy of Sciences et la Fondation nationale des sciences (prix # OIA-164492), la NASA (prix #10003408), les National Institues of Health (prix #HHSN26300101), le National Institute of Standards and Technology (prix # SB134117CQ0017/18105), la National Oceanic and Atmospheric Administration (prix # WC133R-11-CQ-0048, TO#14), le Burroughs Wellcome Fund, la Fondation Henry Luce et l'institut médical Howard Hughes. Les opinions, résultats, conclusions ou recommandations exprimés dans ce rapport ne reflètent pas nécessairement les points de vue des organisations, ou agences, qui ont apporté leur concours à ce projet.

Numéro international normalisé du livre -13 : 978-0-30947087-2

Numéro international normalisé du livre-10 : 0-309-47087-0 Identifiant numérique d'objet : https://doi.org/10.17226/24994 Numéro de contrôle de la Bibliothèque du Congrès : 2018941721

Des exemplaires supplémentaires de cette publication sont disponibles à la vente auprès des National Academies Press, 500 Fifth Street, NW, Keck 360, Washington, DC 2000 1; (800) 624-6242 or (202) 334-3313 ; http://www.nap.edu.

Copyright 2018 des National Academy of Sciences. Tous droits réservés. Imprimé aux États-Unis

Citation sugérée : National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. 2018. *Le harcèlement sexuel des femmes : Climat, culture et conséquences dans les filières universitaires de sciences, d'ingénierie et de médecine.* Washington, DC: The National Academies Press. doi : https:// doi.org/10.17226/24994.

The National Academies of
SCIENCES • ENGINEERING • MEDICINE

La **National Academy of Sciences** a été créée en 1863 par une loi du Congrès, signée par le président Lincoln, en tant qu'institution privée et non gouvernementale chargée de conseiller la nation sur les questions liées à la science et à la technologie. Les membres sont élus par leurs pairs pour leurs remarquables contributions à la recherche. Le Dr Marcia McNutt en est la présidente.

La **National Academy of Engineering** a été créée en 1964 sous l'égide de la National Academy of Sciences afin de mettre les pratiques de l'ingénierie au service de la nation. Les membres sont élus par leurs pairs pour leurs remarquables contributions à l'ingénierie. Le Dr C. D. Mote, Jr. est le président.

La **National Academy of Medicine** (anciennement Institute of Medicine) a été créée en 1970 en vertu de la charte de l'Académie nationale des sciences pour conseiller la nation sur les questions médicales et sanitaires. Les membres sont élus par leurs pairs pour leurs remarquables contributions à la médecine et à la santé. Le Dr Victor J. Dzau en est le président.

Les trois académies travaillent conjointement en tant que **National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine** afin de fournir des analyses et des conseils indépendants et objectifs à la nation et de mener d'autres activités pour résoudre des problèmes complexes et éclairer les décisions de politique publique. Les National Academies encouragent également l'éducation et la recherche, reconnaissent les contributions exceptionnelles à l'enrichissement des connaissances et améliorent la compréhension du public en matière de science, d'ingénierie et de médecine.

Pour en savoir plus sur les National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, veuillez consulter le site www.nationalacademies.org.

The National Academies of
SCIENCES • ENGINEERING • MEDICINE

Les **rapports d'étude consensuels** publiés par les National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine exposent le consensus fondé sur des preuves d'un comité d'expert·e·s auteur·e·s, en ce qui concerne l'énoncé des tâches de l'étude. Les rapports contiennent généralement des résultats, conclusions et recommandations qui se fondent sur les informations recueillies par le Comité et qui résultent des délibérations du Comité. Chaque rapport a été soumis à l'examen rigoureux et indépendant de confrères et est représentatif de la position des National Academies sur la déclaration de mission.

Les **comptes-rendus** publiés par les National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine font état des présentations et des discussions soulevées lors d'ateliers, de symposiums ou de tout autre événement organisé par les National Academies. Les déclarations et les opinions contenues dans les comptes-rendus sont celles des participants et ne sont pas nécessairement approuvées par d'autres participants, le comité de planification ou les National Academies.

Pour plus d'informations sur les autres produits et activités des National Academies, veuillez consulter le site www.nationalacademies.org/about/whatwedo.

COMMISSION SUR LES IMPACTS DU HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LE MILIEU UNIVERSITAIRE

PAULA A. JOHNSON (NAM) (*coprésidente*), présidente, Wellesley College

SHEILA E. WIDNALL (NAE) (*coprésidente*), professeure titulaire d'une chaire universitaire, Massachusetts Institute of Technology

ALICE M. AGOGINO (NAE), professeure de génie mécanique titulaire de la chaire Roscoe et Elizabeth Hughes, Université de Californie, Berkeley

NICHOLAS ARNOLD, professeur d'ingénierie, Santa Barbara City College

GILDA A. BARABINO, professeure titulaire de la chaire Daniel et Frances Berg, doyenne de la Grove School of Engineering, City College of New York

KATHRYN B. H. CLANCY, professeure associée d'anthropologie, Université de l'Illinois à Urbana-Champaign

LILIA CORTINA, professeure de psychologie, d'études sur les femmes, de gestion des organisations, Université du Michigan

AMY DODRILL, vice-présidente et directrice générale, Trumpf Medical USA

LISA GARCIA BEDOLLA, professeure, Graduate School of Education, directrice de l'Institut d'études gouvernementales, Université de Californie, Berkeley

LIZA H. GOLD, professeure de psychiatrie, École de médecine de l'Université Georgetown

MELVIN GREER, Chief Data Scientist, Americas, Intel Corporation

LINDA GUNDERSEN, scientifique émérite, U.S. Geological Survey

ELIZABETH L. HILLMAN, présidente, Mills College

TIMOTHY R.B. JOHNSON, (NAM), professeur titulaire de la chaire Arthur F. Thurnau, professeur d'obstétrique et de gynécologie et professeur d'études sur les femmes, Université du Michigan

ANNA KIRKLAND, professeure titulaire de la chaire Arthur F. Thurnau, professeure d'études sur les femmes et directrice de l'Institut de recherche sur les femmes et le genre, Université du Michigan

ED LAZOWSKA (NAE), titulaire de la chaire Bill & Melinda Gates, Paul G. Allen School of Computer Science & Engineering, Université de Washington

VICKI MAGLEY, professeure de psychologie, Université du Connecticut

ROBERTA MARINELLI, doyenne, College of Earth, Ocean, and Atmospheric Sciences, Université d'État de l'Oregon

CONSTANCE A. MORELLA, ancienne députée

JOHN B. PRYOR, professeur émérite de psychologie, Université d'État de l'Illinois

BILLY M. WILLIAMS, vice-président pour l'éthique, la diversité et l'inclusion, Union américaine de géophysique

Comité d'étude

FRAZIER BENYA, directeur de l'étude

AUSTEN APPLEGATE, assistant principal de programme (depuis mai 2017)

ASHLEY BEAR, responsable du programme

ALLISON BERGER, assistante principale de programme (depuis septembre 2017)

JAIME COLEMAN, assistant principal de programme (de novembre 2016 à décembre 2017)

ADRIANA COUREMBIS, responsable financier

MARIA LUND DAHLBERG, chargée de programme

FREDERIC LESTINA, assistant principal de programme (depuis décembre 2017)

IRENE NGUN, chercheure associée

THOMAS RUDIN, directeur, Comité sur les femmes en sciences, ingénierie et médecine

Chercheur·e·s bénéficiaires d'une bourse

ALEX HELMAN, étudiante de deuxième cycle bénéficiaire d'une bourse dans le cadre du programme Christine Mirzayan Science and Technology Policy (de janvier 2018 à avril 2018)

KELLYANN JONES-JAMTGAARD, étudiante de deuxième cycle bénéficiaire d'une bourse dans le cadre du programme Christine Mirzayan Science and Technology Policy (de janvier 2017 à avril 2017)

COMITÉ SUR LES FEMMES EN SCIENCES, INGÉNIERIE ET MÉDECINE

JOAN WENNSTROM BENNETT (*actuel président*), professeur émérite de biologie et pathologie des plantes, vice-président associé du Bureau pour la promotion des femmes en sciences, ingénierie et mathématique, Rutgers University (depuis janvier 2018)

RITA R. COLWELL (*ancienne présidente*), professeure émérite des universités, Université du Maryland, College Park, école Bloomberg de santé publique de la Johns Hopkins University (jusqu'en décembre 2017)

ALICE M. AGOGINO, professeure d'ingénierie mécanique titulaire de la chaire Roscoe and Elizabeth Hughes, Université de Californie, Berkeley (jusqu'en décembre 2017)

CRISTINA H. AMON, doyenne et ancienne professeur de bio-ingénierie, Université de Toronto, Faculté de sciences appliquées et d'ingénierie

NANCY ANDREWS, doyenne de la faculté de médecine de Duke University et vice-rectrice chargée des affaires académiques, professeure de pédiatrie titulaire de la chaire Nanaline H. Duke et professeure de pharmacologie et de biologie du cancer, Duke University

JOAN W. BENNETT, professeur émérite, département de biologie et de pathologie végétale et vice-président associé, Bureau de promotion des femmes en sciences, ingénierie et mathématiques, Rutgers University

MAY BERENBAUM, professeure et responsable du département d'entomologie, Université de l'Illinois à Urbana-Champaign (depuis janvier 2018)

EMERY N. BROWN, professeur de génie médical titulaire de la chaire Taplin, Massachusetts Institute of Technology, professeur d'anesthésie titulaire de la chaire Warren M. Zapol, Harvard Medical School, Massachusetts General Hospital

ANA MARI CAUCE, présidente, Université de Washington (depuis janvier 2018)

JENNIFER T. CHAYES, sociétaire (*technical fellow*) et directrice générale de Microsoft Research New England, Microsoft Research New York City et Microsoft Research Maluuba, Montréal (jusqu'à décembre 2017)

VALERIE CONN, directrice exécutive, Science Philanthropy Alliance (depuis janvier 2017)

MACHI DILWORTH, vice-présidente, Égalité des sexes et développement des ressources humaines, Institut des sciences et des technologies d'Okinawa (depuis janvier 2018)

PAULA T. HAMMOND, professeure d'ingénierie de la chaire David H. Koch, directeur de département, département de génie chimique, Massachusetts Institute of Technology

EVELYNN M. HAMMONDS, professeure d'histoire des sciences titulaire de la chaire Barbara Gutmann Rosenkrantz, professeure d'études africaines et afro-américaines, directrice du département d'histoire des sciences de l'Université d'Harvard

JANE E. HENNEY, secrétaire générale, National Academy of Medicine (depuis mai 2017)

HILARY LAPIN-SCOTT, principale vice-chancelière adjointe, Université de Swansea, Royaume-Uni (depuis janvier 2018)

ED LAZOWSKA, chaire Bill & Melinda, Paul G. Allen School of Computer Science & Engineering, Université de Washington

JULIA M. PHILLIPS, secrétaire générale, National Academy of Engineering (depuis mai 2017)

VIVIAN W. PINN, scientifique retraitée titulaire de l'éméritat, Fogarty International Center, ancienne directrice du Bureau de la recherche sur la santé des femmes (retraitée), National Institutes of Health (jusqu'en décembre 2017)

VALERIE TAYLOR, directrice de la division mathématiques et informatique, Laboratoire national d'Argonne du Département de l'énergie

SUSAN R. WESSLER, chaire présidentielle Neil A. et Rochelle A. Campbell pour l'innovation dans l'enseignement scientifique, Université de Californie, Riverside

SHELDON WEINBAUM, CUNY professeure émérite du City College de la City University of New York

Personnel du Comité

AUSTEN APPLEGATE, assistant principal de programme (depuis mai 2017)

ASHLEY BEAR, chargée de programme

LIDA BENINSON, chargée de programme

FRAZIER BENYA, chargé de programme

ALLISON BERGER, assistante principale de programme (depuis septembre 2017)

JAIME COLMAN, assistant principal de programme (de novembre 2016 à décembre 2017)

MARIA LUND DAHLBERG, chargée de programme

LEIGH JACKSON, administrateur principal de programme

FREDERIC LESTINA, assistant principal de programme (depuis décembre 2017)

BARBARA NATALIZIO, chargée de programme (depuis septembre 2017)

IRENE NGUN, chercheure associée

LAYNE SCHERER, chargé de programme

THOMAS RUDIN, directeur

Préface

Tout au long de nos carrières, nous nous sommes efforcées d'encourager les femmes à poursuivre leurs intérêts et à développer leurs capacités dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la médecine. De même, nous nous réjouissons de l'augmentation constante du nombre de femmes dans ces domaines. Nous nous sommes également efforcées de garantir un environnement accueillant et sécurisé dans le milieu universitaire pour les étudiantes, les professeures et les employées. Nous sommes convaincues qu'il est de la responsabilité des universités de garantir un environnement accueillant, permettant aux étudiantes de travailler dans de bonnes conditions. Nous sommes également convaincues que ce rapport aborde des questions qui doivent être soulevées pour que nos communautés passent à l'étape suivante.

Prévenir et lutter efficacement contre le harcèlement sexuel des femmes dans les universités et les établissements d'enseignement supérieur demeure un défi depuis des décennies, mais, au cours de cette période, une base de recherche solide qui révèle la véritable nature du harcèlement sexuel, et ses impacts sur la carrière des femmes – mais également ce qui peut être fait pour parvenir à le combattre –, a été développée. Le Comité sur les femmes en sciences, ingénierie et médecine a développé l'idée de cette étude sur les impacts du harcèlement sexuel dans le milieu universitaire il y a plus de 2 ans, et a proposé qu'un comité d'étude spécial soit nommé pour examiner la recherche sur le harcèlement sexuel afin de déterminer ce qui pourrait être fait pour le prévenir dans les milieux universitaires des sciences, de l'ingénierie et de la médecine.

Conformément à cette mission, notre comité d'étude, composé d'éminent·e·s scientifiques, ingénieur·e·s et médecins, et d'expert·e·s en recherche sur le harcèlement sexuel, en études juridiques et en psychologie, a organisé une série d'ateliers et a entrepris une analyse approfondie de la littérature existante afin de rassembler des informations pour notre étude et de contribuer simultanément à informer la communauté au sens large sur la problématique du harcèlement sexuel. Au cours de l'étude, qui a été lancée fin 2016, le sujet a pris de l'importance dans le discours national, en particulier avec la montée du mouvement #MeToo, ce qui a permis de fortement sensibiliser le public au nombre de femmes qui ont été victimes de harcèlement sexuel et à la manière dont ces expériences se sont réellement déroulées.

Notre travail a démontré que le harcèlement sexuel constitue une grave problématique pour les femmes, à tous les niveaux de la science, l'ingénierie, et la médecine universitaires, et que ces domaines partagent des caractéristiques qui créent des conditions qui favorisent le harcèlement. Ces environnements peuvent réduire au silence et limiter les opportunités de carrière, à court et à long terme, tant pour les victimes que pour les témoins. Certaines finissent même par quitter leur domaine d'activité. Il en résulte, ainsi, une perte conséquente et coûteuse de talents dans les domaines de la science, l'ingénierie et la médecine.

Cependant, nous sommes encouragées par les recherches qui suggèrent que l'indicateur le plus révélateur du harcèlement sexuel est le climat organisationnel : le degré auquel les membres de l'organisation perçoivent que le harcèlement sexuel est toléré ou non. Cela signifie que les institutions peuvent prendre des mesures concrètes pour réduire le harcèlement sexuel en apportant des changements à l'échelle du système institutionnel, qui montrent à quel point elles prennent cette question au sérieux, et qui reflètent le fait qu'elles écoutent ceux qui osent prendre la parole pour faire part de leurs expériences de harcèlement sexuel.

En raison du caractère sérieux des recherches menées, nous sommes optimistes quant au fait que les institutions universitaires (sur les campus, mais aussi au sein des écoles, des programmes et des départements) peuvent relever le défi de réduire et prévenir le harcèlement sexuel, et peuvent même conduire d'autres secteurs à traiter ce problème. En fin de compte, pour réussir à relever ce défi, il est nécessaire que les dirigeant·e·s soient engag·e·és. Ils ou elles, à

tous les niveaux universitaires, doivent travailler d'arrache-pied, prendre des initiatives et investir financièrement, mais également témoigner leur soutien et garantir la coopération et le travail de tous les membres au sein des campus universitaires de notre pays – étudiant·e·s, professeur·e·s et employé·e·s. Nous appelons nos collègues dirigeant·e·s et tous les membres de nos communautés universitaires à assumer la responsabilité de promouvoir un environnement civil et respectueux qui empêche le harcèlement sexuel et crée un environnement plus sain pour toutes les personnes travaillant dans le domaine des sciences, de l'ingénierie et de la médecine, et ce, dans toutes les disciplines universitaires. L'élimination du harcèlement sexuel est la responsabilité de chacun·e et il est temps d'agir. Nous sommes convaincues que ce rapport fournit des orientations fortes afin de mener à bien ces actions.

Paula A. Johnson et Sheila Widnall, *coprésidentes*
Comité sur les impacts du harcèlement sexuel dans le milieu universitaire

Remerciements

Le Comité sur les conséquences du harcèlement sexuel en milieu universitaire souhaiterait remercier toutes les personnes qui ont permis à cette étude de voir le jour. Tout d'abord, nous tenons à remercier le comité permanent des National Academies sur les femmes en sciences, ingénierie et médecine, qui a supervisé cette étude. Ensuite, nous aimerions souligner le fait que ce rapport a été conçu grâce aux efforts des nombreuses personnes qui ont partagé leurs données, leurs points de vue, leurs idées, leur enthousiasme et leur expertise avec le Comité. Nous aimerions remercier, tout particulièrement, les personnes suivantes qui ont présenté des exposés lors des réunions et des ateliers de collecte d'informations du Comité :

- Katherine Alatalo, Astronomy Allies
- Ann M. Arvin, Université de Stanford
- Shereen Bingham, Université du Nebraska
- Enobong (Anna) Branch, Université du Massachusetts Amherst
- Adam Christensen, Système universitaire de l'État de Pennsylvanie
- Robert Cosgrove, Fondation nationale des sciences
- Frank Dobbin, Université de Harvard
- Heather Flewelling, Astronomy Allies
- Jennifer Freyd, Université de l'Oregon
- Susan J. Garfinkel, Département de la santé et des services sociaux
- Miriam Goldstein, directrice législative du bureau de la représentante Jackie Speier
- Joanna Grossman, Université méthodiste du Sud

- C. K. Gunsalus, Université de l'Illinois Urbana-Champaign
- Anita Hill, Brandeis University
- Myra Hindus, Solutions créatives pour la diversité
- Saira Jesrai, LRN Corporation
- Jackson Katz, mentor dans le cadre du programme de prévention de la violence
- Eden King, Université George Mason
- Janet Koster, Association pour les femmes en sciences
- Diana Lautenberger, Association of American Medical Colleges
- Claire Mackay Dickey, Conseil consultatif des étudiants de deuxième cycle et professionnels du Titre IX, Université de Yale
- Sherry Marts, Smarts Consulting
- Sharon Masling, Commission américaine pour l'égalité des chances dans l'emploi
- Chris McEntee, Union américaine de géophysique
- David Mogk, Université d'État du Montana
- Priya Moni, étudiante-chercheure de deuxième cycle bénéficiaire d'une bourse, spécialisée dans la prévention et les réactions à la violence, Massachusetts Institute of Technology
- Dara Norman, présidente du groupe de travail sur l'éthique, Union américaine d'astronomie
- Diane O'Dowd, Université de Californie, Irvine
- Jessica Polka, Future of Research and Whitehead Institute
- Sharyn Potter, Université du New Hampshire
- Fran Sepler, Sepler & Associés
- Kate M. Sleeth, National Postdoctoral Association
- Justine Tinkler, Université de Géorgie
- Rose Marie Ward, Université de Miami

Le Comité souhaite remercier les consultants qui ont contribué au rapport : les Dr Monique Clinton-Sherrod et Tasseli McKay pour leur travail sur l'étude qualitative du harcèlement sexuel dans les sciences, l'ingénierie et la médecine, le Dr Kevin Swartout pour son travail sur le climat dans les campus du système de l'Université du Texas, appelée ARC3, les Dr Shoshana Grossbard et Elena Stancanelli pour leur analyse documentaire sur les coûts économiques du har-

cèlement sexuel. Le Comité tient également à remercier le système de l'Université du Texas, le système de l'Université d'État de Pennsylvanie et l'Université de Miami pour l'analyse et la présentation de leurs données sur le climat des campus, qui ont contribué à éclairer les travaux de ce comité.

En outre, le Comité tient à remercier les sponsors qui ont rendu cette étude possible. La Fondation nationale des sciences a été le principal bailleur de fonds de l'étude. La Fondation Henry Luce a financé l'atelier initial du projet et a également financé l'étude. Les National Institutes of Health, le Howard Hughes Medical Institute, le Burroughs Wellcome Fund, la National Aeronautics and Space Administration, la National Oceanic and Atmospheric Administration et le National Institute of Standards and Technology ont également parrainé l'étude.

Ensuite, nous tenons à remercier les examinateurs du rapport. Ce rapport d'étude consensuel a été révisé sous forme de projet par des personnes choisies pour leurs perspectives diverses et leur expertise technique. L'objectif de cet examen indépendant est de présenter des arguments neutres et critiques, qui aideront les National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine à rendre chaque rapport publié aussi solide que possible et à s'assurer qu'il répond aux normes institutionnelles en matière de qualité, d'objectivité, d'intégrité et d'adaptabilité, dont l'étude est responsable. Les commentaires de révision et le projet de manuscrit restent confidentiels afin de protéger l'intégrité du processus de délibération.

Nous remercions les personnes suivantes pour leur examen de ce rapport : Ana Mari Cauce, Université de Washington ; Michele Decker, Université Johns Hopkins ; Lauren Edelman, Université de Californie, Berkeley ; Julie Freischlag, Centre médical baptiste de Wake Forest ; Nancy Gertner, faculté de droit de Harvard ; Brenda Manuel, National Aeronautics and Space Administration ; Lisa Nishii, Université Cornell ; Bernice Pescosolido, Université de l'Indiana ; Rafael Reif, Massachusetts Institute of Technology ; Michael Stryker, Université de Californie, San Francisco ; et Kathryn Yount, Université Emory.

Bien que les réviseurs, cités ci-dessus, aient fourni de nombreux commentaires et suggestions constructifs, il ne leur a pas été demandé d'approuver les conclusions ou les recommandations de ce rapport et ils n'ont pas vu le projet final avant sa publication. L'examen de ce rapport a été supervisé par Susan

Curry, de l'Université de l'Iowa, et Enriqueta Bond, du Burroughs Wellcome Fund (dont elle est retraitée). Elles ont été chargées de s'assurer qu'un examen indépendant de ce rapport a été effectué conformément aux normes des National Academies et que tous les commentaires de l'examen ont été soigneusement pris en compte. La responsabilité du contenu final de ce rapport incombe entièrement au comité auteur et aux National Academies.

Enfin, nous tenons à remercier le personnel de ce projet pour son inestimable leadership, ses contributions et son précieux soutien. Nous souhaitons remercier plus particulièrement le responsable du programme et directeur d'étude, Frazier Benya ; la responsable du programme, Ashley Bear ; la responsable du programme, Maria Dahlberg ; la chercheure associée, Irene Ngun ; le directeur du CWSEM, Tom Rudin ; les boursiers en science et technologie, Christine Mirzayan, Alex Helman et Kellyann Jones-Jamtgaard ; l'assistant principal de programme, Austen Applegate ; l'assistante principale de programme, Allison Berger ; et l'assistant principal de programme, Jaime Colman.

Table des matières

RÉSUMÉ **1**

1. INTRODUCTION **19**
Énoncé des tâches 25
Définir la population 26
Travail réalisé par le Comité d'étude 27
Travail délégué 29
Organisation du rapport 31

2. RECHERCHE SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL **59**
Définitions des mots-clés 59
Méthodes de recherche utilisées pour étudier le harcèlement sexuel 69
Prévalence du harcèlement sexuel 82
Caractéristiques du harcèlement sexuel et des environnements propices au harcèlement sexuel 86
Résultats et conclusions 95

3. LE HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LES SCIENCES, L'INGÉNIERIE ET LA MÉDECINE UNIVERSITAIRES **99**
L'environnement académique en sciences, en ingénierie et en médecine 100
Le harcèlement sexuel des professeures et des employées 106

Le harcèlement sexuel des stagiaires 110
Le harcèlement sexuel en sciences 114
Le harcèlement sexuel en médecine 117
Résultats et conclusions 119

4. CONSÉQUENCES DU HARCÈLEMENT SEXUEL SUR LA CARRIÈRE ET LA SANTÉ DES FEMMES ET FAÇONS DONT ELLES RÉAGISSENT FACE AU HARCÈLEMENT SEXUEL 121
Conséquences du harcèlement sexuel à l'échelle individuelle 123
Conséquences du harcèlement sexuel pour les témoins et les groupes de travail 136
Faire face au harcèlement sexuel : Pourquoi est-il probable que les femmes n'en parlent pas 137
Conséquences du harcèlement sexuel dans le champ des sciences, de l'ingénierie et de la médecine universitaires 143
Résultats et conclusions 153

5. MÉCANISMES JURIDIQUES ET POLITIQUES PERMETTANT DE LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL 157
Histoire juridique et politique 158
Obligations légales des titres VII et IX 161
Mise en œuvre des obligations légales dans la sphère académique 166
Mise en œuvre des obligations légales par les organismes de financement fédéraux 183
Le harcèlement sexuel et les politiques en matière d'inconduite dans la recherche et d'intégrité de la recherche 188
Résultats et conclusions 194

6. CHANGER LA CULTURE ET LE CLIMAT DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR 197
Instaurer un environnement diversifié, inclusif et respectueux 202
Diffuser la structure du pouvoir et réduire l'isolement 217
Des environnements de soutien pour les victimes 221
Améliorer la transparence et la responsabilisation 230

Un leadership fort, diversifié et responsable 236
Garantir une formation efficace sur le harcèlement sexuel 241
Mesurer les progrès et encourager le changement 247
Le rôle des organisations et organisations professionnelles qui facilitent la recherche et la formation 255
Résultats et conclusions 260

7. RÉSULTATS, CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS 269
Résultats et conclusions 270
Recommandations 286

RÉFÉRENCES 297

ANNEXES (disponibles sur www.fondation-ipsen.org)
A. Informations biographiques du Comité
B. Programmes de la réunion du Comité et des ateliers
C. Étude qualitative du harcèlement sexuel en sciences, ingénierie et médecine
D. Rapport de consultation sur l'enquête de climat sur les campus du système de l'Université du Texas

Encadrés, graphiques et tableaux

ENCADRÉS

2-1 Résumé des mots-clés, 67

5-1 Comment la NASA, la NSF et le NIH réagissent aux accusations de harcèlement sexuel dans les établissements bénéficiaires, 186

GRAPHIQUES

2-1 Le lien entre les comportements discriminatoires, la discrimination sur la base du genre/ du sexe, le harcèlement sexuel, le harcèlement sexiste, le harcèlement sexuel en contrepartie et le harcèlement dans un environnement hostile, 63

2-2 Conscience du public au sujet du harcèlement sexuel et comportements caractéristiques du harcèlement sexuel, 73

3-1 Pourcentage des différentes formes de harcèlement sexuel subies parmi les employées universitaires, 107

3-2 Taux d'incidence du harcèlement sexuel des étudiantes harcelées par les professeurs/employés, en fonction du type de harcèlement sexuel (Penn State University), 113

3-3 Taux d'incidence du harcèlement sexuel des étudiantes harcelées par les professeurs/employés, en fonction du type de harcèlement sexuel (système de l'Université du Texas), 113

4-1 Représentation visuelle des antécédents et conséquences du harcèlement sexuel, 122

D-1 Incidence du harcèlement sexuel des étudiantes perpétré par le corps enseignant, par filière (données UT), Annexes-95
D-2 Incidence du harcèlement sexuel des étudiantes perpétré par le corps enseignant, par type/niveau d'étudiant (données de Penn State), Annexes-96
D-3 Incidence du harcèlement sexuel des étudiantes perpétré par le corps enseignant, par filière (données UT), Annexes-97
D-4 Incidence du harcèlement sexuel des étudiantes perpétré par le corps enseignant, par type/niveau d'étudiant (données de Penn State), Annexes-97
D-5 à D-7 Résultats concernant la santé et la sécurité par filière et type de harcèlement commis par les professeurs/employés, Annexes-100
D-8 Investissement scolaire pour les étudiantes en ingénierie comme conséquence du harcèlement sexuel commis par les professeurs/employés, Annexes-101
D-9 Investissement scolaire pour les étudiantes en médecine comme conséquence du harcèlement sexuel commis par les professeurs/employés, Annexes-102
D-10 Investissement scolaire pour les étudiantes en sciences comme conséquence du harcèlement sexuel commis par les professeurs/employés, Annexes-102
D-11 Implication scolaire pour les étudiantes majors hors-STEM comme conséquence du harcèlement sexuel commis par les professeurs/employés, Annexes-103
D-12 Taux du harcèlement sexuel perpétré par les professeurs/employés parmi toutes les filières universitaires (ne concerne que les étudiantes), Annexes-105
D-13 Taux de harcèlement sexuel parmi les étudiantes en STEM, en fonction des différentes origines raciales/ethniques, Annexes-105

D-14 Perceptions de la sécurité sur les campus parmi les étudiantes en STEM, en fonction des différentes origines raciales/ethniques, Annexes-106

TABLEAUX

2-1 Taux de femmes militaires en service ayant été victimes de harcèlement sexuel au moins une fois au cours des douze derniers mois, par rapport aux estimations de 2000, 2006, 2010, et 2012, 85
2-2 Taux de femmes et d'hommes militaires en service ayant été victimes de harcèlement sexuel au moins une fois au cours des douze derniers mois, 87

D-1 Incidence globale du harcèlement sexuel perpétré par les enseignants et le personnel selon l'identité de genre (% du total de la ligne), Annexes-94
D-2 Incidence globale du harcèlement sexuel perpétré par les enseignants le personnel selon le statut de l'étudiant (% du total de la ligne), Annexes-94
D-3 Taille des cellules pour chaque catégorie raciale/ethnique en fonction de la filière universitaire (uniquement pour les étudiantes), Annexes-104

Résumé

Des progrès importants ont été réalisés au cours des deux dernières décennies en ce qui concerne la participation des femmes en sciences, en ingénierie et dans les disciplines biomédicales, au niveau des premier et deuxième cycles universitaires, aux États-Unis. De plus en plus de femmes rejoignent les rangs du corps enseignant dans ces domaines et accèdent à des postes de direction dans l'enseignement supérieur (par exemple, en tant que professeures titulaires, responsables de département et doyennes). La participation des femmes dans les entreprises, les instances gouvernementales et les organisations à but non lucratif s'est également accrue. Bien que les progrès soient lents, la réduction des inégalités femmes-hommes est encourageante.

Cependant, des progrès plus rapides et plus soutenus en ce qui concerne la réduction de ces inégalités dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la médecine, sont compromis par la persistance du harcèlement sexuel et ses effets négatifs sur la carrière des femmes dans les universités et établissements supérieurs de notre pays.

Dans une enquête menée par le système de l'Université du Texas (Swartout 2018), environ 20% des étudiantes en sciences (premier et deuxième cycle) ont été harcelées sexuellement par des professeurs ou des employés, contre un quart des étudiantes en ingénierie et plus de 40% des étudiantes en médecine. Le système universitaire de l'État de Pennsylvanie a mené une enquête similaire et a obtenu des résultats comparables : 33% des étudiantes de premier cycle, 43% des étudiantes de deuxième et troisième cycle et 50% des étudiantes

en médecine ont été harcelées sexuellement par des membres du corps enseignant ou du personnel. D'autres données de l'enquête révèlent des taux similaires d'étudiantes et de professeures victimes de harcèlement sexuel dans nos établissements supérieurs et universités. Ces données ne sont pas étonnantes si l'on considère que le milieu de travail universitaire (c'est-à-dire les employées des établissements d'enseignement supérieur) présente le deuxième taux le plus élevé de harcèlement sexuel, soit 58% (l'armée, qui enregistre le taux le plus élevé de harcèlement sexuel est à 69%) en comparaison avec le secteur militaire, le secteur privé et le gouvernement (Ilies *et al.* 2003).

Trop souvent, l'interprétation judiciaire des Titres IX et VII a incité les institutions à élaborer des politiques et des formations sur le harcèlement sexuel qui mettent l'accent sur le respect symbolique de la législation en vigueur et ont pour objectif d'éviter d'engager toute responsabilité personnelle, et non sur la prévention du harcèlement sexuel.

Ce qui est particulièrement décourageant dans cette situation, c'est qu'en dépit du fait qu'énormément d'énergie et d'argent sont investis afin d'attirer et de retenir les femmes dans les domaines de la science, l'ingénierie et la médecine, il semble que les femmes sont souvent intimidées, ou harcelées, au cours de leur carrière dans ces mêmes domaines. Même lorsqu'elles restent, leur capacité à apporter leur contribution et à progresser dans leur domaine peut être limitée en raison du harcèlement sexuel – que ce soit par le harcèlement dont elles sont victimes, par le harcèlement ambiant qui règne dans leur département, le programme ou la discipline qu'elles enseignent, ou par les représailles et la trahison qu'elles subissent après avoir officiellement signalé les faits.

Il existe trois catégories de comportements de harcèlement sexuel : (1) le harcèlement sexiste (comportements verbaux et non verbaux qui traduisent un sentiment d'hostilité, visant à objectifier, exclure ou rabaisser les membres d'un genre), (2) les attentions sexuelles non désirées (avances sexuelles verbales ou physiques non désirées, qui peuvent aller jusqu'à l'agression) et (3) la coercition sexuelle (lorsque l'activité sexuelle est conditionnée par des faveurs accordées sur le plan professionnel ou scolaire). Le harcèlement peut être soit direct (il vise un individu en particulier), soit ambiant (le harcèlement sexuel est généralisé dans un environnement donné).

Le harcèlement sexuel est considéré comme illégal lorsqu'il génère un environnement hostile (le harcèlement sexiste ou les attentions sexuelles non dési-

rées sont suffisamment « graves ou intrusives » pour modifier les conditions de travail, altérer les performances professionnelles ou entraver la capacité d'une personne à poursuivre ses études), ou lorsqu'il est considéré comme harcèlement sexuel en contrepartie (lorsque des faveurs sur le plan professionnel ou scolaire sont conditionnées par l'activité sexuelle). En outre, toute forme de harcèlement sexuel, qui implique une agression sexuelle, est considérée comme illégale.

Le harcèlement sexuel nuit à la réussite professionnelle et scolaire des femmes, ainsi qu'à leur santé mentale et physique. Lorsque les femmes sont victimes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, les conséquences sont les suivantes : baisse de l'épanouissement au travail, éloignement de la structure (c'est-à-dire qu'elles s'éloignent physiquement ou mentalement de leur travail, sans avoir réellement démissionné, envisagent ou expriment l'intention de quitter leur emploi, voire démissionnent), manque d'investissement (c'est-à-dire qu'elles expriment de la déception ou de la colère contre l'organisation), hausse du stress, baisse de la productivité, ou performances moins bonnes. Lorsque des étudiantes sont victimes de harcèlement sexuel, les conséquences sont les suivantes : démotivation, hausse de l'absentéisme, décrochage scolaire, baisse du niveau d'attention en classe, baisse des résultats scolaires, changement de conseiller·e, filière ou d'établissement, ou abandon des études. Des dizaines d'années de recherche montrent comment les critères de qualité et d'innovation dans les entreprises et les sciences bénéficient d'une force de travail diversifiée (Østergaard, Timmermans et Kristinsson 2011, Francoeur, Labelle et Sinclair-Desgagné 2008, Dwyer, Richard et Chadwick 2003, Cady et Valentine 1999). Ainsi, les effets cumulatifs du harcèlement sexuel constituent une perte conséquente et coûteuse de talents dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la médecine universitaires, ce qui produit des répercussions sur la croissance économique du pays et l'amélioration du niveau de bien-être des citoyen·ne·s et, de manière générale, sur la santé publique.

Quatre aspects caractéristiques du milieu universitaire des sciences, de l'ingénierie et de la médecine ont tendance à réduire au silence les victimes de harcèlement et à limiter les possibilités de carrière tant pour les victimes que pour les témoins : (1) la dépendance à l'égard des conseiller·e·s et des mentor·e·s pour l'avancement de la carrière, (2) le système de méritocratie qui ne tient pas compte de la baisse de la productivité et de la motivation à cause du harcèlement sexuel, (3) la culture « machiste » qui règne dans certains domaines et (4)

le réseau de communication informel, par lequel les rumeurs et les accusations sont répandues au sein, et entre, les programmes et spécialités.

Au moins cinq facteurs créent les conditions dans lesquelles le harcèlement sexuel est susceptible de se produire dans les programmes et départements des sciences, d'ingénierie et de médecine en milieu universitaire :

- le milieu universitaire est souvent perçu comme **tolérant à l'égard du harcèlement sexuel**, ce qui constitue le facteur prédictif le plus puissant du harcèlement sexuel dans une organisation. La mesure dans laquelle l'environnement des départements, écoles, programmes et institutions universitaires, reflète un engagement indéfectible envers le principe selon lequel toute forme de harcèlement sexuel (qu'il s'agisse d'une forme de harcèlement sexiste ou d'avances sexuelles non désirées) est inacceptable, est un facteur critique pour déterminer si le harcèlement est susceptible de se produire ou non. Les faits suggèrent que le climat qui règne sur le lieu de travail est considéré comme *intolérant* à l'égard du harcèlement sexuel lorsque les victimes du harcèlement sexuel sont soutenues et protégées, que les cas de harcèlement font l'objet d'une enquête équitable et rapide – avec une procédure régulière, tant pour les victimes que pour les harceleurs présumés[1], que les auteurs du harcèlement sont punis en conséquence et que la communauté sur le campus est tenue régulièrement informée de la manière dont l'établissement traite les plaintes et prend des mesures disciplinaires à l'encontre des personnes qui ont enfreint les règles. Il s'agit là de moyens importants de démontrer et d'affirmer que le harcèlement sexuel est pris au sérieux et qu'il est inacceptable, quelles que soient les circonstances ;
- les environnements où les hommes sont plus nombreux que les femmes, où la direction est principalement composée d'hommes et/ou où les emplois, ou les fonctions, occupés ne sont traditionnellement pas associés aux femmes, indiquent des taux de harcèlement sexuel plus fréquents pour les femmes (USMSPB 1995, Fitzgerald

1 Des détails supplémentaires sur les processus et les conseils sur la manière d'enquêter et de statuer de manière équitable et appropriée sur ces questions ne sont pas communiqués car il s'agit de questions complexes qui dépassent le cadre de cette étude.

et al. 1997, Berdahl 2007a, Willness, Steel et Lee 2007, Schneider, Pryor et Fitzgerald 2011). Sur de nombreux campus, les programmes et les départements restent **dominés par les hommes**. Le plus souvent, les hommes occupent des postes d'autorité – doyens, directeurs de département, chercheurs principaux et directeurs de thèse – et les femmes des postes de subalternes comme professeures contractuelles, étudiantes de deuxième cycle et postdoctorantes ;

- les environnements dans lesquels la **structure du pouvoir** d'une organisation est hiérarchique et est fortement dépendante des individus qui occupent des postes plus élevés, ou dans lesquels les personnes sont géographiquement isolées, sont plus susceptibles d'encourager et de maintenir le harcèlement sexuel. En outre, lorsque le pouvoir est fortement concentré par une seule et même personne, peut-être en raison du fait que cette personne parvienne à attirer des fonds pour la recherche (ce qu'on appelle le « star power » universitaire), les étudiant·e·s ou les employé·e·s ont plus de chances d'avoir le sentiment que le fait de révéler le harcèlement aura un impact négatif sur leur vie et sur leur carrière ;
- un accent accru mis sur le **respect symbolique** des Titres IX et VII a donné lieu à l'élaboration de politiques et procédures qui protègent la responsabilité de l'institution mais qui ne sont pas efficaces pour prévenir le harcèlement sexuel. Les interprétations judiciaires de ces lois incitent à créer des politiques et des procédures et à suivre des formations sur ces politiques. Cependant, il n'a pas été démontré que ces politiques, et procédures, permettent d'éviter le harcèlement sexuel, et ces dernières se fondent sur l'hypothèse erronée qu'une victime de harcèlement sexuel signalera rapidement les faits sans craindre de représailles. Si des politiques de lutte contre le harcèlement sexuel sont largement en place, et ce, depuis de nombreuses années, il n'en reste pas moins que le harcèlement sexuel persiste et n'a pas diminué de manière significative. Si le respect des exigences légales est nécessaire, il n'est pas suffisant pour susciter le changement nécessaire pour lutter contre le harcèlement sexuel. Heureusement, si les responsables des campus ont la volonté de réduire et d'éliminer le harcèlement sexuel, il existe des politiques et des programmes pour atteindre cet objectif ;
- des **dirigeants**, mal informés sur le campus, qui ne prennent pas d'initiatives et manquent d'anticipation afin de prendre les mesures agres-

sives nécessaires pour réduire et éliminer le harcèlement sexuel est un autre facteur. Si la plupart des présidents, doyens et directeurs de départements des universités aspirent à réduire ou éliminer le harcèlement sur leur campus, beaucoup d'entre eux ne disposent pas des outils nécessaires pour atteindre cet objectif. Heureusement, certains établissements ont commencé à créer et à mettre en œuvre des politiques solides à l'échelle du campus, qui commencent par des déclarations explicites de la part des présidents, des recteurs et des doyens, et qui comprennent des stratégies d'intervention concrètes visant à prévenir le harcèlement sexuel.

Ce comité propose les recommandations suivantes, fondées sur des données probantes, comme une feuille de route pour que les établissements supérieurs et les universités les prennent en considération et les adaptent à leur situation :

RECOMMANDATION 1 : Instaurer des environnements diversifiés, inclusifs et respectueux

a. Les établissements universitaires et leurs dirigeants doivent prendre des mesures explicites pour parvenir à une plus grande équité entre les genres et les races en matière de recrutement et de promotion, et améliorer, ainsi, la représentation des femmes à tous les niveaux.

b. Les établissements universitaires et leurs dirigeants doivent prendre des mesures pour favoriser la coopération, le respect au travail et le professionnalisme, au niveau du corps enseignant, du personnel et des étudiants/ stagiaires, et devraient évaluer le corps enseignant et le personnel sur la base de ces critères lors du recrutement et des promotions.

c. Les établissements universitaires doivent combiner les efforts de lutte contre le harcèlement avec des programmes promouvant la civilité.

d. Les établissements universitaires doivent adapter leur formation à des populations spécifiques (dans le milieu universitaire, il s'agit des étudiant·e·s/ stagiaires, du personnel, du corps enseignant et des dirigeant·e·s) et suivre les meilleures pratiques lorsqu'ils conçoivent des programmes de formation. Les formations devraient être considérées comme un moyen de fournir les compétences nécessaires à tous les membres de la communauté universitaire, chacun d'entre eux ayant

un rôle à jouer dans la création d'un climat organisationnel positif, axé sur la sécurité et le respect, et non pas simplement comme une méthode permettant d'assurer le respect des lois.

e. Les établissements universitaires doivent utiliser les approches abordées au cours des formations qui permettent aux participant·e·s de développer les compétences nécessaires pour savoir comment intervenir en cas de comportement inapproprié, voire comment l'interrompre. Ces programmes de formation devraient être évalués pour déterminer s'ils sont efficaces et quels aspects de la formation sont les plus importants pour changer la culture.

f. Les programmes de formation contre le harcèlement sexuel doivent se concentrer sur le changement de comportement, et non sur la modification des croyances. Les programmes doivent s'attacher à communiquer clairement les attentes en matière de comportement, à préciser les conséquences en cas d'échec et à identifier les mécanismes à mobiliser lorsque ces attentes ne sont pas satisfaites. Les programmes de formation ne doivent pas s'attacher à éviter la responsabilité juridique.

RECOMMANDATION 2 : Lutter contre la forme la plus répandue de harcèlement sexuel : le harcèlement sexiste

Les responsables des établissements universitaires, et des sites de recherche et de formation, doivent davantage prêter attention à la problématique du harcèlement sexiste et adopter des politiques à ce sujet afin de s'attaquer à la forme la plus répandue de harcèlement sexuel et prévenir d'autres formes de harcèlement sexuel.

RECOMMANDATION 3 : Dépasser le cadre légal pour se confronter à la culture et au climat

Les institutions universitaires, les sites de recherche et de formation et les agences fédérales, doivent aller au-delà des interventions, ou des politiques, qui se conforment au cadre légal et qui reposent uniquement sur des rapports formels établis par les victimes. Le harcèlement sexuel doit être traité comme un problème culturel et de climat ambiant important qui exige des dirigeants institutionnels qu'ils s'engagent auprès des étudiant·e·s, et des autres membres de la communauté du campus, et qu'ils les écoutent.

RECOMMANDATION 4 : Améliorer la transparence et la responsabilité

a. Les établissements d'enseignement supérieur doivent élaborer – et partager facilement – des politiques claires, accessibles et cohérentes en matière de harcèlement sexuel et de normes comportementales. Ces politiques doivent comporter une série de sanctions disciplinaires clairement énoncées, appropriées et progressives, pour les individus qui violent les réglementations et/ ou les lois sur le harcèlement sexuel. Les mesures disciplinaires prises doivent être proportionnelles à la gravité et à la fréquence des faits perpétrés. Les mesures disciplinaires ne doivent pas être perçues comme un avantage pour le corps professoral, comme, par exemple, une réduction de la charge d'enseignement ou du temps passé en dehors des responsabilités de service sur le campus. Les décisions concernant les mesures disciplinaires, si elles sont indiquées ou requises, doivent être prises de manière équitable et en temps utile, à l'issue d'un processus d'enquête équitable pour toutes les parties[2].

b. Les institutions universitaires doivent être aussi transparentes que possible sur la manière dont elles traitent les plaintes pour harcèlement sexuel. Il faut, pour cela, trouver un équilibre entre les questions de confidentialité et les questions de transparence. Les rapports annuels, qui fournissent des informations sur (1) le nombre et le type de cas signalés (de manière formelle et informelle), (2) le nombre de rapports qui font actuellement l'objet d'une enquête et (3) le nombre d'affaires qui ont été jugées, ainsi que des descriptions générales des mesures disciplinaires prises, doivent être communiqués à l'ensemble de la communauté universitaire : étudiants, stagiaires, enseignants, administrateurs, personnel, anciens étudiants et bailleurs de fonds. A minima, les résultats de l'enquête et toute mesure disciplinaire doivent être communiqués à la ou aux victime·s, et/ ou à la ou aux personne·s qui ont signalé les faits.

---

2 Des détails supplémentaires sur les processus et les conseils sur la manière d'enquêter, et de statuer de manière équitable et appropriée, sur ces questions ne sont pas communiqués, car il s'agit de questions complexes qui dépassaient le cadre de cette étude.

c. Les institutions universitaires doivent se sentir responsables du climat qui règne au sein de leur structure. À ce titre, elles devraient utiliser des enquêtes de climat pour examiner plus en détail et traiter le harcèlement sexuel systémique, notamment lorsque les enquêtes indiquent que des écoles ou des établissements spécifiques ont des taux élevés de harcèlement ou ne parviennent pas à réduire durablement le niveau de harcèlement sexuel.

d. Les établissements d'enseignement supérieur doivent considérer le harcèlement sexuel comme une inconduite en matière de recherche, en raison de son effet sur l'intégrité de la recherche. Ils doivent renforcer la collaboration entre les bureaux qui supervisent l'intégrité de la recherche (c'est-à-dire ceux qui s'occupent des questions relatives à l'éthique, l'inconduite, la diversité et le harcèlement) ; centraliser les ressources, informations et expertises, fournir davantage de ressources pour traiter les plaintes et travailler avec les victimes, et appliquer des sanctions aux chercheur·e·s reconnu·e·s coupables de harcèlement sexuel.

RECOMMANDATION 5 : Distribuer les relations hiérarchiques et dépendantes entre les stagiaires et les professeurs

Les établissements universitaires doivent envisager des mécanismes de distribution du pouvoir (c'est-à-dire des réseaux de mentorat ou des comités de conseil et un financement ministériel, plutôt qu'un financement provenant uniquement d'un·e chercheur·e· principal·e) pour réduire le risque de harcèlement sexuel.

RECOMMANDATION 6 : Apporter du soutien aux victimes

Les institutions universitaires doivent faire comprendre que le fait de signaler des faits de harcèlement sexuel est une action honorable et courageuse. Quelle que soit la victime qui porte plainte officiellement, les institutions universitaires devraient fournir des moyens d'accéder aux services de soutien (services sociaux, soins de santé, services juridiques et professionnels). Ils doivent fournir des moyens alternatifs et moins formels permettant d'enregistrer des informations sur l'expérience et de signaler cette dernière si la victime n'est pas à l'aise à l'idée de porter plainte de manière formelle. Les institutions universi-

taires doivent développer des approches pour éviter que la victime ne subisse, ou ne craigne, des représailles dans le cadre universitaire.

RECOMMANDATION 7 : S'efforcer de maintenir un leadership solide et hétérogène

a. Les président·e·s, les recteur·e·s, les doyen·ne·s, la direction de département et la direction de programme des établissements supérieurs et des universités doivent faire de la réduction et de la prévention du harcèlement sexuel un objectif explicite de leur mandat. Ils doivent déclarer publiquement que la réduction et la prévention du harcèlement sexuel figureront parmi leurs principales priorités, et ils doivent faire participer les étudiant·e·s, le corps enseignant et le personnel – et, le cas échéant, la communauté locale – à leurs efforts.

b. Les établissements d'enseignement supérieur doivent soutenir et aider les dirigeant·e·s à tous les niveaux (université, école/ établissement supérieur, département, laboratoire) à développer des compétences en matière de leadership, de résolution des conflits, de médiation, de négociation et de désamorçage des conflits, et devraient veiller à une bonne compréhension des politiques et procédures de traitement des questions de harcèlement sexuel. En outre, ces programmes de développement des compétences doivent être adaptés à chaque niveau de direction.

c. Les programmes de formation aux fonctions de direction destinés aux universitaires doivent inclure une formation sur la manière de reconnaître et traiter les questions relatives au harcèlement sexuel, et sur la manière de prendre des mesures explicites pour créer une culture et un climat permettant de réduire et de prévenir le harcèlement sexuel, et pas seulement de protéger l'institution contre toute responsabilité.

RECOMMANDATION 8 : Mesurer les progrès

Les établissements universitaires doivent collaborer avec les chercheur·e·s pour évaluer et apprécier leurs efforts visant à créer un environnement plus diversifié, plus inclusif et plus respectueux, et mettre en place des politiques, des procédures et des programmes de formation efficaces. Ils ne devraient pas s'appuyer sur les rapports formels établis par les victimes pour comprendre le

harcèlement sexuel qui sévit sur leur campus.

a. Lorsque les organisations étudient le harcèlement sexuel, elles doivent suivre les méthodologies valables établies par la recherche en sciences sociales sur le harcèlement sexuel et doivent consulter des expert·e·s en la matière. Les enquêtes, qui tentent de déterminer la prévalence et les types de harcèlement subis par les individus, doivent adopter les pratiques suivantes : garantir la confidentialité, utiliser des instruments comportementaux validés, tels que le questionnaire sur les expériences sexuelles, et éviter d'utiliser spécifiquement le terme « harcèlement sexuel » dans toute enquête ou questionnaire.

b. Les établissements d'enseignement devraient également procéder à des évaluations plus larges en utilisant des mesures en plus des enquêtes sur le climat du campus, pour l'analyse des données, l'ethnographie, les groupes de discussion et les entretiens de sortie. Ces méthodes sont particulièrement importantes dans les petites unités organisationnelles où les enquêtes, qui nécessitent plus de participants pour produire des données significatives, pourraient ne pas être utiles.

c. Les organisations, qui étudient le harcèlement sexuel dans leur environnement, doivent prendre en considération les expériences vécues par les personnes de couleur et les personnes appartenant à des minorités sexuelles et de genre, et elles doivent utiliser des méthodes qui leur permettent de ventiler leurs données en fonction de l'origine raciale, ethnique, l'orientation sexuelle et l'identité de genre pour refléter les différentes expériences des différentes populations.

d. Les résultats des enquêtes de climat doivent être rendus publics pour encourager la transparence et la responsabilité, et pour montrer à la communauté du campus que l'établissement prend la question au sérieux. Une des options évoquées serait que les établissements universitaires collaborent à la mise en place d'un fichier central permettant de communiquer leurs données sur le climat ambiant, ce qui pourrait également améliorer la capacité de recherche sur l'efficacité des approches institutionnelles.

e. Les agences et fondations fédérales devraient engager des ressources pour développer un outil similaire à l'ARC3, l'Administrator Resear-

cher Campus Climate Collaborative, afin de comprendre et de suivre le climat pour le corps enseignant, le personnel et les stagiaires post-doctoraux.

RECOMMANDATION 9 : Provoquer le changement

a. Les établissements d'enseignement doivent s'efforcer de demander des bourses dans le cadre du programme STEM Equity Achievement (SEA Change).[3]

b. Les agences fédérales et les fondations privées doivent encourager et soutenir les institutions universitaires qui s'efforcent d'obtenir des prix SEA Change. Les organismes d'accréditation doivent prendre en compte les efforts visant à créer des environnements diversifiés, inclusifs et respectueux lorsqu'ils évaluent les établissements ou les départements.

c. Les agences fédérales doivent encourager les efforts visant à réduire le harcèlement sexuel dans le milieu universitaire, en exigeant d'évaluer l'environnement de recherche, en finançant la recherche et l'évaluation de la formation des étudiant·e·s et du corps enseignant (y compris l'intervention des témoins), en soutenant le développement et l'évaluation de la formation au leadership pour le corps enseignant et en finançant la recherche sur les politiques et procédures efficaces.

RECOMMANDATION 10 : Encourager l'implication des organisations professionnelles et d'autres organisations

a. Les organisations professionnelles doivent accélérer leurs efforts pour être considérées comme des organisations qui contribuent à modifier la culture du harcèlement sexuel et qui réduisent, ou préviennent, son apparition. Elles doivent apporter du soutien et prodiguer des conseils aux membres qui ont été victimes de harcèlement sexuel. Elles doivent user de leur influence pour lutter contre le harcèlement sexuel dans les communautés scientifiques, médicales et d'ingénieur·e·s qu'elles

3 Voir https://www.aaas.org/news/sea-change-program-aims-transform-diversity-efforts-stem.

représentent, et promouvoir une culture professionnelle de civilité et de respect. Les efforts de l'Union américaine de géophysique sont particulièrement exemplaires et devraient être considérés comme un modèle à suivre pour les autres organisations professionnelles.

b. Les autres organisations qui facilitent la recherche et la formation des personnes dans les domaines de la science, de l'ingénierie et de la médecine, comme les sites de collaboration sur le terrain (c'est-à-dire les laboratoires et observatoires nationaux), doivent établir des normes comportementales et définir des politiques, procédures et pratiques similaires à celles recommandées pour les institutions universitaires, à l'instar des organisations professionnelles. Ils doivent tenir les personnes pour responsables de leurs comportements lorsqu'elles se trouvent dans leur établissement, quelle que soit leur affiliation institutionnelle (comme le font certaines organisations professionnelles).

RECOMMANDATION 11 : Engager des actions législatives

Les législatures des États et le Congrès devraient envisager de nouvelles lois et des lois supplémentaires avec les objectifs suivants :

a. Mieux protéger les dénonceurs de harcèlement sexuel contre les représailles.

b. Interdire la confidentialité dans les accords qui permettent actuellement aux harceleurs d'intégrer un autre établissement et de dissimuler les décisions passées.

c. Interdire les clauses d'arbitrage obligatoires pour les plaintes pour discrimination.

d. Permettre d'engager des poursuites immédiates contre les auteurs présumés (à la place, ou en plus, de leurs employeurs universitaires).

e. Obliger les institutions recevant des subventions fédérales à publier les résultats des enquêtes sur le climat dans les campus et/ou le nombre de rapports de harcèlement sexuel établis dans les campus.

f. Demander à la National Science Fondation et aux National Institutes of Health de consacrer des fonds pour la recherche destinés à une analyse de suivi sur le sujet du harcèlement sexuel dans les sciences,

l'ingénierie et la médecine dans 3 à 5 ans afin de déterminer (1) si la recherche a montré que la prévalence du harcèlement sexuel a diminué, (2) si des progrès ont été réalisés dans la mise en œuvre de ces recommandations et (3) où concentrer les efforts futurs.

RECOMMANDATION 12 : Remédier aux manquements liés à l'application effective de l'interdiction de la discrimination sexuelle prévue au Titre VII

a. Les juges, les institutions universitaires – y compris le corps enseignant, le personnel et les responsables universitaires – et les organismes administratifs doivent se fonder sur des preuves scientifiques concernant le comportement des victimes et des auteurs de harcèlement sexuel lorsqu'ils évaluent à la fois la conformité de l'institution à la loi et le bien-fondé des plaintes individuelles.

b. Les juges fédéraux devraient tenir compte de l'*efficacité* démontrée des politiques et pratiques de lutte contre le harcèlement telles que les formations, et pas seulement de leur *existence*, pour constituer une manière positive de se défendre contre une plainte pour harcèlement sexuel, en vertu du Titre VII.

RECOMMANDATION 13 : Renforcer l'action et la collaboration des agences fédérales

Les agences fédérales doivent faire ce qui suit :

a. Apporter davantage de soutien à la recherche et à l'évaluation de l'efficacité des politiques, des procédures et de la formation en matière de harcèlement sexuel.

b. S'occuper du harcèlement sexuel avec, au moins, le même niveau d'attention et de ressources que celui consacré à l'inconduite en matière de recherche. Ils devraient renforcer la collaboration entre les bureaux qui supervisent l'intégrité de la recherche (c'est-à-dire ceux qui s'occupent des questions relatives à l'éthique, l'inconduite scientifique, la diversité et le harcèlement), centraliser les ressources, les informations et les expertises, fournir davantage de ressources pour traiter les plaintes et travailler avec les victimes, et appliquer des sanctions aux chercheur·e·s reconnu·e·s coupables de harcèlement sexuel.

c. Exiger des établissements qu'ils signalent aux agences fédérales les cas où des personnes bénéficiant de subventions ont été jugées coupables d'avoir enfreint les politiques en matière de harcèlement sexuel ou ont été mises en congé administratif pour cause de harcèlement sexuel, comme l'a proposé la National Science Foundation. Les agences devraient également tenir pour responsables l'auteur du harcèlement et l'établissement, en recourant à une série de mesures disciplinaires qui limitent les effets négatifs sur les autres bénéficiaires de subventions à savoir les victimes du harcèlement, ou des témoins innocents.

d. Récompenser les établissements d'enseignement supérieur et les universités, et les encourager à mettre en œuvre des politiques, programmes et stratégies qui, selon les recherches, sont les plus susceptibles de réduire et de prévenir le harcèlement sexuel et celles qui s'avèrent être les plus efficaces.

RECOMMANDATION 14 : Mener les recherches nécessaires

Les bailleurs de fonds doivent soutenir les recherches suivantes sur :

a. Les expériences de harcèlement sexuel des femmes appartenant à des groupes sous-représentés et/ ou vulnérables, en particulier les femmes de couleur, les femmes handicapées, les migrantes, les femmes appartenant à des minorités sexuelles et de genre, les stagiaires en postdoctorat et les autres.

b. Les politiques, procédures, formations et interventions, en particulier leur capacité à prévenir et à faire cesser les comportements de harcèlement sexuel, à modifier la perception de la tolérance de l'organisation à l'égard des comportements de harcèlement sexuel et à réduire les conséquences négatives de la déclaration des incidents. Ces actions doivent inclure des recherches sur les mécanismes de signalement formels et informels, la formation des témoins et des responsables universitaires, la formation sur le harcèlement sexuel et la diversité, les interventions visant à améliorer la civilité, les exigences de signalement obligatoire et les approches visant à soutenir et à améliorer la communication avec les victimes.

c. Les mécanismes de résolution de conflits orientés vers les victimes et

les mécanismes par lesquels les victimes ont un rôle à jouer dans la décision de ce qui arrive à l'auteur, y compris les pratiques de justice restaurative.

d. Les mécanismes de protection des victimes contre les représailles.

e. Les approches permettant d'atténuer les effets négatifs pour les victimes.

f. Les facteurs de motivation permettant d'inciter les responsables des établissements d'enseignement supérieur à s'attaquer aux problèmes de harcèlement sexuel sur les campus.

g. La prévalence et la nature du harcèlement sexuel dans les domaines spécifiques des sciences, de l'ingénierie et de la médecine, et qui suivent les bonnes pratiques pour les enquêtes sur le harcèlement sexuel.

h. La prévalence et la nature du harcèlement sexuel perpétré par des étudiants au sein du corps enseignant.

i. Le niveau de harcèlement sexuel dont les auteurs de harcèlement récidivistes sont responsables.

j. La prévalence et l'effet du harcèlement ambiant dans le milieu universitaire.

k. Les liens entre les relations consensuelles et le harcèlement sexuel.

l. Les caractéristiques psychologiques qui augmentent le risque de perpétrer différentes formes de comportements de harcèlement sexuel.

RECOMMANDATION 15 : Responsabiliser l'ensemble de la communauté universitaire afin de réduire et prévenir le harcèlement sexuel

Tous les membres des campus universitaires de notre pays – étudiant·e·s, stagiaires, enseignant·e·s, employé·e·s et direction –, ainsi que les membres des sites de recherche et de formation, doivent assumer la responsabilité de promouvoir une éducation, une formation et des environnements de travail civils et respectueux, prendre des mesures à l'encontre et confronter ceux dont les comportements et les actions génèrent des environnements propices au harcèlement sexuel.

1

Introduction

Les États-Unis disposent d'une industrie forte, dynamique et respectée au niveau international dans les domaines de la science, l'ingénierie et la médecine. Ces domaines offrent des carrières enrichissantes et stimulantes dans lesquelles les femmes sont de plus en plus nombreuses. Heureusement, au cours des dernières décennies, de nouvelles initiatives menées dans les établissements et les universités de notre pays ont réussi à améliorer le recrutement, le maintien et la promotion des femmes dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la médecine. Ces efforts montrent des signes d'amélioration en faveur de la diversité des genres, puisque les étudiants en sciences de la vie et en médecine atteignent la parité[1], et soulignent que les programmes d'ingénierie de certains campus connaissent une croissance significative des inscriptions des femmes[2]. (Cosentino et Banerjee 2017).

Mais ces gains sont menacés. Alors que les femmes sont de plus en plus

1 2014, le pourcentage de femmes ayant obtenu une licence en ingénierie, en informatique et en physique était d'environ 20%. Ce chiffre était à peu près identique, ou légèrement inférieur pour les doctorats, dans ces domaines. En mathématiques et en statistiques, l'équilibre entre les sexes est légèrement meilleur, avec environ 40-42% pour les licences et les masters, mais seulement 24% pour les doctorats. Dans les sciences biologiques, au moins 50% des femmes obtiennent des licences depuis 1995, et depuis 1997 pour les doctorats (NSF 2017).

2 Voir https://www.washingtonpost.com/local/education/women-break-barriers-in-engineering-and-computer-science-at-some-top-colleges/2016/09/16/538027a4-7503-11e6-be4f-3f42f2e5a49e_story.html? utm_term=.6922f69239e7 et http://news.mit.edu/2017/closing-the-gender-gap-in-mit-mechanical-engineering-0731.

présentes dans ces domaines, elles sont confrontées à des préjugés et à des obstacles qui entravent leur participation et leur ascension professionnelle dans les sciences, l'ingénierie et la médecine. Comme dans d'autres domaines historiquement dominés par les hommes, que ce soit dans le milieu universitaire ou non, le harcèlement sexuel demeure l'un des obstacles les plus répandus.

Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination qui comprend le harcèlement sexiste (comportements verbaux et non verbaux qui traduisent un sentiment d'hostilité, visent à objectifier, exclure ou rabaisser les membres d'un genre), les attentions sexuelles non désirées (avances sexuelles verbales ou physiques, non désirées, qui peuvent inclure des agressions) et la coercition sexuelle (lorsque des faveurs professionnelles ou scolaires sont conditionnées par une activité sexuelle). Au cours des 30 dernières années, le taux du harcèlement sexuel dans les différents secteurs d'activité est resté stable, mais, aujourd'hui, le nombre de femmes qui travaillent dans les universités ou les fréquentent, ainsi que dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la médecine – en tant qu'étudiantes et professeures –, augmente de sorte que davantage de femmes sont victimes de harcèlement sexuel dans le cadre de leur travail et de leurs études.

Les affaires de harcèlement sexuel qui ont fait la une des journaux ont montré à quel point ce comportement discriminatoire est répandu dans notre société. Des femmes, qui ont gardé le silence pendant des années, se manifestent aujourd'hui et font part de leurs expériences de harcèlement sexuel, qu'il s'agisse de propos obscènes ou dénigrants, de plaisanteries hostiles ou dégradantes, de sabotage professionnel, d'attentions sexuelles répétées et importunes, d'avances, de demandes de faveurs sexuelles et d'autres agissements ou propos offensants et discriminatoires. Le monde universitaire n'a pas été épargné par ces gros titres et ces révélations publiques, comme en témoignent les reportages hebdomadaires dans les médias spécialisés de l'enseignement supérieur et le hashtag #MeToo, utilisé par de nombreuses professeures et étudiantes d'établissements supérieurs, et d'universités, pour partager leurs expériences sur les réseaux sociaux. Certaines des affaires de harcèlement sexuel les plus médiatisées dans le monde universitaire ont été relevées dans les domaines de la science, l'ingénierie et la médecine.[3] Rien qu'en 2017, plus de 97 accusa-

3 Voir http://www.scientificamerican.com/article/astronomers-struggle-to-translate-anger-into-action-on-sexual-harassment/; http://www.nytimes.com/2014/11/15/us/

tions de harcèlement sexuel dans des établissements d'enseignement supérieur ont été rapportées dans les médias[4], et il est fort probable que beaucoup d'autres allégations fassent l'objet d'un processus de signalement officiel et confidentiel.

Les recherches menées dans le cadre de ce rapport montrent que les environnements universitaires en science, ingénierie et médecine présentent des caractéristiques qui favorisent considérablement le risque que des faits de harcèlement sexuel ne soient perpétrés. L'enseignement supérieur, actuellement et historiquement, est – et a été – un milieu dominé par les hommes, qui, dans la plupart des cas, occupent des postes de pouvoir et d'autorité. L'enseignement supérieur est perçu, bien souvent avec beaucoup de *justesse*, comme tolérant à l'égard du harcèlement sexuel. En outre, la structure de l'enseignement supérieur est hiérarchique, et les relations entre les professeurs et les stagiaires (par exemple, les étudiants, les boursiers postdoctoraux, les internes) sont très dépendantes. Enfin, le milieu universitaire implique souvent de travailler ou d'étudier dans des environnements qui isolent, particulièrement dans les domaines de la science, l'ingénierie et la médecine. Les recherches ont constamment montré que les institutions à prédominance masculine – et dont les hommes occupent des postes qui peuvent directement influencer les choix de carrière des femmes qui leur sont subordonnées – montrent des taux plus élevés de harcèlement sexuel (USMSPB 1995, Fitzgerald *et al.* 1997, Berdahl 2007b, Willness, Steel et Lee 2007, Schneider, Pryor et Fitzgerald 2011). L'inégalité entre les sexes et les différences de pouvoir qui en résultent, entre les hommes et les femmes sur les campus universitaires, existent depuis des années, et bien que certains domaines et institutions aient fait des progrès pour combler cet écart, celui-ci persiste. Non seulement les femmes sont moins nombreuses que les hommes dans la plupart des domaines scientifiques, d'ingénierie et médicaux (au niveau des étudiants de premier et de deuxième cycle, des stagiaires postdoctoraux et des professeurs), mais les hommes détiennent également davantage de postes de

yale-medical-school-sexual-harassment.html; http://www.sciencemag.org/news/2016/01/caltech-suspends-professor-harassment-0; https://www.nytimes.com/2016/02/03/us/chicago-professor-resigns-amid-sexual-misconduct-investigation.html; and http://www.sciencemag.org/news/2016/02/sexual-misconduct-case-has-rocked-anthropology.

4 Voir https://geocognitionresearchlaboratory.wordpress.com/2016/02/03/not-a-fluke-that-case-of-sexual-harassment-is-not-an-isolated-incident/.

pouvoir dans le milieu universitaire.[5] La plupart des directeurs de département et des doyens sont des hommes. La plupart des chercheurs principaux sont des hommes. La plupart des doyens et des présidents sont des hommes (ACE 2017). Cela ne veut pas dire que tous les hommes – ni même la plupart d'entre eux – commettent des faits de harcèlement sexuel, mais que le fait que les postes de direction soient majoritairement occupés par des hommes peut entraîner – et a entraîné – une minimisation, des réactions limitées et un manque de prise au sérieux de la question du harcèlement sexuel ou d'incidents spécifiques. Ainsi, cette sous-représentation des femmes dans les domaines de la science, de l'ingénierie et de la médecine, et aux postes de direction dans ces domaines, engendre un environnement à haut risque pour le harcèlement sexuel, qui peut produire des effets délétères sur les études et la carrière des femmes.

Les recherches montrent également que le plus grand facteur de prédiction de l'occurrence du harcèlement sexuel est, de loin, le climat organisationnel dans une école, un département, un programme, ou dans l'ensemble d'un établissement. Le climat organisationnel en matière de harcèlement sexuel (également appelé perception de la tolérance organisationnelle) est évalué en fonction de trois éléments : (1) le risque perçu pour les personnes qui signalent les faits de harcèlement sexuel, (2) l'absence de sanctions contre les délinquants et (3) la perception selon laquelle le fait de signaler un comportement de harcèlement sexuel ne sera pas pris au sérieux. Dans les environnements qui sont perçus comme plus tolérants ou permissifs à l'égard du harcèlement sexuel, les femmes sont plus susceptibles d'être directement harcelées (Fitzgerald *et al.* 1997, Williams, Fitzgerald et Drasgow 1999) et d'être témoins du harcèlement d'autrui (Glomb *et al.* 1997). De même, un environnement qui ne tolère pas le harcèlement, et/ ou dont les conséquences de ces agissements sont fortes, claires et transparentes, peut réduire de manière significative la probabilité que le harcèlement sexuel ne soit perpétré, même par des personnes qui sont plus susceptibles de commettre ces méfaits.

Outre ces facteurs de risque, il existe également des conditions sur le cam-

5 Dans une enquête réalisée en 2013–2014 auprès des professeurs de premier cycle, 11,1% des hommes étaient directeurs de département et 2,4% doyens, contre 8,4% des femmes qui occupaient des postes de directrices de département et 1,9% de doyennes (Eagan *et al.* 2014).

pus qui exacerbent le problème, notamment les suivantes :

- l'attention portée à ce sujet par les responsables de campus – notamment les président·e·s, les doyen·ne·s, les recteurs et rectrices et la direction de département – est insuffisante ;
- l'absence de politiques et de procédures claires sur le campus et dans les départements, qui précisent clairement que toutes les formes de harcèlement sexuel, y compris le harcèlement sexiste, ne seront pas tolérées, que les enquêtes seront prises au sérieux et que le non-respect des réglementations seront sanctionnées de manière significative ;
- le respect minimal, ou simplement symbolique, de la loi, sans se soucier de savoir si les politiques empêchent réellement le harcèlement et les représailles ;
- le manque de protection des victimes du harcèlement sexuel, qui souffrent souvent des conséquences induites lorsqu'elles signalent les faits ;
- l'absence de formation efficace sur le harcèlement sexuel. Si presque tous les établissements proposent une forme de « formation au harcèlement sexuel » et exigent souvent que tous les étudiant·e·s, professeur·e·s et membres du personnel suivent cette formation, celle-ci est rarement évaluée et révisée pour s'assurer qu'elle produit les effets souhaités en matière de réduction et de prévention du harcèlement ;
- l'évaluation du problème du harcèlement sexuel en fonction du nombre de cas officiellement signalés à l'institution, plutôt que par le biais d'enquêtes sur le climat ambiant régulières ;
- un manque d'attention porté à l'égard d'un climat qui tolère le harcèlement sexiste, ce qui augmente les chances que d'autres formes de harcèlement sexuel se produisent.

Heureusement, il y a des raisons d'être optimiste quant à la possibilité de remédier à cette problématique sur les campus et dans les domaines de la science, l'ingénierie et la médecine, et de réduire et de prévenir le harcèlement sexuel. De plus en plus de campus adoptent des politiques et des stratégies qui s'attaquent au problème en se concentrant sur le changement de la culture et du climat dans leurs départements, leurs écoles et leurs programmes, ainsi que dans l'ensemble de l'institution, créant ainsi des environnements où le harcèlement sexuel est moins susceptible de se produire. Leurs intentions sont de (1) créer

des environnements qui sont diversifiés, inclusifs et respectueux, (2) de diffuser la structure du pouvoir et réduire l'isolement, (3) de soutenir les victimes du harcèlement sexuel et leur offrir des options permettant de faire face au harcèlement sexuel, (4) de démontrer que les comportements de harcèlement sexuel sont inacceptables et (5) tenir pour responsables les auteurs de ces faits. Par exemple, comme nous le verrons dans ce rapport, de nombreuses institutions, écoles et départements prennent les mesures suivantes :

- modifier les processus de recrutement, de promotion et d'admission permettant de valoriser et soutenir la diversité, l'inclusion et les comportements respectueux ;
- renforcer et évaluer les formations existantes sur le harcèlement sexuel, et les compléter par des formations à l'intervention des témoins ;
- modifier des structures de financement et d'encadrement des stagiaires afin de réduire le déséquilibre de pouvoir entre eux et le corps enseignant ;
- développer des politiques et des procédures qui donnent aux victimes de harcèlement la possibilité de parler avec des journalistes, sans y être obligés, et d'exercer un plus grand contrôle sur la manière dont, et le moment où, ils traitent leur cas de harcèlement ;
- développer des compétences de leadership, visant à renforcer les capacités ;
- des dirigeants des campus avec les outils dont ils ont besoin pour lutter contre le harcèlement sexuel ;
- en faisant connaître les politiques de lutte contre le harcèlement en montrant que les individus sont tenus pour responsables lorsqu'il s'avère qu'ils ont violé les réglementations, et montrer ainsi, clairement, que le harcèlement sexuel n'est pas toléré.

Si le harcèlement sexuel est un sujet qui peut être traité par un changement systémique de la culture et du climat des établissements d'enseignement supérieur, il est possible d'en faire bénéficier non seulement les femmes, mais aussi les hommes et d'autres groupes sous-représentés, et, à terme, les entreprises scientifiques, d'ingénierie et médicales. Pour parvenir à un tel changement systémique, il faut identifier ce qui fonctionne, et ce qui ne fonctionne pas, dans notre système actuel et penser de manière créative, et peut-être non conventionnelle, afin de proposer de nouvelles perspectives et des solutions fondées sur

des preuves à un problème qui persiste depuis plusieurs décennies.

ÉNONCÉ DES TÂCHES

Les National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine se préoccupent depuis longtemps des inégalités femmes-hommes dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la médecine, tant parmi les étudiants que parmi le personnel. Le Comité des académies nationales sur les femmes en sciences, ingénierie et médecine (CWSEM) a été créé en 1991 pour étudier ces inégalités et envisager des moyens de le combler. Au cours des travaux menés ces dernières années, le CWSEM s'est alarmé du fait que les efforts proactifs visant à accroître la participation et le leadership des femmes dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la médecine pourraient être sapés par l'existence du harcèlement sexuel dans le milieu universitaire. Le Comité a choisi de s'attaquer à cette problématique au moyen d'une étude.

En 2016, sous l'égide du CWSEM, les National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine ont créé un comité d'étude spécial composé de chercheur·e·s, de dirigeant·e·s d'établissements supérieurs et d'entreprises, et d'autres expert·e·s en la matière, afin d'étudier la question et la manière dont on peut lutter contre le harcèlement sexuel. L'état d'avancement des travaux du comité d'étude était le suivant :

> Entreprendre une étude sur l'influence du harcèlement sexuel dans le milieu universitaire sur la promotion professionnelle des femmes dans les domaines scientifique, technique et médical. L'étude comprendra les éléments suivants :
>
> - L'examen de la recherche sur la mesure dans laquelle les femmes dans les domaines de la science, l'ingénierie et la médecine sont victimes de harcèlement sexuel sur les campus des établissements supérieurs et des universités, dans les laboratoires de recherche et les sites de recherche, dans les hôpitaux/centres médicaux et dans d'autres environnements universitaires ;
> - l'examen des informations existantes sur la mesure dans laquelle le harcèlement sexuel dans le milieu universitaire a un impact négatif sur le recrutement, le maintien et la promotion des femmes qui poursuivent des carrières scientifiques, techniques, médicales et d'ingénierie, avec des

données comparatives provenant d'autres secteurs, tels que l'armée, le gouvernement et le secteur privé ;
- l'identification et l'analyse des politiques, stratégies et pratiques qui ont été les plus efficaces pour prévenir et traiter le harcèlement sexuel dans ces contextes.

S'appuyant sur des statuts juridiques et sur les travaux de chercheur·e·s en droit et en sciences sociales, le comité d'étude a fondé ses travaux sur les définitions suivantes :

> Le harcèlement sexuel (une forme de discrimination) se compose de trois formes de comportement : (1) *le* ***harcèlement sexiste*** (comportements verbaux et non-verbaux qui traduisent un sentiment d'hostilité, visant à objectifier, exclure ou rabaisser les membres d'un genre), (2) ***les attentions sexuelles non désirées*** (avances sexuelles verbales ou physiques, non désirées, qui peuvent inclure des agressions) et (3) la ***coercition sexuelle*** (lorsque des faveurs sur le plan professionnel ou scolaire sont conditionnées par une activité sexuelle). Le harcèlement peut être soit direct (visant un individu en particulier), soit ambiant (harcèlement généralisé dans un environnement). Ces définitions et explications sont données plus en détail au chapitre 2.

En examinant l'énoncé des tâches, nous avons déterminé que la recherche sur les pratiques et les procédures les plus appropriées et les plus équitables pour enquêter, et statuer, sur les rapports de harcèlement sexuel allait au-delà du champ des missions que nous nous étions fixées. Nous avons conscience qu'il s'agit d'un sujet crucial et complexe et les institutions ont exprimé le souhait d'être guidées. Cependant, nous ne pouvions l'examiner de manière aussi détaillée que nécessaire dans la mesure où certaines tâches étaient hors de notre champ d'action et de notre expertise.

DÉFINIR LA POPULATION

Cette étude examine les expériences des femmes sur les campus, et en dehors des campus, dans le cadre de leurs activités scientifiques, d'ingénierie et de médecine sur le terrain, dans les centres médicaux universitaires, sur les navires de recherche océanique et dans le cadre de stages et de collaborations.

Nous avons interprété notre charge comme incluant le harcèlement sexuel à la fois dans un cadre éducatif et dans un cadre professionnel, et nous prenons donc en compte les expériences des étudiantes de premier et deuxième cycle, des candidates à un postdoctorat et autres stagiaires dans l'enseignement supérieur, des professeures à tous les niveaux, des employées (c'est-à-dire des employées dans le domaine scientifique) et de celles qui travaillent dans les centres médicaux universitaires, notamment les professeures, les stagiaires, les docteures, etc.

Nous avons identifié les femmes de couleur, les membres des communautés LGBTQIA+[6], ci-après dénommés « individus appartenant aux minorités sexuelles et de genre », les personnes handicapées et les personnes qui ont émigré, ou qui ont immigré, aux États-Unis sont des populations importantes à considérer plus en détail parce qu'elles sont simultanément désavantagées par l'intersection de leurs positions subordonnées par leur origine raciale, ethnique, la sexualité, leurs capacités physiques et mentales et leur statut d'immigration, et qu'elles sont souvent confrontées à des mécanismes supplémentaires d'oppression, de domination ou de discrimination. Pour mieux comprendre comment ces positions façonnent le vécu et les expériences de harcèlement sexuel des femmes, nous avons utilisé le concept d'*intersectionnalité* et, tout au long du rapport, nous avons examiné les quelques recherches disponibles sur les expériences de ces femmes.

TRAVAIL RÉALISÉ PAR LE COMITÉ D'ÉTUDE

En étudiant de plus près la prévalence, la nature et l'impact du harcèlement sexuel dans le champ des sciences, de l'ingénierie et de la médecine, le comité d'étude a examiné les sujets et problématiques suivants :

- taux de prévalence et caractéristiques du harcèlement sexuel dans le cadre professionnel et universitaire et, plus spécifiquement, dans le champ des sciences, de l'ingénierie et de la médecine ;
- influence des structures organisationnelles en sciences, ingénierie et

6 Lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, queer, intersexués, asexuels, non-binaires et non conformes au genre.

médecine universitaires ;
- environnements uniques dans le champ des sciences, de l'ingénierie et de la médecine qui peuvent se prêter ou être susceptibles de tolérer ce genre de comportements ;
- répercussions immédiates et conséquences sur la carrière professionnelle en sciences, ingénierie et médecine ;
- prise en compte des expériences de harcèlement sexuel au moyen d'un cadre intersectionnel.

Dans la mesure du possible, le rapport cite les études scientifiques les plus récentes sur un sujet donné. Cela dit, la recherche empirique sur le harcèlement sexuel, utilisant des méthodes scientifiques rigoureuses, remonte aux années 1980. Ce rapport cite les conclusions des travaux antérieurs lorsque ces résultats révèlent des tendances ou des schémas historiques au fil du temps. Il cite également les résultats d'études antérieures lorsqu'il n'y a aucune raison théorique de s'attendre à ce que les résultats aient changé avec le temps. Par exemple, la relation inversement proportionnelle entre le harcèlement sexuel et l'épanouissement au travail est solide : plus une personne est harcelée au travail, moins elle aime son travail. Ce constat de base n'a pas changé en trente ans et il n'y a aucune raison de s'attendre à ce qu'il change.

Lorsque l'on examine les politiques, stratégies et pratiques en matière de prévention et de lutte contre du harcèlement sexuel, les membres de la commission ont étudié les recherches sur la formation, les politiques et les procédures institutionnelles, et les obligations légales des institutions. Nous avons également examiné les structures nationales qui traitent le harcèlement sexuel, y compris les politiques et les processus fédéraux en matière d'inconduite dans la recherche, les systèmes interinstitutionnels et des agences fédérales de signalement, prévention et réponse au harcèlement sexuel, ainsi que le rôle des associations et organisations professionnelles nationales et internationales dans le traitement de ces questions.

Pour recueillir des informations sur ces sujets, notre Comité a tenu une première réunion du Comité, trois ateliers publics et un quatrième groupe de discussion virtuelle en 2017. La première réunion du Comité s'est tenue virtuellement le 10 février. Le premier atelier public a eu lieu le 28 mars à Washington, le deuxième, le 20 juin à Irvine, en Californie, le troisième le 4 octobre à Boston, au Massachusetts, et le panel virtuel s'est tenu le 25 octobre.

TRAVAIL DÉLÉGUÉ

Nous avons également commandé plusieurs études pour compléter les domaines où des lacunes dans la recherche ont été identifiées. Le travail le plus important, qui a été commandé, est une étude de recherche qualitative qui a été développée par RTI International, avec les conseils de notre Comité, pour comprendre l'influence du harcèlement sexuel sur l'avancement de la carrière des femmes en sciences, ingénierie et médecine, en particulier dans l'enseignement supérieur et les milieux médicaux. Les résultats de cette recherche illustrent l'impact personnel et professionnel que le harcèlement sexuel a eu sur la vie de ces femmes.

Pour comprendre ces expériences complexes, sensibles et subjectives, et leurs impacts, nous avons choisi d'utiliser la méthode la plus adaptée à la compréhension de ces questions : une étude qualitative consistant en des entretiens individuels semi-structurés. L'enquête qualitative est largement reconnue comme la méthode de choix pour générer un aperçu des phénomènes complexes, des contextes dans lesquels ils se produisent et de leurs conséquences (Creswell 2013). Ces méthodes sont considérées comme particulièrement bien adaptées pour mettre au premier plan et éclairer les expériences et les perceptions de ceux qui sont considérés comme des victimes et d'autres individus dont les points de vue ont été peu exprimés, ou dont les expériences attendues ont peu de précédents dans les recherches antérieures (Sofaer 1999). Cette recherche n'est pas destinée à fournir des informations sur la prévalence du harcèlement sexuel ou sur la fréquence de ces expériences ; elle vise plutôt à illustrer comment les conséquences sur la carrière et la santé, identifiées par la recherche quantitative, sont réellement vécues dans les domaines de la science, l'ingénierie et la médecine universitaires.

L'étude qualitative du RTI a consisté en 40 entretiens individuels semi-structurés avec des professeures de sciences, d'ingénierie et de médecine qui ont été victimes de harcèlement sexuel. Pour recruter les participants, le RTI a utilisé les données du formulaire web et a ensuite examiné les réponses pour délibérément sélectionner les personnes à interviewer parmi les personnes éligibles, afin de garantir la représentation des femmes de couleur et des femmes appartenant à des minorités sexuelles et de genre, des femmes de toutes les catégories, sous-catégories – à différents stades de leur carrière – des femmes de diverses régions géographiques (dans le but de représenter aussi bien les femmes des ré-

gions les plus conservatrices comme les plus libérales du pays) et des personnes qui ont, ou non, fait part de leurs expériences à l'institution et qui ont, ou non, séjourné dans l'institution où ces expériences ont eu lieu. Sur les 340 femmes qui ont rempli l'outil de sélection, 65 ont été jugées éligibles, 48 ont été contactées pour des entretiens et 40 ont terminé les entretiens.

Les entretiens téléphoniques semi-structurés ont duré environ 1 heure et les questions posées étaient spécifiques, ce qui, selon les recherches, est la méthode la plus fiable pour recueillir des informations sur ce sujet (Bastian, Lancaster et Reyst 1996). Les questions portaient sur les sujets suivants :

- compréhension du harcèlement sexuel (par exemple, les expériences considérées comme constituant des faits de harcèlement sexuel) ;
- historique des expériences de harcèlement sexuel sur le lieu de travail sur ces cinq dernières années ;
- les réponses à ces expériences (par exemple, divulgation, réponse interne, changements dans la vie professionnelle, procédures formelles de signalement) ;
- l'impact perçu du harcèlement sexuel sur le travail et le déroulement de la carrière ;
- des idées sur ce qui pourrait être fait pour mieux prévenir ou répondre à de tels incidents.

Les enregistrements de tous les entretiens ont été transcrits de manière professionnelle, et les renseignements de base (tels que le nom et le lieu des répondantes et les institutions où elles travaillaient) ont été supprimés lors de la préparation des transcriptions. Puis celles-ci, dépersonnalisées, ont été analysées à l'aide d'ATLAS.ti, un logiciel d'analyse qualitative des données. Un livre de codes a été élaboré conjointement par l'équipe d'analyse, incorporant des codes déductifs basés sur les questions de recherche de l'étude et des codes inductifs pour saisir les thèmes qui sont apparus au cours du processus de codage et d'examen des données.

Les résultats de l'étude qualitative du RTI sont utilisés tout au long du rapport pour illustrer les expériences des femmes victimes de harcèlement sexuel dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la médecine universitaires. Le document complet décrivant l'étude et ses résultats est disponible à l'annexe C du présent rapport.

En utilisant les données d'ARC3, l'Administrator Researcher Campus Climate Collaborative, nous avons demandé à Kevin Swartout, de l'Université d'État de Géorgie, de rédiger un rapport sur l'incidence du harcèlement sexuel au sein du système de l'Université du Texas et de distinguer les expériences des personnes travaillant dans les sciences, l'ingénierie et la médecine de celles des autres disciplines. Des données complémentaires fournies par le système universitaire de l'État de Pennsylvanie ont été incluses pour donner une image plus large. L'analyse complète de K. Swartout est disponible à l'annexe D. Enfin, afin d'éclairer la rédaction du présent rapport, les économistes Elena Stancanelli et Shoshana Grossbard ont été chargées d'examiner les recherches sur les coûts économiques du harcèlement et de la discrimination sexuels en général et dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la médecine universitaires.

ORGANISATION DU RAPPORT

Le chapitre 2 examine les recherches sur le harcèlement sexuel, en précisant ce qui constitue le harcèlement sexuel, sa fréquence, son mode d'apparition et les caractéristiques des environnements qui favorisent le harcèlement sexuel. Ce chapitre s'appuie sur des recherches menées sur des lieux de travail non universitaires (comme le gouvernement fédéral et l'armée), ainsi que sur des lieux de travail universitaires. Le chapitre définit plusieurs termes, qui seront utilisés tout au long de ce rapport, en s'assurant que les lecteurs ont une base similaire au fur et à mesure qu'ils parcourent ce document. Le chapitre explique également différentes méthodes de recherche pour examiner le harcèlement sexuel et discute des moyens de recueillir des informations précises sur un environnement.

Le chapitre 3 se concentre sur l'environnement dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la médecine universitaires. Il examine la fréquence et la gravité du harcèlement sexuel pour les femmes dans ces domaines, en milieu universitaire, et identifie les caractéristiques de ce milieu et des sciences, de l'ingénierie et la médecine universitaires, qui rendent le harcèlement sexuel plus probable.

Le chapitre 4 décrit les conséquences associées au harcèlement sexuel : comment il peut altérer la carrière des femmes, leur travail et leur santé men-

tale et physique. Il examine la manière dont les femmes font face au harcèlement sexuel et pourquoi elles sont peu susceptibles de signaler officiellement ces expériences. Il examine également les conséquences que le harcèlement sexuel peut avoir dans les domaines de la science, l'ingénierie et la médecine, en termes de progrès de la recherche dans ces domaines, d'intégrité de la recherche et de conséquences économiques.

Le chapitre 5 passe en revue les mécanismes juridiques et politiques existants qui réglementent le harcèlement sexuel et examine et décrit les raisons pour lesquelles ils n'ont pas démontré leur efficacité pour réduire de manière significative le harcèlement sexuel. Le chapitre traite de la manière dont les lois en vigueur sont mises en œuvre sur les campus et examine les conséquences des politiques et procédures des institutions académiques, notamment les processus de signalement. Il se termine par une réflexion sur le rôle des agences fédérales dans la prévention du harcèlement sexuel et dans l'application des politiques en la matière.

Étant donné les limites des recours juridiques existants, le chapitre 6 traite des changements systémiques de la culture et du climat des institutions universitaires qui peuvent commencer à réduire et à prévenir le harcèlement sexuel. Le chapitre décrit les raisons pour lesquelles les recherches suggèrent que certaines approches seront les plus efficaces, et décrit les pratiques et modèles prometteurs pour y parvenir. Le chapitre décrit l'importance pour les dirigeants de soutenir et d'initier ces changements et de mesurer et d'encourager les progrès, ainsi que le rôle important joué par les organisations professionnelles et autres organisations qui facilitent la recherche et la formation. Le rapport se termine par le chapitre 7, qui résume les résultats, conclusions et recommandations de notre commission.

2

Recherche sur le harcèlement sexuel

Ce chapitre passe en revue les informations recueillies au cours de décennies de recherche sur la santé sexuelle. Il fournit des définitions de termes clés qui seront utilisés tout au long du rapport, établissant un cadre commun à partir de la littérature existante et des lois permettant de traiter ces problématiques. En examinant ce que la recherche sur le harcèlement sexuel a appris au fil du temps, le chapitre examine, également, les méthodes de recherche pour étudier le harcèlement sexuel et les méthodes appropriées pour mener cette recherche de manière fiable. Le chapitre fournit des informations sur la prévalence du harcèlement sexuel et sur les caractéristiques communes de la manière dont le harcèlement sexuel est perpétré et vécu dans les différents secteurs d'activité, professions et classes sociales. Il se conclut sur les caractéristiques communes des environnements où le harcèlement sexuel est le plus susceptible de se produire.

DÉFINITIONS DES MOTS-CLÉS

Les lignes directrices de la Commission pour l'égalité des chances dans l'emploi définissent le harcèlement sexuel comme suit (USEEOC s.d.a.) :

> Toutes avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle constituent des faits de harcèlement sexuel lorsque ce comportement nuit explicitement, ou

> implicitement, à la carrière d'une personne, interfère considérablement avec les performances professionnelles d'une personne, ou crée à son encontre un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

Le harcèlement sexuel a été reconnu pour la première fois lors d'affaires au cours desquelles des femmes ont perdu leur emploi parce qu'elles avaient rejeté des propositions sexuelles de leur employeur (par exemple, Barnes v. Costle 1977[1]).

Cette forme de harcèlement sexuel a été définie comme un *harcèlement sexuel en contrepartie* (du latin « une chose contre un autre », qui signifie que l'obtention d'un emploi ou l'accès à des études est, dans une certaine mesure, conditionnée à des faveurs sexuelle). Ce comportement coercitif a été jugé comme une violation du Titre VII de la loi sur les droits civils de 1964. Récemment, le droit du travail a reconnu que des agissements sexistes généralisés des collègues de travail peut créer des conditions d'emploi intolérables – ce qui est devenu ce qu'on appelle un *environnement de travail hostile* – et constitue également une discrimination illégale (Farley 1978, MacKinnon 1979, Williams v. Saxbe 1976[2]). Ces deux formes fondamentales de harcèlement sexuel, le harcèlement en contrepartie et le harcèlement en milieu hostile, ont été résumées dans des lignes directrices publiées par la Commission pour l'égalité des chances dans l'emploi en 1980 (USEEOC 1980).

Des environnements de travail ou d'éducation hostiles peuvent être créés par des comportements tels que le fait de s'adresser aux femmes en des termes grossiers, ou qui visent à les objectifier, d'afficher des images pornographiques au bureau, de tenir des propos humiliants ou désobligeants à l'égard des femmes, comme de raconter des blagues sexistes. Le harcèlement dans un environnement hostile englobe également les avances sexuelles non désirées, telles que le fait d'exposer ses parties génitales, de caresser et d'embrasser quelqu'un, et de faire pression sur une personne pour qu'elle ait un rendez-vous, même si cela n'implique aucune contrepartie (Bundy contre Jackson 1981[3], Meritor Savings

---

1 Barnes v. Costle, 561 F 2d 983, 987 (D.C. Cir 1977).

2 Williams v. Saxbe, 413 F. Supp. 654 D.D.C. (1976).

3 Bundy v. Jackson, 641 F.2d 934 (D.C. Cir. 1981).

Bank contre Vinson 1986[4]).

La distinction importante entre le harcèlement en contrepartie et l'environnement hostile est que le premier implique généralement une relation individuelle dans laquelle l'auteur a le contrôle des récompenses ou des punitions liées à l'emploi ou à l'éducation de la victime. A contrario, le second peut impliquer de nombreux auteurs et de nombreuses victimes. Dans la forme de harcèlement sexuel en milieu hostile, les collègues affichent souvent un comportement sexiste hostile envers plusieurs cibles sur une longue période (Holland et Cortina 2016). Pour que le comportement hostile lié au sexe, ou au genre, soit considéré comme du harcèlement sexuel illégal, il doit être omniprésent ou suffisamment grave pour être jugé comme ayant eu un impact négatif sur le travail ou les études de l'individu. Par conséquent, les cas isolés ou uniques de ce type de comportement ne sont généralement qualifiés que lorsqu'ils sont jugés suffisamment graves. Les juristes et les juges continuent d'utiliser les deux sous-types de définitions de la contrepartie et de l'environnement hostile pour définir le harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel illégal s'inscrit dans une catégorie plus complète, celle des *comportements discriminatoires*. La discrimination illégale peut se produire sur la base de toute catégorie légalement protégée : origine raciale, ethnique, croyances religieuses, âge, sexe, identité de genre, situation familiale, nationalité d'origine, origines, orientation sexuelle, informations génétiques, handicap physique ou mental, statut d'ancien combattant, condamnation antérieure pour un crime, identité ou expression de genre, ou appartenance à d'autres catégories protégées par les lois fédérales ou étatiques. En ce qui concerne le harcèlement sexuel, qui constitue l'objet du présent rapport, il s'agit du harcèlement sexiste, un terme conçu pour démontrer que les actes préjudiciables ou le harcèlement sexuel illégal ne doivent pas nécessairement porter sur l'activité sexuelle (USEEOC n.d.b.). Le harcèlement sexuel constitue une discrimination parce qu'il est préjudiciable et qu'il est fondé sur le sexe – il n'est pas nécessairement motivé par un désir sexuel et n'implique pas nécessairement une activité sexuelle.

La doctrine juridique et la recherche en sciences sociales reconnaissent toutes

4 Meritor Savings Bank v. Vinson, 477 U.S. 57 (1986).

deux que le genre est une notion qui englobe à la fois le sexe biologique et les stéréotypes et attentes liés au genre, tels que le fait d'être hétérosexuel et d'endosser comme il se doit les rôles traditionnellement liés à son sexe. Le harcèlement sexuel sous la forme de harcèlement sexiste peut reposer sur la violation de stéréotypes culturels liés au genre. Par exemple, un homme peut être victime de harcèlement sexiste parce qu'il est une « mauviette », ou parce qu'il est facilement gêné par la pornographie (ce qui viole les stéréotypes selon lesquels les hommes devraient être forts, hétérosexuels et avenants). Une femme, quant à elle, peut être harcelée pour avoir accepté un poste habituellement occupé par un homme, ou dans un domaine traditionnellement masculin. Dans une telle situation, le harcèlement sexiste peut consister en des actions visant à saboter les outils, les machines ou l'équipement de la femme, ou à lui dire qu'elle n'est pas assez intelligente pour travailler dans le domaine scientifique. Les sections suivantes de ce rapport traitent plus en détail du harcèlement sexuel.

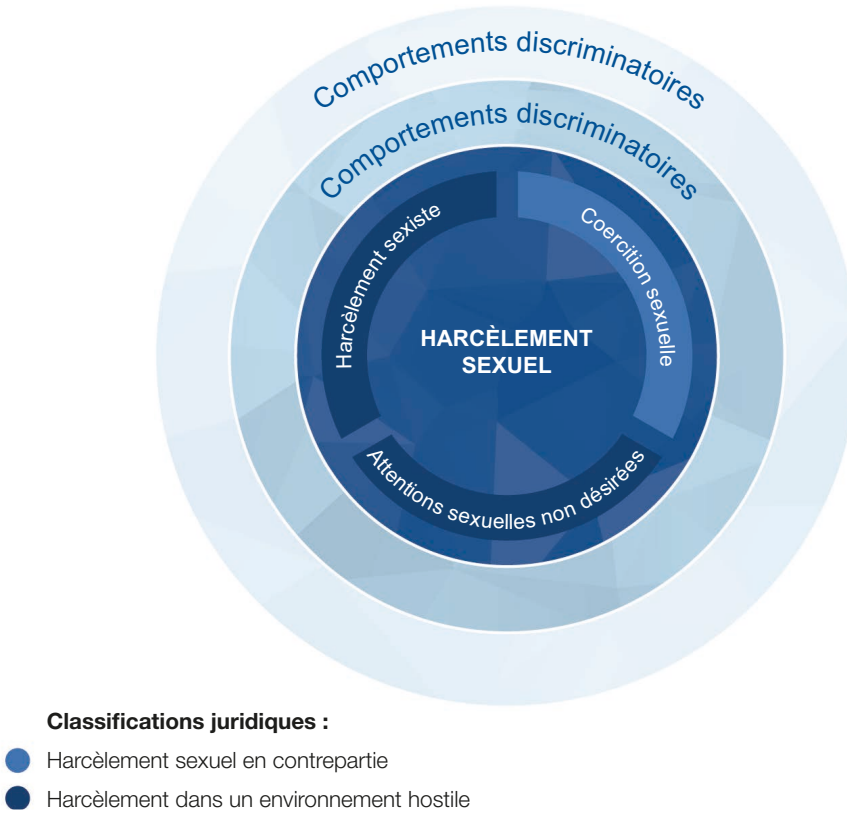
Les psychologues, qui étudient les comportements liés au genre, ont développé des termes précis pour décrire le harcèlement sexuel afin de mesurer et de rendre compte plus précisément des comportements qui constituent le harcèlement sexuel, et décrire comment les victimes vivent ces comportements. Un système de classification en trois parties divise le harcèlement sexuel en catégories distinctes mais apparentées : *coercition sexuelle*, *attentions sexuelles non désirées* et *harcèlement sexiste* (voir le graphique 2-1, Fitzgerald *et al.* 1988[5]; Fitzgerald, Gelfand et Drasgow 1995, Gelfand, Fitzgerald et Drasgow 1995).

La coercition sexuelle implique des avances sexuelles et conditionne les conditions d'emploi (ou d'éducation, pour les étudiant·e·s) par la coopération sexuelle.

Les attentions sexuelles non désirées impliquent également des avances sexuelles, mais elles ne permettent pas d'obtenir des récompenses professionnelles ni n'impliquent des menaces qui contraignent la cible du harcèlement à

5 Les données empiriques sur le harcèlement sexuel remontent à plus de 30 ans, et d'importantes études ont été menées au cours de cette première décennie. Les membres de cette commission ont réfléchi soigneusement à l'opportunité de citer des articles « plus anciens » (par exemple, des années 1980). Nous avons choisi de conserver ces références lorsque, selon notre avis d'expert, leurs méthodes étaient rigoureuses et que leurs conclusions s'appliqueraient encore dans le monde actuel.

respecter ces conditions. Dans cette catégorie figurent les manifestations d'intérêt romantique ou sexuel, malvenues, non réciproques et offensantes pour la victime. Il s'agit par exemple d'attouchements, d'étreintes, de caresses, non désirés et des demandes persistantes de rendez-vous ou de faveurs sexuelles malgré le découragement, pouvant aller jusqu'à l'agression (Cortina, Koss et Cook 2018, Fitzgerald, Gelfand et Drasgow 1995, Fitzgerald, Swan et Magley 1997).



GRAPHIQUE 2-1 Le lien entre les comportements discriminatoires, la discrimination sur la base du genre/ du sexe, le harcèlement sexuel, le harcèlement sexiste, le harcèlement sexuel en contrepartie et le harcèlement dans un environnement hostile. Si la coercition sexuelle est, par définition, une contrepartie au harcèlement sexuel, des attentions sexuelles non désirées peuvent parfois être considérées comme une contrepartie au harcèlement sexuel si la tolérance d'un tel comportement devient une condition d'emploi (Fitzgerald, Gelfand et Drasgow 1995)

Le harcèlement sexiste est de loin le type de harcèlement sexuel le plus courant. Il désigne « un large éventail de comportements verbaux, et non verbaux, qui ne visent pas la coopération sexuelle mais qui véhiculent des attitudes insultantes, hostiles et dégradantes » à l'égard des membres d'un genre (Fitzgerald, Gelfand et Drasgow 1995, 430). Le harcèlement sexiste se définit, en outre, comme deux types : l'*hostilité sexiste* et le *harcèlement brutal*. Voici quelques exemples de la forme d'hostilité sexiste, qui fait partie du harcèlement sexiste à l'égard des femmes : des blagues ou des commentaires rabaissants pour les femmes, des commentaires selon lesquels les femmes n'ont pas leur place à des postes de direction, ou ne sont pas assez intelligentes pour réussir dans une carrière scientifique, et enfin, le sabotage des femmes. La forme de harcèlement brutal du harcèlement sexiste est définie comme l'utilisation de termes sexuellement grossiers qui dénigrent les personnes en fonction de leur sexe (par exemple, l'utilisation d'insultes telles que « salop* » pour désigner une collègue féminine ou « mauviette » pour désigner un collègue masculin (Fitzgerald, Gelfand et Drasgow 1995).

Les femmes et les hommes peuvent être – et sont effectivement – victimes des trois formes de harcèlement sexuel, mais certains sous-groupes sont confrontés à des taux plus élevés que d'autres.

À titre d'exemple, les femmes lesbiennes ou bisexuelles (Cortina *et al.* 1998, Konik et Cortina 2008), les femmes qui adhèrent à des croyances égalitaires sur les sexes (Dall'Ara et Maass 1999, Siebler, Sabelus et Bohner 2008) et les femmes qui sont stéréotypées masculines dans leur comportement, leur apparence, ou leur personnalité (Berdahl 2007b, Leskinen, Rabelo et Cortina 2015), sont davantage ciblées par le harcèlement sexuel que les autres femmes. De même, les hommes homosexuels, transsexuels, petits, ou perçus d'une manière ou d'une autre comme « pas assez masculins », sont davantage harcelés que les autres hommes (Berdahl 2007b, Fitzgerald et Cortina 2017, Rabelo et Cortina 2014).

Il est intéressant de noter que la motivation qui sous-tend la coercition sexuelle et les attentions sexuelles non désirées semble différente de celle qui sous-tend le harcèlement sexuel. Alors que les deux premières catégories suggèrent des avances sexuelles (le but recherché étant d'exploiter sexuellement des femmes), la troisième catégorie exprime l'hostilité envers les femmes (les buts recherchés étant d'insulter, d'humilier ou d'exclure l'individu) (Holland

et Cortina 2016). En d'autres termes, la coercition sexuelle et les attentions sexuelles non désirées peuvent être considérées comme des « incitations », tandis que le harcèlement sexuel est, à toutes fins utiles, une manière de « rabaisser » (Fitzgerald, Gelfand et Drasgow 1995, Leskinen, Cortina et Kabat 2011). Toutefois, il est important de noter que ces comportements ne sont pas nécessairement liés à l'attirance pour les femmes. Le plus souvent, ils sont plutôt motivés par le désir de dévaloriser les femmes ou de punir ceux qui enfreignent les normes en matière de genre (Berdahl 2007b, Cortina et Berdahl 2008).

Certain·e·s chercheur·e·s définissent plus précisément les insultes verbales associées au harcèlement sexuel, ainsi que les affrontements non verbaux qui l'accompagnent, comme des micro-agressions. Ce terme fait référence aux « affronts quotidiens brefs et banals, verbaux, comportementaux ou environnementaux – intentionnels ou non – qui communiquent des messages hostiles, désobligeants ou négatifs » (Sue *et al.* 2007, 271) à l'égard de, ou au sujet de, groupes historiquement stigmatisés. Ce terme peut également être décomposé en trois catégories : les micro-agressions, les micro-insultes et les micro-invalidations (Sue *et al.* 2007). Il est à craindre que la micro-agression reste une construction mal définie, dont les limites sont floues. En outre, l'utilisation du terme « micro » est trompeuse, car elle implique que toutes ces expériences sont des actes mineurs ou imperceptibles. Pourtant, certaines micro-agressions, comme le fait de désigner des personnes par des noms offensants, sont évidemment offensantes et peuvent être profondément préjudiciables. De même, le terme *agression* est également trompeur, car la plupart des expert·e·s réservent ce terme aux comportements qui impliquent une intention de nuire (Lilienfeld 2017). Pour ces raisons, notre commission a choisi de se concentrer sur l'incivilité, un terme de plus en plus utilisé dans la littérature sur l'agression au travail.

L'incivilité fait référence à un « comportement déviant de faible intensité avec l'intention ambiguë de nuire à la victime, en enfreignant les normes en matière de respect mutuel sur le lieu de travail. Les comportements incivils sont caractérisés par leur impolitesse et leur manque de courtoisie, et témoignent d'un manque de considération pour les autres » (Andersson et Pearson 1999, 457). L'étude réalisée par Lim et Cortina en 2005 sur deux populations de femmes dans des organisations du secteur public (Ns = 833 et 1 425) a révélé que le harcèlement sexuel se déroule souvent sur fond d'incivilité, c'est-à-dire dans un environnement d'irrespect généralisé.

Les auteurs affirment que, d'après leurs conclusions, le même auteur « peut être à l'origine de multiples formes de mauvais traitements – à la fois sexualisés et généralisés – visant à avilir les femmes et à renforcer ou accroître leur propre avantage social » (492). Lim et Cortina soulignent que si le harcèlement sexuel est toléré dans une organisation, ou s'il n'est pas considéré comme un comportement déviant, les incidents d'incivilité générale devraient être encore moins susceptibles d'attirer l'attention de la direction. Sur la base de ces conclusions, on pourrait affirmer que l'incivilité généralisée devrait être un signal d'alarme pour les dirigeant·e·s, ou les cadres, dans les environnements de travail et d'enseignement, car, lorsque le harcèlement sexuel se produit, c'est pratiquement toujours dans des environnements présentant un taux élevé de comportements incivils (Cortina *et al.* 2002, Lim et Cortina 2005).

Notez que le harcèlement sexuel est souvent *ambiant*, ce qui signifie qu'il « ne vise pas clairement un individu ou un groupe d'individus » (Parker 2008, 947) dans l'environnement de travail ou d'éducation ou un comportement qui va au-delà de la cible directe du harcèlement (Glomb *et al.* 1997). Le harcèlement sexuel ambiant est déterminé par une « fréquence générale des comportements de harcèlement sexuel subis par d'autres personnes » et peut inclure tous les types de comportements de harcèlement sexuel (309). Par exemple, il peut s'agir d'images à caractère pornographique affichées dans un espace commun ou de propos abusifs à connotation sexuelle utilisés en public, dans le milieu professionnel ou scolaire (Parker 2008). Les attentions sexuelles ambiantes non désirées et la coercition sexuelle font référence à des cas observés de comportements de nature sexuelle inopportuns et répétés, visant un collègue de travail. En d'autres termes, il n'est pas nécessaire d'être personnellement visé pour ressentir les effets du harcèlement sexuel (un peu comme un effet boule de neige).

Malgré des définitions et des termes affinés pour décrire le harcèlement sexuel et la discrimination sexuelle, il reste difficile de documenter le degré de gravité de ces comportements dans les environnements de travail et d'enseignement. Cette situation s'explique en partie par le fait que les personnes qui subissent ces comportements les qualifient rarement comme tels. De nombreuses études ont démontré que plus de la moitié des femmes actives déclarent avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail, mais que moins de 20% d'entre elles le qualifient de « harcèlement sexuel » (Ellis, Barak et Pinto 1991, Ilies *et al.* 2003, Magley, Hulin *et al.* 1999, Magley et Shupe 2005).

Compte tenu de ces sources, le rapport utilise la définition suivante du harcèlement sexuel :

> Le harcèlement sexuel (une forme de discrimination) se compose de trois catégories de comportement : (1) le harcèlement sexuel (comportements verbaux et non verbaux qui véhiculent un sentiment d'hostilité, visent à objectifier, exclure ou rabaisser des membres d'un genre), (2) les attentions sexuelles non désirées (avances sexuelles verbales ou physiques non désirées, qui peuvent aller jusqu'à l'agression) et (3) la coercition sexuelle (lorsque des faveurs accordées sur le plan professionnel ou scolaire sont conditionnées par l'activité sexuelle). Le harcèlement peut être soit direct (visant un individu en particulier), soit ambiant (un niveau généralisé de harcèlement sexuel dans un environnement donné).

L'encadré 2-1 donne un aperçu rapide des termes clés introduits dans ce chapitre.

ENCADRÉ 2-1

Résumé des mots-clés

Comportement discriminatoire : terme général qui inclut les traitements biaisés basés sur des caractéristiques telles que l'origine raciale, la couleur, l'appartenance ethnique, l'âge, le sexe, etc.[a] Ce terme inclut les différentes formes de harcèlement sexuel, ainsi que d'autres formes de discrimination sexuelle/ de genre.

Discrimination sur la base du sexe ou du genre : terme général qui englobe la discrimination et le harcèlement sur la base du genre ou du sexe. Outre les comportements constitutifs de harcèlement sexuel, on peut citer, comme exemple, la discrimination à l'embauche ou les inégalités salariales.

Harcèlement sexuel : type de discrimination sexuelle/ de genre qui englobe le harcèlement sexuel, les attentions sexuelles non désirées et la coercition sexuelle.

Harcèlement sexiste : comportements verbaux, et non verbaux, qui véhiculent un sentiment d'hostilité, visent à exclure ou à rabaisser les membres d'un genre. Il peut s'agir, par exemple, de l'utilisation de termes tels que « salop* », de blagues telles que « Ne fais pas ta mauviette » et de commentaires qui dénigrent les femmes en tant que groupe d'individus, en termes de genre. Cette forme de harcèlement peut parfois recouvrir l'hostilité sexiste ou le harcèlement brutal.

Attentions sexuelles non désirées : avances sexuelles non désirées, qui peuvent inclure des agressions. Il peut s'agir, par exemple, de demandes répétées de rendez-vous et de tentatives persistantes visant à obtenir des faveurs sexuelles, malgré le rejet.

Coercition sexuelle : forme de harcèlement sexuel caractérisée par le fait que des faveurs accordées sur le plan professionnel ou scolaire soient conditionnées par l'activité sexuelle (par exemple, par le recours à des pots-de-vin ou à des menaces). Il peut s'agir, par exemple, de promesses de meilleures notes ou de lettres de recommandation en échange de faveurs sexuelles.

Harcèlement ambiant : niveau général de harcèlement sexuel dans un contexte particulier, défini par la fréquence de comportements constitutifs de harcèlement, de tous types et niveaux de gravité. Cette forme de harcèlement induit le fait que les personnes qui s'en retrouvent affectées ne sont pas directement visées. Il peut s'agir, par exemple, de témoins qui voient d'autres étudiants ou des collègues de travail être ciblés de manière répétée par des attentions sexuelles non désirées.

Harcèlement dans un environnement hostile : terme juridique désignant le harcèlement sexuel « suffisamment grave ou généralisé » pour modifier les conditions d'emploi, altérer les performances professionnelles d'un individu ou entraver sa capacité à s'instruire. Le harcèlement sexuel et les attentions sexuelles non désirées peuvent tous deux contribuer à créer un environnement hostile.

Harcèlement sexuel en contrepartie : terme juridique similaire à la coercition sexuelle. Il s'agit d'une forme de harcèlement sexuel caractérisé par le fait que des faveurs accordées sur le plan professionnel, ou scolaire, soient conditionnées par l'activité sexuelle (par exemple, par le recours à des pots-de-vin ou à des menaces). Il peut s'agir, par exemple, de promesses de meilleures notes

ou de lettres de recommandation en échange de faveurs sexuelles.

Incivilité : comportement grossier et insensible qui témoigne d'un manque de considération envers autrui (pas nécessairement lié au sexe ou au genre).

---

a. Les lois fédérales interdisent toute discrimination fondée sur l'origine raciale, ethnique, la religion, le sexe, l'origine, l'âge, le handicap, la grossesse et le statut d'ancien combattant. De nombreuses juridictions locales offrent des protections complémentaires sur la base de l'identité sexuelle, de l'orientation sexuelle, du poids, de l'apparence et d'autres caractéristiques.

MÉTHODES DE RECHERCHE UTILISÉES POUR ÉTUDIER LE HARCÈLEMENT SEXUEL

L'objectif de prodiguer des recommandations permettant de prévenir le harcèlement sexuel et d'atténuer ses effets dans les domaines de la science, l'ingénierie et la médecine universitaires nécessite de mener des recherches fondées sur des preuves. Les différentes études ont des forces et des faiblesses, et il convient de les garder à l'esprit lors de l'examen de leurs conclusions, en particulier si les dirigeant·e·s des institutions universitaires, les législateurs et législatrices, et les chercheur·e·s espèrent concevoir des interventions et des politiques pertinentes et efficaces. Les deux méthodes d'étude les plus utilisées sont les enquêtes et les expériences menées en laboratoire. Des résultats significatifs ont également été obtenus au moyen d'entretiens approfondis, d'études de cas, d'analyses socio-juridiques et d'autres méthodes. Lors de la conduite ou de l'examen de recherches portant sur le harcèlement sexuel, il est essentiel que les méthodes utilisées pour mener les recherches correspondent aux objectifs de la recherche. Il est essentiel de noter que la prévalence du harcèlement sexuel dans une population est mieux estimée en utilisant des enquêtes représentatives et non pas en se fondant sur le nombre invariablement plus faible de rapports officiels de harcèlement sexuel déposés auprès d'une organisation (voir la discussion au chapitre 4 sur le très faible nombre de femmes qui signalent officiellement les faits). Les sections suivantes traitent de ces diverses

méthodes de recherche et du type d'informations qu'elles fournissent.

Méthodes d'enquête

Les enquêtes, contenant des instruments dûment validés, peuvent être utiles pour estimer la prévalence (la fréquence des expériences ou des comportements de harcèlement sexuel parmi les personnes d'une population donnée) et déterminer les corrélations, les antécédents, les résultats et les facteurs qui atténuent ou amplifient les résultats du harcèlement sexuel. Par exemple, ils peuvent évaluer les liens entre le harcèlement et les différents aspects du bien-être des victimes, la compréhension qu'ont les victimes des ressources dont elles disposent et les stratégies qu'elles mobilisent pour y faire face. Il peut être utile de fonder une enquête sur une population définie, accessible à partir d'une liste exhaustive ou d'une base de sondage. Parfois aussi, l'utilisation d'instruments et de sources de données multiples peut s'avérer très efficace. Bien que les enquêtes se soient souvent concentrées sur les victimes du harcèlement sexuel (par exemple, Fitzgerald, Drasgow et Magley 1999), certains travaux ont également été réalisés en examinant les déclarations des auteurs (par exemple, Dekker et Barling 1998) et des témoins (par exemple, Hitlan, Schneider et Walsh 2006, Richman-Hirsch et Glomb 2002, Miner-Rubino et Cortina 2004, 2007).

Mener des enquêtes sur le harcèlement sexuel demeure un défi, mais, heureusement, les chercheur·e·s ont relevé nombre de ces défis. Ceux qui souhaitent mener une enquête sur le harcèlement sexuel doivent suivre les méthodes scientifiques décrites ci-dessous et les directives en matière d'éthique et de sécurité pour ce type de recherche (OMS 2001). Une mauvaise conduite des enquêtes sur le harcèlement sexuel n'est pas éthique, car le fait de répondre à l'enquête pourrait inutilement traumatiser à nouveau la personne interrogée. En outre, les données inexactes résultant d'une telle enquête pourraient être utilisées pour remettre en question l'importance et la légitimité d'un sujet aussi sensible et important. (OMS 2001).

Le principal défi lorsque l'on mène une enquête sur le harcèlement sexuel est qu'il est fort probable que de nombreuses femmes ne qualifient pas les expériences vécues comme du harcèlement sexuel. En outre, les femmes qui subissent du harcèlement sexiste sont plus de sept fois moins susceptibles de qualifier leur expérience de « harcèlement sexuel », que les femmes qui subissent des attentions sexuelles non désirées ou de la coercition sexuelle (Holland et

Cortina 2013). Ce fait illustre ce que d'autres recherches ont montré : tant dans le milieu juridique que pour le grand public, les conceptions dominantes du harcèlement sexuel mettent trop l'accent sur deux formes de harcèlement sexuel : la coercition sexuelle et les attentions sexuelles non désirées, tout en minimisant la troisième forme (et la plus répandue) de harcèlement sexuel (voir le schéma 2-2, Leskinen, Cortina et Kabat 2011, Schultz 1998). Que les femmes qualifient elles-mêmes leurs expériences de harcèlement sexuel ou non, elles rapportent toutes des résultats psychologiques et professionnels négatifs similaires (Magley, Hulin *et al.* 1999, Woodzicka et LaFrance 2005).

Ce problème de définition a été identifié pour la première fois lors de recherches sur le viol et la violence sexuelle. Les enquêtes menées par Koss (1992) ont révélé que lorsqu'on demandait simplement aux personnes interrogées : « Avez-vous été violée ? », les estimations du nombre de personnes violées dans la population universitaire étaient très faibles, alors que, lorsqu'on leur demandait si elles avaient subi de manière répétée des comportements spécifiques qui répondaient aux définitions légales du viol, les estimations du nombre de personnes violées étaient beaucoup plus élevées. Des études ultérieures sur le harcèlement sexuel ont donné des résultats similaires (Ilies *et al.* 2003, Schneider, Pryor et Fitzgerald 2011). Fitzgerald et ses collègues (1988) ont établi le questionnaire sur les expériences sexuelles (SEQ) pour normaliser les questions sur des comportements caractéristiques du harcèlement sexuel plutôt que de poser des questions sur le « harcèlement sexuel » en général. Grâce aux nombreuses preuves psychométriques qui l'étayent, le SEQ est devenu la référence en matière d'évaluation des expériences de harcèlement sexuel dans le cadre professionnel et scolaire (Cortina et Berdahl 2008). Malheureusement, certains étudiant·e·s qui ont récemment tenté de mesurer la prévalence du harcèlement sexuel n'ont pas suivi cette bonne pratique et sont donc susceptibles d'enregistrer de faibles taux de prévalence, de ne pas disposer de données sur les personnes qui ont été victimes de harcèlement sexuel et, par conséquent, de ne pas être fiables pour évaluer la prévalence du harcèlement sexuel.

Un autre obstacle auquel se heurtent les enquêtes sur le harcèlement sexuel est que les femmes qui ont été victimes de harcèlement sexuel peuvent hésiter à répondre à une enquête sur le sujet ou à admettre avoir été ciblée par, ou victime de harcèlement sexuel, dans la mesure où le harcèlement sexuel peut être stigmatisant, humiliant et traumatisant (Greco, O'Boyle et Walter 2015, Bumiller 1987, 1992). Afin de les encourager à s'auto-évaluer, il est primordial que

les réponses aux enquêtes soient confidentielles – voire anonymes – et de rassurer les participantes à l'enquête sur ce point. En outre, pour éviter tout biais de non-réponse (c'est-à-dire le refus sélectif de certains segments de la population de participer), les expert·e·s en matière de harcèlement sexuel n'utilisent pas le terme de *harcèlement sexuel* ou d'*inconduite sexuelle* dans le titre de l'enquête et orientent plutôt leurs questions sur le harcèlement sexuel dans le cadre d'une enquête plus large qui porte sur des préoccupations sociales telles que les questions de genre, la civilité ou la culture. Dans une méta-analyse de l'incidence du harcèlement sexuel aux États-Unis, Ilies et ses collègues (2003) ont constaté que le fait de demander directement aux répondantes si elles avaient été victimes de harcèlement sexuel (par opposition à l'utilisation de questionnaires qui listent des comportements constitutifs de faits de harcèlement sexuel) a conduit à des estimations nettement plus faibles de l'incidence du harcèlement sexuel. Lorsque l'on détermine des estimations de la prévalence, il faut veiller à minimiser les biais de non-réponse dans l'échantillon de l'enquête. Ces derniers comprennent les attitudes et autres caractéristiques qui dissuadent les gens de participer à l'enquête (Krosnick *et al.* 2015). Une réticence à répondre à des questions sur des expériences de harcèlement sexuel peut représenter un biais de non-réponse. Bien que de faibles taux de réponse ne soient pas synonymes de faibles niveaux de biais de non-réponse, des taux de réponse généralement faibles doivent être interprétés avec prudence et limiteront les conclusions qui peuvent être tirées en raison de la représentativité de l'échantillon de l'enquête (Dillman, Smyth et Christian 2008, Ilies *et al.* 2003). Tout comme il est important de faire preuve de prudence lorsqu'on déduit des estimations de prévalence à partir d'échantillons ayant des taux de réponse plus faibles, les chercheur·e·s et les responsables d'institutions universitaires doivent également faire preuve de discernement en déduisant de telles estimations à partir d'échantillons non probabilistes (voir Yeager, Krosnick et Javitz [2009] au sujet des problèmes liés aux enquêtes en ligne à participation volontaire).[6]

6 Les échantillons non probabilistes sont des échantillons qui ne sont pas représentatifs de l'ensemble de la population et sont souvent utilisés lorsqu'il n'est pas possible de spécifier une population définie ou lorsqu'il n'est pas nécessaire de disposer d'un ensemble de données représentatif pour atteindre les objectifs de la recherche. Ces échantillons peuvent inclure des échantillons de commodité et des échantillons en boule de neige.



GRAPHIQUE 2-2 Conscience du public au sujet du harcèlement sexuel et comportements caractéristiques du harcèlement sexuel.

Un défi particulièrement important pour les enquêtes sur le harcèlement sexuel est leur capacité à recueillir des informations sur les membres non majoritaires d'un lieu de travail ou d'un campus donné. Souvent, les femmes de couleur et les femmes appartenant à des minorités sexuelles ou de genre ont été sous-représentées parmi les personnes interrogées, ce qui se traduit par des taux de prévalence peu fiables pour ces populations spécifiques. Des recherches récentes commencent à s'attaquer à ce problème en examinant le harcèlement sexuel sous l'angle de l'intersectionnalité et en s'efforçant de sur-échantillonner ces populations sous-représentées lors de la réalisation d'enquêtes.

L'échantillonnage de commodité (dans lequel les participant·e·s sont recruté·e·s via les réseaux sociaux ou dans des groupes spécialisés en fonction d'un groupe cible spécifique) et l'échantillonnage en boule de neige (qui consiste à recruter des sujets supplémentaires en demandant à des participant·e·s s'il·elle·s connaissent des personnes dans leurs réseaux qui pourraient également être intéressées par le sujet) sont des moyens utiles de recruter des populations difficiles à atteindre ou sous-représentées (par exemple, les lesbiennes qui n'ont pas fait leur « coming-out » au travail, les groupes minoritaires pour lesquels aucune liste n'est disponible) (Meyer et Wilson 2009). Ces études peuvent apporter un éclairage critique, même si les échantillons ne peuvent être considérés comme représentatifs d'une population particulière. Un bon exemple de cette approche est l'étude récente sur les expériences des femmes de couleur dans les domaines de l'astronomie et de la science planétaire, identifiées par le biais d'un échantillonnage de commodité. Les chercheur·e·s ont découvert que les femmes de couleur étaient plus susceptibles de déclarer avoir entendu des remarques sexistes de la part de leurs supérieur·e·s ou de leurs pairs sur le lieu de travail que les femmes blanches, les hommes blancs ou les hommes de couleur. Les femmes de couleur étaient également plus susceptibles de se sentir en danger au travail en raison de leur sexe (Clancy *et al.* 2017). Cette étude montre comment les données d'enquête peuvent être utilisées pour tester les relations entre des variables importantes, telles que l'origine raciale, le sexe, le harcèlement sexuel et le sentiment de sécurité, ce qui permet de tirer des conclusions sur les personnes les plus susceptibles d'être visées par le harcèlement sexuel, et avec quels effets.

Lors de la détermination et de la comparaison des taux de prévalence, il est important de distinguer les taux de prévalence pour les femmes de ceux des hommes et de ne pas se fier à une prévalence combinée pour les deux sexes. Le

recours à des taux combinés se traduira par un taux plus faible, car les femmes sont beaucoup plus susceptibles que les hommes d'être victimes de harcèlement sexuel (USMSPB 1995, Magley, Waldo *et al.* 1999, Ilies *et al.* 2003, Kabat-Farr et Cortina 2014).

Une autre caractéristique méthodologique, à laquelle il convient d'être particulièrement attentif lors de l'estimation et de la comparaison des taux de prévalence, est la période sur laquelle les répondantes sont interrogées. Dans certaines études, aucune limite de temps n'est donnée, tandis que d'autres peuvent se limiter aux 12 ou 24 derniers mois. Plus la période est longue, plus les taux risquent d'être faussés et de ne pas évaluer l'incidence actuelle. Des périodes plus longues peuvent entraîner des taux d'incidence plus élevés, car plus de temps signifie que plus de femmes sont susceptibles d'avoir vécu un tel comportement. Cependant, après des périodes suffisamment longues, la mémoire se détériore, ne laissant derrière elle que les expériences de harcèlement sexuel qui ont laissé un souvenir impérissable, et laissant de côté les commentaires sexistes quotidiens ou le harcèlement ambiant. De plus, des périodes plus longues peuvent également introduire le risque que l'incident se soit produit dans un environnement passé et non dans l'environnement actuel qui fait l'objet de l'enquête.

Enfin, un obstacle majeur à l'obtention de chiffres précis sur la prévalence du harcèlement sexuel dans l'ensemble du milieu universitaire et entre les domaines, ou les lieux de travail, est le nombre d'enquêtes disponibles qui n'utilisent pas toujours une méthode normalisée pour mesurer ou définir le harcèlement sexuel. Malheureusement, lorsque les institutions décident de l'enquête ou des questions à utiliser, elles semblent souvent ne pas être au courant des bonnes pratiques en matière de recherche sur le harcèlement sexuel, ou ne pas avoir consulté un·e chercheur·e expert·e dans ce domaine, car des méthodologies et des approches de mesure différentes ont été utilisées (Wood *et al.* 2017). En conséquence, les enquêtes ne produisent pas seulement des chiffres de prévalence peu fiables, mais présentent également le risque de « comparer des pommes avec des oranges » lors de l'analyse des données entre les institutions. La principale préoccupation lors de la comparaison des taux de prévalence est la différence de définition du harcèlement sexuel dans l'enquête et lors de l'analyse des réponses. Une méta-analyse des enquêtes sur le harcèlement sexuel montre que le taux de prévalence est de 24% lorsqu'on demande aux femmes si elles ont été victimes de « harcèlement sexuel », contre 58% lorsqu'on leur

demande si elles ont subi des comportements de harcèlement qui répondent à la définition du harcèlement sexuel (et sont ensuite classés comme tels dans l'analyse) (Ilies *et al.* 2003). En d'autres termes, la méthode d'interrogation directe donne une estimation de la prévalence basée sur la perception de la personne interrogée, tandis que la méthode des expériences comportementales estime la mesure dans laquelle les incidents potentiellement harcelants se produisent dans une organisation. Cette recherche démontre, également, que ces différences ne sont pas dues à des différences d'environnement de travail ou de méthode d'échantillonnage (Ilies *et al.* 2003).

Pour tenter de présenter les informations les plus précises sur la prévalence du harcèlement sexuel, le rapport fait référence à des enquêtes qui suivent les bonnes pratiques aussi bien dans le cadre de la recherche que de l'enquête sur le harcèlement sexuel et qui identifient clairement les différences en termes de période et de définitions.

Méthodes expérimentales

Les informations sur le harcèlement sexuel ont également été recueillies par le biais d'expériences en laboratoire, au cours desquelles les chercheur·e·s examinent l'existence de comportements constitutifs de faits de harcèlement sexuel en manipulant des variables dans des conditions contrôlées. L'avantage de cette approche est que les chercheur·e·s peuvent observer directement les comportements de harcèlement sexuel. Toutefois, cette approche ne fournit pas d'informations sur la prévalence du harcèlement sexuel.

Certains des comportements qui ont été directement observés lors d'expériences sont les suivants :

- des attouchements sexuels non sollicités par une personne exerçant un rôle de supériorité (Pryor, LaVite et Stoller 1993) ;
- des comportements de dominance non verbale (Murphy, Driscoll et Kelly 1999) ;
- des envois de contenus à caractère pornographique non sollicités par voie électronique (Dall'Ara et Maass 1999 ; Maass *et al.* 2003) ;
- des envois de blagues sexistes par voie électronique (Galdi, Maass, et Cadinu 2014);
- des avances sexuelles par voie électronique (Diehl, Rees, et Bohner 2012) ;

- des questions sexistes posées lors d'un entretien (Hitlan *et al.* 2009) ;
- l'adoption d'un comportement à connotation sexuelle, tel que le fait de fixer le corps d'une femme, lors d'un entretien (Rudman et Borgida 1995).

Les expériences en laboratoire peuvent aider à découvrir les facteurs situationnels qui encouragent, ou découragent, les auteurs potentiels à adopter ces comportements. Par exemple, les expériences montrent que le harcèlement sexuel est moins susceptible de se produire si ces comportements ne sont pas acceptés par les autorités (Pryor, LaVite et Stoller 1993). Une autre expérience a montré que les hommes exposés à des représentations sexistes des femmes à la télévision étaient plus susceptibles d'envoyer des blagues sexistes aux femmes au cours d'une interaction en ligne (Galdi, Maass et Cadinu 2014).

Les expériences en laboratoire peuvent également donner un aperçu de la manière dont les femmes pourraient réagir dans une situation de harcèlement sexuel. Par exemple, les recherches de Woodzicka et LaFrance (2001) révèlent la différence entre la façon dont les femmes pensent qu'elles réagiraient et la façon dont elles réagissent effectivement. Dans la première étude, on a demandé à des étudiantes d'imaginer comment elles réagiraient si on leur posait des questions sexistes lors d'un entretien d'embauche. Dans la deuxième étude, les femmes ont participé à ce qu'elles pensaient être un véritable entretien d'embauche où de telles questions étaient posées. Les résultats ont montré un décalage entre ce que les femmes pensaient qu'elles feraient (se mettre en colère, confronter l'auteur et se plaindre) et ce qu'elles ont réellement fait (se montrer craintive, rester impassible, n'exprimer aucune plainte).

D'autre part, il y a aussi des limites aux expériences menées en laboratoire. Bien qu'elles puissent révéler des réactions à des comportements réels, ces réactions se produisent dans un cadre de laboratoire artificiel (pas dans un cadre professionnel ou scolaire réel, avec des personnes qui ont des relations, des interdépendances, des hiérarchies de statut réelles, etc.). Les participant·e·s aux expériences sont souvent des étudiant·e·s de premier cycle qui ont une expérience professionnelle limitée et qui représentent une population très diversifiée (il s'agit principalement de personnes blanches, de la classe moyenne, âgés de moins de 20 ans). En outre, les expériences fournissent un aperçu à un moment donné, offrant un seul regard sur les comportements et les réponses. Les enquêtes et les témoignages de parties prenantes dans le cadre d'affaires

de harcèlement sexuel suggèrent que les pires cas de harcèlement sexuel ne sont pas des incidents isolés, mais plutôt qu'ils s'étalent sur une longue période (Cantalupo et Kidder 2017a, 2017b), ce que les expériences en laboratoire ne peuvent pas évaluer.

Entretiens, études de cas et autres méthodes qualitatives

La recherche qualitative offre un large éventail de méthodologies qui peuvent être utiles pour comprendre le harcèlement sexuel, bien qu'elle soit surtout connue pour les entretiens individuels semi-structurés (Bazeley 2003). La recherche qualitative peut également être menée dans des groupes de discussion, réunissant des groupes similaires afin de faciliter les conversations entre les participants. Plusieurs disciplines des sciences sociales utilisent également des méthodes ethnographiques ou auto-ethnographiques. L'ethnographie est une façon systématique de participer et d'observer dans des contextes, ou des cultures, particuliers pour répondre à des questions de recherche sur l'intersection de la culture et de l'expérience vécue, où l'auto-ethnographie invite les chercheur·e·s à réfléchir sur leurs expériences personnelles et à relier ces expériences à une question de recherche plus large. Par exemple, la plupart des premiers travaux sur le harcèlement sexuel dans les sciences de terrain étaient soit des entretiens, soit de l'auto-ethnographie, en particulier chez les anthropologues culturels, qui effectuent souvent leur travail sur le terrain seul·e·s (par exemple, Sharp et Kremer 2006). Les approches qualitatives comprennent également l'analyse textuelle des sources primaires existantes (par exemple, l'étude des programmes scientifiques ou des offres d'emploi pour le langage sexiste), et les études de cas, ou les récits, où une seule histoire est suivie en profondeur. Les données des études de cas sont souvent collectées par le biais d'entretiens, la différence réside dans le fait que, plutôt que d'interroger un nombre suffisamment conséquent d'individus pour atteindre un nombre maximal de participant·e·s, un·e chercheur·e approfondira l'enquête avec chaque participant·e pour construire un récit plus détaillé (par exemple, Banerjee et Pawley 2013).

Les approches qualitatives sont largement reconnues comme étant la méthode de choix pour générer un aperçu des phénomènes complexes, des contextes dans lesquels ils se produisent et de leurs conséquences (Cho, Crenshaw et McCall 2013). Ces méthodes sont considérées comme particulièrement

bien adaptées pour fournir des informations de base essentielles et mettre en évidence les expériences et les perceptions d'individus ciblés par des agissements oppressants, telles que les personnes ayant été harcelées sexuellement. L'approche donne également la parole aux personnes qui ont tendance à ne pas être entendues ou à celles dont les expériences ont peu de précédents dans les recherches antérieures (Sofaer 1999).

Méthodes socio-juridiques

Les études socio-juridiques constituent un domaine interdisciplinaire dans lequel les chercheur·e·s utilisent toutes les méthodes de recherche décrites ci-dessus (enquêtes, expériences, entretiens, études de cas, ethnographie) pour étudier un large éventail de sujets concernant les lois formelles, les systèmes de règles de type juridique et les relations sociales et politiques qui contribuent à constituer ce qu'est le droit (Banakar et Travers 2005). Les méthodes de recherche juridique font également partie des méthodes socio-juridiques, et comprennent l'analyse doctrinale, l'histoire du droit et les études de développement documentaire, ainsi que la réponse à des questions sur les règles juridiques formelles qui existent exactement dans les différentes juridictions et les domaines du droit interdépendants, où il existe souvent des ambiguïtés et des conflits. Les spécialistes en droit social sont, bien entendu, attentifs aux règles et lois formelles qui existent réellement (dans le cas du harcèlement sexuel, il s'agit des doctrines du Titre VII et du Titre IX), mais une approche de départ, qui consiste à présumer que ce qu'est le droit et comment il fonctionne, est beaucoup plus complexe que ce que la seule étude doctrinale peut révéler.

Les méthodes de recherche socio-juridiques ont tendance à se fonder sur les sciences sociales empiriques et observationnelles, soutenues par la recherche juridique. Les études classiques utilisant ces méthodes ont documenté la manière dont les gens ordinaires résolvent généralement leurs différends en utilisant des coutumes et des normes juridiques plutôt que le droit formel (Macaulay 1963, Ellickson 1991), dans quelle mesure le dépôt d'une plainte pour préjudice personnel au sein d'une petite communauté est un signe de marginalité, de subordination (Engel 1984) et la difficulté pour les personnes, qui ont été victimes de discrimination, de bénéficier des protections juridiques, car cela leur donne le sentiment d'être à nouveau victimes (Bumiller 1992). Ces types d'études socio-juridiques partagent les points forts et les limites des méthodes de recherche

ethnographiques et qualitatives en général : d'une part, elles peuvent saisir les riches détails contextuels d'un cadre, d'un groupe de personnes et d'un ensemble de relations particulières, mais d'autre part, elles sont limitées dans le temps et dans l'espace et ne permettent pas de généraliser. Néanmoins, des décennies de recherche utilisant ces méthodes ont produit un ensemble considérable de résultats qui suggèrent fortement que ce qu'est le droit formel et ce que les gens comprennent comme tel est souvent assez éloigné ; que, pour la plupart des individus, il est très difficile de recourir à des systèmes formels pour revendiquer les torts qui leur ont été causés, bien que cela puisse être responsabilisant et produire un changement social ; et que les lois et le système juridique soutiennent généralement les structures de pouvoir existantes plutôt que de les remodeler fondamentalement (Freeman 1978, Edelman 2016, Berrey, Nelson et Nielsen 2017). Les méthodes de recherche socio-juridique exigent d'étudier la loi à de nombreux niveaux d'expérience pour aborder le harcèlement sexuel, par exemple, parce que ce que les femmes pensent mériter, ou obtenir, est tout aussi important que ce que la loi leur offre officiellement. À titre d'exemple, l'étude d'Anna-Maria Marshall, sur l'expérience du harcèlement sexuel parmi le personnel féminin d'une université du Midwest en 1997-1998, a combiné un entretien approfondi avec 25 membres du personnel féminin, dont une analyse juridique au niveau national, une analyse politique au niveau universitaire et une enquête envoyée à 1 000 employées choisies au hasard sur le lieu de travail d'une université pour comprendre, de leur point de vue, ce qui constitue du harcèlement sexuel (Marshall 2005).

Que ce soit dans le domaine des sciences, de l'ingénierie ou de la médecine, le harcèlement sexuel est une catégorie d'expérience pour toutes les personnes concernées, en d'autres termes, il faut lui attribuer un sens, des obligations, des droits, des devoirs et des processus.

Les spécialistes du droit social peuvent également faire le lien entre les méthodes des sciences sociales et le droit grâce à des recherches sur ce qu'ils appellent le problème de l'« iceberg » ou de la « pointe de l'iceberg ». Le problème du « sommet de l'iceberg » est la reconnaissance par les chercheur·e·s que les litiges juridiques publiés constituent un échantillon très biaisé et systématiquement non représentatif de l'univers des litiges. Comme le décrivent Peter Siegelman et John Donohue (1990), « la plupart des litiges potentiels ne sont jamais définis comme tels par les acteurs, la plupart des litiges réels ne sont pas portés devant les tribunaux, la plupart des affaires judiciaires sont ré-

glées plutôt que jugées, et la plupart des affaires jugées ne sont pas examinées » (1133). Leur analyse des décisions publiées, et non publiées, des tribunaux de district suggère que les affaires, qui atteignent le stade d'une décision judiciaire publiée, peuvent concerner des domaines plus récents de la jurisprudence ou des circonstances plus dramatiques ou inhabituelles qui contribuent à expliquer pourquoi ces affaires n'ont pas été réglées plus tôt et avant qu'elles ne soient présentées aux chercheur·e·s. La publication en tant qu'issue juridique est l'un des seuls moyens par lesquels une affaire de harcèlement sexuel pourrait être connue et étudiée, mais il existe de nombreuses autres voies protégées par la loi pour garder les affaires et leurs résultats à l'écart. Les règlements confidentiels, les accords de non-divulgation, les notes confidentielles dans un dossier universitaire ou professionnel, et les dispositions des plaintes qui ne sont pas écrites, sont tous des résultats qui ne peuvent pas être étudiés, suivis, comptabilisés ou évalués.

Même lorsque les juristes tentent de recueillir des échantillons de centaines de plaintes pour harcèlement sexuel, comme l'enquête menée en 2000 par Ann Juliano et Stewart J. Schwab sur chaque décision de la cour fédérale de district et d'appel en matière de harcèlement sexuel entre 1986 et 1995, soit près de 650 au total, ils reconnaissent que ces cas ne sont pas représentatifs de l'ensemble des cas. Juliano et Schwab ont constaté que les cas les plus pertinents à étudier concernaient les comportements de nature sexuelle dirigés contre une cible spécifique sur un lieu de travail à prédominance masculine, dont la cible s'était plainte mais auxquels l'employeur n'avait pas répondu par une procédure formelle (Juliano et Schwab 2000, 593). Une autre étude, celle de Nancy Chi Cantalupo et William Kidder (2017b) sur le harcèlement sexuel dans le milieu universitaire, tente de classer les affaires à partir du niveau le plus bas possible de l'iceberg, en s'appuyant sur des incidents enregistrés à d'autres endroits que les sources de publication habituelles des décisions judiciaires, y compris les rapports des médias, les enquêtes administratives sur les droits civils dans les départements de l'éducation et de la justice, les poursuites communiquées par les étudiants et les poursuites concernant la réintégration des membres du corps enseignant licenciés pour harcèlement sexuel. Cantalupo et Kidder trouvent plus de comportements de harcèlement physique (par opposition au harcèlement verbal) et plus de preuves de harcèlement en série dans les plaintes documentées que les chercheur·e·s de l'enquête n'en ont trouvé, par exemple. Même si elles ne se fondent pas sur des échantillons représentatifs

de cas et ne peuvent donc pas être utilisées pour généraliser sur les taux de harcèlement, des études comme celles-ci peuvent tout de même permettre de tirer des conclusions de recherche importantes sur les jugements en matière de harcèlement sexuel et les attitudes judiciaires à leur égard.

PRÉVALENCE DU HARCÈLEMENT SEXUEL

Les études sur le harcèlement sexuel menées depuis les années 1980 jusqu'à aujourd'hui continuent de montrer que le harcèlement sexuel des femmes est très répandu sur les lieux de travail et que les taux de harcèlement sexuel n'ont pas diminué de manière significative. Les études ont également identifié les caractéristiques communes du harcèlement sexuel sur différents lieux de travail et ont mis en évidence les caractéristiques des lieux de travail qui sont associées à des taux plus élevés de harcèlement sexuel. Cette section et la suivante examinent ce que la recherche peut nous apprendre sur les tendances des taux de harcèlement sexuel dans le temps et les caractéristiques communes du harcèlement sexuel et des environnements de harcèlement sexuel.

Dans la mesure du possible, le rapport cite les études scientifiques les plus récentes sur un sujet donné. Cela dit, la recherche empirique sur le harcèlement sexuel, utilisant des méthodes scientifiques rigoureuses, remonte aux années 1980. Ce rapport cite les conclusions des travaux antérieurs lorsque ces résultats révèlent des tendances ou des schémas historiques répétés au fil du temps. Il cite également les résultats d'études antérieures lorsqu'il n'y a aucune raison théorique de penser que les résultats ont changé avec le temps. Par exemple, la relation inverse entre le harcèlement sexuel et la satisfaction professionnelle est solide : plus une personne est harcelée au travail, moins elle aime son travail. Ce constat de base n'a pas changé en trente ans, et il n'y a aucune raison de s'attendre à ce que ce soit le cas.

Pour obtenir les tendances de la prévalence du harcèlement sexuel, l'idéal serait d'examiner des données longitudinales qui utilisent un instrument dûment validé sur le comportement pour différents lieux de travail et secteurs d'activité ; malheureusement, ces données ne sont pas disponibles. L'USMSPB (U.S. Merit System Protection Board) a été l'une des premières organisations à étudier le harcèlement sexuel, en se concentrant sur les actifs à l'échelle fédé-

rale, qui reflètent une diversité d'emplois et d'environnements de travail. Les enquêtes de l'USMSPB, menées en 1980, 1987, 1994 et 2016, ont interrogé des échantillons scientifiquement sélectionnés de travailleur·euse·s américain·e·s sur leurs expériences de formes spécifiques de harcèlement sexuel[7] au travail au cours des 24 derniers mois. Ces enquêtes ont utilisé des questions comportementales ; cependant, elles n'ont pas utilisé le SEQ et, au cours des années précédents, l'enquête ne contenait aucune question sur les formes non sexualisées de harcèlement sexuel telles que les propos sexistes, qui sont connus pour constituer la forme la plus répandue de harcèlement sexuel (Kabat-Farr et Cortina 2014). Par conséquent, il ne s'agit pas d'une bonne source de données longitudinales couvrant les trois formes de harcèlement sexuel.

Cette enquête permet, toutefois, d'évaluer la compréhension du terme « harcèlement sexuel » par une population. L'USMSPB a mené des enquêtes qui consistaient à demander aux répondant·e·s s'il·elle·s classeraient certains comportements comme du « harcèlement sexuel ». Les résultats ont montré qu'entre 1980 et 2016, la proportion de répondant·e·s qui classent les comportements comme du harcèlement sexuel a augmenté, ce qui démontre une amélioration de la compréhension de ce terme par la population. Le pourcentage d'hommes qui pensent que faire pression sur une collègue de travail pour obtenir des faveurs sexuelles est un problème sexuel est passé de 65% en 1980 à 93% en 1994, et à 97% en 2016. De même, le pourcentage d'hommes qui perçoivent les remarques sexuelles non désirées sur le lieu de travail comme du harcèlement sexuel est passé de 42% en 1980 à 64% en 1994, et à 94% en 2016. On a également constaté une augmentation dans la perception des femmes. En effet, le pourcentage de femmes qui considèrent les remarques sexuelles d'un collègue de travail comme du harcèlement sexuel est passé de 54% en 1980 à 77% en 1994 et à 95% en 2016. Il est également important de noter que, parmi les personnes ayant été victimes de harcèlement sexuel dans l'enquête de 2016, seulement 11% environ ont pris des mesures officielles, comme déposer une plainte ou faire un rapport à leur organisation (USMSPB 2018). Comme le montrent

7 L'enquête de 1980 utilisait 6 formes de « harcèlement sexuel non désiré et non sollicité », celle de 1987 en utilisait 7 (en ajoutant le viol et l'agression sexuelle), celle de 1994, 8 (en ajoutant le viol et le harcèlement criminel), et, celle de 2016, 12 (en ajoutant les types de harcèlement sexuel). Les six catégories initiales sont restées les mêmes au fil des ans.

les résultats que nous venons d'évoquer, cette absence de signalement n'est pas due à une définition inexacte du harcèlement sexuel par les répondant·e·s ; elle reflète plutôt le fait que les individus sont réticents à prendre des mesures formelles, ce qui sera examiné plus en détail au chapitre 4.

L'armée américaine est l'autre organisation à étudier le harcèlement sexuel par le biais de grandes enquêtes à un stade précoce, et ce, sur plusieurs années. De 1995 à 2012[8], le Defense Manpower Data Center (DMDC) a utilisé une enquête au format SEQ qui a permis de poser des questions sur plus de 20 comportements spécifiques liés au sexe ou au genre rencontrés au cours des 12 derniers mois. Comme le montrent les résultats du tableau 2-1, les données soulignent que la prévalence des trois types de harcèlement sexuel a été constante. Elles montrent également que la forme de harcèlement sexuel liée au sexe (qui se décompose en comportement grossier et offensant, et en comportement sexiste) est de loin le type de comportement de harcèlement sexuel le plus répandu, un résultat qui est cohérent avec les recherches menées dans d'autres contextes de travail (Kabat-Farr et Cortina 2014).

Étant donné qu'il existe peu de données longitudinales sur la prévalence du harcèlement sexuel utilisant un instrument basé sur le comportement dûment validé, la meilleure analyse de la prévalence du harcèlement sexuel sur le lieu

8 Après l'enquête de 2012, l'armée a demandé à la RAND Corporation de mener une nouvelle enquête en révisant la méthodologie selon les besoins. Il en résulte un changement significatif de la définition du harcèlement sexuel dans l'analyse, et les chiffres de prévalence ne peuvent donc pas être facilement comparés avec la précédente série d'enquêtes. Alors que les enquêtes précédentes évaluaient la prévalence des comportements de harcèlement sexuel, l'enquête RAND a utilisé des questions basées sur le comportement pour déterminer le taux de prévalence du harcèlement sexuel légalement défini, ce qui signifie qu'ils ont posé des questions et regroupé les résultats en fonction de l'environnement de travail hostile et du harcèlement en contrepartie. Alors que le harcèlement en contrepartie correspond clairement à la coercition sexuelle, l'environnement de travail hostile exige que les comportements de harcèlement sexuel (tels que le harcèlement sexuel et les attentions sexuelles non désirées) soient considérés par la personne interrogée comme intrusifs ou graves – ce qui nécessite essentiellement une évaluation de la fréquence ou de la gravité qui n'a pas été utilisée auparavant. Avec cette définition beaucoup plus étroite de ce qui « compte » pour qualifier des faits de harcèlement, l'enquête de 2016 a montré un taux global de harcèlement sexuel plus faible pour les femmes sur une période de 12 mois, à savoir 21,4% (RAND 2016)

de travail, et dans le temps, provient d'une méta-analyse faite par Ilies et ses collègues (2003). Sur la base de plus de 86 000 répondantes issues de 55 échantillons probabilistes, Illies et ses collègues démontrent, qu'en moyenne, 58% des femmes sont victimes de harcèlement sexuel au travail.

TABLEAU 2-1 Taux de femmes militaires en service ayant été victimes de harcèlement sexuel au moins une fois au cours des douze derniers mois, par rapport aux estimations de 2000, 2006, 2010, et 2012

	2000 (%)	2006 (%)	2010 (%)	2012 (%)
Harcèlement de genre : direct et agressif	50	54	43	47
Harcèlement de genre : sexiste	45	52	41	41
Attentions sexuelles non désirées	27	32	23	23
Coercition sexuelle	8	8	8	8

SOURCE: DMDC 2003, 2008, 2011, 2013.

En examinant de plus près les différents secteurs du lieu de travail, les chercheur·e·s ont constaté qu'il existait une certaine variation entre les secteurs, avec une prévalence allant de 43 à 69% (ce point sera examiné plus en détail au chapitre 3 lorsque l'on compare le milieu universitaire à d'autres secteurs). Leur analyse des tendances dans le temps a révélé qu'au cours des 25 années étudiées, les femmes, qui ont répondu aux enquêtes à l'aide d'instruments basés sur le comportement (et qui ont utilisé un échantillon probabiliste), ont signalé de plus en plus d'expériences de harcèlement sexuel. Les auteurs notent que leurs données ne permettent pas d'étudier les raisons de ce changement, et que seule une analyse des tendances temporelles des données obtenues à l'aide des mêmes instruments peut véritablement répondre à la question de savoir quelle est la tendance des taux de prévalence.

CARACTÉRISTIQUES DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET DES ENVIRONNEMENTS PROPICES AU HARCÈLEMENT SEXUEL

Des enquêtes rigoureuses ont permis d'identifier les caractéristiques communes du harcèlement sexuel. Ce travail va à l'encontre de certaines des principales hypothèses formulées sur ce qu'il est, ainsi que sur la manière dont le harcèlement sexuel affecte les victimes, les témoins et l'environnement des milieux de travail et d'enseignement. Ce chapitre décrit certains des aspects du harcèlement sexuel qui sont fortement soutenus par la littérature. Cependant, il convient de noter que les données sur les diverses expériences de harcèlement sexuel des femmes de couleur, des minorités sexuelles et de genre sont rares, de sorte que ces caractéristiques sont susceptibles de refléter l'expérience des femmes qui n'appartiennent pas à ces minorités.

Caractéristiques du harcèlement sexuel

Les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'êtres harcelées sexuellement et de subir des comportements constitutifs de faits de harcèlement sexuel à une fréquence plus élevée (USMSPB 1995 ; Magley, Hulin *et al.* 1999 ; Ilies *et al.* 2003 ; Kabat-Farr et Cortina 2014). Les résultats de l'enquête DMDC 2012, présentés dans le tableau 2-2, montrent que, pour les trois types de harcèlement sexuel, le personnel féminin, par rapport à son homologue masculin, est plus susceptible d'avoir été victime au moins une fois de harcèlement sexuel au cours des 12 derniers mois. De même, l'étude de l'USMSPB de 1994 sur les travailleurs fédéraux a révélé que plus de femmes (44%) que d'hommes (19%) décrivaient des expériences de l'un des sept types de comportement de harcèlement sexuel au cours de leurs deux dernières années de travail (USMSPB 1995). Dans une étude plus récente utilisant le SEQ, Rosenthal, Smidt et Freyd (2016) ont interrogé 525 étudiants de deuxième cycle au sujet de leur exposition au harcèlement sexuel pendant leurs études supérieures. Les étudiantes étaient 1,64 fois plus susceptibles d'avoir été harcelées sexuellement par le corps enseignant ou le personnel (38%) que les étudiants (23%). Bien que l'enquête occasionnelle ne fasse état d'aucune différence significative entre les sexes (par exemple, Konik et Cortina 2008) dans un groupe spécifique, de nombreuses études ont révélé que les femmes sont plus souvent victimes de harcèlement sexuel que les hommes.

TABLEAU 2-2 Taux de femmes et d'hommes militaires en service ayant été victimes de harcèlement sexuel au moins une fois au cours des douze derniers mois

	Femmes (%)	Hommes (%)
Harcèlement de genre : direct et agressif	41	20
Harcèlement de genre : sexiste	47	15
Attentions sexuelles non désirées	23	5
Coercition sexuelle	8	2

SOURCE: DMDC 2013.

L'écrasante majorité des cas de harcèlement sexuel implique une forme de harcèlement sexiste (les dénigrements constitutifs de faits de harcèlement sexuel qui comprennent l'hostilité sexiste et le comportement grossier). Les attentions sexuelles non désirées constituent la deuxième forme de harcèlement sexuel la plus courante, et seule une petite minorité de femmes est soumise à la coercition sexuelle. Par exemple, Schneider, Swan et Fitzgerald (1997) ont analysé les données de deux échantillons de femmes : des ouvrières d'usine et des membres du corps enseignant ou du personnel universitaire. Dans les deux échantillons, le harcèlement sexiste était de loin l'expérience la plus répandue : 54 à 60% des femmes ont déclaré avoir été victimes de harcèlement sexiste, avec, ou sans, attentions sexuelles non désirées. En revanche, la coercition sexuelle est rare ; environ 4% des femmes de chaque échantillon l'ont mentionnée. En outre, la coercition sexuelle ne se produit jamais sans qu'il y ait des attentions sexuelles non désirées et sans harcèlement sexiste. En analysant le harcèlement sexuel des étudiants de deuxième cycle, Rosenthal, Smidt et Freyd (2016) ont constaté que 59% des cas de harcèlement impliquaient une forme de harcèlement sexiste, tandis que seulement 5% comportaient des attouchements non désirés, et moins de 4% de la coercition sexuelle. Dans une autre étude, Leskinen, Cortina et Kabat (2011) ont analysé les données de deux échantillons de femmes qui travaillent dans des secteurs à forte prédominance masculine : l'armée et le droit. En se concentrant uniquement sur les données de femmes ayant été confrontées au moins une fois à du harcèlement sexuel au cours de l'année précédente, ils ont constaté que 9 personnes sur 10 ayant subi du harcèlement sexuel avaient été confrontées à du harcèlement sexuel avec peu, ou pas, d'attentions sexuelles ou de coercition. Alors qu'une récente enquête nationale menée auprès de 615 hommes actifs a révélé que sur les 25% de répondants

masculins qui ont admis avoir eu au moins une fois un comportement de harcèlement sexuel au cours de l'année écoulée, la forme la plus courante était le harcèlement sexuel et la moins courante était la coercition sexuelle (Patel, Griggs et Miller 2017). Le fait que le harcèlement sexiste soit le type de harcèlement sexuel le plus courant est un résultat inattendu en termes de définition du harcèlement sexuel, car les attentions sexuelles non désirées et la coercition sexuelle sont les plus souvent signalées tant dans la documentation officielle du Titre IX/ des ressources humaines (Cantalupo et Kidder 2017a, 2017b) que dans les médias[9]. C'est en partie pourquoi l'idée erronée selon laquelle le harcèlement sexuel est une question de sexe a persisté.

Dans la grande majorité des cas de harcèlement sexuel des femmes, les hommes sont les auteurs. Par exemple, dans l'étude de l'USMSPB de 1994, 93% des femmes victimes de harcèlement sexuel ont déclaré que leurs agresseurs étaient des hommes (USMSPB 1995). L'étude de 1995 du DMDC a donné des résultats remarquablement similaires, 92% des femmes harcelées sexuellement décrivant des hommes comme étant les auteurs des faits (Magley, Waldo *et al.* 1999). Dans l'étude de Rosenthal, Smidt et Freyd (2016) sur le harcèlement sexuel des étudiantes de deuxième cycle, parmi celles qui ont été harcelées sexuellement par le corps enseignant ou le personnel, 86% des femmes ont décrit leurs agresseurs comme étant des hommes. Même lorsque les hommes sont les victimes de harcèlement sexuel, le plus souvent l'auteur est également un homme (voir également Kabat-Farr et Cortina 2014, Magley, Waldo *et al.* 1999).

Les femmes sont fréquemment harcelées par leurs collègues de travail et les autres employés (ou leurs camarades pour les étudiantes), les supérieur·e·s

9 Voir, par exemple, https://www.nytimes.com/2017/10/05/us/harvey-weinstein-harassment-allegations.%20html?rref=collection%2Fbyline%2Fjodi-kantor;%20https://www.nytimes.com/2017/10/10/us/gwyneth-paltrow-angelina-jolie-harvey-weinstein.html?rref=collection%2Fbyline%2Fjodi-kantor&action=click&contentCollection=undefined&region=stream&module=stream_unit&version=latest&contentPlacement=%2010&pgtype=collection; https://www.buzzfeed.com/azeenghorayshi/geoff-marcy-at-sfsu?utm_term=. phP5anr0n#.kprpq6Gj6; https://www.buzzfeed.com/azeenghorayshi/ott-harassment-investigation?utm_ term=.vi3ByvlNv#.wm83947r4; and https://www.reuters.com/article/us-foxnews-lawsuit/ex-fox-news-anchor-accuses-former-boss-ailes-of-sexual-harassment-idUSKCN0ZM21I.

hiérarchiques ne sont pas les auteur·e·s les plus fréquent·e·s[10] (USMSPB 1995, 2018, AAUW 2005, Schneider, Pryor et Fitzgerald 2011, Rosenthal, Smidt et Freyd 2016). Par exemple, dans l'étude de Rosenthal, Smidt et Freyd (2016) sur les étudiantes de deuxième cycle, 38% des participantes ont déclaré avoir été harcelées sexuellement par le corps enseignant ou le personnel, tandis que 58% ont décrit le harcèlement sexuel provenant d'autres étudiant·e·s. Dans une étude réalisée par Huerta et ses collègues (2006), les étudiantes victimes de harcèlement sexuel ont décrit l'expérience de harcèlement qui les dérangeait le plus. Les trois quarts de ces victimes ont indiqué que l'auteur de cet incident décrit comme étant « le plus gênant » était un pair (collègue étudiant·e), alors que seulement un quart des auteurs étaient des personnes de statut supérieur (personnel, faculté ou administra·teur·trices).

Les victimes du harcèlement sexuel sont souvent confrontées à des comportements de harcèlement sexuel répétés plutôt qu'à un seul et unique incident. Dans l'étude de Rosenthal, Smidt et Freyd de 2016 sur les étudiantes de deuxième cycle, dans laquelle 38% des femmes ont été harcelées sexuellement par le corps enseignant et le personnel et 58% ont été harcelées sexuellement par les étudiant·e·s, seule une petite part (un tiers ou moins) de ces femmes ont décrit leur expérience de harcèlement comme étant limitée à un seul et unique incident. Cela confirme les recherches antérieures utilisant les données de l'enquête de l'USMSPB de 1987, dans laquelle les chercheur·e·s ont constaté que « 75% des personnes ayant subi des taquineries et des blagues à connotation sexuelle ont déclaré que ce n'était pas un incident unique, et 54% des personnes ayant subi des pressions pour obtenir des faveurs sexuelles ont déclaré que cela s'était produit plus d'une fois (USMSPB 1988). Pour la plupart des femmes, le harcèlement a duré plus d'une semaine, et souvent jusqu'à six mois » (Schneider, Swan et Fitzgerald 1997, 402).

Le harcèlement sexuel chez les femmes de couleur et les minorités

Ce que l'on sait des expériences des femmes, c'est que celles qui ont de multiples marginalités, par exemple les femmes de couleur et les femmes appartenant à des minorités sexuelles et de genre, subissent certaines formes de

10 Un facteur évident qui contribue à cette différence est qu'il y a le plus souvent plus de collègues ou de pairs qu'il n'y a de supérieurs.

harcèlement à un taux plus élevé que les autres femmes (par exemple, Buchanan, Setttles et Woods 2008, Clancy *et al.* 2017, Cortina 2004, Cortina *et al.* 1998, Konik et Cortina 2008, Rabelo et Cortina 2014). En outre, le contexte culturel dans lequel évoluent les personnes d'origine raciale et ethnique différentes, ainsi que le fait qu'elles soient numériquement moins représentées sur un lieu de travail, peuvent avoir des effets sur la manière dont elles vivent le harcèlement sexuel (Cortina *et al.* 2002, Welsh *et al.* 2006). Ainsi, il existe un large éventail de vulnérabilités, d'expériences et de conséquences pour les femmes de couleur et les minorités de genre qui sont victimes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

En tant que domaine d'étude et objectif analytique, l'intersectionnalité fournit un cadre permettant de rendre visible la relation mutuellement constitutive entre l'origine raciale, ethnique, la sexualité, la catégorie sociale et d'autres statuts sociaux qui affectent l'expérience de harcèlement vécue par les victimes (Collins 2015). Elle est ancrée dans le féminisme noir et la théorie critique de la race et rend également visibles les axes d'oppression qui se croisent et qui rendent hommage aux hiérarchies de pouvoir au sein d'une structure sociale liée à l'origine raciale, ethnique, le sexe, la sexualité et la classe sociale. En s'attaquant à l'héritage de l'exclusion des femmes noires, la juriste Kimberlé Williams Crenshaw a utilisé le concept d'intersectionnalité pour mettre en évidence l'intersection de la discrimination fondée sur la race et le sexe, et la façon dont le fait de les traiter comme des éléments à part, et non comme des éléments qui s'entremêlent, a rendu la discrimination et les multiples marginalités auxquelles sont confrontées les femmes noires, invisibles pour les lois anti-discrimination (Crenshaw 1989, 1991). Plus récemment, Crenshaw a décrit l'intersectionnalité comme un travail en cours pour indiquer le mouvement et l'élargissement de son utilisation à travers les différentes disciplines et à un plus large éventail de lieux sociaux (Carbado 2013 ; Crenshaw 2014).

Certain·e·s chercheur·e·s ont appliqué une optique intersectionnelle pour examiner les expériences de harcèlement sexuel des femmes de couleur, bien que la recherche dans ce domaine soit encore très limitée. Il est important de donner la priorité à l'étude du harcèlement sexuel chez les femmes non cisgenres (être cisgenre signifie se sentir en phase avec le sexe qui nous a été assigné à la naissance), non hétérosexuelles et non blanches lorsqu'on considère l'impact du harcèlement sexuel au sein d'une organisation. Des recherches récentes, qui ont commencé à examiner le harcèlement sexuel sous l'angle de

l'intersectionnalité, révèlent les expériences des femmes de couleur en comparaison avec celles des femmes blanches, des hommes blancs et des hommes de couleur. Cette recherche démontre que les femmes de couleur et les femmes appartenant aux minorités sexuelles, et de genre, vivent, parfois, le harcèlement sexuel différemment des autres populations. Les femmes de couleur vivent souvent le harcèlement sexuel comme une manifestation de discrimination à la fois sexuelle et raciale (Cortina *et al.* 2002, Murrell 1996), ce qui, combiné, peut conduire à des taux plus élevés de harcèlement global (Berdahl et Moore 2006, Woods, Buchanan et Settles 2009).

Les entretiens menés par RTI International[11] ont permis de glaner des informations complexes sur l'intersectionnalité et le harcèlement sexuel. Les répondants ont noté que les questions de harcèlement sexuel et de genre sont souvent dépassées par la façon dont d'autres questions telles que la race et l'orientation sexuelle se recoupent avec leur expérience de femme. Ces femmes ont noté une incapacité à démêler la discrimination et les préjugés découlant soit du sexe, soit de l'intersection de leurs identités (RTO 2018).

> Et puis il y a beaucoup de transphobie assez manifeste dans mon institution, je pense. Et je ne sais pas vraiment quoi en penser. Mais il y a une sorte de… de vieux ensembles d'attentes et de normes liées au sexe, héritées des États du sud, qui, si vous ne les respectez pas, montrent assez clairement ce que les gens pensent, et ils n'ont pas besoin d'en dire beaucoup pour que vous le sachiez, vous voyez ce que je veux dire ? (*Professeure non-titularisée en soins infirmiers*)

> J'en ai conclu qu'une [grande partie] de mes efforts et de ma ténacité en faveur de l'égalité et de l'équité reposent en fait sur la question raciale. Je pense que cela est dû en partie au fait que j'ai été plus confrontée à des problèmes liés à mes origines raciales qu'à mon sexe, du moins, plus ouvertement. En d'autres termes, on m'a dit en face : « Je ne veux pas m'occuper de cette noire » ou « Oh, vous parlez clairement pour une personne noire »… toutes ces micro-agressions, ces déclarations et ces insinuations. (*Professeure non-titularisée de médecine*)

Ces études démontrent que l'identité d'un individu peut influer sur la manière dont le harcèlement sexuel est perpétré.

---

11 Cette recherche a été commanditée par le Comité et l'intégralité du rapport est disponible à l'annexe C.

De même, les femmes lesbiennes, les gays et les bisexuels sont confrontés à des formes de harcèlement qui reflètent une combinaison de sexisme et d'hétérosexisme (Konik et Cortina 2008 ; Rabelo et Cortina 2014). Les individus non binaires, en revanche, doivent négocier leur identité dans le cadre des constructions du caractère binaire du genre qui prévaut encore aujourd'hui (Dietert et Dentice 2009). Une étude réalisée par Irwin (2002) a examiné la discrimination sur le lieu de travail dans le secteur de l'enseignement en Australie parmi les hommes homosexuels, les lesbiennes et les transsexuels. Irwin a constaté que plus de 60% des enseignant·e·s, universitaires et professeurs·e·s qui se sont identifié·e·s comme lesbiennes, gays ou transsexuels ont été victimes de comportements homophobes et/ ou de harcèlement, et ont été victimes de discrimination sur le lieu de travail. L'étude a également révélé que 16% des personnes qui se sont identifiées comme lesbiennes, gays ou transgenres ont été victimes de harcèlement sexuel et qu'une participante a été agressée sexuellement.

Les recherches sur les minorités sexuelles ont montré que cette population subit plus de harcèlement sexuel que les individus hétérosexuels. Dans une étude portant sur 629 employé·e·s de l'enseignement supérieur, près de 76,9% des minorités sexuelles (des deux sexes) ont été victimes de harcèlement sexuel, alors que seulement 30% des hétérosexuels (des deux sexes) ont été victimes de harcèlement sexuel (Konik et Cortina 2008). Cette tendance s'est poursuivie pour les autres formes de harcèlement sexuel (attentions sexuelles non désirées et coercition sexuelle). En effet, 39,7% des minorités sexuelles ont été victimes de ces types de harcèlement, alors que seulement 15,5% des hétérosexuels en ont été victimes. Dans une autre étude, la prévalence et l'impact du harcèlement hétérosexiste, qui est un comportement verbal et symbolique insensible (mais non agressif) qui traduit une animosité envers la non-hétérosexualité, ont été examinés chez les étudiant·e·s. L'étude a spécifiquement examiné comment les expériences de cette forme de harcèlement affectaient différemment les minorités sexuelles, et les hétérosexuels, et a révélé que les minorités sexuelles étaient plus susceptibles de subir des formes de harcèlement hétérosexiste que les hétérosexuels (58% et 39%, respectivement), et que, lorsque les minorités sexuelles subissaient ce harcèlement, elles étaient aussi susceptibles de le subir sous une forme ambiante (53% et 47%, respectivement) (Silverschanz *et al.* 2008).

Caractéristiques des environnements propices au harcèlement sexuel

Les plus grands prédicteurs de l'occurrence du harcèlement sexuel sont, de loin, organisationnels. Les facteurs individuels (par exemple, les attitudes sexistes, les croyances qui rationalisent ou justifient le harcèlement, etc.) qui pourraient inciter quelqu'un à harceler un collègue de travail, un étudiant ou un pair sont certainement importants. Cependant, une personne qui a tendance à harceler sexuellement d'autres individus verra ses comportements fortement inhibés lorsqu'elle sera exposée à des individus qui se comportent de manière professionnelle, en comparaison avec des individus qui se comportent de telle manière à harceler autrui, ou lorsqu'elle se trouvera dans un environnement qui ne tolère pas le harcèlement et/ou qui sanctionne sévèrement ces comportements. Ainsi, cette section examine certaines des variables organisationnelles et environnementales qui augmentent le risque de perpétration de harcèlement sexuel.

Les femmes travaillant dans des environnements où les hommes sont plus nombreux, où les postes de direction sont dominés par les hommes et/ ou les emplois, ou les professions, sont considérés comme atypiques pour les femmes, connaissent des incidents plus fréquents de harcèlement sexuel (USMSPB 1995, Fitzgerald *et al.* 1997, Berdahl 2007b, Willness, Steel et Lee 2007, Schneider, Pryor et Fitzgerald 2011). En particulier, plus l'environnement de travail est dominé par les hommes, plus les femmes sont confrontées au harcèlement sexiste. Par exemple, dans une étude portant sur l'effet de l'équilibre entre les sexes sur le lieu de travail, les chercheur·e·s ont analysé les données des femmes employées de l'administration fédérale des tribunaux.

En comparant les femmes qui travaillent dans des groupes de travail où le nombre d'hommes et de femmes est équilibré (c'est-à-dire un nombre égal d'hommes et de femmes dans le groupe de travail) avec celles qui travaillent avec presque uniquement des hommes, les chercheur·e·s ont indiqué que les femmes de cette dernière catégorie étaient 1,68 fois plus susceptibles d'être confrontées au harcèlement sexuel (Kabat-Farr et Cortina 2014).

L'absence perçue de sanctions organisationnelles augmente le risque de perpétration de harcèlement sexuel. Les perceptions de la tolérance organisationnelle à l'égard du harcèlement sexuel (également appelée climat organi-

sationnel pour le harcèlement sexuel), se répartissent en trois catégories : (1) le risque perçu pour les cibles des plaintes, (2) l'absence perçue de sanctions contre les délinquants et (3) la perception que les plaintes ne seront pas prises au sérieux (Hulin, Fitzgerald et Drasgow 1996). Des recherches ont montré que la perception de la tolérance d'une organisation à l'égard des trois formes de harcèlement sexuel est liée, de manière significative, au harcèlement sexuel direct et au harcèlement sexuel ambiant. Dans les environnements perçus comme plus tolérants ou permissifs à l'égard du harcèlement sexuel, les femmes sont plus susceptibles d'être directement harcelées (Fitzgerald *et al.* 1997, Williams, Fitzgerald et Drasgow 1999) et d'être témoins du harcèlement d'autrui (Glomb *et al.* 1997). En fait, une méta-analyse qui a combiné les données de 41 études avec un échantillon total de près de 70 000 réponses a révélé que la perception de la tolérance organisationnelle était le prédicteur le plus puissant du harcèlement sexuel dans les organisations de travail (Willness, Steel et Lee 2007). Dans une récente enquête nationale menée auprès de 615 hommes au travail (Patel, Griggs et Miller 2017), les faits de harcèlement sexuel ont été plus souvent signalés « parmi les hommes qui disent que leur entreprise ne dispose pas de directives contre le harcèlement, de lignes d'assistance téléphonique pour le signaler ou de sanctions pour les auteur·e·s, ou qui disent que leur direction s'en moquent ».

Les situations sociales dans lesquelles les opinions sexistes et les comportements de harcèlement sexuel sont modélisés peuvent permettre, faciliter, ou même encourager, le harcèlement sexuel, tandis qu'à l'inverse, les modèles positifs peuvent l'inhiber (Dekker et Barling 1998, Perry, Schmidtke et Kulik 1998, Pryor, LaVite et Stoller 1993). Dans une étude, on a constaté que les étudiant·e·s qui avaient déclaré être prêt·e·s à exercer une contrainte sexuelle étaient plus susceptibles d'exploiter sexuellement une stagiaire féminine lorsqu'ils étaient exposés à une figure d'autorité qui agissait de telle manière (Pryor, LaVite et Stoller 1993). Hitlan et ses collègues (2009) ont constaté que le visionnement d'un film sexiste renforçait la tendance des hommes les moins sexistes à adopter ce type de comportements. Dans une autre expérience, les hommes qui regardaient des clips télévisés sexistes étaient plus susceptibles d'envoyer aux femmes des blagues sexistes non sollicitées et de se déclarer prêts à contraindre sexuellement une femme à répondre à ses demandes, que les hommes qui regardaient des programmes présentant des femmes jeunes et prospères dans des domaines tels que la science, la culture et les affaires

(Maass, Cadinu et Galdi 2013). À l'inverse, les expériences montrent que le harcèlement sexuel est moins susceptible de se produire si ces comportements ne sont pas acceptés par les figures d'autorité (Pryor, LaVite et Stoller 1993). Ainsi, si les situations sociales ne fonctionnent pas nécessairement comme des déclencheurs de facteurs existant de prédiction du harcèlement sexuelle, ils peuvent agir comme un moteur d'encouragement, ou découragement, des hommes quant au harcèlement sexuel, ce qui démontre, ainsi, le pouvoir des normes sociales pratiquées (par exemple, les normes sociales communiquées par les actions des personnes dans un environnement plutôt que par leurs paroles ou les paroles de la politique officielle d'une organisation).

D'autres facteurs qui, selon les recherches, augmentent les risques de harcèlement sexuel sont les différences de pouvoir importantes au sein des organisations hiérarchiques et la tolérance organisationnelle de la consommation d'alcool. Les environnements de travail hiérarchiques comme l'armée, où il existe un grand écart de pouvoir entre les niveaux organisationnels, et où l'on ne s'attend pas à ce que les supérieur·e·s soient interrogé·e·s, ont tendance à avoir des taux de harcèlement sexuel plus élevés que les organisations qui présentent un écart de pouvoir moins important entre les niveaux organisationnels, comme le secteur privé et le gouvernement (Ilies *et al.* 2003, Schneider, Pryor et Fitzgerald 2011). Les environnements qui permettent de boire pendant les pauses et qui ont des normes permissives en matière de consommation d'alcool sont positivement associés à des niveaux plus élevés de harcèlement sexuel des femmes (Bacharach, Bamberger et McKinney 2007). Sur le plan culturel, il s'agit là encore de schémas plus courants sur les lieux de travail actuellement ou historiquement dominés par les hommes.

RÉSULTATS ET CONCLUSIONS

1. **Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination qui consiste en trois types de comportement de harcèlement :** (1) **le harcèlement sexiste** (comportements verbaux et non-verbaux qui traduisent un sentiment d'hostilité, visent à objectifier, exclure ou rabaisser les membres d'un genre), (2) **les attentions sexuelles non-désirées** (avances sexuelles verbales ou physiques non désirées, qui peuvent aller jusqu'à l'agression) et (3) **la coercition sexuelle** (lorsque des faveurs accordées sur le plan pro-

fessionnel ou scolaire sont conditionnées par l'activité sexuelle). *Les distinctions entre les types de harcèlement sont importantes, notamment parce que de nombreuses personnes ne réalisent pas que le harcèlement sexiste est une forme de harcèlement sexuel.*

2. **Le comportement de harcèlement sexuel peut être soit *direct* (visant un individu en particulier), soit ambiant (il s'agit d'un niveau général de harcèlement sexuel dans un environnement donné) et est préjudiciable dans les deux cas.** Il est considéré comme illégal lorsqu'il crée un environnement hostile (harcèlement sexuel ou attentions sexuelles non désirées suffisamment « graves ou envahissantes » pour modifier les conditions de travail, altérer les performances professionnelles ou entraver la capacité d'une personne à accéder à des études), ou lorsqu'il constitue une *contrepartie* (lorsque des faveurs accordées sur le plan professionnel ou scolaire sont conditionnées par l'activité sexuelle).
3. **Il existe des méthodes scientifiques fiables pour déterminer la prévalence du harcèlement sexuel.** Pour mesurer l'incidence du harcèlement sexuel, les enquêtes doivent suivre les meilleures pratiques qui ont émergé de la science du harcèlement sexuel. Cela inclut l'utilisation de la base de données du questionnaire sur les expériences sexuelles, l'instrument le plus largement utilisé et le plus validé disponible pour mesurer le harcèlement sexuel, l'évaluation de comportements spécifiques sans que la personne interrogée n'ait à les qualifier de « harcèlement sexuel », l'accent mis sur l'expérience à chaud ou l'observation du comportement (plutôt que sur la rumeur ou les ouï-dire) et l'accent mis sur les événements récents (1 à 2 ans, pour éviter les problèmes de détérioration de la mémoire). Se baser sur le nombre de rapports officiels de harcèlements sexuels faits par une organisation n'est pas une méthode précise pour déterminer la prévalence.
4. **Certaines enquêtes sous-estiment l'incidence du harcèlement sexuel parce qu'elles n'ont pas suivi les pratiques standard et valides pour la recherche sur les enquêtes et le harcèlement sexuel.**
5. **Si des enquêtes correctement menées sont les meilleures méthodes pour estimer la prévalence du harcèlement sexuel, d'autres aspects importants du harcèlement sexuel et de ses conséquences peuvent être examinés en utilisant d'autres méthodes de recherche**, telles que des expériences comportementales en laboratoire, des entretiens, des études de cas,

des ethnographies et des recherches juridiques. Ces études peuvent fournir des informations sur la présence et la nature du comportement sexuel dans une organisation, sur la manière dont il se développe et se poursuit (et influence le climat de l'organisation), et sur la façon dont il atténue ou amplifie les résultats du harcèlement sexuel ;

6. **Le harcèlement sexuel reste un problème persistant sur le lieu de travail en général.** Sur les lieux de travail, cinq caractéristiques communes se dégagent :
   a. **les femmes sont plus souvent victimes de harcèlement sexuel que les hommes ;**
   b. **le harcèlement sexiste (par exemple, les comportements qui véhiculent l'idée que les femmes n'ont pas leur place ou ne méritent pas le respect) est, de loin, la forme de harcèlement sexuel la plus répandue.** Lorsqu'un environnement est envahi par le harcèlement sexiste, les attentions sexuelles non désirées et la coercition sexuelle deviennent plus probables – en partie parce que les attentions sexuelles non-désirées et la coercition sexuelle ne sont presque jamais vécues par les femmes sans qu'elle ne soient simultanément victimes de harcèlement sexuel.
   c. **les hommes sont plus susceptibles que les femmes de commettre des actes de harcèlement sexuel ;**
   d. **les collègues et les pairs commettent plus souvent du harcèlement sexuel que les supérieur·e·s ;**
   e. **les comportements de harcèlement sexuel ne sont généralement pas des incidents isolés ;** il s'agit plutôt d'une série ou d'un schéma d'incidents et de comportements qui s'aggravent parfois ;
7. **Les recherches qui n'incluent pas l'étude des femmes de couleur et des femmes appartenant à des minorités sexuelles et de genre présentent un tableau incomplet des expériences des femmes en matière de harcèlement sexuel.** Les recherches préliminaires sur les expériences des femmes de couleur et des femmes appartenant à des minorités sexuelles et de genre révèlent que leurs expériences de harcèlement sexuel peuvent être différentes de celles de la population plus large des femmes cisgenres, hétérosexuelles et blanches.

a. **les femmes de couleur subissent davantage de harcèlement** (sexuel, racial/ ethnique, ou les deux) que les femmes blanches, les hommes blancs et les hommes de couleur. Les femmes de couleur sont souvent victimes de harcèlement sexuel, y compris de harcèlement racial ;

b. **les personnes appartenant à des minorités sexuelles et de genre subissent plus de harcèlement sexuel** que les femmes hétérosexuelles ;

8. **Les deux caractéristiques des environnements les plus associés à des taux plus élevés de harcèlement sexuel sont (a) les rapports hommes-femmes et le leadership à prédominance masculine, (b) et un climat organisationnel qui montre qu'il tolère le harcèlement sexuel** (par exemple, des dirigeant·e·s qui ne prennent pas les plaintes au sérieux, ne sanctionnent pas les auteurs ou ne protègent pas les plaignant·e·s contre les représailles) ;

9. **Le climat organisationnel est, de loin, le plus grand facteur de prédilection pouvant empêcher les gens de harceler sexuellement d'autres personnes.** Une personne plus susceptible de se livrer à des comportements de harcèlement est nettement moins susceptible de le faire dans un environnement qui ne soutient pas les comportements de harcèlement et/ ou des conséquences fortes, claires, transparentes pour ces comportements.

3

Le harcèlement sexuel dans les sciences, l'ingénierie et la médecine universitaires

Bien que la plupart des recherches sur le harcèlement sexuel se soient concentrées sur les lieux de travail en dehors du milieu universitaire, les recherches examinées dans ce chapitre suggèrent que le milieu universitaire ne devrait pas être considéré comme une exception et qu'il est confronté à des taux similaires de harcèlement sexuel.[1] L'objectif de ce chapitre est d'analyser dans quelle mesure les trois formes de harcèlement sexuel[2] se produisent dans le milieu universitaire, en particulier dans les domaines de la science, l'ingénierie et la médecine, de considérer la culture générale et les sous-cultures dans lesquelles

1 Dans la mesure du possible, le rapport cite les études scientifiques les plus récentes sur un sujet donné. Cela dit, la recherche empirique sur le harcèlement sexuel, utilisant des méthodes scientifiques rigoureuses, remonte aux années 1980. Ce rapport cite les conclusions des travaux antérieurs lorsque ces résultats révèlent des tendances historiques ou des évolutions dans le temps. Il cite également les résultats d'études antérieures lorsqu'il n'y a aucune raison théorique de s'attendre à ce que les résultats aient changé avec le temps. Par exemple, la relation inversement proportionnelle entre le harcèlement sexuel et l'épanouissement professionnel est solide : plus une personne est harcelée dans le cadre professionnel, moins elle aime son travail. Ce constat de base n'a pas changé en trente ans et il n'y a aucune raison de s'attendre à ce qu'il change.

2 Les trois formes de harcèlement sexuel sont le harcèlement sexiste, les attentions sexuelles non désirées et la coercition sexuelle. Voir le chapitre 2 pour de plus amples descriptions.

il se produit et d'identifier les conditions qui augmentent la probabilité que les comportements propres au harcèlement sexuel se produisent. Cette analyse vise à mettre en lumière la mesure dans laquelle les femmes sont victimes de harcèlement sexuel dans les domaines de la science, l'ingénierie et la médecine, à comparer les expériences dans différents environnements et à comprendre comment la composition organisationnelle de ces domaines contribue au risque de harcèlement sexuel. Ce chapitre examine comment le milieu universitaire, et, plus particulièrement, les sciences, l'ingénierie et la médecine, sont des environnements uniques en termes de harcèlement sexuel.

L'ENVIRONNEMENT ACADÉMIQUE EN SCIENCES, EN INGÉNIERIE ET EN MÉDECINE

Les principales conditions qui augmentent le risque de harcèlement sexuel – la tolérance des organisations à l'égard du harcèlement sexuel et les environnements dominés par les hommes[3] – sont celles qui apparaissent dans le monde universitaire en général et, plus particulièrement, dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la médecine.

Les environnements de l'enseignement supérieur sont perçus comme des environnements permissifs en partie parce que lorsque les victimes signalent des actes de harcèlement, soit elles font l'objet de représailles[4], soit rien n'arrive à l'auteur. Dans un article récent, une personne interrogée qui a fait état de son expérience de harcèlement psychologique et physique de la part de son conseiller a décrit la réaction à son signalement de cette manière :

> Donc, lorsque je parlais au directeur de la faculté ou au directeur du département, je disais qu'ils ne nous laissaient pas d'autre choix que de quitter le département… Après avoir quitté l'institution, l'année suivante, ce conseiller a obtenu trois autres étudiants. Il n'y a eu aucune conséquence pour lui… J'avais l'impression de subir ce genre de fléau ou quelque chose comme ça... On force la personne qui a été victime à continuer à se confronter au harceleur et à continuer de subir les faits. (Nelson *et al.* 2017, 6)

---

3 Voir la discussion au chapitre 2 pour plus de détails sur cette recherche.

4 Voir la discussion au chapitre 4 sur les représailles et les limites de la loi pour se protéger contre elles.

L'enseignement supérieur est également rempli de cas où les auteurs sont connus mais ne sont pas sanctionnés (Cantalupo et Kidder 2017). Des entretiens, menés par RTI International avec des femmes professeures de sciences, d'ingénierie et de médecine ayant été victimes de harcèlement sexuel, révèlent certains des problèmes qui expliquent ce climat général d'acceptation du harcèlement sexuel (RTI 2018).[5] Les réponses aux entretiens montrent que le comportement des collègues masculins, que les professeurs ou les administrateurs de haut rang percevaient comme des « superstars » dans leur domaine de compétence, était souvent minimisé ou ignoré. Même les hommes qui n'étaient pas considérés comme des superstars étaient souvent décrits comme bénéficiant d'un traitement préférentiel et excusés pour leur comportement sexiste et leur harcèlement sexuel.

> Je pense aussi que parfois les gens sont aveuglés par les bons signes et les personnalités brillantes. Parce que ces choses ont tendance à aller de pair. Il n'est pas admis de pouvoir penser que cette personne, qui fait un travail incroyable pour obtenir toutes ces subventions, est aussi quelqu'un qui a créé un environnement négatif pour les autres. Je l'ai constaté à maintes reprises. (*Professeure non-titularisée en psychologie*)

Un thème qui est ressorti des données des entretiens est que les personnes interrogées et d'autres collègues savaient souvent clairement quelles personnes avaient des antécédents de harcèlement sexuel. Les avertissements étaient donnés par des collègues masculins et féminins, et étaient souvent accompagnés de conseils selon lesquels tenter de prendre des mesures contre les auteurs de ces actes n'était pas fructueux et que les meilleures options pour faire face à ce comportement étaient de l'éviter ou de l'ignorer. De nombreuses personnes interrogées ont décrit le dialogue entre les femmes professeures pour mettre en garde contre le harcèlement sexuel, ou le révéler, comme un lieu commun malheureux qui constituait, bien trop souvent, la norme.

De même, les attentes en matière de comportement ont souvent été considérées comme une « excuse » pour les générations plus âgées de professeurs, principalement des hommes, pour perpétrer des comportements de harcèlement

---

5 Cette recherche a été commandée par la commission ; le rapport complet sur cette recherche est disponible à l'annexe C.

sexuel. De nombreux répondant·e·s ont noté que la « vieille garde », en perpétrant ce type de comportement, faisait ce qu'elle a toujours fait et n'était pas susceptible de changer, en raison d'une acceptation générale au sein des milieux universitaires.

> C'est une sorte de nouveauté – et l'état d'esprit est tellement ancré, comme les gens qui disent ces choses, ils ne se rendent même pas compte de ce qu'ils sont – leur intention n'est pas de harceler sexuellement les gens, mais ils le font automatiquement, et ils n'y pensent même pas. (*Professeure de géosciences*)

La normalisation du harcèlement sexuel et des préjugés sexistes a également été notée comme alimentant ce comportement dans de nouveaux groupes de professeur·e·s de sciences, d'ingénierie et de médecine. Les personnes interrogées ont évoqué les expériences décourageantes de collègues qui sont entré·e·s dans des établissements de formation avec des opinions non biaisées, et un comportement respectueux, mais qui ont conclu que ces expériences approuvaient ou rejetaient le harcèlement sexuel et les préjugés sexistes entre eux et avec d'autres individus.

> Je ne pense toujours pas que la perspective d'être agressée sexuellement était aussi mauvaise que de voir se former la prochaine génération de harceleurs sexuels. Je pense que c'était le pire moment pour moi. (*Professeure non-titularisée de médecine*)

Parfois, il faut de nombreux rapports émanant de plusieurs institutions pour que les actes d'une personne soient reconnus (Cantalupo et Kidder 2017). Cette réalité, ainsi que la perception largement répandue dans l'enseignement supérieur, signifie que peu de victimes pensent que leurs plaintes seront prises au sérieux.

Comme de nombreux établissements supérieurs et universités américaines ont été créés dans le but d'éduquer les hommes, les environnements de l'enseignement supérieur sont aussi souvent historiquement dominés par les hommes, et les sciences, l'ingénierie et la médecine dans l'enseignement supérieur sont encore numériquement et culturellement dominés par les hommes. Alors que les femmes ont obtenu plus de la moitié des licences en sciences et en ingénierie depuis 2000 (NCSES 2004, 2017), les sciences et l'ingénierie universitaires, dans leur ensemble, continuent d'être largement dominées par les hommes en

raison de la forte concentration de femmes dans une poignée de domaines scientifiques spécifiques. Comme le soulignent les indicateurs 2016 de la National Science Fondation, les hommes et les femmes ont tendance à se répartir dans des domaines d'études différents, et ces tendances sont constantes à tous les niveaux de l'enseignement supérieur. Rien qu'en 2013, les hommes ont obtenu 80,7% des licences d'ingénierie, 82% en informatique et 80,9% en physique. Les femmes, en revanche, ont obtenu la moitié, ou plus, des licences en psychologie, en sciences biologiques, en sciences agricoles, et tous les grands domaines des sciences sociales, à l'exception de l'économie (NSF 2016). Même dans les domaines liés à la biologie, où les femmes représentent plus de la moitié des titulaires de doctorat, elles sont largement sous-représentées au niveau du corps enseignant. Une étude de Jason Sheltzer et Joan Smith (2014), publiée dans les *Proceedings of the National Academy of Sciences*, a révélé que sur les 2 062 membres du corps professoral des sciences de la vie dans les programmes les mieux classés aux États-Unis, seuls 21% des professeurs titulaires et 29% des professeurs adjoints étaient des femmes.

En médecine, bien que les femmes obtiennent des diplômes de médecine en nombre au moins égal à celui des hommes depuis plusieurs décennies, les femmes professeures d'école de médecine ne progressent pas aussi rapidement et ne sont pas aussi bien rémunérées que leurs collègues masculins (Ash *et al.* 2004, Cochran *et al.* 2013). Une enquête menée par l'Association of American Medical Colleges révèle, en outre, les disparités entre hommes et femmes en matière de progression de carrière : 1 directrice ou doyenne de département sur 6 postes pourvus en 2013-2014, contre 1 sur 10 en 2003-2004 ; 38%, soit un peu plus d'un tiers seulement, des professeur·e·s de médecine à plein temps sont des femmes, et seulement 21% des professeur·e·s titularisé·e·s sont des femmes, tout comme 34% des professeur·e·s associé·e·s à plein temps (AAMC 2014).

La culture des lieux de travail de l'enseignement supérieur, où les frontières entre le travail et la vie personnelle sont floues et où l'on est toujours « au travail », est particulièrement difficile pour les personnes qui ont des enfants, ou des personnes âgées à leur charge, ainsi que pour celles qui ne se conforment pas aux attentes liées au sexe en matière de comportement ou d'apparence (Caplan 1993). Ces personnes sont le plus souvent des femmes et des personnes appartenant à des minorités sexuelles et de genre. Historiquement, on croyait que la vie intellectuelle était le travail des hommes, et bien que notre société ait,

aujourd'hui, des vues plus éclairées sur les contributions des femmes à l'enseignement supérieur en général, et à la science en particulier, la structure du lieu de travail universitaire est toujours celle qui convient le mieux aux hommes qui ont une femme à la maison et qui s'occupent à plein temps du ménage (Valian 1999, Xie et Shauman 1998, NAS 2007). Autrement dit, la « norme du travailleur idéal » est omniprésente dans le monde universitaire. Comme l'expliquent Leskinen et Cortina (2014, 110) dans leurs travaux sur une conceptualisation plus large du harcèlement sexiste (un type de harcèlement sexuel) :

> Le « travailleur idéal » est une personne qui travaille à temps plein et de manière constante tout au long de sa vie et qui ne prend pas de congés pour cause de grossesse, de garde d'enfants ou d'autres responsabilités de soins [Williams, 2000]. Les employeurs valorisent et récompensent le travailleur idéal, malgré les attentes stéréotypées fondées sur le sexe (c'est-à-dire que les lieux de travail sont structurés autour du corps masculin) que cet idéal cautionne [Williams, 2008]. À l'inverse, certains employeurs punissent le personnel qui ne respecte pas la norme du travailleur idéal ; cette notion de « discrimination fondée sur les responsabilités familiales » attire l'attention des juristes et des spécialistes des sciences sociales, qui la considèrent comme un obstacle important à l'emploi et à l'avancement des femmes. (voir Williams, 2008 ; Williams et Bornstein, 2008)

En outre, la science, l'ingénierie et la médecine universitaires sont hiérarchisées. Au niveau des études supérieures, les étudiant·e·s doivent s'appuyer sur des chercheur·e·s princi·paux·pales qui contrôlent le financement, l'orientation de la recherche et les décisions de recrutement. En médecine universitaire, les rôles sont clairement hiérarchisés et la formation encourage le respect et la confiance de ceux qui se trouvent au sommet de la hiérarchie : d'abord les médecins traitant·e·s, puis les boursier·ère·s, les docteur·e·s s et les internes, et enfin les étudiant·e·s en médecine qui se trouvent en bas de l'échelle. Lorsque la haute hiérarchie fonctionne par habitude, plutôt que comme une chose sur laquelle on réfléchit constamment, et qui est justifiée par l'expérience, ou l'expertise, les abus de pouvoir peuvent augmenter.

La nature du mentorat en science, en ingénierie et en médecine, crée des risques uniques pour les stagiaires. La relation mentor·e/mentoré·e peut impliquer de passer beaucoup de temps seul·e·s ensemble, en laboratoire, sur le terrain ou à l'hôpital, et parfois dans des environnements isolés. Elle implique également une dépendance importante à l'égard d'un·e mentor·e ou d'un petit

comité, car les projets de recherche, l'enseignement et le mentorat professionnel, ainsi que le financement sont souvent tous liés au conseiller ou à la conseillère et non à l'étudiant.

Dans le domaine médical, la formation se déroule spécifiquement en milieu hospitalier, sur des périodes d'« appel » de 24 heures. Les internes et les docteur·e·s (même la nomenclature atteste que les internes ont une relation particulière avec l'espace de formation de l'hôpital) fournissent une grande partie des soins aux patients sous la direction des médecins traitant·e·s qui peuvent, ou non, être physiquement présent·e·s à l'hôpital pour les besoins de l'enseignement. Les soins aux patient·e·s malades, en particulier aux urgences, dans les salles d'opération et les unités de soins intensifs, sont évidemment très intenses, fatigants et stressants, et en raison de la nécessité de prolonger les heures de service, les salles d'appel à un ou plusieurs lits sont proches pour les cas où le sommeil est possible. Le risque de harcèlement et d'agression sexuelle qu'elles présentent devrait être évident (Komaromy *et al.* 1993). En outre, les recherches sur l'environnement médical révèlent que la « maltraitance » générale est courante à tous les niveaux de la hiérarchie médicale, en particulier chez les étudiant·e·s en médecine, les internes et les médecins de toutes les spécialités. Combinés, ces facteurs environnementaux et de mentorat signifient qu'il y a de plus en plus de possibilités de perpétration de harcèlement sexuel, dans des environnements peu structurés, ou peu responsables, pour le membre du corps enseignant, et une diminution de la capacité des étudiant·e·s à partir sans répercussions professionnelles (Sekreta 2006).

Dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la médecine universitaires, il existe des disparités importantes entre les sexes. Celles-ci vont de la fréquence à laquelle les hommes invitent des femmes à prendre la parole lors de conférences (Isbelle, Young et Harcourt 2012), à la perception des étudiantes compétentes (Grunspan, Wiggins et Goodreau 2014) et employables (Moss-Racusin *et al.* 2012), à la mesure dans laquelle les femmes et les hommes s'auto-citent (Symonds *et al.* 2006), au sentiment de soutien et d'intégration à un département (Fox, Deaney et Wilson 2010) et à la mesure dans laquelle les femmes estiment pouvoir recourir à des politiques favorables à la famille, même lorsqu'elles existent. Les femmes sont également plus susceptibles d'occuper des postes d'enseignement que des postes de recherche. Ainsi, même lorsque le nombre de femmes dans les sciences semble augmenter au niveau national, elles sont regroupées dans des établissements où les étudiant·e·s de

deuxième cycle ne sont pas formé·e·s, où le financement fédéral est moins fréquent et où, en général, les professeur·e·s reçoivent moins de soutien pour mener des travaux indépendants et contribuer au processus scientifique (Hermanowicz 2012). Et, même si le nombre de femmes semble avoir augmenté dans le domaine des sciences, la réalité est que seules les femmes blanches augmentent en nombre, et que les femmes de couleur sont en déclin (Armstrong et Jovanovic 2015).

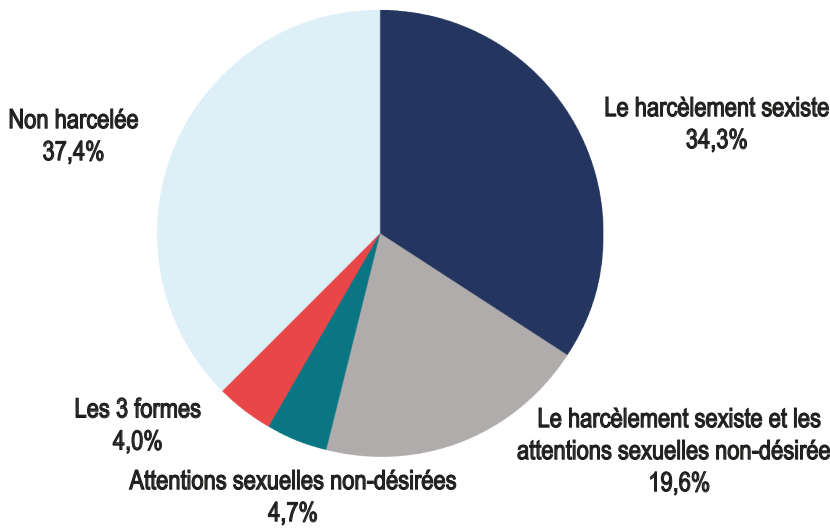
Bien que ce ne soit pas la mission de ce rapport, nous constatons que la discrimination sexuelle nuit aux femmes et à la méritocratie scientifique au sens large. Nous concluons donc que combinées, la discrimination sexuelle et la domination masculine sont des caractéristiques du climat universitaire en sciences, ingénierie et médecine qui créent un environnement permissif pour le harcèlement sexuel.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL DES PROFESSEURES ET DES EMPLOYÉES

Dans la meilleure méta-analyse existante à ce jour sur la prévalence du harcèlement sexuel, Ilies et ses confrères (2003) ont révélé que 58 pour cent des professeures et des employées ont été victimes de harcèlement sexuel. Outre le cadre universitaire, la méta-analyse examine le harcèlement sexuel dans des échantillons du secteur privé, du gouvernement et de l'armée. En comparant le milieu universitaire avec les autres milieux de travail, l'enquête a révélé que le milieu universitaire avait le deuxième taux le plus élevé, derrière l'armée (69%). Les échantillons du secteur public et du secteur privé étaient à égalité, avec respectivement 43% et 46%. Les deux premiers lieux de travail (l'armée et le milieu universitaire) sont tous deux plus dominés par les hommes que le secteur privé et le gouvernement, ce qui démontre l'importance de cette situation sur les taux de harcèlement et suggère également que, dans les domaines du milieu universitaire à plus forte dominante masculine (comme l'ingénierie et certaines disciplines scientifiques et spécialités médicales), les taux de harcèlement sexuel peuvent être plus élevés.

Dans une étude plus récente sur l'analyse des expériences des femmes et des hommes travaillant dans le milieu universitaire, le système judiciaire et

l'armée, le lien avec les lieux de travail dominés par les hommes a été confirmé pour le milieu universitaire. Elle a démontré que même au niveau d'une unité où la sous-représentation des femmes augmentait d'une unité, les chances que les femmes soient confrontées au harcèlement sexiste (un type de harcèlement sexuel) augmentaient de 1,2 fois (Kabat-Farr et Cortina 2014). Pour le corps enseignant, et le personnel féminin des universités, la recherche a également confirmé la conclusion générale d'autres lieux de travail selon laquelle la majorité du harcèlement sexuel subi était du harcèlement sexiste et que les deux autres types de harcèlement sexuel étaient rarement subis sans que le harcèlement sexiste ne se produise également (voir graphique 3-1) (Schneider, Swan et Fitzgerald 1997). Rosenthal, Smidt et Freyd (2016) ont montré que le harcèlement sexiste était beaucoup plus répandu que les autres types de harcèlement sexuel actuels. Ils se sont concentrés sur les expériences des étudiant·e·s de deuxième cycle, qui, à bien des égards, agissent comme des employé e·s de l'université. Leurs recherches ont révélé que « la majorité des expériences de harcèlement impliquaient un langage, des gestes ou des images sexistes ou sexuellement offensants (59,1%), 6,4% impliquant des attouchements sexuels non désirés, 4,7% des attouchements non désirés et 3,5% des pots-de-vin ou des menaces subtiles ou explicites (370) ».



GRAPHIQUE 3-1 Pourcentage des différentes formes de harcèlement sexuel subies parmi les employées universitaires
SOURCE : adapté de Schneider, Swan et Fitzgerald 1997.

Notez également que le harcèlement sexuel peut être ascendant et venir de ceux qui ont moins de pouvoir formel dans l'organisation ; les chercheur·e·s appellent souvent cela du « harcèlement de contre-pouvoir ». Par exemple, O'Connell et Korabik (2000) ont rapporté que 42% de leur échantillon de femmes travaillant dans le milieu universitaire (en tant que professeures, employées ou administratrices) avaient été confrontées à du harcèlement sexuel commis par des hommes à des niveaux inférieurs de la hiérarchie organisationnelle. Comme dans beaucoup d'autres études, la majorité de ce harcèlement perpétré par des subordonné·e·s était du harcèlement sexuel (par exemple, remarques insultantes sur les femmes, gestes vulgaires, blagues obscènes). De même, Grauerholz (1989) a rapporté que 48% des femmes professeures d'une grande université de recherche avaient été confrontées à des comportements de harcèlement sexuel de la part d'étudiant·e·s ; le plus souvent, ces comportements qui impliquaient des commentaires sexistes (définis comme « des blagues ou des remarques stéréotypées ou désobligeantes pour les membres de votre sexe »). Dans presque tous les cas (99%), les auteurs étaient des hommes. Dans un cas, le harcèlement sexuel de l'étudiante en faculté a abouti à un viol. Pour expliquer la dynamique qui sous-tend le harcèlement de contre-pouvoir, Grauerholz (1989) a noté que « même dans les situations où une femme a une autorité clairement définie, le sexe continue d'être l'une des variables les plus saillantes et les plus puissantes régissant les relations de travail ». Cette situation fait écho au concept de Gutek et Morasch (1982) de « débordement des rôles sexuels », qui soutient que les normes fondées sur le sexe (c'est-à-dire la femme comme faisant le ménage, la femme comme mère harcelante) s'infiltrent dans le milieu de travail. De cette façon, le harcèlement sexuel de contre-pouvoir reflète le statut inférieur des femmes (surtout les femmes de couleur) dans la société par rapport aux hommes, et il reproduit cette haute hiérarchie dans les organisations (Rospenda, Richman et Nawyn 1998). En outre, dans le contexte universitaire, les étudiant·e·s ont un certain pouvoir sur le corps enseignant lorsque les évaluations des étudiant·e·s influencent les décisions de promotion ou de récompense (par exemple, Grauerholz 1989 ; Rospenda, Richman et Nawyn 1998).

Afin d'obtenir une image plus claire des expériences de harcèlement sexuel des femmes professeures de sciences, d'ingénierie et de médecine, notre Comité a demandé à RTI International de mener une série d'entretiens avec des femmes qui ont subi au moins un comportement de harcèlement sexuel au cours

des cinq dernières années (RTI 2018). Lorsqu'on a demandé à ces femmes de décrire l'expérience la plus marquante, leurs réponses étaient variées et elles relataient des avances sexuelles, des blagues ou des commentaires obscènes, des remarques désobligeantes ou critiques sur leurs compétences, des attouchements sexuels non désirés, du harcèlement et une agression sexuelle par un collègue. Une personne interrogée a fait remarquer que la plupart des personnes comprenaient le harcèlement sexuel principalement en termes d'attentions sexuelles non désirées, mais que le harcèlement sexiste dans les milieux universitaires était à la fois très répandu et très efficace :

> La plupart d'entre eux dénigrent les femmes, les réduisent au silence sur leur lieu de travail, les rabaissent devant leurs collègues, leur disent qu'elles ne sont pas aussi compétentes que les autres ou qu'elles ne sont pas [aussi] sincères que vous autres... Je pense qu'il faut insister davantage sur ce point. Ce n'est pas seulement, vous savez, le fait de toucher ou de faire des avances sexuelles, mais c'est plus au niveau intellectuel. Ils essaient de jouer mentalement à ces jeux d'esprit, essentiellement pour que vous ne soyez pas capable de faire de réagir physiquement. (*Professeure adjointe d'ingénierie*)

Au moment des entretiens, la plupart des personnes interrogées ont qualifié leur expérience de harcèlement sexuel. Toutefois, certaines personnes interrogées ont fait remarquer qu'elles n'avaient pas immédiatement reconnu ces expériences comme telles. Le retard dans la prise de conscience du harcèlement sexuel a été fortement influencé par l'acceptation généralisée des comportements discriminatoires fondés sur le sexe dans le contexte universitaire. De nombreuses répondantes ont indiqué qu'elles étaient la seule femme, ou l'une des quelques femmes, de leur département. La discrimination sexuelle était souvent normalisée dans les milieux à prédominance masculine dans lesquels elles travaillaient, ce qui, selon les personnes interrogées, avait alimenté le comportement de harcèlement sexuel, favorisé la tolérance à son égard et rendu difficile la différenciation en tant que telle.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL DES STAGIAIRES

Au cours de récentes actions menées visant à développer une enquête sur le climat du campus, pour les étudiant·e·s de premier cycle, qui pourrait être utilisée par toutes les institutions, les chercheur·e·s de RTI International (Krebs *et al.* 2016) ont mené une enquête pilote sur le climat du campus dans neuf écoles. Les chercheur·e·s se sont principalement concentrés sur les agressions sexuelles, et les questions de l'enquête sur le harcèlement se sont limitées aux agissements de nature sexuelle, grossiers et à certaines formes d'attentions sexuelles non désirées (les incidents d'agression sexuelle ont été évalués séparément des incidents de harcèlement sexuel, et la composante d'hostilité sexiste du harcèlement sexuel n'a pas du tout été évaluée). L'enquête a déterminé que la prévalence des femmes sous-diplômées ayant subi un comportement grossier et des formes non violentes d'attentions sexuelles non désirées au cours de l'année universitaire 2014-2015 variait de 14% à plus de 46% dans certaines universités[6]. Le module d'enquête n'incluait pas de questions permettant aux chercheur·e·s d'identifier les auteurs de ces actes, et il n'apparaissait donc pas clairement si les auteurs étaient des étudiants, du personnel universitaire ou des professeurs (Krebs *et al.* 2016).

Dans un deuxième temps, à partir d'octobre 2014, l'Université d'État de Géorgie a organisé un forum sur les agressions et le harcèlement sexuels sur le campus, qui a conduit à la création de l'Administrator-Researcher Campus Climate Collaborative, appelée ARC3, et qui est dirigée par Sarah L. Cook et Kevin Swartout de l'Université d'État de Géorgie. Sous les auspices d'ARC3, un instrument d'enquête complet sur les comportements sexuels répréhensibles a été élaboré avec l'aide de chercheur·e·s éminent·e·s dans le domaine de la violence sexuelle, de professionnels des affaires étudiantes et du Titre IX, d'agents de la force publique, de défenseurs des cibles/ victimes et de conseiller·e·s. L'enquête a été élaborée pour les étudiants de premier et de deuxième cycle et comprend des questions sur le statut de l'auteur (professeur, employé, étudiant, etc.). L'ARC3 a utilisé des instruments de pointe basés sur le questionnaire sur

6 Il est important de noter que ce taux n'est pas une estimation représentative au niveau national et ne doit pas être considéré comme tel. Le faible taux est dû à la définition sélective du harcèlement sexuel qui n'inclut pas les trois formes de harcèlement sexuel.

les expériences sexuelles (SEQ) pour poser des questions basées sur le comportement mesurant le harcèlement sexuel, y compris tous ses sous-types : le harcèlement sexuel (qui se décompose entre hostilité sexiste et comportement grossier), les attentions sexuelles non désirées et la coercition sexuelle (Swartout 2018). À ce jour, 150 établissements d'enseignement supérieur ont utilisé l'enquête ARC3 pour mesurer le climat sur leur campus[7]. Deux de ces établissements, la Penn State University et le système de l'Université du Texas, ont évalué plusieurs campus dans leur établissement, ou dans leur système, et ont donc inclus un large échantillon dans plusieurs domaines. Les résultats montrent, une fois de plus, que le harcèlement sexuel est la forme la plus répandue de harcèlement sexuel et que les femmes sont plus souvent victimes de harcèlement sexuel que les hommes. Les taux globaux de harcèlement sexuel pour les étudiants de ces établissements se situent entre 20 et 50% selon le niveau d'études (non diplômé ou diplômé) qu'ils ont (graphique 3-3) et selon la spécialité de l'étudiant (graphique 3-2).

Les résultats des enquêtes ARC3 sont parmi les premiers à comparer les expériences de harcèlement sexuel des étudiantes dans les domaines des sciences, de l'ingénierie, et de la médecine, à celles des femmes dans d'autres domaines (non-SEM). Les enquêtes ont révélé que les femmes en ingénierie et en médecine sont davantage confrontées au harcèlement sexuel au cours de leurs études que les femmes dans les filières hors SEM ou les femmes dans les filières scientifiques.

En ce qui concerne le harcèlement perpétré par le corps enseignant et le personnel, les étudiantes en médecine avaient 220% de plus de chances que les étudiantes des autres disciplines d'être harcelées sexuellement, tandis que les étudiantes en ingénierie avaient 34% de plus de chances que les étudiantes des autres disciplines (voir schéma 3-2). Il est intéressant de noter qu'il existe une différence significative dans un type de harcèlement sexuel subi par les étudiantes : les comportements grossiers. Les étudiantes en médecine avaient 149% plus de chances que les autres d'être victimes de comportements grossiers de la part du corps enseignant ou du personnel, alors que les étudiantes

7 Les responsables de l'ARC3, Sarah L. Cook et Kevin Swartout mènent l'enquête et la fournissent aux institutions qui cherchent à le mettre en place pour leur campus. Voir http://campusclimate.gsu.edu/contact-us/.

en ingénierie en ont fait l'expérience au même niveau que les étudiantes en sciences (8 à 9%, contre 18% pour les étudiantes en médecine) (voir graphique 3-2). Près de la moitié des femmes en école de médecine, ou inscrites en tant qu'étudiantes de troisième cycle dans une faculté de médecine, ont déclaré avoir subi une forme de harcèlement sexuel (voir les figures 3-2 et 3-3).

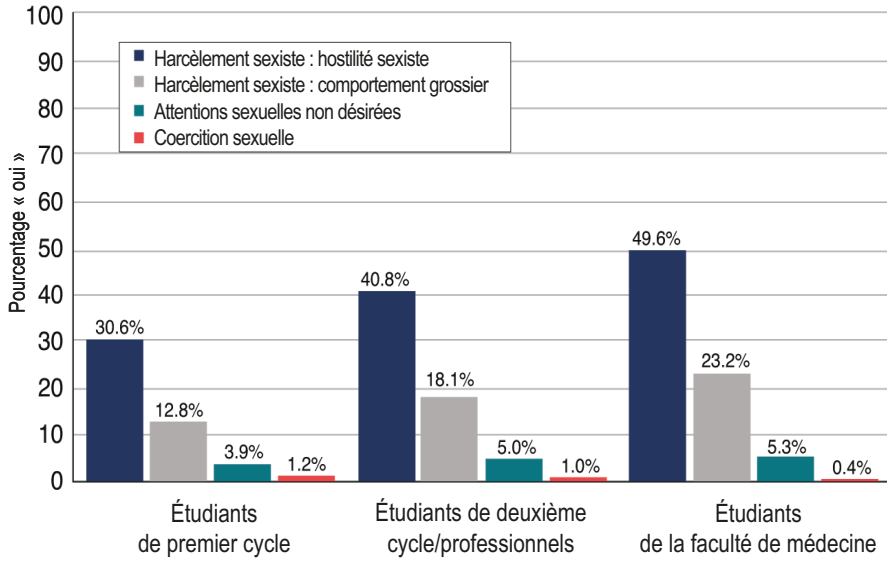
En utilisant l'enquête ARC3, Rosenthal, Smidt, et Freyd (2016) ont interrogé 525 étudiant·e·s de deuxième cycle concernant leur exposition au harcèlement sexuel et ont constaté que plus d'un tiers (38%) des étudiantes de deuxième cycle ont été harcelées sexuellement par des professeur·e·s ou des employé·e·s, contre seulement 23,4% des étudiants de deuxième cycle. L'étude confirme que le harcèlement sexuel est courant dans les établissements d'enseignement supérieur et que les étudiantes de deuxième cycle sont confrontées à des taux plus élevés de harcèlement sexuel commis par le corps enseignant et le personnel que leurs homologues masculins.

Le harcèlement sexuel peut également être perpétré par des étudiant·e·s sur des étudiant·e·s. L'enquête en ligne de l'Association of American University Women 2005, qui utilisait un ensemble de questions comportementales non SEQ, qui omettaient les commentaires sexistes et se concentraient sur le comportement sexuel, a révélé que 62% de tous les étudiant·e·s de premier cycle avaient été victimes de harcèlement sexuel. La recherche comprend des questions sur l'auteur·e du harcèlement, et les résultats ont montré que lors d'événements et d'activités liés à l'université[8], le harcèlement par les pairs[9] était nettement plus fréquent que le harcèlement par le corps enseignant – 80% des étudiant·e·s qui ont été harcelé·e·s ont déclaré l'avoir été par des pairs ou d'anciens pairs et seulement 18% ont déclaré l'avoir été par le corps enseignant ou le personnel (AAUW 2005).

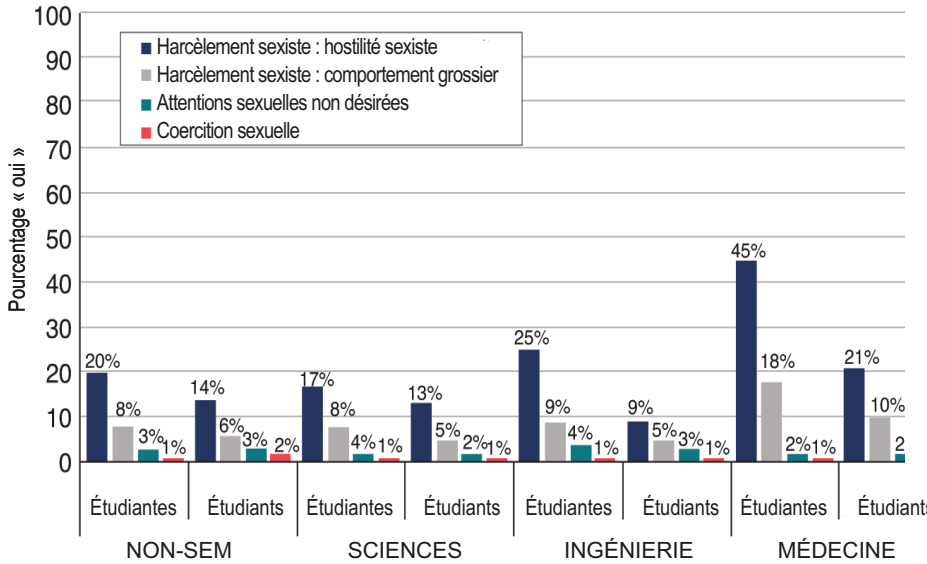
---

8 Cela a été défini comme étant le moment où les étudiant·e·s sont en classe, où ils se trouvent dans les bâtiments du campus (y compris les logements des étudiant·e·s, les bibliothèques, les installations sportives, les bâtiments administratifs, etc.), où elles,·ils, se promènent sur le campus et participent à des événements parrainés par l'école (y compris les événements sportifs, les organisations ou clubs du campus, les événements des fraternités ou sororités du campus).

9 Le terme « pairs » désigne les autres personnes de même rang ou de même niveau dans la hiérarchie institutionnelle officielle.



GRAPHIQUE 3-2 Taux d'incidence du harcèlement sexuel des étudiantes harcelées par les professeurs/employés, en fonction du type de harcèlement sexuel (Penn State University). NOTE : L'enquête a été menée auprès de 11 023 étudiants de premier cycle (2 945 réponses), de 4 000 étudiants de deuxième et troisième cycle, et professionnels (droit) (1 637 réponses) sur le campus de University Park, et de 889 étudiants en médecine et en études supérieures à la faculté de médecine du campus de Hershey (411 réponses).



GRAPHIQUE 3-3 Taux d'incidence du harcèlement sexuel des étudiantes harcelées par les professeurs/employés, en fonction du type de harcèlement sexuel (système de l'Université du Texas).

Alors que l'enquête ARC3 mesure le harcèlement entre pairs, nous notons que l'enquête ARC3 ne se concentre pas sur un lieu particulier lorsqu'il s'agit de mesurer les expériences de harcèlement sexuel. Les personnes interrogées peuvent rendre compte du comportement des étudiant·e·s dans un certain nombre d'environnements, tant éducatifs (par exemple, salles de classe, conférences, laboratoires, bibliothèques, chambres de patients, blocs opératoires) que sociaux (fêtes, bars, gymnases, cafés, concerts, appartements, etc.). Cette mesure présente un inconvénient majeur : elle n'est pas suffisamment sensible pour distinguer les comportements de harcèlement (c'est-à-dire ceux qui dérogent, rabaissent, humilient, etc.) des comportements socio-sexuels non harcelants des autres étudiant·e·s (par exemple, les blagues sexuelles, le flirt entre amis). Par exemple, si une étudiante signale qu'un camarade lui a envoyé des contenus à connotation sexuelle, ou lui a demandé à plusieurs reprises de sortir avec elle, il n'y a aucun moyen de savoir s'il s'agissait, pour elle, d'une situation de mise en scène, d'humour ou d'innocuité. En raison de ce mélange de comportement potentiellement offensant et inoffensif, il peut en résulter des estimations gonflées de la prévalence du harcèlement sexuel entre étudiant·e·s.

Pour ces raisons, il ne s'appuie pas sur les données ARC3 d'étudiant·e·s à étudiant·e·s, mais nous notons qu'il s'agit d'une forme de harcèlement sexuel qui se produit dans le milieu de l'enseignement.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL EN SCIENCES

La section suivante décrit les études qui ont examiné les expériences de harcèlement sexuel des femmes, en particulier dans le domaine des sciences. Une étude menée en 2015 (Clancy *et al.* 2017) auprès de 474 astronomes et planétologues a révélé que les femmes ayant fait l'objet de propos sexistes étaient beaucoup plus susceptibles d'être des stagiaires (étudiantes) à l'époque et légèrement plus susceptibles d'en faire l'expérience de la part de leurs pairs ou d'autres personnes de même statut, ou niveau dans la hiérarchie institutionnelle officielle, que de la part de leurs supérieur·e·s. Pour étayer d'autres conclusions, les femmes de cette étude étaient plus susceptibles que les hommes de déclarer avoir été victimes de harcèlement sexuel.

L'étude a également interrogé les répondant·e·s sur d'autres formes de harcèlement, notamment le harcèlement racial, et leur a demandé si elle·il·s se sentaient en danger dans leur poste en raison de leur sexe ou de leur race. L'étude a révélé que les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de déclarer ne pas se sentir en sécurité en raison de leur sexe (30% des femmes interrogées contre 2% des hommes) et que les personnes de couleur étaient plus susceptibles de déclarer ne pas se sentir en sécurité en raison de leur race (24% contre 1% des blancs interrogés). Les femmes de couleur étaient les plus susceptibles de subir un harcèlement racial verbal (par rapport aux hommes de couleur et aux hommes et femmes blanches), et qu'elles étaient tout aussi susceptibles que les femmes blanches de subir un harcèlement sexuel verbal. En outre, les femmes de couleur sont plus susceptibles de se sentir en danger que les hommes de couleur, les femmes blanches ou les hommes blancs, et près d'une femme de couleur sur deux se sent en danger en raison de son sexe (40% en raison de son sexe et 28% en raison de sa race).

Cette étude soutient d'autres recherches sur les femmes de couleur qui montrent que celles-ci subissent davantage de harcèlement (en tant que combinaison de harcèlement sexuel et racial), et sont donc susceptibles d'avoir plus d'expériences négatives que les autres groupes (Clancy *et al.* 2017). Dans l'ensemble, cette recherche vient s'ajouter aux preuves croissantes que les femmes blanches et de couleur dans les domaines de l'astronomie et des sciences planétaires subissent du harcèlement sexuel à un niveau similaire à celui d'autres lieux de travail présentant des variables environnementales similaires.

La recherche sur le terrain est une partie importante de l'érudition scientifique, mais c'est aussi un environnement qui peut présenter des risques accrus de harcèlement sexuel. Une enquête sur les expériences sur le terrain en milieu universitaire (l'étude SAFE) a identifié des comportements systémiques et problématiques dans les sites de recherche scientifique qui peuvent conduire à un environnement hostile (Clancy *et al.* 2014). L'étude a identifié plusieurs caractéristiques des environnements de terrain et du harcèlement sexuel qui s'y produit : (1) les codes de conduite et les politiques en matière de harcèlement sexuel sont mal connus, peu de personnes interrogées étant au courant des mécanismes de signalement disponibles, (2) les victimes du harcèlement sexuel sur les sites de recherche sont principalement des femmes en formation et (3) les auteur·e·s sont aussi bien des hommes que des femmes – lorsque les femmes sont harcelées, les auteur·e·s sont majoritairement des professeur·e·s

envers des stagiaires. Cependant, lorsque les hommes sont harcelés, il s'agit généralement de pair.

Clancy et ses collègues (2014) ont utilisé une technique d'échantillonnage en boule de neige pour atteindre cette population diversifiée de scientifiques de terrain. Parmi ce·lles·ux qui ont répondu, 64% (hommes et femmes) avaient personnellement subi un harcèlement sexuel sur le terrain sous la forme de remarques sexuelles inappropriées, de commentaires sur les différences physiques ou cognitives entre les sexes, ou de blagues sexistes ou dégradantes, et plus de 20% des répondant·e·s ont déclaré avoir personnellement subi une agression sexuelle. La recherche a également révélé que le harcèlement et les agressions sur les sites de recherche visaient principalement les stagiaires (étudiant·e·s et postdoctorant·e·s), et plus précisément que 90% des femmes qui ont été harcelées étaient des stagiaires ou des employées lorsqu'elles étaient visées sur le site de recherche. De manière significative, la recherche a révélé que, sur les sites de recherche, les femmes étaient principalement harcelées sexuellement par un·e supérieur·e hiérarchique.

Cette plus grande probabilité que le harcèlement soit perpétré par des supérieur·e·s est peut-être une caractéristique unique qui distingue les sites de recherche sur le terrain d'autres lieux de travail où le harcèlement est plus souvent le fait de pairs. Cette caractéristique des sites de recherche sur le terrain est importante pour comprendre la gravité du harcèlement sexuel subi car, comme le chapitre suivant le montrera, les conséquences du harcèlement sexuel peuvent être pires s'il provient d'un·e supérieur·e qui a un pouvoir sur la victime.

Dans le cadre d'un suivi en 2017, l'équipe SAFE a effectué une analyse thématique de 26 entretiens avec des femmes et des hommes scientifiques de terrain (Nelson *et al.* 2017). La première conclusion de cette étude est que les personnes interrogées ont eu des expériences très différentes des sites de recherche où les règles étaient absentes, où elles étaient présentes, et où elles étaient présentes et appliquées. En d'autres termes, les sites de recherche où l'organisation est très tolérante à l'égard du harcèlement sexuel – sites de recherche sans règles, ou ceux qui ont des règles mais ne les appliquent pas – sont ceux où les répondant·e·s ont décrit des expériences de harcèlement et d'agression sexuelles. La deuxième conclusion, à savoir que les scientifiques qui ont été harcelé·e·s sexuellement, ou qui ont subi d'autres incivilités, ont eu des expériences de carrière plus mauvaises, cela correspond également à

la littérature plus générale sur les agressions sur le lieu de travail. Enfin, les auteur·e·s ont constaté que les sites de recherche égalitaires étaient ceux qui donnaient un exemple positif aux scientifiques, qui présentaient moins d'incivilités, d'expériences de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles, et qui créaient des expériences positives pour les répondant·e·s qui réaffirmaient leur engagement envers la science. Ces données indiquent une voie à suivre, dans le sens où les antécédents organisationnels en matière de harcèlement sexuel dans les milieux de travail et d'éducation scientifiques sont similaires à ceux d'autres lieux de travail, et que, par conséquent, la littérature fournit des recommandations solides, fondées sur des preuves, pour réduire le harcèlement sexuel dans le domaine scientifique.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL EN MÉDECINE

Les entretiens menés par RTI International ont révélé que des cadres uniques tels que les internats médicaux étaient décrits comme des terrains propices aux abus hiérarchiques. Les personnes interrogées ont déclaré que cela était en grande partie dû au fait, qu'à ce stade de la carrière médicale, l'idée que ce type de comportement allait se produire était largement acceptée. Les attentes de conditions abusives et exténuantes dans les milieux de formation ont amené plusieurs répondant·e·s à considérer le harcèlement sexuel comme un élément du continuum de ce qu'ils ou elles devaient endurer. Comme l'a fait remarquer une personne interrogée : « Mais, le problème avec la formation en internat, c'est que tout le monde voit ses droits bafoués. Donc, c'est considéré comme du harcèlement sexuel tolérable. » (*Professeure non-titularisée de médecine*) (RTI 2018).

À l'exception des données ARC3 des campus ayant des facultés de médecine, malheureusement, une grande partie des enquêtes menées dans les domaines médicaux n'ont pas suivi les bonnes pratiques pour les enquêtes sur le harcèlement sexuel. En conséquence, les chiffres de prévalence de ces enquêtes sur le domaine médical ne sont pas comparables et peuvent sous-estimer le taux de harcèlement sexuel dans ces domaines. Un problème important dans la comparaison d'une grande partie des données sur les domaines médicaux avec d'autres lieux de travail est la cohérence des définitions utilisées. Dans certains cas, le harcèlement verbal est séparé des résultats du harcèlement sexuel, et si

le harcèlement verbal sous forme de blagues sexistes est inclus dans le harcèlement sexuel, le harcèlement verbal tel que le fait d'être insulté ne l'est pas (Fnais et al. 2014, Fried et al. 2012). Dans d'autres cas, l'élément de l'enquête, qui demande s'il y a harcèlement sexuel, omet la partie concernant les comportements grossiers de harcèlement sexuel (Jagsi et al. 2016), tandis que certains éléments combinent et mélangent les mesures du harcèlement sexuel avec la discrimination sexuelle, ce qui permet de mesurer un ensemble d'expériences beaucoup plus large (Baldwin, Daugherty et Rowley 1996, Nora 2002, Frank et al. 2006).

Néanmoins, la recherche peut identifier certaines caractéristiques de la manière dont le harcèlement sexuel se produit en médecine. Dans les recherches qui ont examiné différentes spécialités médicales, les chirurgiennes et les femmes médecins des spécialités historiquement dominées par les hommes sont plus susceptibles d'être harcelées que celles des autres spécialités, mais seulement lorsqu'elles sont en formation. Une fois qu'elles ont terminé leur internat et pratiquent leur profession, elles sont victimes de harcèlement au même niveau que les autres spécialités (Frank, Brogan et Schiffman 1998). Ces chercheur·e·s ont suggéré que, pour les femmes en chirurgie et en médecine d'urgence, les taux plus élevés de harcèlement sexuel pourraient être dus au fait que ces domaines ont – et valorisent – un lieu de travail hiérarchique et autoritaire (1998). La prépondérance des hommes dans la chirurgie et la médecine d'urgence, et en particulier parmi les dirigeants, est également un facteur important pour expliquer le harcèlement élevé dans ces domaines (Kabat-Farr et Cortina 2014). Dans deux autres études, les étudiant·e·s ont perçu ces expériences comme étant plus fréquentes dans la spécialité de chirurgie générale que dans les autres (Nora *et al.* 2002, Nora 1996), et d'autres recherches révèlent que les répondant·e·s ont déclaré que leur perception de ces environnements de harcèlement avait influencé leur choix de spécialité (Stratton *et al.* 2005). D'autres recherches suggèrent que le harcèlement sexuel peut être pire selon le milieu médical. Par exemple, les femmes ont perçu le harcèlement sexuel et la discrimination sexuelle comme étant plus fréquents dans les centres médicaux universitaires que dans les hôpitaux de proximité et les cabinets de consultation externe (Nora *et al.* 2002).

Une conclusion importante de la recherche sur l'environnement des centres médicaux universitaires est qu'en plus d'être harcelé·e·s par leurs collègues et leurs dirigeant·e·s, les étudiant·e·s, les stagiaires et les professeur·e·s signalent

également des cas de harcèlement de la part des patient·e·s et de leurs familles. Les études, qui montrent cela, suggèrent également que le harcèlement par des patient·e·s et leurs familles est très courant et constitue l'une des principales sources de harcèlement (Fnais *et al.* 2014, Phillips et Schneider 1993, Baldwin 1996, McNamara *et al.* 1995). Ce comportement inapproprié des patient·e·s et de leurs familles doit être reconnu par les responsables des centres médicaux universitaires, et des déclarations et avertissements spécifiques contre le harcèlement sexuel doivent être inclus dans les « droits et devoirs » qui sont systématiquement présentés aux patient·e·s et aux familles lorsqu'il·elle·s entrent à l'hôpital et en consultation externe dans les centres médicaux universitaires.

RÉSULTATS ET CONCLUSIONS

1. **Les sciences, l'ingénierie et la médecine universitaires présentent au moins quatre caractéristiques qui créent des niveaux de risque plus élevés de harcèlement sexuel :**
   a. **Un environnement dominé par les hommes**, avec des hommes en position de pouvoir et d'autorité.
   b. **Une tolérance organisationnelle à l'égard des comportements de harcèlement sexuel** (par exemple, ne pas prendre les plaintes au sérieux, ne pas sanctionner les auteurs ou ne pas protéger les plaignant·e·s contre les représailles).
   c. **Des relations hiérarchiques et de dépendance entre les professeur·e·s et leurs stagiaires** (par exemple, les étudiant·e·s, les stagiaires postdoctoraux, les docteur·e·s).
   d. **Les environnements isolés** (par exemple, les laboratoires, les sites de recherche sur le terrain et les hôpitaux) dans lesquels le corps enseignant et les stagiaires passent beaucoup de temps.
2. **Le harcèlement sexuel est courant dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la médecine. Chaque type de harcèlement sexuel se produit, dans les domaines de la science, de l'ingénierie et de la médecine universitaires**, à un rythme similaire à celui des autres lieux de travail.
   a. Plus de 50% des femmes membres du corps enseignant et du personnel

et 20 à 50% des étudiantes sont victimes de harcèlement sexuel dans le milieu universitaire.

b. Les étudiantes en médecine universitaire sont plus souvent harcelées sexuellement par le corps professoral/le personnel que les étudiantes en sciences et en ingénierie.

c. Les étudiantes/ stagiaires sont confrontées au harcèlement sexuel, ou en sont victimes, à cause du corps enseignant/ du personnel et d'autres étudiant·e·s/ stagiaires.

d. Les femmes membres du corps professoral sont harcelées sexuellement par d'autres membres du corps professoral ou du personnel, ainsi que des étudiant·e·s ou des stagiaires.

e. Les étudiantes, les stagiaires et les membres du corps enseignant des centres médicaux universitaires sont harcelées sexuellement par des patient·e·s et leurs familles, en plus du harcèlement qu'elles subissent à cause de leurs collègues et des personnes occupant des postes de direction.

4

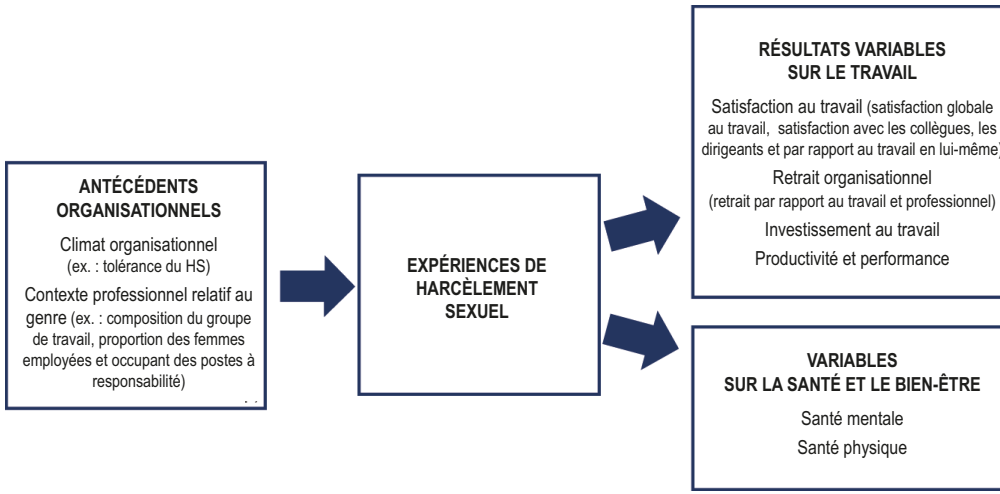
Conséquences du harcèlement sexuel sur la carrière et la santé des femmes et façons dont elles réagissent face au harcèlement sexuel

Sachant que plus de 50% des professeures et des employées et 20 à 50% des étudiantes sont victimes de harcèlement sexuel dans le milieu universitaire,[1] la question se pose maintenant de savoir quelle est l'importance du problème pour ces femmes, pour les autres, dans les environnements propices au harcèlement sexuel, en ce qui concerne les disciplines de la science, l'ingénierie et de la médecine (SEM), et pour la société. Le harcèlement sexuel[2] a été étudié dans un grand nombre de secteurs, de classes sociales et professionnelles, et de groupes raciaux/ ethnologiques. Les effets négatifs ont été documentés dans pratiquement tous les contextes et dans tous les groupes étudiés. En d'autres termes, l'impact du harcèlement sexuel tend à s'étendre à tous les secteurs d'activité, à toutes les professions, à toutes les races et à toutes les classes sociales (pour une analyse méta-analytique de ces effets, voir Chan et ses collègues [2008], Ilies et ses collègues [2003], Sojo, Wood et Genat [2016], et Willness, Steel et Lee

1 Voir le chapitre 3 de la recherche sur les taux de prévalence.

2 Il existe trois types de harcèlement sexuel : le harcèlement sexiste, les attentions sexuelles non désirées et la coercition sexuelle. Voir le chapitre 2 pour de plus amples descriptions.

[2007]). Ce chapitre explore plus en détail ce dossier de recherche sur les résultats du harcèlement sexuel et fournit une analyse conceptuelle de la recherche[3] sur les résultats qui sont associés[4] aux expériences de harcèlement sexuel.



GRAPHIQUE 4-1 Représentation visuelle des antécédents et conséquences du harcèlement sexuel. SOURCE : adapté de Willness, Steel et Lee 2007.

3 Dans la mesure du possible, le rapport cite les études scientifiques les plus récentes sur un sujet donné. Cela dit, la recherche empirique sur le harcèlement sexuel, utilisant des méthodes scientifiques rigoureuses, remonte aux années 1980. Ce rapport cite les conclusions des travaux antérieurs lorsque ces résultats révèlent des tendances historiques ou des constantes dans le temps. Il cite également les résultats d'études antérieures lorsqu'il n'y a aucune raison théorique de s'attendre à ce que les résultats aient changé avec le temps. Par exemple, la relation inverse entre le harcèlement sexuel et l'épanouissement au travail est solide : plus une personne est harcelée au travail, moins elle aime son travail. Ce constat de base n'a pas changé en trente ans, et il n'y a aucune raison de s'attendre à ce qu'il change.

4 Une grande partie de la recherche dans ce domaine est basée sur des données d'enquêtes corrélationnelles, qui ne peuvent pas soutenir des conclusions causales définitives. Toutefois, certaines expériences ont permis de dégager un lien de causalité entre le harcèlement et les résultats (par exemple, Woodzicka et LaFrance 2005 ; Schneider, Tomaka et Palacios 2001). La plupart de ces études corrélationnelles ne rendent pas compte de la proportion de chaque échantillon qui subit chaque résultat ; elles se concentrent plutôt sur la force de la relation entre le harcèlement sexuel et les résultats.

CONSÉQUENCES DU HARCÈLEMENT SEXUEL À L'ÉCHELLE INDIVIDUELLE

De nombreuses études solides ont documenté les liens entre le harcèlement sexuel et la diminution du bien-être psychologique et professionnel. En conséquence, les chercheur·e·s ont établi un modèle conceptuel des facteurs qui prédisent les expériences de harcèlement sexuel (antécédents, examinés au chapitre 3) et les résultats associés aux expériences de harcèlement sexuel (figure 4-1). Dans l'ensemble, la recherche a démontré que les expériences de harcèlement sexuel des femmes sont associées à une réduction de leur santé psychologique, physique, et engagement professionnel. Les recherches montrent également que les relations entre le harcèlement sexuel et ces résultats restent importantes même si l'on tient compte (1) des expériences d'autres facteurs de stress (par exemple, le stress professionnel en général, les traumatismes en dehors du travail, etc.), (2) d'autres caractéristiques de l'emploi (niveau professionnel, ancienneté dans l'entreprise, charge de travail), (3) de la personnalité (affectivité négative, névrose, narcissisme) et (4) d'autres facteurs démographiques (âge, niveau d'éducation, origine raciale) (Cortina et Berdahl 2008). Certaines recherches montrent également que le harcèlement sexuel a un lien plus fort avec le bien-être des femmes que d'autres facteurs de stress liés au travail, ce qui souligne l'importance de cette question dans les milieux éducatifs et professionnels (Fitzgerald *et al.* 1997). D'autres études montrent, en outre, que les effets négatifs s'étendent aux témoins, aux groupes de travail et à des organisations entières. Plus les femmes sont souvent victimes de harcèlement sexuel dans un contexte donné, plus elles pensent à partir (et finissent par le faire). Le résultat net du harcèlement sexuel est donc une perte de talents, qui peut être coûteuse pour les organisations et pour la science, l'ingénierie et la médecine.

Des recherches ont montré que même les incidents de harcèlement sexuel de faible fréquence peuvent avoir des conséquences négatives, et que les expériences de ces femmes sont statistiquement distinctes de celles des femmes qui n'ont pas subi de harcèlement sexuel (Schneider, Swan et Fitzgerald 1997 ; Langhout *et al.* 2005). Sans surprise, la recherche a également montré que plus la fréquence des expériences de harcèlement sexuel augmente, plus les femmes subissent des répercussions négatives sur le plan professionnel et psychologique (Fitzgerald et al. 1997 ; Schneider, Swan, et Fitzgerald 1997 ; Magley,

Hulin, et al. 1999 ; Leskinen, Cortina, et Kabat 2011). De même, des recherches ont montré que le harcèlement sexiste (un type de harcèlement sexuel qui tend à se produire à des fréquences élevées) peut avoir des effets similaires à ceux des attentions sexuelles non désirées et de la coercition sexuelle (types de harcèlement sexuel qui tendent à être rares). En d'autres termes, le harcèlement sexiste peut être tout aussi délétère pour le travail et le bien-être (Langhout et al. 2005, Leskinen, Cortina et Kabat 2011, Sojo, Wood et Genat 2016). Cela souligne l'importance de ne pas considérer le harcèlement sexiste comme une forme « moindre » et sans conséquence de harcèlement sexuel. Il est également important de noter que les répercussions que subissent les femmes ne dépendent en aucun cas du fait qu'elles qualifient l'expérience de harcèlement sexuel ou non (Schneider, Swan et Fitzgerald 1997, Cortina et Berdahl 2008, Magley, Hulin et al. 1999, Magley et Shupe 2005, Munson, Miner et Hulin 2001).

Conséquences sur le plan professionnel

Des recherches approfondies montrent que le harcèlement sexuel nuit à l'épanouissement professionnel des femmes. Cela est vrai dans de nombreux secteurs d'activité, du monde universitaire à l'armée en passant par les 500 plus grandes entreprises du monde. Les études ont pris en compte toute une série de résultats en matière d'épanouissement professionnel, en particulier la satisfaction au travail, le retrait de l'organisation, l'engagement au sein de l'organisation, le stress au travail et la baisse de la productivité ou des performances.

Une multitude d'études ont établi un lien entre le harcèlement sexuel et la diminution d'épanouissement au travail. Cette conclusion s'applique non seulement aux femmes blanches de la population active civile américaine[5], mais aussi aux employées de l'armée et de la police américaines[6], aux femmes de

5 Bond *et al.* 2004 ; Cortina, Lonsway, *et al.* 2002 ; Fitzgerald, Drasgow *et al.* 1997 ; Glomb *et al.* 1999 ; Harned et Fitzgerald 2002 ; Holland et Cortina 2013 ; Lim et Cortina 2005 ; Magley et Shupe 2005 ; Morrow, McElroy et Phillips 1994 ; Munson, Hulin et Drasgow 2000 ; Piotrkowski 1998 ; Ragins et Scandura 1995 ; Schneider, Swan et Fitzgerald 1997.

6 Par exemple, Bergman et Drasgow 2003 ; Fitzgerald, Drasgow et Magley 1999 ; Harned et Fitzgerald 2002 ; Harned *et al.* 2002 ; Langhout *et al.* 2005; Lonsway, Paynich et Hall 2013 ; Magley, Waldo *et al.* 1999.

couleur aux États-Unis[7] et les nations en dehors des États-Unis.[8] Lorsque la relation entre le harcèlement sexuel et la satisfaction au travail est étudiée plus en détail, les données montrent que l'insatisfaction est nettement plus importante lorsqu'on évalue les relations interpersonnelles avec les superviseurs et les collègues. Cependant, la satisfaction diminue moins en ce qui concerne les aspects non personnels liés à l'emploi tels que le travail en lui-même, le salaire ou la progression de carrière (Willness, Steel et Lee 2007).

Les études portant sur le retrait organisationnel classent parfois ce résultat professionnel en deux catégories : (1) le retrait du travail (s'éloigner de la structure sans réellement démissionner) et (2) le retrait de l'emploi (changement de pensées, d'intentions ou d'actions). Le retrait du travail est défini comme « les tentatives des employé·e·s de s'éloigner de la situation professionnelle immédiate tout en conservant leur appartenance à l'organisation » (Schneider, Swan et Fitzgerald 1997). Il comprend l'absentéisme (c'est-à-dire des congés plus fréquents), les retards et l'utilisation des congés de maladie (mesurés sur des échelles où les répondants ont indiqué le désir, la fréquence, la probabilité et la facilité à adopter ces comportements) et les comportements professionnels défavorables (par exemple, trouver des excuses pour quitter le travail, négliger des tâches non évaluées lors des évaluations de performance) (Schneider, Swan et Fitzgerald 1997). De nombreuses études ont montré que le harcèlement sexuel permet de prévoir le retrait du travail (Barling, Rogers et Kelloway 2001, Cortina *et al.* 2002, Fitzgerald *et al.* 1997, Culbertson et Rosenfeld 1994, Glomb *et al.* 1999, Holland et Cortina 2013, Lonsway, Paynich et Hall 2013, Schneider, Swan et Fitzgerald 1997, USMSPB 1995, Wasti *et al.* 2000).

Dans une méta-analyse d'études, les chercheur·e·s ont constaté que, si le travail et le retrait du travail sont tous deux liés à des expériences de harcèlement sexuel, le retrait du travail s'est avéré être plus significativement lié au harcèlement sexuel que le travail avec des victimes de type « drawal-meaning » qui sont plus susceptibles de se désengager de leur travail mais moins susceptibles de quitter leur emploi. Ces stratégies peuvent être considérées comme

---

7 Par exemple, Bergman er Drasgow 2003 ; Cortina, Fitzgerald et Drasgow 2002 ; Shupe *et al.* 2002 ; Piotrkowski 1998.

8 Canada : Barling *et al.* 1996 ; O'Connell et Korabik 2000. Chine continentale : Shaffer *et al.* 2000.

des moyens d'éviter une exposition supplémentaire au harcèlement sexuel (Willness, Steel et Lee 2007).

Le deuxième type de retrait organisationnel, le retrait de l'emploi, est défini par « les intentions des employé·e·s de quitter leur emploi et l'organisation elle-même et se manifeste habituellement par le turn-over ou des départs à la retraite » (Schneider, Swan et Fitzgerald 1997). Il est mesuré en demandant aux répondant·e·s « d'indiquer la probabilité d'une nouvelle signature de contrat de travail dans les prochains mois, l'opportunité de démissionner, la fréquence des réflexions sur la démission et la facilité, ou la difficulté, de démissionner sur la base de considérations financières et familiales et la probabilité de trouver un autre emploi » (Schneider, Swan, et Fitzgerald 1997). De nombreuses études ont documenté les liens entre les expériences de harcèlement sexuel et les pensées de retrait de l'emploi et les intentions (Barling *et al.* 1996, Cortina, Lonsway *et al.* 2002, Fitzgerald *et al.* 1997, Glomb *et al.* 1999, Lim et Cortina 2005, Holland et Cortina 2013, Lonsway, Paynich et Hall 2013, Magley et Shupe 2005, O'Connell et Korabik 2000 ; Hong Kong : Chan, Tang et Chan 1999 ; Shaffer *et al.* 2000. Turkey: Wasti *et al.* 2000. Schneider, Swan et Fitzgerald 1997, Shaffer *et al*. 2000, Shupe *et al.* 2002, Wasti *et al.* 2000). Les pensées et les intentions de départ sont essentielles pour comprendre comment le harcèlement sexuel pousse les femmes à quitter une institution ou un domaine, car l'un des meilleurs indicateurs d'une action (comme quitter une institution ou un domaine) est la pensée et l'intention de commettre cette action. Cela étant dit, une étude a suivi 11 521 femmes militaires sur une période de 4 ans, et a conclu que le harcèlement sexuel entraînait un véritable comportement de rotation au fil du temps ; cet effet se maintenait même après avoir contrôlé la satisfaction au travail, l'engagement organisationnel, l'état matrimonial et le grade (Sims, Drasgow et Fitzgerald 2005).

Le harcèlement sexuel est également associé à une baisse de la productivité et des performances de la victime (Barling, Rogers et Kelloway 2001, Magley, Waldo *et al.* 1999, USMSPB 1995, Woodzicka et LaFrance 2005). Certaines études suggèrent que, lorsque l'engagement organisationnel diminue, il en va de même pour les performances et la productivité au travail. Une expérience unique a démontré que les performances oratoires des femmes souffraient d'un harcèlement sexuel subtil (Woodzicka et LaFrance 2005). D'autres recherches ont montré que ce ne sont pas seulement les performances visant à atteindre des objectifs, mais aussi la productivité des groupes de travail, ou des équipes,

qui sont affectées par le harcèlement sexuel. La productivité d'un groupe de travail est souvent évaluée sur la base de la perception qu'ont les personnes interrogées de la qualité du travail en commun au sein de leur groupe (Willness, Steel et Lee 2007). Une étude a démontré les liens entre le harcèlement sexuel dans les équipes et les mesures objectives des performances financières de ces équipes (Raver et Gelfand 2005).

Une autre mesure clé des résultats du harcèlement sexuel sur le lieu de travail est l'engagement des individus envers leur organisation. Cette mesure révèle les sentiments de désillusion et de colère envers une organisation et la conviction que l'organisation est responsable des expériences vécues (Willness, Steel et Lee 2007). Il est important de noter que, bien que cela ait un impact sur la victime du harcèlement, ce résultat peut également avoir un effet négatif sur l'organisation, car la diminution de l'engagement envers l'organisation peut entraîner le départ des employé·e·s ou des mesures de représailles contre l'organisation. Les recherches montrent que plus les femmes sont victimes de harcèlement sexuel, moins elles se sentent engagées envers leur lieu de travail (Barling, Rogers et Kelloway 2001, Bergman et Drasgow 2003, Fitzgerald, Magley *et al.* 1999, Harned et Fitzgerald 2002, Langhout *et al.* 2005, Magley, Waldo, *et al.* 1999, Magley et Shupe 2005, Morrow, McElroy et Phillips 1994, Schneider, Swan et Fitzgerald 1997, Shaffer *et al.* 2000, Chan *et al.* 2008). Dans une méta-analyse d'études, Willness, Steel et Lee (2007) ont constaté que la taille de l'effet de la relation entre les expériences de harcèlement sexuel et l'engagement organisationnel[9] était similaire à la taille de l'effet pour la satisfaction au travail[10] mais inférieure à la taille de l'effet pour la satisfaction à l'égard des superviseur·e·s[11] ou des collègues.[12]

De nombreuses études incluent le stress au travail comme covariable dans leurs modèles de harcèlement, mais lorsque les chercheur·e·s ont plutôt conceptualisé le stress au travail comme un résultat, il a pratiquement toujours été constaté que le stress général lié au travail augmente à mesure que le harcèle-

9 Évaluée par une corrélation moyenne pondérée corrigée en fonction de la fiabilité, rc = -0,249.

10 rc = -0,245.

11 rc = -0,285.

12 [rc = -0,316.

ment sexuel devient plus fréquent (Cortina, Lonsway *et al.* 2002, Lim et Cortina 2005, Lonsway, Paynich, et Hall 2013, Magley et Shupe 2005, Morrow, McElroy, et Phillips 1994, O'Connell et Korabik 2000).

Parmi les autres conséquences liées à l'emploi, outre ceux couverts par les catégories ci-dessus, on peut citer des relations d'équipe altérées et des conflits d'équipe accrus (Raver et Gelfand 2005), une perception de la justice moins bonne, une plus grande tendance à être distrait (Barling, Rogers et Kelloway 2001) et des victimes ressentant le besoin de surperformer pour obtenir l'accès et la reconnaissance sur le lieu de travail (Parker et Griffin 2002). Pour une analyse des recherches sur les conséquences professionnelles du harcèlement sexuel, voir Cortina et Berdahl (2008), Holland et Cortina (2016) et Fitzgerald et Cortina (2017).

Conséquences sur le plan scolaire

L'impact du harcèlement sexuel sur les étudiant·e·s à tous les niveaux de l'enseignement, du lycée aux études supérieures, est très similaire à celui qu'il a sur le lieu de travail. Les sections suivantes traitent des conséquences scolaires au niveau du lycée, du premier et du deuxième cycle universitaire.

Les recherches sur les élèves du secondaire qui ont été victimes de harcèlement montrent qu'il·elle·s se disent moins motivé·e·s pour assister aux cours, ont davantage tendance à rater les cours, sont moins attentifs en classe, obtiennent des notes plus faibles pour leurs devoirs, et dans leur moyenne générale, et envisagent sérieusement de changer d'école (Duffy, Wareham, Walsh 2004, Lee *et al.* 1996). Même les jeunes femmes qui n'ont pas été harcelées évitent de suivre les cours d'enseignant·e·s qui ont la réputation de harceler les élèves (Fitzgerald *et al.* 1988).

Au niveau du premier cycle universitaire, le harcèlement sexuel (dont le type le plus courant est le harcèlement sexiste) a des conséquences importantes sur le parcours éducatif des étudiant·e·s. Plus elles sont harcelées, plus leurs évaluations sur le climat du campus et la probabilité de retourner à l'université, si elles devaient à nouveau prendre cette décision, sont faibles (Cortina *et al.* 1998). Pire encore, des victimes de harcèlement sexuel ont déclaré avoir abandonné leurs études, changé de conseiller, changé de spécialité, et même abandonné l'école, tout simplement pour éviter un environnement hostile (Huerta *et al.* 2006, Fitzgerald 1990).

Les femmes qui restent dans l'établissement ont tendance à souffrir sur le plan scolaire (Huerta e*t al.* 2006 ; Reilly, Lott et Gallogly 1986). Si les femmes ont le sentiment que l'environnement scolaire leur est hostile, elles ne peuvent pas participer à des activités informelles qui pourraient améliorer leur expérience et leur permettre de progresser sur le plan académique (Dansky et Kilpatrick 1997). Le harcèlement sexuel peut également avoir un impact sur l'estime de soi (Barickman, Paludi et Rabinowitz 1992). Par conséquent, les faibles niveaux d'engagement, de performance et de motivation expliquent pourquoi le harcèlement sexuel est lié aux mauvaises notes des étudiantes (Cammaert 1985 ; Huerta *et al.* 2006).

En utilisant l'enquête de l'*Administrator Researcher Campus Climate Collaborative* (ARC3), Rosenthal, Smidt, et Freyd (2016) ont constaté que, conformément aux études sur d'autres populations de victimes, les expériences de harcèlement sexuel vécues par des étudiant·e·s de deuxième cycle étaient associées à des symptômes post-traumatiques, tant pour les hommes que pour les femmes. Les étudiantes de deuxième cycle, qui ont indiqué avoir été victimes de harcèlement sexuel, ont également fait état d'un sentiment de sécurité moindre sur le campus. L'analyse des données ARC3 de l'Université du Texas suggère que, dans toutes les disciplines universitaires, les femmes qui ont été victimes de harcèlement sexuel de la part du corps professoral, ou du personnel, ont montré des résultats nettement moins bons, en termes de santé physique et mentale, que celles qui n'ont pas été victimes de harcèlement sexuel.

Conséquences sur le plan de la santé et du bien-être

Les chercheur·e·s mesurent la santé et le bien-être sur la base d'échelles de recherche standard en psychologie qui comprennent de multiples questions (par exemple, sur les symptômes d'anxiété et de dépression) adaptées à une population générale (non psychiatrique, non hospitalisée). De nombreuses études sur ce sujet ont été publiées dans la littérature clinique et psychiatrique, et leurs résultats sont frappants.

Plus les femmes sont victimes de harcèlement sexuel, plus elles font état de symptômes de dépression, de stress et d'anxiété, et plus leur bien-être psychologique est généralement altéré (Bergman et Drasgow 2003, Bond *et al.* 2004, Cortina, Fitzgerald et Drasgow 2002, Culbertson et Rosenfeld 1994, Fitzgerald, Swan et Magley 1997, Fitzgerald, Drasgow et Magley 1999, Glomb *et al.* 1999,

Harned et Fitzgerald 2002, Langhout *et al.* 2005, Lim et Cortina 2005, Magley, Hulin, *et al.* 1999, Magley, Cortina, et Kath 2005, Parker et Griffin 2002, O'Connell et Korabik 2000, Piotrkowski 1998, Richman *et al.* 1999, 2002, Schneider, Swan, et Fitzgerald 1997, Schneider, Tomaka et Palacios 2001, Vogt *et al.* 2005, Wasti *et al.* 2000). Ces résultats s'étendent aux femmes de couleur (par exemple, Bergman et Drasgow 2003, Cortina, Fitzgerald et Drasgow, 2002) ainsi qu'aux hommes homosexuels, aux lesbiennes et aux transgenres (Irwin 2002). Les autres conséquences psychologiques du harcèlement sexuel sont notamment les suivantes :

- mauvaise humeur (Barling *et al.* 1996, Barling, Rogers et Kelloway 2001, O'Connell et Korabik 2000) ;
- peur (Barling, Rogers et Klloway 2001, Culbertson et Rosenfeld
- 1994) ;
- troubles de l'alimentation (Harned et Fitzgerald 2002, Huerta *et al.* 2006) ;
- culpabilité, baisse de l'estime de soi (Culbertson et Rosenfeld 1994, Harned et Fitzgerald 2002) ;
- consommation accrue de médicaments sur ordonnance (Richman *et al.* 1999) et d'alcool (Rospenda *et al.* 2008 ; McGinley *et al.* 2011) ;
- colère, dégoût (Culbertson et Rosenfeld 1994) ;
- baisse de la satisfaction de manière générale (Cortina, Fitzgerald et Drasgow 2002, Fitzgerald, Swan et Magley 1997, Glomb *et al.* 1999, Lim et Cortina 2005, Munson, Hulin et Drasgow 2000, Schneider, Swan et Fitzgerald 1997, Wasti *et al.* 2000).

Dans une série d'articles basés sur une étude longitudinale des employés d'université, Richman et d'autres chercheur·e·s en sciences sociales ont documenté les relations entre le harcèlement sexuel antérieur et la consommation et l'abus d'alcool ultérieurs (Freels, Richman et Rospenda 2005, Richman *et al.* 1999, 2002, Wislar *et al.* 2002).

Au-delà des associations significatives entre le harcèlement sexuel et les symptômes de détresse psychologique, certaines études ont cherché à savoir si, et quand, ces symptômes répondaient aux critères d'un diagnostic psychiatrique. Si le harcèlement sexuel est suffisamment grave, que ce soit en termes d'intensité (par exemple, une agression) et/ ou de fréquence et de durée (incidents multiples et répétés sur une période de temps significative), les victimes

sont plus susceptibles de présenter des symptômes qui atteignent le niveau d'un trouble psychique, y compris des troubles de l'humeur et de l'anxiété (Rosenthal, Smidt et Freyd 2016, Ho *et al.* 2012, Fitzgerald, Buchanan *et al.* 1999). Par exemple, une étude, basée sur un large échantillon aléatoire national de femmes, a révélé qu'une victime de harcèlement sexuel sur cinq s'identifiait comme telle et que ses symptômes correspondaient à un diagnostic de dépression majeure selon le DSM-IV, et qu'une sur dix présentait des symptômes répondant aux critères du syndrome de stress post-traumatique (Dansky et Kilpatrick 1997).

L'évaluation clinique a démontré que les femmes victimes de harcèlement sexuel subissent des pertes souvent inévitables et multiples, qui contribuent au stress psychologique et à la détresse et qui ne peuvent être saisies par une étiquette diagnostique. Les types spécifiques de pertes varient en fonction des circonstances de chaque situation et sont souvent exacerbés après un signalement officiel. Les pertes tangibles que subissent les femmes peuvent inclure la perte d'un emploi et les avantages économiques, personnels et sociaux qui y sont associés. Parmi ces pertes, celle des revenus et de la sécurité économique est souvent la plus stressante (Unger et Crawford 1996). Les femmes victimes de harcèlement sexuel subissent également des pertes intangibles mais significatives. Elles perdent souvent l'estime de soi et la confiance en elles, et en leurs compétences, et elles signalent souvent une perte de motivation ou de passion pour leur travail. En outre, les perturbations et la perte de relations significatives, sur le lieu de travail ou dans le milieu universitaire, sont courantes. Il peut s'agir de la perte de relations importantes avec des mentors ou des collègues et de la pression exercée sur les relations familiales et sociales, y compris les relations avec leurs partenaires et leurs cercles sociaux. Le soutien social sur le lieu de travail, et/ ou en dehors de celui-ci, est l'un des facteurs les plus importants qui peut atténuer le stress et la détresse causés par le harcèlement sexuel. La perturbation et la perte de ces relations peuvent priver les femmes de ce soutien et aggraver les conséquences psychologiques et physiques (Gold 2004).

Lorsque le harcèlement entraîne une stigmatisation et la perte d'une opportunité de formation ou d'une carrière très appréciée, les effets sur la victime peuvent être dévastateurs, sans compter le stress financier associé à la perte d'emploi. Lorsqu'une femme s'est engagée personnellement, professionnellement et financièrement, et a investi dans une formation scientifique, technique et médicale hautement spécialisée, par exemple en choisissant de renoncer à

avoir des enfants ou en investissant des années à « payer ses cotisations » pour progresser dans son domaine, la perte d'une formation ou d'un emploi crée un profond chagrin. Pour certaines femmes qui apprécient leur carrière scientifique, d'ingénieur ou médicale, dans des établissements de formation et des professions relativement restreintes et hautement spécialisées, comme on en trouve souvent dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la médecine, être étiquetée comme une personne qui se plaint et qui « cause des ennuis » peut effectivement mettre fin à sa carrière. Même si elle est capable de quitter l'environnement dans lequel le harcèlement s'est produit, une « réputation » peut empêcher la femme d'être acceptée dans la poignée de programmes de formation similaires, ou d'obtenir les quelques postes disponibles, dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la médecine (Gold 2004).

Par rapport à la recherche sur les résultats de santé psychologique, la littérature sur les résultats de santé physique est moins étendue et semble être indirecte (c'est-à-dire qu'elle apparaît en raison de son lien avec la santé psychologique (Cortina et Berdahl 2008, Gold 2004). En d'autres termes, les femmes qui éprouvent une détresse psychologique peuvent également signaler des plaintes physiques liées au stress. Certaines recherches ont établi des liens documentés avec la perception ou la satisfaction générale en matière de santé (Bergman et Drasgow 2003, Fitzgerald, Swan et Magley 1997, Fitzgerald, Drasgow et Magley 1999, Harned et Fitzgerald 2002, Harned *et al.* 2002 ; Lim et Cortina 2005, Magley, Hulin *et al.* 1999, Wasti *et al.* 2000). D'autres ont identifié des plaintes spécifiques, de nature traumatique, associées à des expériences de harcèlement, notamment des maux de tête, de l'épuisement, des troubles du sommeil, des problèmes gastriques, des nausées, des problèmes respiratoires, des douleurs musculo-squelettiques et une perte/ un gain de poids (Barling *et al.* 1996, Culbertson et Rosenfeld 1994, de Haas, Timmerman et Höing 2009, Fitzgerald, Swan et Magley 1997, Piotrkowski 1998, Wasti *et al.* 2000).

Plus précisément, une expérience a démontré un lien de cause à effet entre le harcèlement sexiste, la forme la plus courante de harcèlement sexuel, et les mesures physiologiques du stress. Lorsque des femmes ont été exposées à des commentaires sexistes de la part d'un collègue masculin, elles ont connu une activité cardiaque et vasculaire similaire à celle affichée dans les situations

de menace[13]. Les chercheur·e·s concluent que si les femmes sont exposées à du harcèlement sexiste répété et de longue durée et au stress physique qui en résulte, elles pourraient être exposées à de graves problèmes de santé à long terme (Schneider, Tomaka et Palacios 2001).

Des études ont montré que le harcèlement sexuel vécu par les étudiant·e·s est un phénomène de société qui a des conséquences négatives sur la santé. Selon l'ARC3, des données comparant la relation entre l'expérience du harcèlement sexuel et les conséquences négatives sur la santé physique et mentale dans les différentes disciplines universitaires (c'est-à-dire non-SEM), montrent que les étudiantes qui ont été victimes de harcèlement sexuel ont subi des effets négatifs similaires, quel que soit leur domaine. Cependant, seules les étudiantes en médecine qui ont été harcelées sexuellement par le corps enseignant, ou du personnel, ont indiqué un impact négatif sur les conditions de sécurité ; elles ont déclaré se sentir moins en sécurité sur le campus. Les étudiantes, qui ont été victimes de harcèlement sexuel par un·e autre étudiant·e, ont eu des réponses similaires à celles des étudiantes qui ont été harcelées par des membres du corps enseignant ou du personnel. Les étudiantes en médecine, et en ingénierie, ont fait état de résultats négatifs sur le plan physique et mental, les étudiantes en médecine déclarant également se sentir moins en sécurité sur le campus (voir Swartwout 2018, annexe D, document du consultant dans ce rapport).

Conséquences du harcèlement et pouvoirs des harceleurs

Si tous les types de harcèlement sexuel ont des effets négatifs, le harcèlement sexuel descendant (c'est-à-dire commis par un supérieur) est parfois plus préjudiciable que le harcèlement par les pairs. Par exemple, des études ont montré que les femmes qui travaillent et qui sont harcelées sexuellement par des hommes de niveau supérieur, plutôt que par des hommes de niveau égal ou inférieur, subissent des conséquences plus importantes et plus négatives sur : la satisfaction professionnelle ; l'intention de quitter son emploi ; l'engagement organisationnel ; ainsi que sur des variables liées à la santé telles que la dépression, l'épuisement émotionnel et le bien-être physique (Morrow, McElroy et

13 Les chercheur·e·s ont mesuré l'activité cardiaque et vasculaire en utilisant l'électrocardiographie (EKG), la cardiographie d'impédance (ZKG) et un appareil automatisé de mesure de la pression artérielle/de pression sanguine automatisé.

Phillips 1994, O'Connell et Korabik 2002). En outre, des recherches ont montré que plus l'auteur·e du harcèlement est puissant, plus les femmes trouvent son comportement pénible (Cortina *et al.* 2002, Langhout *et al.* 2005). L'étude de Huerta et ses collègues (2006) sur les étudiantes universitaires a révélé que la satisfaction scolaire était plus faible lorsque le harcèlement provenait de personnes de statut supérieur (c'est-à-dire de membres du corps enseignant, du personnel ou des administrateurs). Les explications théoriques des conséquences plus importantes associées au harcèlement sexuel descendant s'expliquent par l'impuissance de la victime (Thacker et Ferris 1991), la crainte de la capacité de la victime à imposer une coopération sexuelle et la crainte des répercussions professionnelles d'un refus de coopérer (Bergman *et al.* 2002, Cortina *et al.* 2002, Langhout *et al.* 2005, O'Connell et Korabik 2000).

Il est important de reconnaître, cependant, que le harcèlement sexuel est plus souvent le fait de pairs de même statut que de figures d'autorité de statut supérieur (en partie parce que les employés et les étudiant·e·s interagissent généralement plus souvent avec leurs pairs qu'avec leurs supérieur·e·s et que, dans de nombreux contextes, les pairs sont bien plus nombreux que les personnes en position de pouvoir). De plus, des recherches ont documenté de nombreux effets négatifs du harcèlement par les pairs (Morrow, McElroy et Phillips 1994, O'Connell et Korabik 2000), et certains effets sont tout aussi néfastes quel que soit le statut de l'auteur (Huerta *et al.* 2006 ; Morrow, McElroy et Phillips 1994). Par exemple, Huerta et ses collègues (2006) ont constaté que le harcèlement sexuel était lié aux symptômes d'anxiété et de dépression, que le harcèlement vienne des pairs (c'est-à-dire des camarades de classe) ou des personnes en position d'autorité (administrateurs, personnel ou faculté).

Conséquences pour les groupes sous-représentés

Bien qu'elles soient encore peu nombreuses, les recherches qui examinent l'intersection du harcèlement sexuel et de la race ont pu mettre en lumière des « facteurs uniques et spécifiques à la culture » qui influent sur les effets du harcèlement sexuel sur les femmes de couleur. Une étude menée par Cortina et ses collègues (2002) sur les populations latines a montré qu'un ensemble de déterminants socioculturels spécifiques à une population ont une incidence sur les expériences de harcèlement sexuel. L'une des principales conclusions de cette étude soutient l'idée que les expériences de harcèlement sexuel sont plus

pénibles pour les femmes de couleur lorsqu'elles se produisent simultanément avec d'autres types de harcèlement sur le lieu de travail. En d'autres termes, le harcèlement racial sur le lieu de travail est le facteur le plus fortement associé aux expériences graves de harcèlement sexuel. Cette conclusion soutient l'idée que le harcèlement sexuel est perçu par les cibles comme étant plus grave dans les environnements de travail et d'éducation qui tolèrent le harcèlement sexuel, racial et sexo-racial (Cortina *et al.* 2002).

Outre le harcèlement racial, il a également été révélé que la puissance de l'auteur·e était fortement corrélée à la gravité de l'expérience de harcèlement sexuel. L'étude a également mis en évidence des relations significatives entre la gravité de l'expérience de harcèlement sexuel et la satisfaction professionnelle et la santé mentale des femmes latino-américaines. Plus le harcèlement sexuel est grave, plus la satisfaction au travail est faible (ce qui est lié au retrait du travail) et plus les problèmes de santé mentale (symptômes dépressifs, anxieux et somatiques) sont importants. Cette conclusion est conforme aux études sur l'impact des expériences de harcèlement sexuel des femmes en général (voir ci-dessus). Une étude similaire menée par Woods, Buchanan et Settles (2009) a examiné les expériences de harcèlement sexuel des femmes noires. L'étude s'intéresse plus particulièrement aux expériences de harcèlement sexuel interraciales et intraraciales et à la manière dont les deux sont évaluées différemment par les femmes noires. Cette étude a montré que l'origine raciale de l'auteur du harcèlement joue un rôle important dans l'évaluation du harcèlement sexuel. Dans cette étude, les femmes noires ont estimé que le harcèlement interracial était plus grave (c'est-à-dire plus offensant, plus effrayant et plus dérangeant) que le harcèlement intraracial. De plus, ces évaluations étaient associées à des symptômes plus graves de stress post-traumatique (Woods, Buchanan et Settles 2009). Ces études, comme beaucoup d'autres, démontrent les dimensions nuancées par lesquelles les femmes de couleur vivent le harcèlement sexuel. Des recherches plus approfondies dans ce domaine permettraient d'éclairer davantage les dimensions complexes des expériences de harcèlement sexuel.

Les personnes appartenant à des minorités sexuelles et de genre, un groupe souvent négligé, peuvent également vivre différemment les conséquences du harcèlement sexuel. Une étude réalisée par Irwin (2002) révèle que l'impact sur la santé et le bien-être des minorités de genre est alarmant, 90% des personnes de l'échantillon indiquant qu'elles ont connu une augmentation de leur niveau d'anxiété et de stress au travail. 80% des personnes interrogées souffraient de

dépression, 63% ont subi une perte de confiance et d'estime de soi et 59% ont déclaré que leurs relations personnelles souffraient en raison du harcèlement permanent sur le lieu de travail. En outre, plusieurs études soulignent les effets d'un environnement généralement hostile pour cette population, allant du stress lié au coming-out, à l'utilisation de mauvais pronoms, en passant par l'accessibilité à des toilettes sûres, ce qui suggère qu'il est important d'étudier le harcèlement sexuel dans cette population pour voir comment il peut interagir avec d'autres formes de harcèlement (comme le harcèlement hétérosexiste et le harcèlement transsexuel) et l'incivilité (DuBois *et al.* 2017).

Prises ensemble, ces études démontrent que les multiples couches de l'identité d'un individu peuvent affecter la façon dont il perçoit, et traite, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou dans le milieu universitaire.

CONSÉQUENCES DU HARCÈLEMENT SEXUEL POUR LES TÉMOINS ET LES GROUPES DE TRAVAIL

Le harcèlement sexuel n'a pas seulement des conséquences pour la victime, mais peut également avoir un impact sur les employé·e·s et les collègues qui sont témoins ou qui entendent parler de l'expérience. Plusieurs études ont tenté de documenter ces impacts pour montrer que les répercussions négatives associées aux expériences indirectes de harcèlement sexuel affecteront également d'autres femmes (et hommes) dans le groupe de travail ou l'équipe de la victime (Glomb *et al.* 1997 ; Miner-Rubino et Cortina 2004, 2007 ; Hitlan, Schneider et Walsh 2006).

Dans une étude portant sur les employées d'une entreprise de services publics, Glomb et ses collègues proposent que le harcèlement sexuel ambiant, défini comme l'exposition indirecte au harcèlement sexuel ou « le niveau général ou ambiant de harcèlement sexuel dans un groupe de travail, mesuré par la fréquence des comportements de harcèlement sexuel subis par les autres membres du groupe de travail d'une femme » (1997, 309), entraînera des résultats négatifs similaires à ceux de l'exposition directe. Glomb et ses collègues mentionnent des recherches sur les facteurs de stress organisationnels tels que le harcèlement racial et la politique organisationnelle, connus pour causer un stress accru aux employés qui ne sont pas eux-mêmes des victimes. Dans cette

étude, ils proposent que ces recherches suggèrent que « les effets des facteurs de stress liés à l'emploi sont assez diffus et s'étendent au-delà de la principale cible du harcèlement (312) ». En étendant cette recherche au harcèlement sexuel, Glomb et ses collègues constatent que le harcèlement sexuel ambiant sur le lieu de travail a une influence néfaste sur la satisfaction professionnelle et les conditions psychologiques d'un·e employé·e. Selon leurs conclusions, les femmes qui sont victimes de harcèlement sexuel, directement et indirectement, indiquent des niveaux d'absentéisme plus élevés et des intentions de démissionner, et sont plus susceptibles de quitter le travail plus tôt, de prendre de longues pauses et de manquer des réunions (retrait du travail).

Des conclusions similaires ont été tirées d'autres études. Par exemple, une étude réalisée par Miner-Rubino et Cortina (2004) a révélé que tous les employés sur le lieu de travail – tant les femmes que les hommes – peuvent souffrir de travailler dans un climat perçu comme hostile aux femmes. Par conséquent, le concept de harcèlement sexuel ambiant a des implications importantes pour les organisations. Les études ci-dessus confirment que le harcèlement sexuel n'est pas seulement un problème individuel, mais aussi un problème organisationnel.

FAIRE FACE AU HARCÈLEMENT SEXUEL : POURQUOI EST-IL PROBABLE QUE LES FEMMES N'EN PARLENT PAS

Seule une très petite partie de la littérature examine la manière dont les femmes réagissent à leur expérience du harcèlement sexuel, mais elle révèle que les femmes ne réagissent pas comme beaucoup l'attendent. Comme le font remarquer Fitzgerald, Swan et Fischer (1995, 118), « les procédures judiciaires… en pratique, sinon en théorie, tiennent la victime pour responsable d'une réponse « appropriée »,... faisant porter à la victime le fardeau du non consentement ». Ils poursuivent en soulignant que, jusqu'à cette époque, les cadres permettant de comprendre les réponses des femmes au harcèlement sexuel étaient généralement fondés sur l'hypothèse que les réponses étaient généralement considérées comme simplement plus ou moins affirmatives (par exemple, Gruber 1998). Comme Magley (2002) l'a noté, « Malheureusement, l'une des conséquences de l'encadrement des réponses des femmes, purement

considérées comme une manière de s'affirmer, est que les réponses autres que l'affirmation de soi peuvent être interprétées comme une faiblesse de la part de la personne qui reçoit, ou comme la preuve qu'elle n'a pas bien réagit face au harcèlement ». Comme nous le démontrons dans notre examen ci-dessous, les réactions réelles des femmes sont beaucoup plus complexes que le simple fait de s'affirmer ou non.

Comme Magley (2002) l'a constaté, sur la base de données provenant de plus de 15 000 femmes, « les réponses des femmes, qui visent souvent à ignorer ou à apaiser la personne harcelante, sont souvent non conflictuelles et visent à maintenir une relation satisfaisante avec l'individu » (voir également Wasti et Cortina [2003]). Par exemple, près des trois quarts (74,3%) des femmes d'un des sept ensembles de données analysés par Magley ont évité leur agresseur, 72,8% se sont détachées psychologiquement de la situation, 69,9% ont enduré la situation sans tenter de la résoudre et 29,5% ont tenté d'apaiser leur agresseur en inventant une excuse pour expliquer son comportement.

La recherche d'un soutien social est également une réponse typique au harcèlement sexuel. Comme le résument Cortina et Berdahl (2008), environ un tiers des cibles discutent de leur expérience avec les membres de leur famille et environ 50 à 70% d'entre elles cherchent à obtenir le soutien d'amis. Afin de mieux comprendre les expériences de harcèlement sexuel des femmes dans les domaines du SEM, un domaine de recherche qui n'a guère été exploré, le Comité des académies nationales sur les impacts du harcèlement sexuel en milieu universitaire a chargé le Research Triangle Institute (RTI) de mener une série d'entretiens. Les résultats de ceux-ci ont montré que les femmes avaient de nombreuses façons de faire face au harcèlement sexuel. Par exemple, les mécanismes internes d'adaptation comprennent la minimisation ou la normalisation des incidents (par exemple, essayer de les ignorer ou d'en rire, ne pas les prendre personnellement), l'élaboration de stratégies pour mieux se préparer à répondre à de futurs incidents (ou pour réorienter la personne), l'engagement dans des activités de pleine conscience, de spiritualité et d'auto-guérison, la pratique d'exercices ou d'activités physiques, tenter de devenir plus résistantes et le fait de rester concentrées sur leur carrière (RTI 2018). Les femmes ont également établi des contacts avec leurs ami·e·s et leur famille, ce qui a été considéré presque universellement comme un choix positif. Mais les réactions des collègues se sont avérées mitigées pour ces femmes. Voici ce qu'une femme a entendu de la part d'un collègue :

> Je le dirais à des ami·e·s en dehors de cette profession, leur réaction serait : « Tu te moques de nous ou quoi ? » Mais les gens qui travaillent pour cette institution me disaient : « Tu ne peux pas te contenter de faire de la lèche ? Ça ne va pas bien se passer pour toi si tu fais un rapport. Tu ne devrais pas faire d'histoires. » Je savais qu'ils avaient raison, mais en même temps, je me disais : « C'est vraiment trop. Je ne devrais pas avoir à me préparer à me faire violer quand je vais travailler. » (*Professeure non-titularisée de médecine*)

D'autres femmes ont trouvé les conseils de leurs collègues extrêmement utiles. Elles ont indiqué que les collègues féminines, en particulier, étaient empathiques et qu'elles amélioraient la qualité globale de leur vie professionnelle. Une femme a expliqué le niveau de soutien comme suit :

> Il se trouve que je suis dans un département qui est bien au-dessus de la moyenne nationale pour les femmes professeures en [domaine à prédominance masculine]. C'est pourquoi nous disposons d'un réseau très solide de femmes – je veux dire, nous sortons prendre un café une fois par mois juste pour parler du fait d'être des femmes professeures, du niveau de professeure titulaire jusqu'à celui de professeure associée ou de professeure stagiaire de première année. C'est pourquoi il est plus facile de faire face à certains de ces problèmes quand on a une sorte d'équipe derrière soi. Je sais que j'ai de la chance d'avoir ce genre de réseau ici ; la plupart des femmes professeures n'en ont pas. (*Professeur assistante d'ingénierie*)

En fait, certaines femmes ont dit que, sans leur soutien, elles auraient peut-être quitté leur domaine. Pour celles qui n'ont pas eu ce soutien sur le campus, elles l'ont recherché lors de conférences scientifiques ou de forums professionnels. Enfin, quelques femmes se sont tournées vers des thérapeutes pour faire face à leurs sentiments suite à un incident de harcèlement sexuel. Bien qu'un petit nombre seulement ait emprunté cette voie, celles qui l'ont fait ont déclaré que le conseil était bénéfique (RTI 2018).

Lorsqu'elles cherchent à obtenir le soutien d'autres personnes que leurs pairs, seul un tiers environ des femmes s'adressent à ceux qui font partie de leur organisation. Cortina et Berdahl (2008) ont constaté qu'environ un tiers seulement des femmes discutent de manière informelle de leur expérience de harcèlement sexuel avec leurs supérieurs, ce qui correspond aux 36,2% constatés par Magley (2002).

Les taux sont encore plus faibles pour les rapports formels avec une organisation. Cortina et Berdahl (2008) ont constaté que seulement 25% des personnes ciblées déposeront un rapport formel auprès de leur employeur, et qu'une proportion encore plus faible d'entre elles portera leur plainte devant les tribunaux. Un rapport de l'Association of American University Women (2005) révèle que près de la moitié (49%) se confient à un ami, 35% des étudiant·e·s de premier cycle ne le disent à personne et seulement 7% signalent l'incident à un·e employé·e de l'université. Les résultats de l'enquête ARC3 de 2016 du système de l'Université du Texas confirment que les étudiant·e·s ont un taux de signalement très faible, avec seulement 2,2% parmi tou·te·s les étudiant·e·s ayant subi du harcèlement sexuel qui le signalent à l'établissement et 3,2% qui en font part à une personne en position d'autorité dans l'établissement. Dans une étude sur les étudiant·e·s de deuxième cycle, 6,4% des victimes de harcèlement sexuel ont signalé l'incident (Rosenthal, Smidt et Freyd 2016). Pour le corps enseignant et le personnel des universités, des recherches antérieures suggèrent que les taux sont similaires à celles des étudiant·e·s de deuxième cycle, 6% ayant signalé les faits (Schneider, Swan et Fitzgerald 1997). De faibles taux de signalement ont été observés chez toutes les femmes, mais il a été démontré que les femmes de couleur – femmes noires, femmes asiatiques et latino-américaines – signalent leur expérience encore moins fréquemment que les femmes blanches (par exemple, Wasti et Cortina 2002).

En tant que mécanisme d'adaptation, la déclaration formelle des objectifs est le dernier recours : elle n'est possible que lorsque tous les autres ont été épuisés. Cortina et Berdahl (2008) expliquent que la réticence à utiliser des mécanismes de signalement formels est enracinée dans la « peur du blâme, de l'incrédulité, de l'inaction, des représailles, de l'humiliation, de l'ostracisme et de l'atteinte à la carrière et à la réputation d'une personne ». Ces craintes sont justifiées car les processus de signalement apportent souvent peu d'avantages et beaucoup d'inconvénients aux victimes. Des études montrent que les femmes et les victimes non-blanches résistent souvent à l'idée de qualifier un comportement comme de la « discrimination » parce que cela favorise leur victimisation et leur perte de contrôle (Bumiller 1987, Crosby 1993, Dodd *et al.* 2001, Stangor, Sechrist, et Jost 2001). Les psychologues sociaux ont documenté des réactions négatives telles que le mépris et la dérision à l'égard des femmes et des Afro-américain·e·s qui affirment avoir été victimes de discrimination (même lorsque les individus constatent des preuves montrant que la discrimination

s'est probablement produite) (Kaiser et Miller 2003, Czopp et Monteith 2003). Dans une enquête menée auprès de 6 417 hommes et femmes dans l'armée, la recherche a démontré que, non seulement le fait de signaler du harcèlement sexuel pouvait déclencher des représailles (bien que cela soit illégal, voir la discussion au chapitre 5), mais aussi qu'il était lié à une moindre satisfaction professionnelle et à une détresse psychologique (Bergman *et al.* 2002). En outre, les représailles sont plus probables et plus sévères lorsqu'il existe une différence de pouvoir entre la cible et la personne qui harcèle, comme c'est souvent le cas (Knapp *et al.* 1997). Dans une autre étude, qui a interrogé 1 167 employé·e·s fédér·aux·ales, les résultats montrent que les employé·e·s ayant un rang ou un statut hiérarchique inférieur dans une organisation subissent des taux de représailles plus élevés pour avoir signalé un cas de harcèlement (Cortina et Magley 2003).

Les femmes qui subissent des comportements de harcèlement sexuel peuvent également être peu susceptibles de le signaler parce qu'elles croient, ou savent, que les procédures de réclamation favorisent l'institution par rapport à l'individu. Des recherches ont montré que plus les mauvais traitements sont fréquents, plus les victimes subissent des représailles – tant professionnelles que sociales – pour avoir dénoncé le harcèlement (Cortina et Magley 2003). Si les victimes craignent des représailles et estiment que le processus institutionnel ne les servira pas, il est peu probable qu'elles signalent les faits. En particulier, les étudiant·e·s sont souvent réticent·e·s à entamer une procédure officielle de réclamation auprès de leur officier de Titre IX sur le campus par crainte de représailles, dans l'attente d'un mauvais résultat, parce qu'ils ne savent pas comment procéder et parce que la confidentialité ne peut être garantie (Pappas 2016a; Harrison 2007).

Dans l'étude qualitative réalisée par le RTI, les enseignantes ont répondu de la même manière aux questions relatives au signalement du harcèlement sexuel : elles ont souvent le sentiment d'avoir peu de possibilités de régler le problème sans nuire à leur carrière. En outre, les différences de pouvoir marquées entre la victime et l'auteur·e du harcèlement ont exacerbé le sentiment de disposer d'options limitées. Les chercheur·e·s ont également noté que les cibles étaient souvent de nouveaux membres du corps enseignant, des docteurs et des étudiants postdoctoraux, alors que leurs auteurs étaient souvent des professeur·e·s de haut rang, des mentor·e·s professionnel·le·s ou des expert·e·s largement reconnus. Les menaces perçues pour les perspectives de titularisa-

tion, la capacité à poursuivre librement des recherches et les opportunités scientifiques, ainsi que les menaces pour la santé physique, émotionnelle et mentale ont été des facteurs importants pour les femmes qui ont été harcelées sexuellement pour déterminer s'il fallait, ou comment il fallait, divulguer l'incident (RTI 2018).

La recherche du RTI révèle également les expériences des femmes lorsqu'elles ont divulgué ou signalé un incident et montre que les femmes qui ont partagé leurs expériences avec leurs superviseur·e·s, doyen·ne·s ou président·e·s ont rarement connu des résultats positifs. Quelques-unes ont exprimé leur profonde gratitude pour avoir des managers qui les ont crues, à propos de leurs expériences, et les ont soutenues dans leur démarche de signalement au niveau universitaire. Le plus souvent, cependant, les managers ont exprimé une légère sympathie, mais n'ont pris aucune mesure et n'ont pas encouragé la victime à le faire. Plus souvent encore, ces figures d'autorité proximales ont minimisé ou normalisé l'expérience, découragé la poursuite du signalement ou recommandé à la cible de « régler » le problème avec la personne harcelante (ou une combinaison des deux). Une femme qui a été harcelée par son président a raconté ce qui suit :

> Je pensais parler au médiateur, mais ensuite j'ai parlé au doyen et il a insisté sur le fait qu'il avait parlé à la vice-présidente de l'université et qu'elle avait dit que c'était juste un mauvais départ. Vous devriez avoir une réunion à trois avec une personne extérieure où vous viendriez parler et où nous essaierons de vous aider à résoudre les différends. J'avais trop peur de faire cela parce qu'il essayait déjà de me mettre une pression subtile, le doyen je veux dire, en m'assignant un autre cours et tout ce genre de choses. (*Professeure adjointe en ingénierie*)

D'autres encore ont subi des représailles directes de la part de ceux à qui ils ont fait part de leur mécontentement. Par exemple :

> J'en ai parlé à mon directeur de programme, le chef de clinique, à qui j'en avais déjà parlé, mais c'était plus formel, et ensuite au directeur du site, car c'était hors site... Mon directeur de programme s'en est remis au directeur du site, qui m'a dit que je ressemblais à son ex-femme – dont nous savons tous qu'il la déteste – et que si j'arrêtais de me plaindre autant, j'aurais peut-être plus d'ami·e·s. Alors, ils ont laissé tomber le rapport. Puis il – celui à qui je l'ai signalé – a commencé à me donner des notes insuffisantes. Par exemple, nous n'avons pas

> vraiment de notes en tant que docteurs, mais nous avons des compétences, et là où il m'avait donné de bonnes notes auparavant, juste après que je lui ai parlé de ce qui se passait, alors son rapport sur mes notes a simplement décliné à partir de là. (*Professeure de médecine*)

Pour les raisons décrites dans cette section, les établissements ne doivent pas s'attendre à avoir une idée complète de l'ampleur du harcèlement sexuel sur leur campus à partir du nombre de cas de harcèlement sexuel signalés par les cibles. Les établissements doivent plutôt s'efforcer de mieux comprendre la prévalence et l'impact du harcèlement sexuel en réalisant régulièrement des enquêtes anonymes sur le climat du campus, comme décrit au chapitre 2.

CONSÉQUENCES DU HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LE CHAMP DES SCIENCES, DE L'INGÉNIERIE ET DE LA MÉDECINE UNIVERSITAIRES

Comme nous l'avons déjà décrit dans ce rapport, les femmes universitaires ont une expérience très différente de celle des hommes dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la médecine. Un climat de discrimination sexuelle règne dans les salles de classe, les laboratoires, les centres médicaux universitaires, les sites de recherche sur le terrain, les observatoires et les conférences, et les femmes indiquent que ce climat contribue à la fréquence et à l'expérience du harcèlement sexuel (RTI 2018, section 3-1). En plus des antécédents organisationnels qui caractérisent les lieux de travail à haut risque de harcèlement sexuel, que l'on trouve généralement dans les domaines de la science, de l'ingénierie et de la médecine – domination masculine et tolérance organisationnelle – il existe quelques aspects de la filière d'emploi dans ces domaines qui font que le harcèlement sexuel est particulièrement préjudiciable à la carrière des femmes.

Pour illustrer l'impact du harcèlement sexuel sur les carrières des femmes dans les domaines de la science, de l'ingénierie et de la médecine dans l'enseignement supérieur, notre commission a chargé le RTI International de mener une série d'entretiens avec des femmes professeures qui ont été victimes de harcèlement sexuel. Lorsqu'on a demandé à ces femmes comment, à leur avis, leurs expériences de harcèlement sexuel avaient affecté leur progression

de carrière, les réponses prédominantes des personnes interrogées ont été des trajectoires négatives. Plusieurs répondantes ont indiqué qu'elles avaient été contraintes de faire des transitions importantes dans leur carrière à la suite de ces expériences. Trois thèmes se sont dégagés de cette discussion concernant les impacts sur leurs opportunités d'emploi, d'avancement et de titularisation : se retirer des opportunités de direction pour éviter la personne harcelante, quitter leur institution et quitter complètement leur domaine.

Se retirer des postes de direction pour éviter l'auteur·e des faits. Une femme dont l'expérience a été signalée aux ressources humaines a reçu l'ordre de démissionner d'un poste important au sein d'un comité afin d'éviter toute interaction avec l'auteur des faits, qui était le président du comité. Une autre a abandonné un projet de recherche important qui faisait partie d'une organisation de mentorat en début de carrière parce que son mentor l'avait violée. Dans ces deux situations, d'autres ont perçu les femmes de manière négative parce que leurs collègues ne connaissaient pas la raison de leur décision ; ils ont considéré que cela était particulièrement préjudiciable car les deux femmes étaient en début de carrière.

> Il y a donc eu une sorte d'enchaînement d'événements négatifs au cours desquels les superviseur·e·s de l'établissement ont vu que j'avais abandonné le projet de recherche et n'ont peut-être pas compris pourquoi, parce qu'on ne leur a jamais dit ce qui s'était passé. Il semble donc [...] que j'ai été blacklistée d'une certaine manière et que je n'ai pas été invitée à rejoindre d'autres projets de recherche, ce qui peut être considéré comme un échec. (*Professeure de géosciences*)

Une troisième femme a démissionné d'un poste d'assistante du doyen, poste qui la passionnait, pour éviter d'avoir à interagir avec le doyen, qui l'avait harcelée.

Quitter leurs institutions. Plusieurs femmes ont fini par quitter leur institution, soit parce que le climat était négatif envers les femmes, soit pour éviter qu'un·e agresseu·r·se spécifique ne s'y trouve et continue à les harceler. D'autres recherchent activement des opportunités qui leur permettraient de partir dans un meilleur environnement, mais certaines se demandent si l'environnement serait meilleur dans d'autres institutions, ou non.

> C'est pourquoi j'ai pris la décision de quitter cette université, même si j'aimais le département, j'aimais les étudiant·e·s, j'aimais l'endroit. J'ai dû la quitter, simplement parce que je ne voulais pas que cette amertume continue et m'affecte personnellement ou professionnellement. (*Professeure adjointe d''ingénierie*)

Quitter complètement leur domaine. Une femme s'est sentie forcée de quitter son domaine en raison de représailles pour avoir signalé un harcèlement sexuel, et une autre a quitté son domaine pour éviter d'avoir à interagir avec l'agresseur.

Ces réactions au harcèlement sexuel, qui correspondent aux mécanismes d'adaptation les plus courants expliqués plus haut dans le chapitre, sont très problématiques dans les domaines de la science, de l'ingénierie et de la médecine, car elles privent l'entreprise d'un réservoir de femmes talentueuses et limitent leur capacité à progresser et à contribuer au travail dans ces domaines.

Des analyses spécifiques des données ARC3 du système de l'Université du Texas suggèrent qu'il existe certaines différences entre les disciplines universitaires en ce qui concerne les conséquences d'un comportement de harcèlement sexuel. Les étudiantes en médecine, en sciences et dans des domaines autres que la gestion de l'enseignement, qui ont été harcelées par le corps enseignant ou le personnel, ont déclaré se sentir moins en sécurité sur le campus que celles qui n'ont pas été victimes de harcèlement sexuel. Les étudiantes en ingénierie sont la seule exception et n'ont pas déclaré se sentir moins en sécurité que celles qui n'ont pas été victimes de harcèlement sexuel. Les étudiantes en sciences et les étudiantes hors SEM qui ont été victimes de harcèlement sexuel de la part du corps enseignant, ou du personnel, ont fait état de résultats similaires en matière de désengagement universitaire, à savoir le fait de manquer des cours, d'être en retard en classe, de trouver des excuses pour sortir des cours et de faire du mauvais travail, ce qui est nettement plus fréquent que chez les étudiantes qui n'ont pas été victimes de harcèlement sexuel. Et les étudiantes en médecine qui ont été harcelées sexuellement par le corps enseignant, ou un membre du personnel, n'étaient que nettement plus susceptibles de déclarer faire du mauvais travail que leurs pairs qui n'avaient pas été victimes de harcèlement sexuel.

Conséquences liées à l'environnement de la recherche pour les sciences, l'ingénierie et la médecine.

Dans tous les domaines des sciences universitaires, de l'ingénierie et de la médecine, on accorde une grande valeur non seulement à votre institution de doctorat ou de médecine, mais aussi au laboratoire, au programme ou à l'hôpital dont vous sortez. Le « pedigree » de votre institution, l'affiliation et le conseiller ou la conseillère influencent fortement vos chances d'obtenir un poste de professeur·e titulaire, en particulier dans un établissement R1. Dans ce contexte, des aspects spécifiques du milieu universitaire des sciences, de l'ingénierie et de la médecine ont tendance à faire taire les victimes et à limiter les possibilités de carrière tant pour les victimes que pour les témoins.

Les réseaux de communication informels connus sous le nom de « whisper networks » [réseaux des chuchotements][14], dans lesquels les rumeurs et les accusations se répandent au sein, et entre, les programmes et domaines spécialisés, et sont courantes dans de nombreux environnements de travail et d'enseignement à prédominance masculine, notamment dans les domaines de la science, de l'ingénierie et de la médecine. Les réseaux de communication informels créés par, et pour, les femmes sont utilisés pour avertir les femmes qu'elles ne doivent pas participer à des programmes, dans des laboratoires ou avec des conseillers en particulier. Cela a pour effet de réduire automatiquement leurs options et leurs chances de réussite professionnelle. Pourtant, ce type de réseau protecteur est courant et décrit par de nombreuses femmes qui sont victimes de comportements et d'environnements de harcèlement sexuel. Par exemple :

> Il s'agit plutôt de les appeler pour discuter de leur expérience et de les entendre dire : « ouais, j'ai aussi fait face à cette situation, ça craint, et non, je n'ai aucune idée sur la manière d'y faire face, mais cela n'arrive pas qu'à vous », ce qui est en quelque sorte l'occasion de créer des liens. (*Professeure adjointe d'ingénierie*)

Ces réseaux de communication informels peuvent être utilisés pour protéger les femmes contre le harcèlement, mais ils limitent également les possibilités (Sepler 2017, RTI 2018). Lorsqu'une étudiante de deuxième cycle, ou en post-

14 Voir http://www.newsweek.com/what-whisper-network-sexual-misconduct-allegations-719009.

doctorat, est victime de harcèlement sexuel, elle n'a guère d'autre choix que de quitter le programme, ou le laboratoire, pour se soustraire à l'auteur ou aux auteurs du harcèlement. Cela la désavantage considérablement : si elle quitte ce programme, ou ce laboratoire, elle n'aura peut-être pas d'autres options dans cet établissement pour effectuer un travail similaire. Par conséquent, ses options sont de commencer une toute nouvelle ligne de recherche ou de postuler à un nouveau programme de doctorat. C'est probablement la raison pour laquelle les femmes victimes de harcèlement sexuel dans le domaine des sciences signalent souvent des changements de carrière horizontaux, des postes avec moins de responsabilités, la poursuite d'une relation de travail avec leur agresseur ou le fait qu'elles quittent complètement le domaine des sciences (Nelson *et al.* 2017, RTI 2018). Comme l'a fait remarquer une des personnes interrogées à propos de son agresseur :

> Comme je travaille dans cette région du monde et que je travaille sur certains sites où il est assez connu, il est devenu évident que je devais jouer un peu le jeu politique où les recherches futures devraient... Je devais faire attention à la façon dont j'interagis avec cette personne… parce que mes recherches commençaient maintenant à être centrées sur ce domaine et il avait cette réputation et tout le monde le connaissait. J'avais donc une relation professionnelle sans lien de dépendance avec cette personne, mais ensuite, il a commencé à agir comme s'il s'attendait à ce que je devienne sa prochaine maîtresse. (Nelson *et al.* 2017, 715).

Ainsi, pour rester dans des contextes de travail particuliers auxquels ils se sentent autrement attachés (par exemple, des endroits dans le monde, des sites de recherche particuliers, des disciplines particulières), de nombreuses femmes doivent jouer un jeu très délicat consistant à ne pas mettre leur agresseur en colère, même en essayant de rester hors de danger.

Dans ces domaines, deux problèmes se conjuguent pour rendre difficile pour les femmes d'avoir des expériences professionnelles normales ou de porter plainte. La plupart des entreprises scientifiques, d'ingénierie et médicales se présentent encore comme une méritocratie où les meilleurs stagiaires et jeunes universitaires obtiennent les meilleurs emplois, et ces derniers, dans le domaine scientifique, sont souvent considérés comme des emplois universitaires à forte composante de recherche et menant à la titularisation. Le système de la méritocratie ne tient pas compte des baisses de productivité et de moral résultant du

harcèlement sexuel. Lorsqu'une femme, qui subit des avances non désirées, est dénigrée, elle peut remettre en question sa propre valeur scientifique. En outre, cela peut donner l'impression que les réalisations scientifiques ne valent pas la peine :

> Avant cet événement, j'espérais être une scientifique de renom et obtenir un poste de professeure titulaire ou de chercheuse principale, alors que ce n'est plus le cas aujourd'hui… J'ai donc l'impression de m'être recentrée sur des rôles plus subalternes, peut-être en restant comme assistante de recherche comme je l'ai fait, et en ne m'investissant plus pour quelque chose de plus important. (*Professeure de géosciences*)

La dépendance à l'égard des conseiller·e·s et des mentor·e·s pour l'avancement de la carrière est un autre aspect du milieu universitaire des sciences, de l'ingénierie et de la médecine qui tend à faire taire les victimes et à limiter les possibilités de carrière, tant pour les victimes que pour les assistants. De manière très concrète, la filière universitaire est limitée pour les femmes lorsque les conseiller·e·s ou mentor·e·s sont les auteur·e·s de ces actes, ou lorsque les personnes qui occupent des fonctions de supervision ne comprennent pas, ne soutiennent pas, ou n'aident pas lorsqu'elles parlent de ces expériences.

> [Le directeur] a cru à mon histoire mais il ne savait pas vraiment quoi faire. Il était du genre à dire : « Dans d'autres cultures, ce n'est pas considéré comme quelque chose d'anormal… » Il a parlé au type, il a juste dit qu'il devait rester loin de moi et que je me sentais mal à l'aise et je ne sais pas à quel point ça a marché, c'était quand même bizarre. Parce que la nuit, nous faisions un feu, et il trouvait toujours le moyen de venir s'asseoir à côté de moi et d'essayer de mettre son bras autour de moi et je lui disais de s'arrêter et de partir ou je bougeais pour ne jamais être près de lui. (Nelson *et al*. 2017, 713)

Comme décrit au chapitre 2, la domination masculine est une caractéristique de certaines disciplines, même lorsque ces dernières comptent un nombre égal ou supérieur de femmes. La culture « machiste » de certaines disciplines, en particulier celles qui impliquent l'isolement d'espaces tels que les laboratoires, les chambres de patients ou les sites de recherche sur le terrain, met les femmes en danger et crée un climat particulièrement permissif pour le harcèlement sexuel. Les femmes ont fait savoir que leurs collègues sur le terrain ressentent le besoin de se comporter comme « Indiana Jones », et d'imposer

ce comportement à d'autres. En particulier, les femmes qui ont été victimes de harcèlement sexuel font état d'un type de comportement de test courant sur leur lieu de travail :

> Nous faisions des journées vraiment, vraiment longues, mais nous n'étions pas prévenu·e·s quand cela se produisait, cela se produisait tout simplement et je n'apportais pas assez de nourriture… Et j'essayais de dire : « Je suis fatiguée. Je ne peux pas aller plus loin. J'ai besoin de manger… » La deuxième fois que je l'ai dit, il y avait ces deux autres filles qui m'ont rapidement dit : « Oui, on est sorti depuis très longtemps, il est 20h, allons manger. » On a commencé à recevoir des commentaires sarcastiques du genre : « Oh, ces dames ont faim, alors je suppose qu'on doit partir ». (Nelson *et al.* 2017, 714)

Pris ensemble, ces aspects de l'environnement scientifique ont tendance à faire les victimes et à limiter les possibilités de carrière, tant pour elles que pour les témoins. Les victimes de harcèlement sexuel peuvent également choisir d'assister à moins d'événements professionnels ou de se retirer de l'organisation (Clancy *et al.* 2017), ce qui a également été démontré sur d'autres lieux de travail (Barling, Rogers et Kelloway 2001, Cortina *et al.* 2002, Fitzgerald *et al.* 1997, Culbertson et Rosenfeld 1994, Glomb *et al.* 1999, Holland and Cortina 2013, Lonsway, Paynich et Hall 2013, Schneider, Swan, et Fitzgerald 1997, USMSPB 1995n Wasti *et al.* 2000). Dans le même temps, il est important de noter que certaines femmes qui ont été victimes de harcèlement sexuel ont été déterminées par ces expériences, et ont choisi de se battre davantage pour leurs étudiant·e·s, de faire des recherches dans le domaine de la discrimination sexuelle, de créer de meilleures politiques sur le terrain ou de prendre la parole lorsqu'elles constatent les faits (RTI 2018 ; Nelson *et al.* 2017).

Conséquences liées à l'environnement médical

Le schéma des conséquences que subissent les femmes sur le lieu de travail et dans les établissements d'enseignement supérieur se répète lorsqu'on examine l'environnement de la médecine universitaire. Dans une enquête menée auprès de femmes exerçant la médecine générale aux États-Unis, un nombre important de femmes qui ont été victimes de harcèlement sexuel ont subi les effets négatifs suivants, semblables à ceux que connaissent les femmes sur leur lieu de travail en général : mauvaise estime de soi, dépression, symptômes psychologiques nécessitant une thérapie et, dans certains cas, un transfert vers

d'autres programmes de formation (Vukovich 1996). Les femmes, qui ont été victimes de harcèlement sexuel coercitif, ont déclaré avoir ressenti une perte d'autonomie et de contrôle personnel, de l'humiliation, de la honte, de la culpabilité, de la colère et de l'aliénation à la suite du harcèlement (Binder 1992). Dans une autre étude, des femmes médecins qui se souvenaient avoir été victimes de harcèlement sexuel pendant leurs études de médecine ont déclaré avoir perdu tout intérêt pour leurs études (55,9%), avoir des souvenirs récurrents et dérangeants de la violence (30,5%), souffrir de dépression grave (23,7%) et envisager d'abandonner complètement leurs études de médecine (22,8%) (Margittai, Moscarello et Rossi 1996). Les femmes médecins qui ont fait état d'expériences antérieures de harcèlement sexuel ou sexiste au cours de leur formation médicale étaient également plus susceptibles d'indiquer des antécédents de dépression ou de tentatives de suicide (Frank, Brogan et Schiffman 1998).

En termes de conséquences professionnelles et scolaires, les femmes en médecine démontrent, une fois de plus, des résultats conformes aux conclusions antérieures dans d'autres environnements. Les femmes en médecine, dont la carrière est moins satisfaisante, sont également plus susceptibles de signaler des expériences antérieures de harcèlement pendant leur formation médicale (Hinze 2004; Nora *et al.* 2002). En outre, la perception de la maltraitance chez les femmes en médecine était associée à un cynisme accru (Wolf *et al.* 1991) et à un engagement moindre envers la profession (Lenhart *et al.* 1991). Enfin, dans une enquête récente menée auprès de médecins, parmi les personnes interrogées qui ont déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel, 59% ont perçu une baisse de leur confiance en soi et 47% ont déclaré que ces expériences avaient eu un impact sur leur parcours professionnel (Jagsi *et al.* 2016).

Impacts sur l'intégrité de la recherche

L'intégrité de la recherche repose sur un ensemble de principes éthiques et de normes professionnelles qui guident les comportements des personnes impliquées dans l'entreprise de recherche. Le récent rapport de la National Academy of Sciences intitulé *Fostering Integrity in Research* (Promouvoir l'intégrité dans la recherche) (NAS 2017) énumère les six valeurs qui ont le plus d'influence sur l'intégrité de la recherche : l'objectivité, l'honnêteté, l'ouverture, la responsabilité, l'équité et la bonne gestion. Le harcèlement sexuel porte atteinte à au moins trois de ces valeurs fondamentales de l'intégrité de la recherche. La

première est la responsabilité, qui est définie comme étant « la responsabilité et le soutien de leur travail, de leurs déclarations, de leurs actions et de leurs rôles dans la conduite de leur travail » (NAS 2017, 34). Plus précisément, la responsabilité des chercheur·e·s signifie de devoir se comporter en professionnels et être attenti·f·ve·s aux besoins des stagiaires en matière d'enseignement et de développement de carrière. Lorsqu'un·e stagiaire est forcé·e de quitter un laboratoire ou un programme parce que un·e superviseur·e, ou un·e pair, le·la harcèle et que le·la chercheur·e superviseur·e ne met pas fin à son comportement, alors le·la chercheur·e superviseur·e viole la valeur de la responsabilité.

La deuxième valeur, la gérance, implique « d'être conscient·e et d'être attenti·f·ve à la dynamique des relations au sein du laboratoire, au niveau institutionnel et au niveau général de l'entreprise de recherche elle-même » (NAS 2017, 36-37). Il s'agit notamment de servir de mentor·e aux jeunes chercheur·e·s et de former la prochaine génération de chercheur·e·s. Si les chercheur·e·s ne sont pas conscient·e·s et ne se préoccupent pas des problèmes de harcèlement sexuel qui font que les étudiant·e·s, les stagiaires et les chercheur·e·s en début de carrière ne sont pas au courant des événements, des opportunités et du travail de recherche, c'est qu'ils ne s'acquittent pas de leur responsabilité de bonne intendance.

Enfin, l'équité, dans ce contexte, signifie « porter des jugements professionnels sur la base de critères appropriés et annoncés, y compris les processus utilisés pour déterminer les résultats » (NAS 2017, 35). Cette valeur est manifestement celle qui est le plus violée par le harcèlement sexuel, puisque celui-ci, dans les milieux de la science, de l'ingénierie et de la médecine, a pour conséquence que les femmes sont jugées en fonction de leur sexe, ce qui n'est pas un critère approprié. Par exemple, lorsqu'on dit aux femmes scientifiques qu'elles ne sont pas la « bonne » personne pour partir en voyage de recherche sur le terrain, ou lorsqu'un·e chercheur·e principal·le n'inscrit pas les étudiantes dans la liste des auteurs pour les articles, ou choisit uniquement des étudiants masculins pour travailler dans son laboratoire, l'intégrité de la recherche est mise à mal parce qu'elles ne défendent pas les valeurs d'équité.

Étant donné que le comportement de harcèlement sexuel viole au moins trois valeurs clés de la recherche, le harcèlement sexuel est préjudiciable, non seulement pour les victimes et les témoins, mais aussi à l'intégrité de la science. Le rapport *Fostering Integrity in Research* reflète ce fait dans sa catégorisation

des comportements qui affectent l'intégrité de la recherche.

Il démontre qu'il existe trois catégories de comportements qui affectent l'intégrité de la recherche : l'inconduite en matière de recherche, les pratiques de recherche préjudiciables et les autres inconduites – le harcèlement sexuel est inclus dans la catégorie des autres inconduites (NAS 2017).

> Le rapport de 1992 intitulé *Responsible Science* (Science responsable) a proposé un cadre de termes permettant de décrire et de catégoriser les comportements qui s'écartent de l'intégrité scientifique [NAS-NAE-IOM 1992]. Ce cadre a été élaboré autour des termes d'inconduite scientifique, de pratiques de recherche douteuses et d'autres comportements répréhensibles. (NAS 2017, 63)
>
> *Responsible Science* a identifié une catégorie de comportements inacceptables que le panel a qualifiée d'autres fautes. Ces comportements ne sont pas propres à la conduite de la recherche, même lorsqu'ils se produisent dans un environnement de recherche. Ces comportements comprennent « le harcèlement sexuel et d'autres formes de harcèlement des individus, l'utilisation abusive de fonds, la négligence grave de personnes dans le cadre de leurs activités professionnelles, le vandalisme, y compris la falsification d'expériences ou d'instruments de recherche et les violations des réglementations gouvernementales en matière de recherche, telles que celles qui concernent les matériaux radioactifs, la recherche sur l'ADN recombinant et l'utilisation de sujets humains ou animaux ». (NAS 2017, 74-75)

Le rapport *Fostering Integrity in Research* indique que ce « comité convient que la catégorie des autres inconduites devrait rester telle qu'elle a été recommandée dans *Responsible Science* » (75).

Répercussions économiques

Les recherches décrites dans ce chapitre démontrent que le harcèlement sexuel peut contribuer à l'intention d'une femme de quitter son emploi, parmi de nombreuses autres conséquences négatives. Bien qu'aucune analyse économique formelle n'ait encore établi un montant précis du coût de la perte d'emploi des femmes dans les domaines de la science, de l'ingénierie et de la médecine, en raison du harcèlement sexuel, il convient de noter l'impact économique des scientifiques, des ingénieures et des médecins qui choisissent d'abandonner la recherche et la pratique dans des domaines où les coûts d'entrée sont élevés.

Les établissements supérieurs et les universités investissent d'immenses ressources dans la formation des enseignant·e·s et des étudiant·e·s en sciences, en ingénierie et en médecine. Une étude (CHERI s.d.) a calculé que les coûts de démarrage pour les nouvelles facultés d'ingénierie et de sciences naturelles peuvent aller de 110 000 à près de 1,5 million de dollars, et que, lorsque les professeur·e·s quittent l'institution, il peut falloir jusqu'à dix ans pour récupérer l'investissement.

Bien que l'on ne sache pas actuellement combien de femmes quittent le corps professoral pour cause de harcèlement sexuel, nous pouvons déduire des recherches examinées dans ce chapitre que certaines femmes quittent effectivement les institutions pour cause de harcèlement sexuel et que cette perte est coûteuse pour les institutions individuelles et pour le progrès des connaissances. De même, les agences fédérales et étatiques investissent massivement dans la formation et l'éducation des professionnels des sciences, de l'ingénierie et de la médecine. Certain·e·s ont estimé le coût économique d'un doctorat STEM « nouvellement créé » à environ 500 000 $. En multipliant ce coût par le nombre de femmes qui quittent la science, l'ingénierie, et la médecine, ou souffrent d'une productivité réduite ou d'un avancement en raison du harcèlement sexuel, est susceptible de révéler une perte importante de l'argent des contribuables. Une évaluation complète de l'impact économique du harcèlement sexuel dans les domaines de la science, de l'énergie et de la médecine nécessitera d'abord une meilleure compréhension de la nature des effets négatifs du harcèlement sexuel dans ces domaines. L'abandon scolaire ou professionnel, la baisse de productivité (des individus, des équipes de chercheur·e·s et des étudiant·e·s), les obstacles à l'avancement et les problèmes de santé mentale peuvent tous avoir des conséquences économiques. Des recherches supplémentaires sur la prévalence et l'impact du harcèlement sexuel dans les domaines de la science, de l'ingénierie et de la médecine, pourraient faciliter une analyse économique formelle des coûts du harcèlement qui offrirait de nouvelles perspectives importantes.

RÉSULTATS ET CONCLUSIONS

1. **Le harcèlement sexuel porte atteinte à la carrière et aux études des femmes, ainsi qu'à leur santé mentale et physique.** Les résultats négatifs

sont visibles dans tous les secteurs d'activité, toutes les professions, toutes les races, toutes les ethnies et toutes les classes sociales, et même lorsque les femmes ne qualifient pas leurs expériences de « harcèlement sexuel ».

a. Lorsque les femmes sont victimes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, les résultats professionnels comprennent une baisse de la satisfaction au travail, le retrait de leur organisation (c'est-à-dire le fait de s'éloigner physiquement ou mentalement du travail sans avoir réellement démissionné, d'avoir des pensées ou des intentions de quitter leur emploi et de quitter réellement leur emploi), une baisse de l'engagement organisationnel (c'est-à-dire le fait de se sentir désillusionnée ou en colère contre l'organisation), une augmentation du stress au travail et une baisse de la productivité ou des performances.

b. Lorsque des étudiantes sont victimes de harcèlement sexuel, les résultats scolaires comprennent une démotivation, une hausse de l'absentéisme, l'abandon des cours, une moindre attention en classe, des notes inférieures, un changement de conseiller, un changement de filière, un transfert vers un autre établissement d'enseignement ou l'abandon des études.

2. **Le harcèlement sexiste a des effets négatifs.** Le harcèlement de genre grave, ou fréquent, sur une période donnée peut entraîner le même niveau de conséquences professionnelles et psychologiques négatives que des cas isolés de coercition sexuelle. Le harcèlement sexiste, souvent considéré comme une forme « mineure » et plus conséquente de harcèlement sexuel, ne peut être omis lorsqu'il est présent dans une organisation.

3. **Plus la fréquence, l'intensité et la durée des comportements de harcèlement sexuel sont importantes, plus les femmes font état de symptômes de dépression, de stress et d'anxiété, et d'effets généralement négatifs sur leur bien-être psychologique.**

4. **Plus les femmes sont harcelées sexuellement dans un environnement, plus elles pensent à partir et finissent par partir à cause du harcèlement sexuel.**

5. **Plus l'auteur d'un crime a de pouvoir sur la victime, plus les impacts et les conséquences négatives subies par cette dernière sont importants.**

6. **Pour les femmes de couleur, les recherches préliminaires montrent que**

lorsque le harcèlement sexuel se produit simultanément avec d'autres types de harcèlement (c'est-à-dire le harcèlement racial), les expériences peuvent avoir des conséquences plus graves pour elles.

7. **Le harcèlement sexuel a des effets négatifs qui touchent non seulement les cibles du harcèlement mais aussi les témoins, les collègues, les groupes de travail et les organisations toutes entières.**
8. **Les femmes font face au harcèlement sexuel de diverses manières, le plus souvent en ignorant, ou en apaisant, la personne harcelante, et en cherchant un soutien social.**
9. **La réponse la moins courante pour les femmes consiste à signaler officiellement l'expérience de harcèlement sexuel**. Pour beaucoup, cela est dû à la perception exacte qu'elles peuvent subir des représailles ou d'autres conséquences négatives liées à leur vie personnelle et professionnelle.
10. **Quatre aspects du travail universitaire en sciences, ingénierie et médecine, ont tendance à faire taire les victimes et à limiter les opportunités de carrière, tant pour les victimes que pour les témoins :**
    a. **La dépendance à l'égard des conseiller·e·s et des mentor·e·s** pour l'avancement de la carrière.
    b. **Le système de méritocratie** qui ne tient pas compte des baisses de productivité et de moral dues au harcèlement sexuel.
    c. **La culture « machiste »** qui règne dans certains domaines.
    d. **Le réseau de communication informel**, dans lequel les rumeurs et les accusations sont répandues au sein, et entre, les programmes et domaines spécialisés.
11. **L'effet cumulatif du harcèlement sexuel** est un préjudice important à l'intégrité de la recherche et une perte coûteuse de talents dans les domaines de la science, de l'ingénierie et de la médecine. Les femmes professeures de sciences, d'ingénierie et de médecine, qui sont victimes de harcèlement sexuel, signalent trois sorties professionnelles courantes : se retirer des postes de direction pour éviter l'agresseur, quitter leur institution et abandonner complètement leur domaine.

5

Mécanismes juridiques et politiques permettant de lutter contre le harcèlement sexuel

Ce chapitre concerne uniquement les lois américaines. [NDE]

Au cours des trois dernières décennies, les organisations ont élaboré leurs politiques de lutte contre le harcèlement sexuel et leurs mécanismes de signalement, comme l'exige la loi, mais le harcèlement sexuel reste omniprésent sur de nombreux lieux de travail (voir la discussion au chapitre 2). Cela soulève des doutes quant à l'efficacité de ces mécanismes prévus par la loi pour éradiquer le harcèlement sexuel.

Même si des lois ont été mises en place pour protéger les femmes contre le harcèlement sexuel dans les milieux universitaires depuis plus de 30 ans, la prévalence du harcèlement sexuel a peu changé au cours de cette période. Ce chapitre décrit le cadre juridique de la lutte contre le harcèlement sexuel, la mise en œuvre des exigences légales par les institutions universitaires, les suggestions d'amélioration basées sur la recherche, et la manière dont les agences de financement fédérales et les organisations professionnelles ont traité le harcèlement sexuel. Nous en avons conclu que le système juridique seul n'est pas un mécanisme adéquat pour réduire ou éliminer le harcèlement sexuel. Le respect des obligations légales est nécessaire mais pas suffisant pour amener les changements nécessaires pour traiter le harcèlement sexuel. En tant que tels, les institutions universitaires et les agences fédérales devraient traiter les obli-

gations légales de lutte contre le harcèlement sexuel en vertu des Titres IX et VII du droit comme un plancher et non comme un plafond, et s'efforcer d'aller au-delà de la conformité juridique de base pour promouvoir des politiques et des pratiques durables, holistiques et fondées sur des preuves pour lutter contre le harcèlement sexuel et promouvoir une culture de civilité et de respect.

HISTOIRE JURIDIQUE ET POLITIQUE

L'élaboration de lois et de politiques sur le harcèlement sexuel en milieu universitaire a commencé dans les années 1970, d'abord avec l'adoption du Titre IX de 1972 (qui fait partie des amendements sur l'éducation de 1972) interdisant la discrimination sexuelle dans le cadre de tout programme ou activité d'enseignement recevant des fonds fédéraux, et, plus tard, avec des interprétations judiciaires du Titre VII de la loi sur les droits civils de 1964, interdisant la discrimination sexuelle et interprétant le harcèlement comme faisant partie de la discrimination. Le Titre IX s'applique aux institutions universitaires recevant une aide fédérale, y compris les aides financières aux étudiant·e·s (telles que les prêts étudiants), et interdit la discrimination (qui inclut le harcèlement) de ceux et celles qui cherchent à s'instruire (AAUP 2016, USED 2015). Les protections contre la discrimination du Titre VII sont basées sur le statut d'emploi. Les femmes dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la médecine universitaires peuvent être étudiantes, employées, ou les deux à la fois.

Les protections du Titre IX dans l'éducation ont été développées avant que le terme « harcèlement sexuel » n'ait été inventé, mais elles sont le fruit de la mobilisation de groupes tels que l'Organisation nationale des femmes et de l'énergie du Congrès autour de l'amendement sur l'égalité des droits. Le premier mouvement législatif a été dirigé par la représentante de l'Oregon, Edith Green, dont le travail au sein du sous-comité sur l'enseignement supérieur a permis de recueillir des preuves de la discrimination généralisée fondée sur le sexe dans l'éducation (Chambre des représentants, n.d.). À l'époque, par exemple, les femmes n'étaient tout simplement pas admises comme étudiantes dans de nombreux établissements supérieurs et universités (même les universités publiques comme l'Université de Virginie), ou se voyaient refuser la réadmission après le mariage (une politique de 1966 à l'école d'infirmières de l'Université de George Town) (Rose 2018). Dans ce contexte, le sénateur de

l'Indiana, Birch Bayh, a pris une disposition de l'amendement sur l'égalité des droits, qui était bloqué, et l'a introduit comme amendement à la loi sur l'enseignement supérieur de 1965 (HEA 1965, Pub. L. 89-329), rebaptisée plus tard loi sur l'égalité des chances dans l'éducation en l'honneur de la représentante de la Chambre des représentants, Patsy T. Mink, d'Hawaï.

Le Titre IX est devenu bien connu pour ses transformations des opportunités sportives pour les femmes et les filles dans le cadre de l'éducation, mais son principe général est l'égalité des chances pour les hommes et les femmes de rechercher et d'achever leurs études. Les tribunaux utilisent les interprétations de la discrimination sexuelle établies dans le cadre du Titre VII (la loi sur l'emploi) pour le Titre IX, et comme la loi sur le harcèlement sexuel s'est développée dans le cadre du Titre IX, elle s'applique également dans le cadre du Titre IX. Bien que les détails des obligations institutionnelles aient été controversés et puissent changer sous les administrations présidentielles, il est un principe juridique depuis des décennies : autoriser le harcèlement en fermant l'accès à l'éducation des jeunes ou des adultes, sur la base du sexe, viole le Titre IX. Le concept de harcèlement sexuel est né de la deuxième vague du mouvement féministe des années 1970, d'abord inventé comme terme à l'Université Cornell par Lin Farley et d'autres chercheur·e·s travaillant sur les problèmes des femmes sur le lieu de travail (Epp 2010, 167, pour un historique plus complet, voir Baker 2008, Cahill 2001 ; Saguy 2003). La mobilisation des activistes contre le harcèlement sexuel a été dynamique ; elle est composée de groupes tels que Working Women United, l'Alliance Against Sexual Coercion, et l'organisation sur le campus par les étudiant·e·s et les professeur·e·s de l'Université de Yale et de l'Université du Delaware (Epp 2010, 168). Au milieu des années 1970, la couverture médiatique populaire de la question comprenait des articles largement cités dans le *New York Times* et le *Redbook*, le *Ms*., le *Ladies' Home Journal* et les magazines *Glamour*. En 1975, les projets du traité de Catharine MacKinnon (1979) sur le harcèlement sexuel (qui constituera plus tard la base de l'acceptation du concept juridique par les tribunaux) avait été diffusé, et, en 1978, Lin Farley a publié *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job*. L'Alliance contre la coercition sexuelle, formée à Boston par des militants anti-viol, a publié, en 1979, un manuel détaillé définissant le harcèlement sexuel, décrivant les activités de sensibilisation et de formation du personnel pour ceux qui travaillent à le combattre, décrivant comment mener une enquête pour connaître son ampleur au sein d'une organisation, et exposant

les options juridiques pour y répondre (Corcion 1979).

Les universitaires et les activistes ont observé, dès le début, que le harcèlement sexuel se produisait dans les milieux éducatifs. Pour traiter cette question, le manuel comprend un formulaire d'enquête conçu pour les élèves du secondaire qui sont harcelés sexuellement par leurs enseignants (66). Autre ouvrage important de 1978, le traité de Constance Backhouse et Leah Cohen, intitulé *The Secret Oppression: Sexual Harassment of Working Women*, s'ouvre sur plusieurs transcriptions d'entretiens avec des femmes décrivant leur expérience du harcèlement sexuel, dont une doctorante qui décrit avoir été sexuellement poursuivie et embrassée par son conseiller pédagogique contre son gré. Backhouse et Cohen ont observé que la situation d'une étudiante de deuxième cycle « ressemble beaucoup à celle de toutes les femmes qui travaillent », car « l'avenir d'une étudiante de deuxième cycle peut dépendre de la bonne volonté de son professeur superviseur ».

Les universitaires féministes ont façonné à la fois la doctrine juridique du harcèlement sexuel et les plans administratifs pour changer les cultures organisationnelles afin de le combattre. Plus important encore, elles ont fait valoir que le harcèlement sexuel constituait une discrimination sexuelle illégale, en vertu du Titre VII de la loi sur les droits civils de 1964 (Farley 1978, MacKinnon 1979). Les universitaires féministes ont également présenté des recommandations détaillées en matière de politique organisationnelle. Backhouse et Cohen (1978), des féministes canadiennes ayant fait carrière au gouvernement et dans le monde des affaires, ont publié en 1978 un plan d'action de la direction qui recommandait les éléments fondamentaux d'une réponse organisationnelle largement utilisée aujourd'hui, tels qu'une déclaration de principe ferme des hauts dirigeants contre le harcèlement sexuel, une politique claire le définissant et déclarant qu'il est inacceptable sur le lieu de travail, l'affichage et la publication dans les manuels et publications de l'entreprise, des formations, des procédures de surveillance, y compris des sondages parmi les employés, la protection des victimes contre les représailles et une procédure de plainte et de sanctions pour traiter les plaintes (1978, 185-193). En 1980, la Commission pour l'égalité des chances dans l'emploi (EEOC) a publié des lignes directrices soutenant à la fois le recours juridique de MacKinnon et les réponses organisationnelles recommandées par Backhouse et Cohen, et les tribunaux et autres agences fédérales ont approuvé ces lignes directrices (Epp 2010, 174).

Des enquêtes systématiques sur les revues de gestion du personnel montrent qu'en 2000 les professionnels du monde des affaires recommandaient le même modèle de « responsabilité légalisée » créée par les universitaires et la EEOC en 1980 (Epp 2010). Les directives initiales de l'EEOC mettaient l'accent sur la prévention du harcèlement sexuel et, en 1999, l'EEOC a averti que la conformité symbolique à une politique ne suffirait pas à protéger les employeurs de la responsabilité légale (Edelman 2016). Malgré ces directives, les tribunaux et l'EEOC s'en remirent à la structure de conformité que les organisations ont élaborée (c'est-à-dire un processus de plainte au sein des ressources humaines), en prenant sa présence comme preuve que les droits contre le harcèlement sont effectivement protégés (Edelman 2016). Une compréhension historique de l'élaboration de la législation et de la politique en matière de harcèlement sexuel révèle que (1) bon nombre des problèmes juridiques et organisationnels auxquels ce rapport est confronté ont été identifiés et ont fait l'objet de discussions pendant des décennies, bien que les changements effectifs aient été plus difficiles à obtenir, (2) les défenseur·e·s des droits des femmes et les universitaires ont, à la fois, produit et critiqué la législation et la politique en matière de harcèlement sexuel depuis sa création, et continuent de le faire aujourd'hui, et (3) l'élaboration de lois et de politiques en matière de harcèlement sexuel a toujours été axée sur le harcèlement de nature sexuelle et coercitive, et non sur le harcèlement sexiste, un type de harcèlement sexuel que des recherches plus récentes ont identifié comme étant beaucoup plus répandu et parfois tout aussi néfaste.

OBLIGATIONS LÉGALES DES TITRES VII ET IX

Le présent rapport ne tente pas de décrire en détail toutes les caractéristiques des Titres VII et IX, mais il tire, au contraire, les enseignements de ce que les universitaires savent du fonctionnement de ces lois du point de vue du droit, et des sciences sociales, et en tire des leçons pour la lutte contre le harcèlement sexuel dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la médecine. Il est également important de noter que ce rapport traite de la recherche sur les trois formes de harcèlement sexuel et n'est pas limité par les définitions légales des comportements illicites (ou de ce qui serait probablement jugé illégal par un tribunal), mais englobe plutôt la conduite que les politiques organisationnelles

pourraient aborder afin d'empêcher le harcèlement sexuel d'atteindre le stade de comportement illicite. Par exemple, une conclusion importante de ce rapport est que le type de harcèlement sexuel le plus courant est le harcèlement sexiste (hostilité sexiste et remarques grossières, c'est-à-dire des comportements qui ne sont pas de nature sexuelle), mais les publications du Titre IX restent axées sur les formes sexualisées et coercitives de harcèlement sexuel, une catégorie plus étroite.

Le Titre VII de la loi sur les droits civils de 1964 et le Titre IX de l'amendement sur l'éducation coopèrent pour protéger les employé·e·s et les étudiant·e·s, respectivement, contre la discrimination. Le Titre VII est axé sur la protection des employé·e·s contre la discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion, le sexe (y compris le harcèlement sexuel par interprétation judiciaire et la grossesse par amendement) ou l'origine nationale d'un individu. Comme indiqué au chapitre 2, le harcèlement sexuel relevant du Titre VII se présente sous deux formes : le harcèlement en contrepartie (qui conditionne certaines caractéristiques du travail d'une victime à la performance ou à la soumission sexuelle) et le harcèlement dans un environnement hostile (comportement fondé sur le sexe qui est suffisamment grave ou répandu du point de vue d'une personne raisonnable pour modifier les conditions d'emploi de la cible, et qui est perçu comme tel par celle-ci). Toutes les formes de comportements constitutifs de faits de harcèlement sexuel[1], que le comportement soit, ou non, de nature sexuelle (par exemple, l'hostilité sexiste qui n'est pas sexuelle), peuvent constituer des formes illégales de harcèlement si elles se produisent « en raison du sexe » et se conformer à la barre de la sévérité ou de l'omniprésence. Le Titre IX traite de la discrimination sexuelle dans les programmes ou activités d'enseignement des établissements bénéficiant d'une aide fédérale (notamment les aides financières, ce qui signifie qu'il s'applique à presque tous les collèges et universités). Les documents du ministère de l'éducation de 2008 définissent le harcèlement sexuel au Titre IX comme « une conduite de nature sexuelle, qui est malvenue et qui refuse ou limite la capacité d'un étudiant à participer au programme d'éducation d'une école ou à en bénéficier » (USED 2008, 3).

Le Titre VII et le Titre IX s'appliquent tous deux aux milieux universitaires,

1 Il existe trois types de harcèlement sexuel : le harcèlement sexiste, les attentions sexuelles non-désirées et la coercition sexuelle. Voir le chapitre 2 pour de plus amples descriptions.

sites d'emploi et d'éducation. La conformité des établissements aux deux lois a pris la forme d'une adoption généralisée de politiques et de procédures pour traiter les plaintes de harcèlement sexuel (en tant que forme de discrimination sexuelle) et pour informer les employés et les étudiants de ces politiques et procédures. Contrairement au Titre VII (en vertu duquel ces politiques sont recommandées et largement adoptées mais ne sont pas exigées par la loi), le Titre IX exige spécifiquement la désignation d'un·e employé·e chargé·e de coordonner le respect, l'adoption et la publication d'une procédure de réclamation, ainsi que la notification généralisée du fait qu'elle n'est pas discriminatoire (34 C.F.R. § 106.8-9). Le régime juridique du harcèlement sexuel comprend donc les principaux textes législatifs fédéraux (Titre VII et Titre IX), mais aussi leurs interprétations judiciaires telles qu'elles ont été développées par la jurisprudence, les règlements, les directives et les lettres de chaque organisme administratif chargé de l'application des lois et les processus internes de dépôt et de règlement des plaintes en place dans les organisations.

Si les définitions du harcèlement sexuel sont similaires dans les deux lois, les Titres IX et VII ont des approches différentes de la responsabilité institutionnelle en matière de harcèlement sexuel. Selon le Titre IX, un établissement d'enseignement doit avoir été « délibérément indifférent » face à la connaissance effective du harcèlement. En revanche, la norme initiale du Titre VII en matière de responsabilité des employeurs et employeuses est beaucoup plus stricte, mais elle est tempérée par une défense affirmative généreuse contre les plaintes pour environnement hostile. En 1998, deux affaires portées devant la Cour suprême, Burlington Industries, Inc. c. Ellerth [2] et Faragher v. City of Boca Raton[3], ont clarifié la nature de la responsabilité juridique dans le Titre VII, responsabilité sexuelle des cas de harcèlement. Un employeur ou une employeuse est responsable du fait d'autrui (ou directement) du harcèlement sexuel d'un·e superviseur·e si l'employé·e harcelé·e a subi un préjudice tangible tel qu'une rétrogradation, un licenciement, un défaut de promotion ou, dans le contexte universitaire, des préjudices tels que l'exclusion d'un site ou d'un laboratoire de recherche, des restrictions d'utilisation des données ou le retrait de l'aide promise sous forme de bourse (exemples de résultats du harcèlement en contre-

2 Burlington Industries, Inc. v. Ellerth, 524 U.S. 742 (1998).

3 Faragher v. City of Boca Raton, 524 U.S. 775 (1998).

partie). La responsabilité stricte signifie qu'un tribunal doit seulement conclure que le harcèlement s'est produit avec un préjudice tangible pour les conditions de travail de la personne harcelée (c'est-à-dire qu'il n'y a pas d'enquête séparée pour déterminer si l'établissement d'enseignement supérieur, ou l'université employeur, a été négligent). Les employeurs et employeuses ne sont responsables d'un environnement de travail hostile résultant d'un harcèlement sexuel que s'il·elle·s ont été négligent·e·s, c'est-à-dire s'il·elle·s savaient, ou auraient dû savoir, que le harcèlement existait et n'ont pas réussi à y mettre fin.

Les affaires Ellerth et Faragher ont fourni une double défense affirmative aux organisations accusées d'avoir négligemment laissé se développer un environnement de travail hostile et divers types de harcèlement sexuel : si (1) l'organisation a pris des mesures raisonnables pour prévenir et corriger le harcèlement sur le lieu de travail (en mettant en place une politique écrite, des formations et une procédure de règlement des griefs) et (2) l'employé·e harcelé·e n'a pas pris connaissance de ces mécanismes, l'employeur peut limiter ou éviter sa responsabilité (EEOC 2010). Les organisations avaient déjà commencé à adopter ces pratiques en matière de personnel dans les années 1970 et 1980, et, au moment de ces décisions en 1998, les politiques de lutte contre le harcèlement et les procédures de règlement des griefs étaient déjà largement utilisées (Dobbin 2009, Edelman 2016).

Le Bureau des droits civils du ministère de l'Éducation (OCR) est l'office fédéral chargé de faire respecter le Titre IX. Selon l'OCR, les procédures de plainte pour harcèlement sexuel d'une institution doivent être « rapides et équitables ». Une politique adéquate doit comprendre les éléments suivants :

- informer les étudiant·e·s, les professeur·e·s et le personnel de la procédure et des lieux où les plaintes peuvent être déposées ;
- fournir des informations sur la manière dont les procédures seront menées lorsque le harcèlement sexuel concerne des employé·e·s, d'autres étudiant·e·s ou des tiers ;
- fournir une enquête adéquate, fiable et impartiale sur la plainte, avec la possibilité de présenter des témoins et d'autres preuves ;
- prévoir une réponse dans un délai raisonnable, informer toutes les parties sur l'issue de la plainte ; et
- prendre des mesures pour prévenir la répétition de tout harcèlement et pour corriger ses effets anticriminels sur le plaignant et d'autres personnes, le cas échéant (USED 2001).

Ce document d'orientation révisé de 2001 sur le harcèlement sexuel reste en place même si l'administration actuelle a retiré la lettre de 2011 de l'administration Obama et le document de 2014 de questions et réponses sur le Titre IX et la violence sexuelle (USED 2017).

Les juristes et les universitaires des organisations ont été très critiques à l'égard des incitations et des hypothèses soutenues dans le cadre de la réponse juridique au harcèlement sexuel. L'incitation consiste à éviter la responsabilité en créant des politiques et des procédures, et l'hypothèse est que les cibles les utiliseront rapidement et vigoureusement. Qualifiant ces décisions de « triomphe de la forme sur le fond dans la législation sur le harcèlement sexuel », Joanna Grossman (2003, 4) observe que « des règles sont élaborées et des incitations sont créées sans que l'on se préoccupe vraiment de savoir si ces interventions légalement obligatoires de l'employeur sont susceptibles de prévenir le harcèlement ou de réparer de manière adéquate le préjudice subi qu'il crée lorsque la prévention échoue ». Notant qu'à la suite de l'arrêt Ellerth, le juge Anthony Kennedy a résumé l'objectif du Titre VII comme étant « d'encourager la création de politiques de lutte contre le harcèlement et de mécanismes de réclamation efficaces »[4], plutôt que de lutter réellement contre le harcèlement sexuel, Grossman soutient que le juge Kennedy « marque une victoire pour une culture de conformité malavisée, dans laquelle la responsabilité n'est pas mesurée en fonction de la réussite des employeurs et employeuses à prévenir le harcèlement... . . [et dans laquelle] les employeurs et employeuses pourraient se soustraire entièrement à leur responsabilité sans s'attaquer au problème sous-jacent » (3).

Une analyse de 200 affaires juridiques basée sur les défenses juridiques Faragher et Ellerth, réalisée en 2004 par Anne Lawton (2004), a montré que les tribunaux exigent en pratique des employeurs et employeuses qu'il·elle·s ne montrent que la « conformité du classeur » (c'est-à-dire l'existence de politiques et de procédures sur papier) avant de transférer la charge de la preuve à l'employé·e harcelé·e pour qu'il puisse prouver toutes représailles, ou crainte de représailles, ou justifier pourquoi il.elle a tardé à signaler le harcèlement. Lawton cite une grande partie des mêmes recherches sur lesquelles nous nous

4 Voir Digest of EEO Law, Volume XI, No. 6: https://www1.eeoc.gov//federal/digest/xi-6-2.cfm?renderforprint=1.

sommes appuyés ici pour montrer qu'il est, en fait, assez inhabituel pour les employé·e·s harcelé·e·s de signaler une mauvaise conduite et de se comporter comme les tribunaux semblent l'attendre, surtout lorsque les représailles, pour avoir signalé le harcèlement, sont courantes. La théorie de l'endogénéité juridique de Lauren Edelman (2016), développée par une étude empirique approfondie des exigences légales, des poursuites judiciaires et des adaptations organisationnelles au droit, postule pour que « les organisations réagissent aux lois ambiguës en créant une variété de politiques et de programmes conçus pour symboliser l'attention portée au droit », qui se répandent, et ensuite « les employeurs et employeuses et les employé·e·s ont tendance à assimiler la présence de ces structures à la conformité légale et deviennent moins conscients de la question de savoir si ces structures promeuvent réellement des idéaux juridiques ». Les propres données d'Edelman (2016) montrent que la déférence judiciaire à l'égard des politiques symboliques des droits civils s'est généralisée et a augmenté au fil du temps, un affaiblissement des lois sur la discrimination que Tristin Green (2016) appelle « blanchiment de la discrimination ». Ces normes de responsabilité dans le contexte des Titres IX et VII, associées à la réponse organisationnelle, peuvent aider à expliquer les tendances empiriques documentées dans ce rapport : les politiques contre le harcèlement sexuel sont largement en place, et le sont depuis de nombreuses années, mais le harcèlement sexuel dans le milieu universitaire continue, néanmoins, d'exister et n'a pas diminué.

MISE EN ŒUVRE DES OBLIGATIONS LÉGALES DANS LA SPHÈRE ACADÉMIQUE

Une caractéristique importante qui accompagne les exigences réglementaires antidiscriminatoires (parmi beaucoup d'autres appliquées au cadre universitaire contemporain) est la croissance de l'établissement supérieur, ou de l'université, en tant qu'acteur du système juridique, mais aussi en tant que système juridique privé tout entier (Edelman et Suchman 1999). Les spécialistes du droit et des organisations ont observé, qu'au cours des dernières décennies, les grandes organisations bureaucratiques telles que les établissements et les universités sont des quasi-gouvernements en soi, c'est-à-dire qu'un établissement supérieur, ou une université, gère généralement sa propre police ou force

de sécurité, gère les procédures internes de règlement des griefs et des litiges, inflige des peines et des sanctions, gère les relations publiques et les services d'information et emploie des conseillers juridiques internes ainsi que des administrateurs pour superviser cet ordre juridique. L'établissement supérieur, ou l'université, est probablement aussi le centre médical et le cabinet de psychologie qui fournit de structures de soutien psychologique pour les étudiants, et peut-être même les employés. Comme très peu de litiges aboutissent devant les tribunaux (Siegelman et Donohue 1990), ces ordres juridiques universitaires traiteront la grande majorité des problèmes en interne.

Par conséquent, il existe de nombreuses caractéristiques juridiques importantes de ces environnements universitaires qui vont bien au-delà de la loi sur le harcèlement sexuel, mais qui ont des implications significatives pour la lutte contre le harcèlement, en particulier pour la promotion de la transparence dans le traitement des plaintes pour harcèlement. La transparence sur les conséquences peut être légalement exigée, autorisée ou interdite selon le type d'infraction (harcèlement criminel ou non), le statut des parties (étudiant·e·s ou employé·e·s) et le type d'information (résultat d'un jugement, d'une plainte, d'un document personnel ou d'un rapport de police) (Koebel 2016). Par exemple, les établissements d'enseignement privés peuvent protéger leurs décisions personnelles, les résultats des jugements et les questions financières de l'examen public, mais les lois sur les archives publiques des États (variables, mais inspirées de la loi fédérale sur la liberté de l'information) s'appliquent aux collèges et universités publics des États. En outre, la loi sur l'enseignement supérieur de 1965 oblige les établissements qui reçoivent des fonds fédéraux à fournir des informations aux consommateurs (informations sur les admissions, les taux d'obtention de diplômes, les coûts, les aides financières, les services aux étudiant·e·s, etc.) La loi Jeanne Clery sur la divulgation de la politique de sécurité sur les campus et des statistiques sur la criminalité sur les campus (connue sous le nom de loi Clery) s'applique également à toutes les institutions qui reçoivent des fonds fédéraux et les oblige à signaler les crimes commis à proximité, ou sur les campus, notamment les agressions sexuelles. Ainsi, alors que la loi Clery exige de toutes les institutions qu'elles signalent un crime, les lois d'État sur les dossiers publics peuvent exiger à nouveau que seules les institutions publiques divulguent les rapports complets d'incidents de la police du campus, par exemple. Le Family Educational Rights and Privacy Act de 1974 protège la confidentialité des dossiers des étudiant·e·s, y compris les

mesures disciplinaires, bien qu'après une condamnation de l'auteur·e d'un délit sexuel, les résultats de cette procédure puissent être annulés (USED 2007). En vertu du Health Insurance Portability and Accountability Act, du Family and Medical Leave Act et du Americans with Disabilities Act, les employeurs universitaires sont soumis aux lois sur la protection de la vie privée régissant les informations médicales et les informations sur les handicaps et aménagements des employé·e·s, et peuvent également être soumis aux interdictions de la loi des États concernant la divulgation d'informations contenues dans un dossier personnel (telles que les accusations de harcèlement sexuel passées). Les employeurs universitaires peuvent également être poursuivis pour violation de la vie privée s'ils divulguent des informations embarrassantes sur quelqu'un, et les collègues peuvent hésiter à mettre en garde contre des problèmes de harcèlement sexuel dans le contexte de l'embauche ou de la promotion par crainte d'être poursuivis pour diffamation. Les accords de confidentialité conclus dans le cadre de règlement à l'amiable protégent également les cas de harcèlement de l'exposition publique et permettent aux auteur·e·s de chercher un nouvel emploi et de garder les problèmes secrets (Cantalupo et Kidder 2017).

Les clauses d'arbitrage obligatoires qui figurent dans de nombreux contrats de travail interdisent également aux femmes de saisir les tribunaux fédéraux de plaintes pour harcèlement sexuel, les confiant à un système d'arbitrage plus rapide et moins coûteux qui protège l'affaire de tout examen et permet d'obtenir des indemnités moins élevées (Gough 2014, Colvin and Gough 2015). Une étude réalisée en 2014 sur 700 cas de discrimination dans l'emploi a révélé des résultats « nettement inférieurs » pour les employé·e·s lors d'un arbitrage, par rapport aux employé·e·s qui ont porté leur affaire devant les tribunaux (Gough 2014). L'utilisation de ces clauses d'arbitrage obligatoires dans les contrats de travail non syndiqués a augmenté au cours des 20 dernières années depuis que la Cour suprême a confirmé leur validité, mais l'étendue de leur portée dans le milieu universitaire avec son système de titularisation unique (au moins pour les professeurs titulaires et ceux qui sont en voie de titularisation) n'est pas claire. L'impact des clauses d'arbitrage obligatoire dans le milieu universitaire n'est pas bien étudié, mais tout contrat entre une institution académique et ses étudiant·e·s ou employé·e·s pourrait actuellement l'exiger. Les professeur·e·s adjoint·e·s et temporaires, qui ne sont pas syndiqué·e·s, seraient les plus susceptibles de travailler dans le cadre de contrats qui suppriment l'accès aux tribunaux fédéraux par le biais de clauses d'arbitrage. Même si les clauses d'ar-

bitrage n'empêchaient pas ces demandes de parvenir aux tribunaux fédéraux, il n'en reste pas moins que les interprétations judiciaires du Titre VII ont été la principale raison pour laquelle le droit est une arme si faible contre le harcèlement sexuel (en soulignant l'existence de politiques et de formations plutôt que leur efficacité réelle alors qu'il est bien documenté que celles-ci ne sont généralement pas efficaces). En outre, la plupart des formes d'hostilité et de dérogation à caractère sexuel dont la recherche a montré qu'elles étaient préjudiciables aux femmes dans les domaines de la science, de l'ingénierie et de la médecine, ne répondraient pas à la barre haute du harcèlement illégal. Une plus grande facilité d'accès aux tribunaux fédéraux pour les plaignants pour harcèlement sexuel profiterait indéniablement à certaines femmes et pourrait, cependant, faire basculer les incitations vers la prévention en supprimant une stratégie de gestion des risques de responsabilité.

Ainsi, tandis que les institutions académiques luttent contre le harcèlement sexuel en sciences, en ingénierie et en médecine, elles doivent également faire face à un ensemble d'obligations concurrentes, et parfois contradictoires, qui peuvent entraver la transparence et l'efficacité de leurs efforts. Plus important encore peut-être, les institutions se protègent de la responsabilité en adoptant des pratiques standard qui perpétuent des politiques inefficaces et protègent les modèles, les réclamations, les auteurs et les résultats de l'examen. Les mécanismes juridiques mis en place pour protéger les femmes contre le harcèlement sexuel, et pour s'attaquer au harcèlement sexuel une fois qu'il s'est produit, présentent des limites importantes. Toute tentative sérieuse de traiter le harcèlement sexuel par la loi, par des politiques ou des procédures institutionnelles, ou par un changement culturel, devrait au moins tenir compte des recherches en sciences sociales démontrant que les cibles du harcèlement sexuel sont peu susceptibles de le signaler, et qu'il existe des pratiques plus prometteuses pour faire appliquer les politiques sur le harcèlement sexuel.

La caractéristique la plus distincte du milieu universitaire, en tant que lieu de travail, est peut-être le système de titularisation. Le statut juridique par défaut d'une employée, généralement aux États-Unis, est qu'elle travaille « à volonté », c'est-à-dire qu'elle peut être licenciée ou démissionner à tout moment. Les contrats syndicaux ou les contrats de travail supplémentaires ajoutent des protections au-delà de la base de référence « à volonté ». La titularisation, en revanche, est une garantie pour un·e professeur·e, après une période d'évaluation et d'examen probatoire, d'être protégé·e contre le licenciement, sauf pour des

raisons extraordinaires, telles que les exigences financières ou l'interruption du programme (AAUP 2016). La titularisation protège la liberté académique du corps professoral, garantissant que les chercheur·e·s et les enseignant·e·s peuvent promouvoir la connaissance et la découverte sans craindre que ceux et celles qui n'aiment pas leurs conclusions puissent les exclure de l'institution ou les licencier. La titularisation ne protège pas nécessairement les professeur·e·s qui sont reconnu·e·s comme des harceleurs sexuels contre le licenciement ; cependant, le licenciement d'un membre du corps enseignant titulaire est un processus long et difficile. Cantalupo et Kidder (2017) évaluent 26 exemples de procès intentés par des professeur·e·s titulaires qui ont été licencié·e·s en raison du harcèlement sexuel exercé à l'encontre de leurs étudiant·e·s de deuxième cycle, et constatent que les institutions ont eu gain de cause dans 20 des 26 cas.

Cependant, seuls 21% des employé·e·s universitaires sont composés de professeur·e·s titulaires (AAUP 2016). La plupart sont des enseignant·e·s occasionnels, y compris des professeur·e·s adjoint·e·s, qui sont embauché·e·s pour enseigner des cours spécifiques (avec des contrats renouvelés d'une période à l'autre), ainsi que des étudiant·e·s de deuxième cycle et des boursier·e·s postdoctoraux, qui travaillent également comme enseignants. En outre, les étudiant·e·s en médecine et les docteur·e·s dispensent des soins en milieu clinique, et les étudiant·e·s de premier cycle travaillent également dans des laboratoires et pour des professeur·e·s sur leurs projets de recherche. Le lieu de travail et les environnements d'apprentissage universitaires sont donc extrêmement inégaux en fonction du statut de sécurité de l'emploi : certains professeur·e·s ne peuvent être licencié·e·s, ou ne le sont qu'avec des difficultés extraordinaires, d'autres qui travaillent avec eux sont en passe d'obtenir ce statut mais ne l'ont pas encore obtenu (et seront évalués par leurs collègues titulaires), d'autres qui enseignent, ou font de la recherche dans les mêmes environnements, peuvent être facilement licencié·e·s ou ne pas être renouvelé·e·s, et d'autres encore se déplacent dans l'établissement en tant qu'étudiant·e·s dans une certaine mesure et doivent obtenir un diplôme, sans jamais prévoir de rester employé·e·s à long terme. Les membres permanents du corps enseignant sont embauchés et évalués par l'établissement supérieur, ou l'université, selon des procédures de gouvernance étendues, mais d'autres employé·e·s universitaires, tels que les assistant·e·s de laboratoire, sont susceptibles d'être embauché·e·s par un membre du corps enseignant sur la base d'un projet et d'être entièrement payé·e·s par des fonds garantis par leur mentor·e.

En raison de ces inégalités, les personnes qui travaillent, enseignent et apprennent ensemble dans les domaines de la science, de l'ingénierie et de la médecine auront des points de vue très différents sur la sécurité du signalement du harcèlement sexuel et sur d'autres facteurs, comme l'investissement de temps dans un processus de signalement officiel.

Le Titre IX est surtout connu pour ses répercussions sociales importantes sur l'élargissement des possibilités offertes aux femmes dans le sport, y compris dans le milieu universitaire. Tout établissement universitaire qui reçoit une aide fédérale doit se conformer au Titre IX. En pratique, cela signifie que presque toutes les institutions universitaires doivent mettre en œuvre les exigences de cette loi, qui n'est apparue que relativement récemment comme le principal moyen de répondre aux agressions et au harcèlement sexuel sur le campus. Les collèges et les universités ont subi des pressions pour établir des politiques et des procédures régissant la prévention et la réponse au harcèlement sexuel, mais, tout comme dans le cadre du Titre VII, il est beaucoup plus difficile de garantir que ces politiques et procédures sont efficaces ou conviviales. En outre, des recherches ont démontré que le respect des exigences du Titre IX est incohérent, de nombreuses écoles ne parvenant même pas à respecter la barre inférieure fixée par les exigences légales.

Une étude, qui a examiné les sites web de 496 collèges et universités des États-Unis (y compris des institutions publiques, privées et à but lucratif), a révélé que 67% des collèges et universités à but lucratif ne respectaient pas le Titre IX parce qu'ils n'avaient pas de politique affichée. Les chercheur·e·s ont étudié quatre aspects des politiques institutionnelles : si chacune des institutions a affiché une politique, si celle-ci comprend des conseils sur la manière de signaler le harcèlement sexuel (à la fois formellement et informellement), si de multiples voies de recours sont en place et si une formation à la prévention est disponible. L'étude a révélé que parmi les institutions qui disposaient d'une politique publique, 70% présentaient des lacunes dans au moins un des aspects examinés (Fusilier et Penrod 2015).

Brian Pappas, lui-même ancien coordinateur du Titre IX, a publié deux rapports basés sur l'examen de 1 200 documents et des entretiens avec 14 média·teur·trice·s et 13 coordina·teur·trice·s du Titre IX de 22 grandes universités (Pappas 2016a, 2016b). Dans ces documents, il décrit l'ensemble des obligations légales et professionnelles des 25 000 employé·e·s américain·e·s char-

gé·e·s du respect du Titre IX, qui sont soumis aux exigences du Titre IX, du Titre VII, de la réautorisation en 2013 de la loi sur la violence contre les femmes (également connue sous le nom de Campus SAVE Act), de la loi Clery, de la loi sur les droits à l'éducation familiale et la vie privée, des garanties de procédure régulière de la Constitution et de la loi administrative. Une autre ressource sur le rôle et les responsabilités des coordinateurs du Titre IX est disponible auprès de l'*Association for Student Conduct Administration*, une organisation nationale de l'enseignement supérieur dont les membres comprennent des administrateurs du Titre IX. L'association a publié des modèles à appliquer pour savoir comment gérer les cas d'inconduite sexuelle impliquant des étudiant·e·s, en s'inspirant d'un modèle d'audition, d'un modèle d'enquête ou d'un hybride des deux (*Association des administrateurs du Titre IX* 2012).

Sur la base des entretiens menés avec les 13 coordina·teur·trice·s du Titre IX entre 2011 et 2014, Pappas (2016b, 163) a conclu que le respect du Titre IX était « au mieux inconstant » ; les coordina·teur·trice·s du Titre IX s'écartant des procédures acceptées pour « répondre aux besoins des victimes ou des auteur·e·s présumé·e·s, par frustration face aux inefficacités d'un formalisme excessif, et pour tenir compte de l'intérêt de l'organisation à résoudre les différends et à éviter d'engager sa responsabilité ». L'étude indique que les coordina·teur·trice·s du Titre IX ne suivent souvent pas les lignes directrices du cadre parce qu'ils les considèrent comme trop formalistes. En outre, les coordina·teur·trice·s du Titre IX ont indiqué s'efforcer d'éviter toute publicité négative en élaborant « des solutions de gestion qui symbolisent [simplement] le respect des règles » (2016b, 121). Dans l'ensemble, le respect du Titre IX par les établissements supérieurs et les universités est davantage motivé par « une application symbolique, plutôt que par un véritable dévouement permettant de garantir un campus sans hostilité » (2016b, 121).

Pour répondre à ces préoccupations, plusieurs établissements ont examiné de près leurs politiques et les ont révisées dans l'intention d'améliorer leur réactivité et d'offrir davantage de possibilités de recours. Par exemple, à la suite d'une série d'affaires de harcèlement sexuel très médiatisées dans lesquels les personnes occupant des postes de direction n'ont pas donné suite aux rapports de harcèlement sexuel, le système de l'Université de Californie a désormais précisé que tous les membres de l'équipe du Titre IX ont clairement identifié les rôles et les responsabilités dans la gestion de tous les processus liés aux cas de harcèlement sexuel. En outre, un calendrier garantissant que toutes les enquêtes

sont menées à bien, dans un délai de 60 jours ouvrables, doit être mis en place, et une décision, ou une mesure disciplinaire, doit être déterminée dans les 40 jours suivant la fin de l'enquête. Toute mesure disciplinaire recommandée doit être examinée et approuvée par un recteur ou un adjoint au recteur.

Une fois les décisions prises, tous les plaignant·e·s et les défend·eur·eresse·s seront informé·e·s des résultats éventuels.[5]

Dans un autre exemple, l'Université de Yale, qui a également traité une série d'affaires de harcèlement sexuel très médiatisées, a pris des mesures pour améliorer ses processus et promouvoir la transparence. Yale a mis en place une entité, connue sous le nom de Comité universitaire sur l'inconduite sexuelle, chargée de traiter toutes les plaintes formelles et informelles portant sur l'inconduite sexuelle. À l'instar du système de l'Université de Californie, Yale a fixé des délais pour la résolution des plaintes et a clairement indiqué qu'elle recommanderait des sanctions, le cas échéant. Yale a également créé un centre appelé « Sexual Harassment and Assault Resources & Education Center »,[6] [Centre pour le harcèlement sexuel et les ressources en matière d'agression et d'éducation], où les étudiant·e·s peuvent se rendre pour recevoir des informations et des conseils, ainsi qu'une ligne téléphonique confidentielle appelée « Walden »,[7] où les étudiant·e·s peuvent signaler des incidents de manière anonyme. L'université publie également le rapport semestriel sur les plaintes pour inconduite sexuelle et un rapport annuel sur la sécurité du campus (qui inclut le harcèlement sexuel) pour informer la communauté du campus des plaintes portées à l'attention de l'université et de la manière dont elles ont été traitées[8]. Ces rapports sont rédigés pour protéger la confidentialité, tout en fournissant des descriptions minimales et des résumés statistiques qui révèlent (1) le rôle des plaignant·e·s et des parties défenderesses dans l'université (c'est-à-dire les étudiant·e·s de premier cycle, les étudiant·e·s de deuxième cycle et professionnel·le·s, les postdoctorant·e·s, enseignant·e·s et employé·e·s) et (2) le statut de

5 Voir https://www.chronicle.com/blogs/ticker/u-of-california-system-changes-policies-for-responding-to-sexual-harassment-and-violence/119173.

6 Voir https://sharecenter.yale.edu/.

7 Voir https://walden.sites.yale.edu/.

8 Yale University Annual Safety Report on Campus Crime and Fire Incidents: https://provost.yale.edu/sites/default/files/files/August-2016-Report.pdf.

la plainte (si la plaignante, ou le plaignant, a décidé de déposer une plainte officielle, si une enquête est en cours, toute mesure prise par l'université après l'enquête, etc.).[9] Enfin, en renforçant le rôle du bureau du Titre IX et en clarifiant la manière dont il travaille avec le Comité sur l'inconduite sexuelle à l'échelle de l'université, l'établissement s'efforce de fournir davantage de services aux étudiant·e·s (Marshall et al. 2011).[10]

Bien qu'il soit louable que Yale et le système de l'Université de Californie prennent des mesures pour tenter d'améliorer les procédures et la transparence, étant donné que ces changements sont nouveaux et que les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel ont rarement été évaluées dans un établissement, il est difficile de prédire si ces modèles réussiront davantage à améliorer la réactivité aux rapports ou à démontrer à la communauté universitaire que l'établissement prend ces questions au sérieux. Yale et le système de l'Université de Californie pourraient contribuer de manière significative à notre compréhension des politiques et pratiques institutionnelles efficaces s'ils procédaient à des évaluations de ces nouveaux modèles et s'ils utilisaient des enquêtes périodiques, une fois par an, sur le climat du campus afin d'étudier la prévalence du harcèlement sexuel dans leurs établissements.

Procédures et politiques de signalement

Une autre faiblesse majeure du cadre juridique relatif au harcèlement sexuel est l'attente qu'il fixe quant à la manière dont les victimes du harcèlement sexuel doivent se comporter pour que leurs plaintes soient jugées crédibles et qu'elles soient protégées contre les représailles. La présomption de la loi, selon laquelle un individu victime de harcèlement sexuel ne sera pas dissuadé par d'éventuelles représailles et signalera le harcèlement en temps utile, n'est pas fondée sur des preuves. Comme décrit au chapitre 4, il est rare que les femmes signalent officiellement le harcèlement sexuel, et cela s'explique en partie par le fait que lorsqu'elles le font, les faits sont souvent minimisés ou normalisés, l'inaction des personnes en position d'autorité et/ ou la peur de représailles.

---

9 Voir https://provost.yale.edu/sites/default/files/files/August-2016-Report.pdf.

10 Voir https://provost.yale.edu/sites/default/files/files/Guide_Preventing%20and%20Responding%20to%20Sexual%20Misconduct.pdf.

Les interprétations judiciaires étroites des clauses en matière de représailles ont affaibli la protection des personnes qui signalent des faits de harcèlement sexuel. Les représailles contre une personne ayant déposé une plainte pour violation de ses droits sont explicitement interdites en vertu du Titre VII et, bien que cela ne soit pas mentionné dans le texte du Titre IX, les tribunaux et les règlements ont affirmé que les représailles contre une personne ayant déposé une plainte fondée sur le sexe, en vertu du Titre IX, sont également illégales (Brake 2005, 43). Selon la doctrine de la croyance raisonnable, cependant, une plaignante qui réclame des représailles après avoir déposé sa plainte de manière informelle doit prouver qu'elle avait une croyance raisonnable que le comportement violait la loi afin de pouvoir invoquer la clause de représailles plus tard (Brake 2005, 79).

Comme l'explique la professeure de droit Deborah Brake, la doctrine de la croyance raisonnable rend les protections contre les représailles difficiles à utiliser dans la pratique, car les employé·e·s harcelé·e·s soulèvent, souvent, des préoccupations de manière informelle, et peuvent ne pas connaître, ou ne pas croire, le statut juridique du comportement en question. Par exemple, la Cour suprême a estimé qu'une femme, à qui on avait confié des tâches ingrates et qui avait été destituée de son poste de supervision après s'être plainte de badinage sexuel désobligeant lors d'une réunion (« J'ai entendu dire que vous faire l'amour, c'est comme faire l'amour au Grand Canyon »), ne pouvait pas se prévaloir de la protection contre les représailles parce que ce seul incident ne répondrait pas aux critères juridiques d'un environnement de travail hostile, et qu'il n'était donc pas raisonnable, pour elle, de croire que ce comportement violait le Titre VII (Clark County School District v. Breeden 2001[11]). Ainsi, les protections juridiques contre les représailles ne s'étendent pas à ceux et celles qui soulèvent de manière informelle des préoccupations concernant un comportement de harcèlement inférieur à la norme juridique de gravité ou d'omniprésence, même si les institutions universitaires peuvent vouloir encourager une discussion plus ouverte sur ces aspects de la culture organisationnelle, parce qu'ils sont encore préjudiciables aux femmes dans les carrières scientifiques, d'ingénierie et de médecine. L'hypothèse erronée selon laquelle les cibles signaleront les faits n'est pas propre aux questions de harcèlement sexuel ; il est

11 Clark County School District v. Breeden, 532 U.S. 268, 270 (2001).

plutôt bien connu dans la recherche juridique que la grande majorité des personnes qui pensent avoir été lésées ne mobilisent pas leurs droits. Des études empiriques sur les litiges civils suggèrent que seuls 20% environ des individus qui estiment avoir été lésés intenteront une action quelconque et que seuls 5% environ des torts juridiques perçus seront effectivement jugés (Miller et Sarat 1980). Miller et Sarat (1980) appellent cela la « pyramide des litiges », pour souligner que la grande majorité des « expériences perçues comme préjudiciables » n'aboutissent pas à une mobilisation des droits. Les recherches ont montré qu'il existe de nombreux obstacles sociaux, psychologiques et culturels qui expliquent pourquoi la plupart des gens ne mobilisent pas leurs droits (Felstiner, Abel et Sarat 1980, Bumiller 1987, Bumiller 1992, Albiston 2005, Engel 2016).

Pour ces raisons, les institutions doivent tenir compte des recherches sur les effets néfastes de la communication d'informations sur les cibles lorsqu'elles envisagent d'adopter, ou non, des politiques de communication obligatoire, également appelées « politiques de signalement obligatoire », et de la manière dont elles le font. En vertu de ces politiques, tout membre du corps enseignant ou employé·e d'un collège ou d'une université désignée comme « employé·e responsable » qui apprend l'existence de faits de harcèlement sexuel sur le campus doit signaler à nouveau l'incident au bureau du Titre IX, même dans les cas où la victime demande, expressément, que les informations restent confidentielles.

Une étude récente portant sur un échantillon aléatoire de 150 politiques d'établissements supérieurs et d'universités montre que la plupart des établissements supérieurs des universités exigent que les employé·e·s du campus signalent les révélations d'étudiant·e·s concernant des agressions sexuelles. L'étude a révélé que l'une des principales raisons de l'obligation de signalement était que cela permettrait de porter un plus grand nombre d'incidents à l'attention des responsables des établissements supérieur, et des universités, et de favoriser le règlement d'un plus grand nombre de cas. En outre, les politiques de signalement obligatoire permettent aux établissements supérieurs et aux universités de tenir pour responsables les employé·e·s qui ne signalent pas les incidents qui ont été portés à leur connaissance, ce qui, selon certains, obligera les administrations (par exemple, la direction de département, les doyen·ne·s, etc.) à prendre plus au sérieux les accusations dans leurs départements et établissements (Holland et al. 2018).

D'autre part, l'étude fait état de preuves contradictoires sur la valeur du signalement obligatoire, notamment lorsque celui-ci peut avoir un impact négatif sur les victimes, les employé·e·s et les institutions. La question de savoir si la déclaration obligatoire est préjudiciable parce qu'elle retire le contrôle aux victimes, en les replaçant dans une position de victime, est particulièrement intéressante. L'étude de RTI International[12] a montré que les résultats des rapports universitaires étaient divers et parfois complexes. De nombreuses femmes, qui ont suivi cette voie, ont exprimé leur désaccord et leur frustration quant au temps qu'il leur a fallu, à ce qu'on leur a demandé, au traitement qu'elles ont reçu de la part des personnes auxquelles elles se sont confiées, à leur perception du manque d'agentivité et de confidentialité, et des conséquences, à la fois pour elles-mêmes et pour les auteur·e·s de harcèlement sexuel. Une femme du groupe de discussion (voir l'annexe C de ce rapport) l'a noté :

> Je détestais ça... vous vous sentez poussée à révéler des choses, alors vous n'avez pas d'autre choix que de passer par ce processus. Cela vous fait vous sentir encore plus impuissante. Pour ma part, je me sentais encore plus mal à chaque fois que j'allais au service des ressources humaines… On me harcelait pour que je donne le nom de mes collègues et que je parle de la situation, sinon je violais les règles et mon travail pouvait être mis en danger. C'était une expérience horrible et cela m'a fait… vous savez, si quelque chose d'autre se produisait, je ne voulais rien faire pour y remédier. (*Professeure adjointe d'ingénierie*)

En effet, certaines études ont montré que lorsque le contrôle est retiré, les victimes indiquent une augmentation du stress post-traumatique, de la dépression et de l'anxiété (Orchowski, Untied, et Gidycz 2013, Peter-Hagene et Ullman 2014). Une enquête menée auprès des étudiant·e·s des universités a révélé que seulement 12% avaient signalé les faits et ont listé les raisons pour expliquer pourquoi (Weiss et Lasky 2017). 56% ont déclaré ne pas considérer l'incident comme suffisamment grave (« Ce n'était pas grave. »), 7% ne pensaient pas que le fait de le signaler aiderait, 7% avaient peur des représailles, 2% ne voulaient pas que l'agresseu·r·se ait des ennuis et 22% ne voulaient pas attirer d'attention négative sur eux. Cette recherche se termine en recommandant que les institu-

12 Cette recherche a été déléguée par le Comité et l'intégralité du rapport de la recherche est disponible à l'annexe C.

tions poursuivent des politiques et des pratiques innovantes et centrées sur les victimes, développées avec la contribution des victimes ainsi que des expert·e·s en violence sexuelle et en santé mentale. Ces politiques et pratiques devraient ensuite être évaluées pour leur efficacité (Holland, Cortina et Freyd 2018).

Ce mouvement vers la déclaration obligatoire est attribué au guide 2011 de l'OCR. En 2011, l'OCR a publié une « lettre aux confrères » contenant des « orientations importantes » destinées aux établissements supérieurs et les universités afin de se conformer au Titre IX (USED 2017). Dans la partie « questions et réponses » de ce document, le RCO définit un·e employé·e responsable comme tout·e employé·e qui a

> le pouvoir de prendre des mesures pour remédier à la violence sexuelle, qui a été chargé·e de signaler les faits de violence sexuelle ou toute autre inconduite de la part d'étudiant·e·s au coordinateurs et coordinatrices du Titre IX ou à toute autre personne désignée par l'école, ou dont un·e élève pourrait raisonnablement penser qu'il·elle a ce pouvoir ou ce devoir. (USED 2014, 15)

De nombreux établissements ont interprété les exigences de la « lettre aux confrères » de l'OCR comme incluant l'obligation pour la plupart – et parfois pour la totalité – des employé·e·s de signaler aux responsables des établissement supérieurs et des universités (généralement le coordinateur ou la coordinatrice du Titre IX) les cas de harcèlement sexuel des étudiant·e·s.

En 2017, Candice Jackson a été nommée à la tête de l'OCR et a décidé d'abroger les précédentes directives de l'OCR (en particulier la « lettre aux confrères » de 2011 et le document intitulé « Questions et réponses » de 2014) (Chronique de l'enseignement supérieur 2017). En conséquence, les lignes directrices de 2001 de l'OCR sur le harcèlement sexuel[13] sont actuellement en vigueur. Les orientations de 2001 maintiennent l'obligation de signalement en obligeant les établissements à désigner des « employé·e·s responsables », qui sont censé·e·s informer l'établissement scolaire d'un signalement de harcèlement sexuel lorsqu'ils·elles en prennent connaissance.

13 Voir https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/shguide.pdf.

Politiques de relation consensuelles et de harcèlement sexuel

Par définition, une relation sexuelle bien accueillie par les deux parties ne peut être considérée comme du harcèlement à leur égard. Autrement dit, pour les personnes qui se trouvent dans la relation, le comportement ne répond pas aux définitions du harcèlement telles qu'établies par les sciences sociales et le droit. Dans une étude de Jennifer Berdahl (2007b, 644), le terme de harcèlement sexuel est réservé aux « comportements qui dénigrent, rabaissent ou humilient un individu en fonction de son sexe ».

Cependant, il existe des circonstances dans lesquelles l'accord des deux parties à une relation n'est pas consensuel, même s'il semble l'être de l'extérieur. Dans ce contexte, des personnes puissantes peuvent attirer des individus qui leur sont subordonnés, ou même une succession de subordonnés, dans des relations qui ne sont pas vraiment consensuelles, car elles sont le résultat de la pression d'une partie qui conduit l'autre partie à consentir à contrecœur à la relation. De telles relations constituent une exploitation et, en fait, un harcèlement sexuel parce qu'elles sont non désirées et résultent d'une contrainte. En outre, de telles relations sous contrainte sont susceptibles de contribuer au harcèlement ambiant pour d'autres personnes dans l'environnement (par exemple, au sein du département du campus ou de l'organisation du campus) lorsque d'autres personnes sont conscientes de la pression indirecte, ou directe, qui a été utilisée pour établir la relation. Ces pressions sont très difficiles à identifier pour ceux qui observent la relation de l'extérieur, et les dirigeant·e·s devraient donc envisager d'exiger la divulgation des relations dans tous les cas où l'un exerce une autorité ou détient du pouvoir sur l'autre. Ces révélations pourraient aider à identifier les personnes en position de pouvoir qui poursuivent de manière répétée des étudiant·e·s, des professeur·e·s ou des membres du personnel qui leur sont subordonnés.

Une façon de prévenir les situations d'exploitation sexuelle consiste, pour les dirigeant·e·s, à être explicites et à rappeler régulièrement et formellement à leurs collègues et aux étudiant·e·s que les comportements non désirés et coercitifs ne sont pas autorisés, et que les relations consensuelles où il existe un différentiel de pouvoir évident sont interdites. Comme le montrent les recherches sur les antécédents du harcèlement sexuel, les perceptions selon lesquelles une organisation prend ces questions au sérieux sont corrélées avec des taux de harcèlement sexuel plus faibles (Fitzgerald *et al.* 1997, Williams *et al.* 1999,

Glomb *et al.* 1997). Ainsi, ces rappels peuvent rassurer les victimes par rapport au fait qu'elles peuvent signaler les attentions non désirées, et la coercition, et elles seront prises au sérieux plutôt que de donner l'impression qu'il n'y a pas d'autre issue que de céder.

Même si les parties à une relation ne se sentent en aucune façon contraintes, les relations consensuelles – avec des différences de pouvoir formelles – peuvent devenir des faits de harcèlement sexuel lorsqu'elles créent un environnement hostile pour les *autres* dans un contexte donné (par exemple, au sein du département du campus ou de l'organisation du campus). En d'autres termes, la loi considère une relation consensuelle comme du harcèlement sexuel lorsqu'elle (1) entraîne un favoritisme fondé sur les faveurs sexuelles accordées et (2) devient si répandue que les femmes en tant que groupe sont rabaissées (Grossman 2005). La Cour suprême de Californie l'a expliqué de cette manière : « lorsque ce favoritisme sexuel sur le lieu de travail est suffisamment répandu, il peut créer un environnement de travail hostile et exploitable, dans lequel le message dégradant est transmis aux employées, qui sont considérées par la direction comme des « jouets sexuels » ou qui pensent que la façon dont les femmes peuvent progresser sur le lieu de travail est d'avoir un comportement sexuel avec leurs superviseurs ou leur direction ». La juriste Joanna Grossman (2005) a ajouté que « seule une liaison au bureau (ou, peut-être, deux ou trois) combinée à des cas *répétés et répandus* de favoritisme, au détriment des autres employé·e·s, commence à approcher la limite pour engager la responsabilité en matière de discrimination sexuelle ». Il est donc important que les responsables des établissements d'enseignement prêtent attention au favoritisme sexuel et à ses effets sur les autres personnes de l'environnement, en particulier les étudiant·e·s.

Afin d'améliorer le climat sur le lieu de travail, et dans l'enseignement, et de répondre à la pression juridique et publique autour de l'inconduite sexuelle, les établissements supérieurs et universités ont récemment adopté plusieurs approches des relations sexuelles entre employé·e·s et étudiant·e·s, et entre employé·e·s et employé·e·s, soit en interdisant les relations dans certains cas ou dans tous les cas, soit en décourageant ces relations, soit en exigeant qu'elles soient révélées, soit en choisissant de ne pas tenter de réglementer ces rela-

tions[14]. Les impacts de cette série de choix politiques ne sont pas encore connus et doivent être étudiés.

Les relations sexuelles consensuelles, en cas de différentiel de pouvoir important, peuvent être des signes avant-coureurs importants d'une culture organisationnelle néfaste. D'autre part, les politiques qui les réglementent peuvent détourner l'attention des véritables problèmes d'égalité entre les sexes. L'objectif est de promouvoir l'avancement des femmes dans les domaines de la science, l'ingénierie et la médecine en éliminant le harcèlement, mais Vicki Schultz, professeure à la faculté de droit de Yale, soutient que l'interdiction de toute relation consensuelle dans une organisation « peut même compromettre l'objectif de réaliser l'égalité des sexes » (2003). La suppression de la sexualité sur le lieu de travail sert les intérêts des responsables en matière d'efficacité, mais elle ne sert pas nécessairement l'égalité des sexes, ce qui n'est pas la même chose que l'absence de toute sexualité au travail. D'après Schultz, « les entreprises peuvent se sentir à l'aise de punir des employé·e·s pour des infractions sexuelles tout en ne faisant rien ou presque pour s'attaquer à la dynamique globale du harcèlement et de la discrimination qui préserve la hiérarchie des sexes au travail » (2067). Les recherches de Schultz sur les cas de harcèlement sexuel révèlent que nombre de ces cas ne concernent pas vraiment le sexe, mais plutôt « l'étiquetage des femmes comme étant différentes et inférieures, et la revendication d'emplois et de postes d'autorité privilégiés comme étant la chasse gardée des hommes qui incarnent une masculinité idéalisée » (2087).

Malheureusement, les recherches sont assez limitées sur les liens entre les relations consensuelles et le harcèlement sexuel. Par exemple, on ne sait pas réellement si ces liens sont suffisamment forts ou communs pour justifier leurs propres politiques. Nous pensons qu'il pourrait être utile de développer des réponses aux questions de recherche suivantes :

- selon quels critères les relations sexuelles sont-elles considérées comme véritablement consensuelles ? Quelle est la fréquence (ou la rareté) des relations consensuelles qui se transforment en relations coercitives et non désirées ?
- certains types de relations sexuelles consensuelles, tels que les relations entre personnes du même sexe, sont-elles plus susceptibles

14 Voir http://counsel.cua.edu/fedlaw/nacuanoteamorousrelationships.cfm [janvier 2018].

d'être désapprouvées ou traitées comme problématiques, quelle que soit la façon dont les personnes concernées décrivent leur expérience, en raison de préjugés contre ces types de relations ?
- comment les employé·e·s et les étudiant·e·s perçoivent-ils le favoritisme qui peut, ou ne peut, être accordé à une personne de moindre pouvoir qui est impliquée dans la relation sexuelle consensuelle et comment cette relation affecte-t-elle le climat de l'organisation ?

Politiques de formation sur le harcèlement sexuel

Une autre pratique institutionnelle qui a été limitée par une approche basée sur la conformité est la formation des employé·e·s sur le harcèlement sexuel. La défense affirmative créée en 1998 par la Cour suprême des États-Unis dans les affaires Ellerth[15] et Faragher[16] réduit la responsabilité lorsque les employeurs peuvent démontrer qu'ils ont « fait preuve de diligence raisonnable pour prévenir et corriger rapidement tout comportement de harcèlement sexuel » (Faragher). Bien que cela n'ait pas été explicitement demandé, l'éducation des employé·e·s par le biais d'une formation sur le harcèlement sexuel a rapidement été instituée comme un élément central de cette prudence raisonnable, en partant du principe que ces efforts éducatifs conduisent à la prévention du harcèlement sexuel (Bisom-Rapp 2001). Cependant, selon des recherches récentes, l'hypothèse selon laquelle une telle formation permet de prévenir le harcèlement sexuel n'a pas encore été démontrée (Magley *et al.* 2013, Tippett 2017). De plus, les tribunaux se sont appuyés sur la simple existence de ces efforts de prévention plutôt que sur leur efficacité, en ne révisant pas le contenu des programmes de formation et en ne demandant pas aux employeurs d'en évaluer la validité (Grossman 2003, Tippett 2017). En tant que tels, les programmes de formation sur le harcèlement sexuel doivent être considérés comme une simple preuve symbolique du respect des décisions de la Cour suprême de 1998 (Edelman 2016).

Malheureusement, la crainte d'une responsabilité juridique empêche souvent les institutions d'être disposées à évaluer efficacement la formation pour son impact mesurable sur la réduction du harcèlement. Tant que des incitations

15 Ellerth, 524 U.S. 742.

16 Faragher, 524 U.S. 775.

légales ne seront pas en place et que les institutions universitaires ne seront pas tenues de démontrer que leurs efforts de prévention sont efficaces, les formations ne seront probablement pas évaluées, notamment parce qu'une formation jugée inefficace pourrait exposer l'institution à une responsabilité légale. Pour garantir l'efficacité des formations sur le harcèlement sexuel, l'interprétation judiciaire de ce qui est suffisant pour répondre à l'exigence de diligence raisonnable devra changer ou les institutions académiques devront être prêtes à risquer leur responsabilité et permettre aux évaluateurs et évaluatrices d'étudier l'impact des formations mises en place et de consacrer ensuite des ressources importantes à leur amélioration si elles s'avèrent inefficaces ou, pire, si elles produisent des effets négatifs. Les établissements d'enseignement devront prendre l'initiative et aller au-delà de ce qui est exigé d'eux par la loi, afin de considérer ce qui est le mieux pour leurs étudiants et leurs employés.

MISE EN ŒUVRE DES OBLIGATIONS LÉGALES PAR LES ORGANISMES DE FINANCEMENT FÉDÉRAUX

De récentes affaires très médiatisées de harcèlement sexuel dans les domaines de la science, l'ingénierie et la médecine ont impliqué des auteur·e·s qui bénéficient d'importantes subventions des agences fédérales de financement de la recherche scientifique et médicale.[17,18,19] Cette situation a conduit beaucoup de gens à s'interroger sur le degré de responsabilité que les agences fédérales devraient assumer pour s'assurer que l'argent des contribuables ne soutient pas les auteur·e·s de harcèlement sexuel.

En réponse à des cas récents de harcèlement sexuel très médiatisés, perpétrés par des chercheurs financés par le gouvernement fédéral, la National Science Foundation (NSF), les National Institutes of Health (NIH) et la National Ae-

17 Voir https://www.buzzfeed.com/azeenghorayshi/famous-astronomer-allegedly-sexually-harassed-students? [January 2018].]

18 Voir https://www.buzzfeed.com/azeenghorayshi/christian-ott-has-resigned? [January 2018].

19 Voir https://www.theatlantic.com/science/archive/2017/10/sexual-harassment-field-work-science/542559/ [January 2018].

ronautics and Space Administration (NASA) ont publié des déclarations soulignant à nouveau une position de « non-tolérance », à l'égard du harcèlement sexuel. Par exemple, la NSF a publié la déclaration suivante en 2016 :

> La NSF tient pour responsables les 2 000 établissements supérieurs, universités et autres institutions américaines qui reçoivent des fonds de la NSF et exige qu'ils mettent en œuvre les protections du Titre IX. Et la NSF encourage les chercheur·e·s et étudiant·e·s financé·e·s par la NSF à tenir leurs collègues pour responsables des normes et conditions énoncées au Titre IX et à informer leur institution des violations.
>
> Pour toute entité financée par la NSF qui n'adhère pas au Titre IX, la NSF travaillera avec les ministères de la Justice et de l'Éducation afin de garantir le respect des lois sur la non-criminalité. La NSF peut mettre fin au financement de toute institution qui ne respecte pas les règlements du Titre IX et qui ne s'y conforme pas volontairement. (NSF 2016)

S'il est clair que les organismes de financement fédéraux sont préoccupés par le harcèlement sexuel dans les domaines de la science, l'ingénierie et la médecine, il n'est pas encore évident de savoir si, et comment, ces déclarations se traduiront par des actions significatives. En général, les agences fédérales comptent sur les institutions bénéficiaires pour enquêter et donner suite aux violations du Titre IX, mais, étant donné le peu de connaissances sur l'efficacité et l'équité des politiques et procédures des campus, cette approche peut avoir peu d'impact réel sur la lutte contre le harcèlement sexuel sur les campus et dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la médecine. Pour s'attaquer véritablement au problème du harcèlement sexuel, il pourrait être nécessaire que les agences fédérales exigent des établissements bénéficiaires qu'ils aillent au-delà des exigences du Titre IX. En n'évaluant pas le rôle des établissements et des organisations professionnelles dans la facilitation du harcèlement sexuel individuel, les agences fédérales risquent de perpétuer le problème du harcèlement sexuel.

Les agences fédérales de financement américaines pourraient démontrer qu'elles prennent le problème du harcèlement sexuel très au sérieux et qu'elles tiennent les individus et/ou les institutions pour responsables en demandant aux

institutions académiques de signaler toute violation de la politique en matière de harcèlement sexuel par une personne bénéficiant d'une bourse. À cette fin, la représentante Jackie Speier a proposé d'établir une législation qui obligerait les établissements universitaires à signaler aux agences fédérales de financement de la recherche les cas de violation de la politique de l'établissement en matière de harcèlement sexuel par les bénéficiaires de subventions, ce qui permettrait aux agences fédérales d'en tenir compte lors de l'attribution des subventions.[20] Récemment, la NSF a proposé de nouvelles exigences en matière d'attribution de bourses, exigeant des organisations non seulement qu'elles signalent à la NSF les conséquences du harcèlement sexuel, ou de tout autre type de harcèlement concernant un·e chercheur·e principal·e (PI) ou un·e chercheur·e associé·e (co-PI), ou tout autre personnel de subvention, mais aussi qu'elles signalent le placement du PI ou co-PI en congé administratif lié à une conclusion ou une enquête de harcèlement. La NSF propose d'utiliser ces informations pour éventuellement « prendre les mesures unilatérales nécessaires pour protéger la sécurité de l'ensemble du personnel chargé des subventions ». Les mesures prises peuvent comprendre la suspension ou l'annulation d'une bourse ou l'obligation pour le·la boursi·er·ère d'être remplacé·e ou de partir » (NSF 2018). La NSF est la première agence de financement fédérale à proposer de modifier ses exigences en matière de signalement, mais la manière dont cette nouvelle politique sera mise en œuvre n'est pas claire pour l'instant. Cependant, elle pourrait servir de modèle à d'autres agences de financement pour l'avenir. Quelle que soit la manière dont les agences fédérales avancent sur cette question, nous avons observé qu'il est difficile de trouver des informations sur la manière dont les agences traitent actuellement les cas de harcèlement sexuel sur les sites web des agences. Il serait bénéfique pour les agences fédérales de rendre ces informations plus facilement accessibles au public et à leurs bénéficiaires. De brèves descriptions des processus en place à la NASA, à la NSF et aux NIH sont fournies dans l'encadré 5-1.

---

20 Voir H.R. 6161 (114th) : loi sur la responsabilité fédérale en matière de financement des harceleurs sexuels.

ENCADRÉ 5-1

Comment la NASA, la NSF et le NIH réagissent aux accusations de harcèlement sexuel dans les établissements bénéficiaires

NASA

Dans une lettre adressée aux institutions bénéficiaires le 15 janvier 2016, l'administrateur de la NASA, Charles Bolden, a communiqué les politiques de la NASA en matière de harcèlement sexuel, indiquant que l'agence ne tolère pas le harcèlement sexuel et a exhorté les bénéficiaires à revoir de près leurs politiques et procédures en la matière. Cette lettre a été publiée dans le sillage de l'affaire de l'astronome Geoff Marcy. Dans ses directives de conformité pour les bénéficiaires de subventions, la NASA reconnaît que « la question du genre est devenue le point central d'une grande attention dans les domaines STEM [sciences, technologies, ingénierie et mathématiques], où le nombre de femmes reste faible (en particulier dans des domaines tels que la physique, l'aérospatiale et l'ingénierie électrique, et l'informatique science). »[a] Les 8 et 9 août 2016, le Bureau de la diversité et de l'égalité des chances de la NASA a organisé un sommet Mission STEM intitulé « Meeting the Nation's STEM Challenge ». Pendant deux jours, des expert·e·s en matière de respect des droits civils et d'éducation ont discuté des meilleures pratiques permettant de garantir l'égalité des chances dans les STEM, et ont échangé des idées pour relever les défis auxquels sont confrontés les établissements bénéficiaires de subventions et les responsables du respect des droits. Le sommet comprenait des conversations sur « la lutte contre la menace des stéréotypes, les préjugés inconscients, les micro-agressions et les processus d'exclusion potentiels ».[b] La NASA a des exigences de base en matière de droits civils pour ses bénéficiaires de subventions et d'aide fédérale. Avant l'attribution de la subvention, l'institution bénéficiaire doit démontrer qu'elle respecte toutes les lois fédérales sur les droits civils, y compris les Titres VII et IX. La NASA exige des bénéficiaires qu'ils signent un « formulaire d'assurance de conformité ».[c] Selon le site web Mission STEM de la NASA, depuis 2006, la NASA effectue sur place deux examens de conformité au Titre IX par an. La NASA a examiné la conformité au Titre IX des programmes STEM dans une série de domaines liés à l'administration et à l'environnement du programme,

notamment le recrutement, les admissions, l'éducation et la sensibilisation, ainsi que la sécurité physique de l'environnement du programme, pour n'en citer que quelques-uns.[d] Le Bureau de la diversité et de l'égalité des chances de la NASA a lancé le site web Mission STEM en novembre 2012 pour faire progresser l'égalité des chances et fournir une assistance technique à quelque 700 bénéficiaires de subventions, qui comprennent des programmes STEM d'établissements supérieurs et d'universités, des musées et des centres scientifiques. Le site web aborde des sujets tels que le dépôt d'une plainte, les pratiques prometteuses, le leadership en matière de diversité et d'inclusion et les préjugés implicites.

NSF

Bien que la NSF exige de ses institutions bénéficiaires qu'elles enquêtent sur les allégations de harcèlement sexuel et y donnent suite, l'agence a chargé le Bureau de la diversité et de l'inclusion (ODI) de la NSF, qui manque de personnel, de veiller à ce que l'agence et tous les bénéficiaires de subventions respectent le Titre IX et les autres lois qui interdisent la discrimination. La NSF est également chargée de traiter les plaintes des particuliers provenant des institutions qui reçoivent des fonds. Cela peut se faire par le biais de la procédure de plainte interne ou par l'ODI. En outre, la NSF procède à des examens de conformité des institutions bénéficiaires de subventions. Ces contrôles consistent à examiner les politiques et procédures du Titre IX au niveau de l'établissement et du département qui a reçu le financement. Une partie de l'examen consiste à examiner les données statistiques sur le département, les politiques et les procédures sélectionnés.[e] L'ODI a récemment lancé un site web dédié à obtenir davantage d'informations sur le harcèlement sexuel et les autres formes de harcèlement : www.NSF.gov/harassment.

NIH

Le NIH s'est, lui aussi, inquiété du nombre croissant de plaintes pour harcèlement sexuel dans le domaine des sciences. En conséquence, sous la direction du Bureau de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, le NIH est en train de mettre à jour ses politiques. Les changements n'ont pas encore été officiellement publiés, mais le bureau a déclaré que les nouvelles politiques incluront de multiples façons pour les individus de demander de l'aide, y compris par le biais d'une

ligne téléphonique confidentielle. En outre, au lieu de passer par le Bureau des ressources humaines, les personnes signaleront leur plainte à un comité d'examen, qui supervisera l'enquête et recommandera des interventions, y compris des mesures disciplinaires à l'encontre de la personne qui harcèle. Le processus est conçu pour être efficace et sensible au temps, dans le but de résoudre chaque problème le plus rapidement possible. Le dernier élément des nouvelles mesures de lutte contre le harcèlement est un outil de formation obligatoire en ligne. En fin de compte, l'espoir est que le harcèlement puisse être prévenu, et non pas seulement traité lorsqu'il se produit.[f]

---

a. Voir https://www.nasa.gov/press-release/nasa-administrator-communicates-harassment-policies-to-grantees.

b. Voir https://missionstem.nasa.gov/MissionSTEM-Summit-2016.html.

c. Voir https://missionstem.nasa.gov/compliance-requirements-nasa-grantees.html.

d. Voir https://missionstem.nasa.gov/title-ix-education-amendments-act-1972.html.

e. Voir https://www.nsf.gov/od/odi/.

f. Voir https://nihrecord.nih.gov/newsletters/2017/01_27_2017/story4.htm.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES POLITIQUES EN MATIÈRE D'INCONDUITE DANS LA RECHERCHE ET D'INTÉGRITÉ DE LA RECHERCHE

La NSF définit actuellement l'inconduite en matière de recherche comme « la fabrication, la falsification ou le plagiat (FFP) dans la proposition ou l'exécution de recherches, l'examen des propositions de recherche ou la déclaration des recherches financées » (45 C.F.R. 689.1.a). Toutefois, dans les années 1980, lorsque la NSF et les services de santé publique ont élaboré des définitions de l'inconduite en matière de recherche, ils ont d'abord utilisé un langage qui permettait de faire des allégations liées à l'inconduite sexuelle. Ces définitions

incluaient à la fois la FFP et des phrases qui se rapportaient à « d'autres écarts graves » par rapport aux pratiques acceptées (Price 1994). En utilisant cette définition, la NSF a poursuivi en 1989 une affaire de harcèlement sexuel grave, de coercition sexuelle et de viol d'étudiantes sur un site de recherche éloigné, dans le bureau et la voiture de l'auteur. Le professeur faisait chanter les étudiantes en retenant leurs données et ressources de recherche (NSF 2002). La NSF a défendu l'utilisation de l'expression « écarts » dans la définition de l'inconduite et son utilisation dans les affaires de harcèlement sexuel (Buzzelli 1993) pour s'assurer que le comportement qui a affecté la pratique de la recherche, y compris le bon déroulement de la formation et du mentorat des étudiantes, la protection de la propriété intellectuelle et la prévention des environnements de recherche hostiles, était couvert. À cette époque, la définition de l'inconduite par les services de santé publique était attaquée parce que les chercheur·e·s craignaient que l'expression « autres écarts graves » puisse être utilisée pour limiter les nouvelles approches de la science (Schachman 1993).

Dans son rapport de 1992 sur l'intégrité dans le processus de recherche, la National Academy of Sciences (NAS) a recommandé de supprimer l'expression « autres écarts graves » et a déclaré que la définition de l'inconduite en matière de recherche devait être très spécifique (NAS 1992). Dans ce rapport, la NAS définit l'inconduite en matière de recherche comme la fabrication, la falsification et le plagiat, et déclare que « le harcèlement sexuel et la mauvaise gestion financière sont des comportements illégaux, que des scientifiques soient impliqué·e·s ou non, mais ces actions sont différentes de l'inconduite scientifique car elles ne compromettent pas, de manière directe, l'intégrité du processus de recherche » (26). En outre, la NAS a recommandé que de tels comportements, qui affectent l'intégrité de la recherche, soient couverts par la loi ou une autre politique et qu'ils soient traités par ces juridictions. La définition de l'inconduite en matière de recherche donnée par la NAS a été intégrée dans une définition de l'inconduite en matière de recherche publiée par l'Office of Science and Technology Policy (OSTP 2000), qui a ensuite été adoptée par le gouvernement fédéral et la plupart des institutions financées par le gouvernement. L'inconduite s'est donc concentrée presque uniquement sur la fabrication, la falsification et le plagiat. Le récent rapport de la NAS intitulé *Fostering Integrity in Research (Promouvoir l'intégrité dans la recherche)* (NAS 2017) a réitéré l'idée que la définition officielle de l'inconduite en matière de recherche est conçue pour s'appliquer uniquement aux questions propres au processus

scientifique, a maintenu la définition actuelle de l'inconduite en matière de recherche, et a indiqué clairement que le harcèlement sexuel n'est pas inclus. Ce rapport classe plutôt le harcèlement sexuel dans la catégorie des « autres inconduites » qui portent atteinte à l'intégrité de la recherche mais « ne sont pas propres à la conduite de la recherche, même lorsqu'elles se produisent dans un environnement de recherche » (75). Cette catégorie comprend également « le détournement de fonds, la négligence grave/ fautes graves commises par les individus dans l'exercice de leur profession, le vandalisme tel que la manipulation d'expériences ou le sabotage d'outils de recherche, ou encore le non-respect des réglementations gouvernementales en matière de recherche, telles que celles concernant les matériaux radioactifs, la recherche sur l'ADN recombinant et l'utilisation d'êtres humains ou d'animaux » (75).

Bien que le harcèlement sexuel soit inclus dans les questions qui affectent l'intégrité de la recherche, certain·e·s pensent que le fait de ne pas l'appeler spécifiquement « inconduite en matière de recherche » peut donner l'impression qu'il n'affecte pas l'intégrité de la recherche. Dans son article traitant des défis juridiques du harcèlement sexuel pour les femmes dans le domaine scientifique, Ellen Sekreta (2006) a déclaré ce qui suit :

> Le Titre IX rend la discrimination et le harcèlement sexuel illégaux dans les instituts de recherche. Cependant, la force de la loi est affaiblie par plusieurs facteurs. En excluant le harcèlement sexuel de la définition de « l'inconduite scientifique », le gouvernement fédéral a enforcé l'idée que le harcèlement sexuel n'affecte ni l'intégrité de la recherche scientifique ni les normes scientifiques acceptées. (136)

D'autres membres de la communauté scientifique soutiennent que le harcèlement sexuel affecte directement l'intégrité du travail scientifique et devrait donc être défini comme une inconduite en matière de recherche.[21] Ils demandent également la mise en place de processus et de ressources qui permettraient

21 Voir http://www.sciencemag.org/news/2017/09/scientific-society-defines-sexual-harassment-scientific-misconduct; https://newrepublic.com/article/146733/scientists-accused-sexual-misconduct-can-still-get-government-grants; https://www.scientificamerican.com/article/science-suffers-from-harassment/; and https://www.chemistryworld.com/news/ustoo-movement-targets-sexual-harassment-in-science/3008715. article.

d'enquêter plus efficacement sur le harcèlement sexuel et d'empêcher les auteur·e·s de harcèlement sexuel de continuer à recevoir des fonds fédéraux. Les organismes de financement fédéraux pourraient lutter contre le harcèlement sexuel en l'intégrant dans leurs efforts pour faire respecter les règles d'inconduite en matière de recherche, et une telle approche fournirait un mécanisme pour retirer le financement et tenir l'établissement et les individus responsables.

Des articles récents dans des revues scientifiques (Kuo 2017, Witze 2016, Hoy 2016) discutent des arguments pour et contre l'inclusion du harcèlement sexuel dans la définition de l'inconduite scientifique. Plusieurs des auteur·e·s s'inquiètent du fait que les processus en place pour enquêter sur les cas d'inconduite scientifique sont mal équipés pour traiter les allégations de harcèlement sexuel dans le milieu de la recherche et de l'enseignement et que d'autres juridictions existent pour les traiter. Lorsque cette commission a interrogé un panel de doyen·ne·s et d'autres administrateurs et administratrices universitaires de haut niveau, les questions de l'augmentation des coûts, du manque d'expertise et de l'augmentation des ressources en personnel, ainsi que l'existence préalable de processus du Titre IX ont été citées comme des raisons de ne pas intégrer le harcèlement sexuel en ce qui concerne l'inconduite en matière de recherche. Ils ont indiqué que pour de nombreux établissements supérieurs et universités, le harcèlement sexuel, les infractions au code de conduite de l'établissement et les cas d'inconduite dans la recherche (tels que définis au niveau fédéral) étaient traités par des services différents.

L'une des conséquences de la définition stricte de l'inconduite en matière de recherche comme FFP est que de nombreux comportements préjudiciables, allant du conflit d'intérêts au harcèlement, peuvent passer inaperçus lorsque les établissements se concentrent exclusivement sur l'inconduite en matière de recherche plutôt que sur le concept plus large de protection de l'intégrité de la recherche. Des expert·e·s de l'intégrité de la recherche tels que Nicolas Steneck, éthicien de la recherche à l'Université du Michigan, ont récemment indiqué qu'il était nécessaire de réexaminer la définition stricte de l'inconduite en matière de recherche. Dans les commentaires qu'il a formulés dans un récent article de *Retraction Watch*[22], Steneck a souligné que la définition actuelle de l'in-

22 Voir http://retractionwatch.com/2017/02/23/labeling-bad-behavior-scientific-misconduct-help-hurt-research-integrity-debate-rages/ [January 2018].

conduite en matière de recherche « signifie que la grande majorité des affaires ne sont pas résolues ». De plus, il a déclaré que la tendance à ne pas vouloir déclencher le processus formel tend à faire « reculer les gens ». Ces dernières années, certaines organisations scientifiques, ainsi que certaines parties du gouvernement fédéral ont choisi de se concentrer plus largement sur les politiques relatives à l'intégrité de la recherche et sur les codes d'éthique plutôt que sur la définition étroite de l'inconduite en matière de recherche. Cette orientation plus large leur permet d'inclure et de souligner que le harcèlement sexuel est contraire à l'éthique et affecte l'intégrité de la recherche. L'U.S. Geological Survey et le ministère de l'Intérieur ont tous deux des politiques d'intégrité scientifique plus larges qui s'appliquent aux employé·e·s, aux personnes nommées, aux bénévoles, aux bénéficiaires de subventions et aux contractant·e·s et qui incluent d'autres comportements professionnels, en plus des comportements d'inconduite dans la recherche définis au niveau fédéral.[23, 24]

Certaines sociétés savantes, telles que l'American Geophysical Union (AGU)[25], l'Institute of Electrical and Electronics Engineers[26], la Geological Society of America[27] et l'American Astronomical Society[28] ont élaboré de nouvelles politiques éthiques qui font explicitement référence à la discrimination et au harcèlement sexuel. Ces organisations professionnelles reconnaissent la nécessité de protéger les étudiant·e·s et les scientifiques en début de carrière lors de réunions et de voyages d'étude et d'inclure des codes d'éthique spécifiques liés à ces lieux et à des services tels que le programme Safe AGU qui protège les cibles de harcèlement lors des réunions. Nombre de ces politiques exigent qu'un·e haut·e fonctionnaire soit responsable du traitement des violations du code d'éthique, qu'un protocole d'enquête unique permette l'ajout d'expertise et de processus liés à la nature spécifique de la plainte et la collaboration avec

23 Voir https://www2.usgs.gov/usgs-manual/500/500-25.html [April 2018].

24 Voir https://www.doi.gov/scientificintegrity [April 2018].

25 Voir https://ethics.agu.org/files/2013/03/Scientific-Integrity-and-Professional-Ethics.pdf/ [April 2018].

26 Voir https://www.ieee.org/about/corporate/governance/index.html [January 2018].

27 Voir https://www.geosociety.org/GSA/Membership/Code_of_Conduct/GSA/Membership/Code_of_Conduct.aspx [janvier 2018].

28 Voir https://aas.org/ethics [avril 2018].

d'autres juridictions, le cas échéant, et comprennent des programmes d'éducation et de formation. Seule l'AGU a modifié sa définition de l'inconduite en matière de recherche pour aller au-delà de la définition fédérale de la FFP et inclure le harcèlement sexuel et d'autres formes de harcèlement dans sa définition.[29, 30] Toutefois, il faut s'attendre à d'autres changements dans cette direction puisque la NSF a récemment accordé des subventions pour l'examen et la conception de matériel de formation qui présente le harcèlement sexuel comme une inconduite en matière de recherche.[31] L'adoption d'une approche plus large de l'intégrité de la recherche présente l'avantage d'offrir de multiples options aux victimes de harcèlement sexuel pour qu'elles signalent leur comportement (par exemple, comme une violation de l'éthique ou comme une violation du Titre IX ou VII), de multiples mécanismes pour les administrateurs afin de décourager le harcèlement et une façon de traiter spécifiquement la santé de l'environnement de la recherche.

Comme exposé dans le chapitre 4, le harcèlement sexuel dans les départements, les laboratoires de recherche et sur le terrain peut créer un environnement qui a un impact sur la recherche menée à la fois par la personne et par le groupe, nuisant aux carrières scientifiques, à la collaboration, aux performances, à la productivité et à l'intégrité de la recherche.

Bien qu'il soit difficile de traiter le harcèlement sexuel et qu'il ne soit pas facile de modifier les systèmes existants, on risque de passer à côté d'une puissante incitation au changement si le harcèlement sexuel n'est pas considéré comme aussi important que l'inconduite en matière de recherche en termes d'effet sur l'intégrité de la recherche. Pour les institutions telles que les organisations professionnelles qui commencent à aborder le harcèlement sexuel dans leurs codes d'éthique et leurs politiques sur l'intégrité de la recherche, il sera essentiel d'inclure une collaboration, le cas échéant, avec les expert·e·s en matière de harcèlement sexuel, les conseiller·e·s juridiques et les institutions d'origine. Les politiques devraient comporter des procédures claires et détaillées, une procédure confidentielle qui protège à la fois le·la plaignant·e et la

---

29 Voir https://ethics.agu.org/files/2013/03/Scientific-Integrity-and-Professional-Ethics.pdf/ [avril 2018].

30 Voir https://harassment.agu.org/ [janvier 2018].

31 Voir https://www.nsf.gov/awardsearch/showAward?AWD_ID=1725879 [avril 2018].

partie défenderesse, une évaluation équitable et approfondie des preuves par un groupe d'expert·e·s, et des sanctions appropriées. Pour les universités et les organismes de financement, le fait de considérer le harcèlement sexuel comme étant aussi important que l'inconduite en matière de recherche entraînera une révision réfléchie des politiques actuelles et pourra bénéficier de la coordination et du partage d'expertise entre les bureaux qui traitent de l'inconduite en matière de recherche, de la discrimination et du harcèlement sexuel.

RÉSULTATS ET CONCLUSIONS

1. **Le système juridique n'est pas un mécanisme adéquat permettant de réduire ou prévenir le harcèlement sexuel.** Le respect des obligations légales est indispensable mais pas suffisant pour susciter le changement nécessaire pour lutter contre le harcèlement sexuel.

    a. Une approche trop légaliste du problème du harcèlement sexuel risque d'entraîner une mauvaise appréciation de la véritable nature et de l'étendue du problème. La législation et l'élaboration des politiques en matière de harcèlement sexuel se sont concentrées étroitement sur les formes sexualisées et coercitives de harcèlement sexuel, et non sur le type de harcèlement sexuel que la recherche a identifié comme étant beaucoup plus répandu et parfois tout aussi néfaste.

    b. Une grande partie du harcèlement sexuel dont sont victimes les femmes et qui affecte leurs carrières dans les sciences, l'ingénierie et la médecine ne répond pas aux critères légaux de discrimination illégale en vertu de la loi actuelle.

2. **L'interprétation judiciaire des Titres IX et VII a incité les organisations à créer des politiques, des procédures et des formations sur le harcèlement sexuel qui mettent l'accent sur le respect symbolique de la législation en vigueur et sur la prévention de la responsabilité, et non sur la prévention du harcèlement sexuel.**

    a. Les entités privées, telles que les entreprises et les universités privées, sont autorisées à garder leurs politiques et procédures internes – et leurs recherches sur ces politiques et procédures – confidentielles, ce qui limite les recherches qui peuvent être faites sur les politiques efficaces en

matière de prévention et de traitement du harcèlement sexuel.

b. Diverses politiques juridiques, et l'interprétation de ces politiques, permettent aux institutions universitaires de maintenir le secret et/ ou la confidentialité concernant les résultats des enquêtes sur le harcèlement sexuel, l'arbitrage et les accords du règlement. Des collègues peuvent également hésiter à se mettre en garde les un·e·s les autres contre les problèmes de harcèlement sexuel dans un contexte de récente embauche ou promotion par crainte de répercussions juridiques (c'est-à-dire d'être poursuivi·e·s pour diffamation et/ ou discrimination). Ce manque de transparence dans le processus d'adjudication au sein des organisations peut dissimuler le harcèlement sexuel perpétré par des auteur·e·s de harcèlement sexuel récidivistes ou en série. Cela crée des obstacles supplémentaires pour les chercheur·e·s et autres personnes qui étudient les plaintes pour harcèlement et leurs résultats, et constitue, également, un obstacle à la détermination de l'efficacité des politiques de ces procédures.

3. **Les Titres IX et VII et la jurisprudence reflètent l'hypothèse inexacte selon laquelle une victime de harcèlement sexuel signalera rapidement le harcèlement sans craindre de représailles.** Pour traiter efficacement le harcèlement sexuel par la loi, les politiques, ou procédures institutionnelles, ou un changement culturel, il faut tenir compte du fait que les cibles du harcèlement sexuel sont peu susceptibles de signaler le harcèlement et sont souvent confrontées à des représailles pour l'avoir signalé (bien que cela soit illégal).

4. **La crainte d'une responsabilité légale peut empêcher les institutions d'être disposées à évaluer efficacement la formation pour mesurer son impact sur la réduction du harcèlement.** Les employé·e·s sont généralement éduqué·e·s au moyen de formations sur le harcèlement sexuel, agissant comme un élément central pour démontrer aux tribunaux que les institutions ont « fait preuve d'une grande attention pour prévenir et corriger rapidement tout comportement de harcèlement sexuel ». Toutefois, les recherches n'ont pas démontré que ces formations permettaient de prévenir le harcèlement sexuel. Ainsi, si les institutions évaluaient leurs programmes de formation, elles les trouveraient probablement inefficaces, ce qui, à son tour, pourrait susciter des craintes au sein des institutions quant

à leur risque de responsabilité, car elles n'exerceraient alors pas sciemment une diligence raisonnable.

5. **Pour tenir les individus et les institutions responsables du harcèlement sexuel et démontrer que le harcèlement sexuel est un problème grave, les organismes de financement fédéraux américains doivent être conscients du fait que les chercheur·e·s princip·aux·alles, les co-chercheur·e·s princip·aux·alles et le personnel des subventions ont des politiques de harcèlement sexuel exagérées.** On ne peut affirmer si et comment les agences fédérales prendront des mesures allant au-delà des exigences des Titres IX et VII pour garantir que les subventions fédérales, composées de l'argent des contribuables, ne soutiennent pas la recherche, les institutions universitaires ou les programmes dans lesquels le harcèlement sexuel sévit. Les agences scientifiques fédérales indiquent généralement (par exemple dans les appels à propositions ou autres annonces) qu'elles ont une politique de « tolérance zéro » en matière de harcèlement sexuel. En général, les agences fédérales comptent sur les institutions bénéficiaires pour enquêter sur les violations du Titre IX et en assurer le suivi. En n'évaluant pas et en n'abordant pas le rôle des institutions et des organisations professionnelles dans l'habilitation des harceleurs sexuels individuels, les agences fédérales ne risquent pas de résoudre le problème du harcèlement sexuel.

6. **Pour lutter contre les effets du harcèlement sexuel sur l'intégrité de la recherche, certaines parties du gouvernement fédéral et plusieurs organisations professionnelles commencent à se concentrer plus largement sur les politiques relatives à l'intégrité de la recherche et sur les codes d'éthique plutôt que sur la définition de l'inconduite en matière de recherche.** On risque de passer à côté de puissantes incitations au changement si le harcèlement sexuel n'est pas considéré comme aussi important que l'inconduite en matière de recherche, en termes d'effet sur l'intégrité de la recherche.

6

Changer la culture et le climat dans l'enseignement supérieur

Ce rapport reflète des décennies d'engagement juridique et politique en matière de harcèlement sexuel qui n'ont pas permis de trouver une solution viable au problème. La couverture médiatique récente a fait état d'individus qui ont été accusés de harcèlement sexuel à l'encontre de femmes, en particulier dans des cas flagrants d'agression et de coercition sexuelle, et de rapports de suivi sur la manière dont les organisations licencient ces individus. Cependant, le harcèlement sexuel n'est pas simplement un problème de comportement individuel. Le climat organisationnel joue plutôt un rôle primordial dans la facilitation et la permission du harcèlement. Le climat organisationnel est défini comme les perceptions communes au sein d'une organisation des politiques, pratiques et procédures en place (c'est-à-dire, pourquoi elles sont en place, comment les gens les vivent, comment elles sont mises en œuvre, quels sont les comportements dans l'organisation qui sont récompensés, soutenus et attendus) (Schneider, Ehrhart et Macey 2013).

Le climat organisationnel est le facteur le plus important pour déterminer si le harcèlement sexuel est susceptible de se produire dans un cadre de travail (voir le chapitre 2 au sujet des facteurs permettant de prédire que le harcèlement sexuel est susceptible de se produire). La mesure dans laquelle le climat d'une organisation particulière est considéré par les membres de l'organisation comme permissif à l'égard du harcèlement sexuel est le facteur le plus étroitement lié à l'ampleur du harcèlement sexuel dans l'organisation (Willness, Steel

et Lee 2007). D'après Hulin, Fitzgerald et Drasgow (1996), les caractéristiques des organisations dont le climat est permissif à l'égard du harcèlement sexuel sont les suivantes :

- risque perçu pour les victimes de dénoncer le harcèlement ;
- absence de sanctions contre les contrevenants, et
- la perception que les plaintes d'une personne ne seront pas prises au sérieux.

Les environnements permissifs peuvent pousser les hommes qui sont susceptibles de commettre des faits de harcèlement d'adopter ces comportements (Pryor, LaVie et Stoller 1993). De plus, le fait de penser qu'une organisation est permissive en matière de harcèlement sexuel peut amener les femmes à hésiter à signaler le harcèlement parce qu'elles pensent que leurs plaintes ne seront pas prises au sérieux ou qu'elles feront l'objet de représailles (Hulin, Fitzgerald et Drasgow 1996, Offerman et Malamut 2002).

La perception des employé·e·s d'un climat organisationnel permissif en matière de harcèlement sexuel est également associée à une baisse de la satisfaction professionnelle globale des employé·e·s et à une diminution de la satisfaction à l'égard des collègues et des superviseur·e·s (Fitzgerald, Drasgow et Magley 1999, Hesson-McInnis et Fitzgerald 1997, Settles *et al.* 2006). D'autre part, un climat positif diminue le taux de harcèlement sexuel, réduit les représailles contre ceux qui font face au harcèlement et le signalent, et se traduit par une meilleure santé psychologique et de meilleurs expériences de travail (Buchanan *et al.* 2014, Fitzgerald, Drasgow *et al.* 1997, Glomb *et al.* 1997, 1999, Wasti *et al.* 2000).

Un climat organisationnel qui permet le harcèlement sexuel (l'un des trois types de harcèlement sexuel) peut être aussi préjudiciable à la réussite et à l'avancement professionnel des femmes que les formes les plus flagrantes de harcèlement sexuel.[1] Une méta-analyse de 88 études sur le harcèlement sexuel, basée sur 93 échantillons indépendants qui ont recueilli les réponses de 73 877 femmes actives, a montré que « des expériences préjudiciables plus intenses

1 Il existe trois types de harcèlement sexuel : le harcèlement sexiste, les attentions sexuelles non désirées et la coercition sexuelle. Voir le chapitre 2 pour obtenir de plus amples descriptions.

mais moins fréquentes (par exemple, des faits de coercition sexuelle et des attentions sexuelles non désirées) et des expériences préjudiciables moins intenses mais plus fréquentes (qui, dans cette analyse, incluaient le harcèlement sexiste et le climat organisationnel sexiste qu'il peut créer) avaient des effets négatifs similaires sur le bien-être des femmes » sur le lieu de travail (Sojo, Wood et Genet 2016, 13[2] ; voir également Settles *et al.* 2006).

Le harcèlement sexiste est beaucoup plus courant que les autres types de harcèlement sexuel. Pourtant, à ce jour, la plupart des institutions se sont concentrées sur l'étude et la prévention des formes les plus prégnantes et sexualisées (coercition sexuelle et attentions sexuelles non désirées), en accordant moins d'attention au harcèlement sexiste le plus courant (consistant en une hostilité sexiste et un comportement grossier). Pour dresser un bilan complet du harcèlement sexuel dans une organisation, il faut prêter attention à toutes les formes de harcèlement sexuel et au climat organisationnel qui facilite et permet ce comportement.

Les mécanismes les plus courants pour traiter le harcèlement sexuel consistent à identifier les auteurs par le biais de rapports formels sur leurs méfaits. Cependant, les recherches examinées au chapitre 4 montrent que les victimes signalent rarement le harcèlement sexuel. Cela est particulièrement vrai pour le harcèlement sexiste (par exemple, Lonsway, Paynich et Hall 2013), dont beaucoup de personnes ne réalisent pas qu'il s'agit d'une forme de harcèlement sexuel (Holland et Cortina 2013). Les mécanismes de plainte réactifs sont les seuls dans le processus d'intervention dans une institution, il est fort probable qu'il ne soit pas pris en compte dans la majorité des cas. Ces mécanismes sont absolument nécessaires, mais loin d'être suffisants. Ils devraient être complétés par des efforts proactifs visant à rétablir le climat organisationnel qui tolère et facilite le harcèlement sexuel, en particulier le harcèlement sexiste de la part des professeur·e·s, du personnel et des stagiaires de l'enseignement supérieur.

---

2 Sojo, Wood et Genet (2016, 13) utilisent l'expression « climat organisationnel sexiste » pour désigner « les expériences d'attitudes négatives généralisées envers les femmes au sein de l'organisation (par exemple, le fait de faire fréquemment des blagues sexistes, sans les contester, juger les femmes comme étant moins compétentes, exercer une pression sur les femmes pour qu'elles modifient leur comportement afin de s'adapter au contexte professionnel) ».

Pour prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel, il faut modifier le climat et la culture organisationnels dans l'enseignement supérieur à l'échelle du système. Alors que le *climat organisationnel* est axé sur les perceptions communes au sein d'une organisation, la *culture organisationnelle* est définie comme « les croyances, les hypothèses et les valeurs collectives des membres de l'organisation » (Stamarski et Hing 2015, 7 ; voir également Trice et Beyer 1993, Settles *et al.* 2006, et Schein 2010). Idéalement, le climat reflète et soutient la culture de l'organisation et, idéalement, la culture guide et donne le ton au climat que les membres d'une organisation vivent. L'essentiel est que le climat et la culture doivent être abordés ensemble, car les efforts visant à instaurer un bon climat seront vains s'ils entrent en conflit avec les croyances, les hypothèses et les valeurs d'une organisation. À l'inverse, se contenter de la « bonne » culture n'aboutira pas au résultat escompté si les processus et les procédures ne sont pas organisés autour d'objectifs et de croyances collectifs et partagés (Schneider, Ehrhart et Macey 2013).

Pour aborder la culture d'une organisation, il est essentiel de reconnaître que les cultures organisationnelles ne sont pas neutres ; elles reflètent plutôt les normes et les valeurs de ceux et celles qui occupent, ou ont occupé, des postes de direction dans les organisations et ces normes influencent les structures formelles et informelles, la stratégie organisationnelle, les systèmes de ressources humaines et les climats organisationnels (Gelfand, Erez et Aycan 2007). Par conséquent, la culture organisationnelle ne peut être abordée de manière isolée. De plus, le leadership organisationnel et les signaux que les dirigeant·e·s envoient en matière de civilité, de respect et de tolérance à l'égard du harcèlement sexuel, sont des indices puissants que les membres de l'organisation prennent au sérieux – et ils adaptent leurs propres comportements (voire leurs attitudes) en conséquence.

Étant donné l'importance du climat organisationnel dans la prévention du harcèlement sexuel, ce chapitre se concentre sur six approches qui peuvent améliorer le climat organisationnel et ainsi prévenir le harcèlement sexuel. Ces approches, énumérées ici de la plus novatrice à la moins novatrice, sont celles qu'une organisation qui s'est engagée à réduire ou à éliminer de manière significative le harcèlement sexuel dans le milieu universitaire devrait s'efforcer de mettre en œuvre :

- créer un environnement diversifié, inclusif et respectueux ;
- diffuser la structure du pouvoir et réduire l'isolement ;

- développer des structures et des systèmes de soutien pour les personnes victimes de harcèlement sexuel ;
- améliorer la transparence et la responsabilité ;
- s'assurer qu'il existe un leadership diversifié, efficace et responsable qui n'est pas ambigu sur son engagement à réduire et à éliminer le harcèlement ;
- mettre au point et recourir à des formations efficaces sur le harcèlement sexuel.

À bien des égards, ces approches reflètent les trois priorités définies pour mettre fin à la violence sexiste par le Département d'État américain et l'Agence américaine pour le développement international (2012). Ces priorités sont les suivantes : (1) *prévention* de la violence sexiste, pour éviter qu'elle ne se produise dans un premier temps et se répète, en travaillant avec les organisations locales, la société civile et les principaux acteurs de la communauté, y compris les hommes et les jeunes garçons ; (2) *protection* contre la violence sexiste en identifiant et en fournissant des services aux survivant·e·s une fois que la violence s'est produite ; et (3) la *responsabilisation* afin de garantir que les auteur·e·s de ces crimes soient poursuivi·e·s et pour mettre fin à l'impunité en renforçant les systèmes juridiques et judiciaires. Ces concepts, la prévention, la protection et la responsabilisation, constituent également un raccourci utile sur la manière dont les institutions doivent lutter contre le harcèlement sexuel.

Les sections suivantes de ce chapitre développent les six approches identifiées par notre commission, en décrivant les raisons pour lesquelles elles peuvent améliorer le climat et en présentant des pratiques et des modèles prometteurs pour y parvenir. Ce chapitre aborde également l'importance de mesurer les progrès et d'inciter les institutions à apporter des changements et à mettre en œuvre ces approches. Il se termine par une section sur le rôle majeur joué par les organisations professionnelles et autres organisations qui facilitent la recherche et la formation dans la modification du climat et de la culture dans les domaines de la science, l'ingénierie et de la médecine universitaires.

Il convient de noter que si les preuves liées à de nombreuses approches présentées dans ce chapitre ont démontré une amélioration des conséquences pour les femmes, il existe beaucoup moins de preuves du fait qu'elles amélioreront

les répercussions pour les minorités ethniques et raciales, et les femmes appartenant aux minorités sexuelles et de genre. Il est possible que ces actions améliorent uniquement l'environnement pour les femmes blanches hétérosexuelles, ou qu'il y ait des limites plus importantes à la façon dont ces efforts fonctionneront pour les femmes de couleur et celles appartenant à des minorités sexuelles et de genre.

INSTAURER UN ENVIRONNEMENT DIVERSIFIÉ, INCLUSIF ET RESPECTUEUX

Les environnements universitaires diversifiés, inclusifs et respectueux sont des milieux où les carrières s'épanouissent, mais pas le harcèlement sexuel. Ces environnements ont une culture qui valorise la diversité, l'inclusion et le respect, mais ils doivent également avoir un climat qui démontre que ces valeurs sont mises en pratique. Les environnements diversifiés et inclusifs sont ceux où les valeurs culturelles relatives à l'égalité des sexes et des races s'alignent sur un climat où les politiques et les pratiques ne désavantagent pas des groupes de personnes, les rendant ainsi incompatibles avec un comportement de harcèlement sexuel. De même, un environnement respectueux est celui dans lequel la civilité et le comportement respectueux au travail ne sont pas seulement valorisés mais aussi évalués et récompensés, ce qui se reflète dans les politiques et les procédures. Un comportement respectueux est particulièrement important pour prévenir le harcèlement sexuel, car celui-ci se produit souvent sur fond d'incivilité[3], c'est-à-dire dans un environnement d'irrespect généralisé. Cela est particulièrement vrai pour le harcèlement sexuel car, lorsqu'il se produit, c'est pratiquement toujours dans des environnements où le taux d'incivilité est élevé (Cortina *et al.* 2002, Lim et Cortina 2005). Ainsi, la promotion et l'établissement d'une culture du respect est un élément clé de la prévention du

3 L'incivilité fait référence à un « comportement déviant de faible gravité avec l'intention ambiguë de nuire à la personne ciblée, en violation des normes de respect mutuel sur le lieu de travail. Les comportements incivils sont caractérisés par leur impolitesse et leur manque de courtoisie, et témoignent d'un manque de considération pour les autres » (Andersson et Pearson 1999, 457).

harcèlement sexuel.

Cette section examine comment les valeurs culturelles de la diversité, de l'inclusion et du respect peuvent être intégrées dans les politiques, les procédures, les structures formelles et informelles, les stratégies organisationnelles et les systèmes de ressources humaines, dont beaucoup intègrent déjà des normes et des valeurs problématiques. Plus précisément, cette section examinera les structures de recrutement, d'évaluation et de récompense des professeur·e·s, ainsi que les interventions visant à créer et à promouvoir un environnement qui démontre qu'il repense ses valeurs de diversité, d'inclusion et de respect.

Il convient de noter que la majeure partie de cette section traite de la culture de l'environnement de travail dans lequel le corps professoral et le personnel sont les acteurs principaux. En réalité, les étudiant·e·s représentent la plus grande partie de la population d'un établissement supérieur ou d'un campus universitaire, et les stratégies visant à faire face au changement culturel et à créer un climat dans lequel le harcèlement sexuel n'est pas toléré doivent également mettre l'accent sur les étudiant·e·s. C'est pourquoi, nous demandons instamment que les établissements appliquent et évaluent un grand nombre des mêmes principes et interventions similaires décrites ci-dessous à la population étudiante. Nous n'étudierons pas en détail les mesures spécifiques que les campus peuvent prendre pour aborder la question de la civilité et du respect entre étudiants, car la recherche est limitée dans ce domaine et parce que les changements au niveau du corps enseignant et du personnel sont susceptibles d'avoir des répercussions importantes sur le comportement des étudiant·e·s en classe, en formation et dans les milieux de recherche qui sont supervisés par le corps enseignant et le personnel.

Initiatives en faveur de la diversité

Nous constatons, qu'à première vue, les initiatives en faveur de la diversité peuvent sembler sans rapport avec le harcèlement sexuel. Cependant, elles sont très prometteuses pour créer des environnements universitaires où les femmes ne sont pas désavantagées et où elles ne sont pas considérées comme moins légitimes ou moins compétentes en raison de leur sexe. Les initiatives en faveur de la diversité visent à relever les défis auxquels sont confrontés les groupes minoritaires lorsqu'ils travaillent et étudient dans un environnement où ils sont en minorité. Des preuves substantielles suggèrent que les individus

issus de groupes minoritaires, tels que les femmes de couleur, les hommes de couleur, les femmes blanches et les minorités sexuelles et de genre, ne peuvent pas exploiter tout leur potentiel dans leur travail. Au lieu de cela, ils doivent « changer leurs codes » pendant leur travail, c'est-à-dire adopter les modèles de comportement, le discours, la tenue vestimentaire et les valeurs du groupe majoritaire. C'est une problématique particulièrement délicate pour les personnes s'identifiant comme des femmes car, tenter d'adopter les modèles de comportement masculins, peut conduire à les assimiler comme des personnes « autoritaires » ou des « bourreaux », et donc conduire à du harcèlement sexuel (Berdahl 2007b). Dans le même temps, éviter ces comportements peut entraver leur avancée professionnelle.

Le fait de se conformer aux normes de la majorité nuit autant au travail qu'à l'individu. Les comportements de changement de code et de conformité conduisent les individus issus de groupes non majoritaires à devoir constamment se surveiller eux-mêmes, ce qui a été décrit comme un processus d'arrière-plan constant, ce qui est distrayant et limitant lorsqu'on essaie d'effectuer un travail complexe (Hewlin 2009, Jones et Shorter-Bowen 2003, Johnson *et al.* 2016). En outre, la conformité signifie que les gens sont incapables de tirer parti de ces diverses expériences pour développer de nouvelles capacités de résolution des problèmes. Ce type de synergie a été documenté dans des lieux de travail très divers et a fait ses preuves. Ainsi, même lorsque les femmes sont présentes sur le lieu de travail, si elles sont confrontées à des difficultés pour s'orienter dans une culture dominée par les hommes, elles peuvent choisir de ne pas faire valoir leurs points de vue afin de ne pas remettre en cause la culture existante, ce qui signifie que leurs diverses perspectives peuvent ne pas être prises en compte dans le discours sur le lieu de travail (Van Kippenberg, Haslam et Platow 2007, Van Kippenberg et van Ginkel 2010, Van Kippenberg, Van Ginkel et Homan 2013).

Les initiatives en faveur de la diversité ont généralement deux objectifs : augmenter le nombre de travailleurs sous-représentés et créer une synergie entre des personnes d'origines diverses (Dwertmann, Nishii et Knippenberg 2016). Étant donné que la majorité des membres s'attendent à éprouver un sentiment d'appartenance à leur organisation, les initiatives en faveur de la diversité peuvent être ressenties comme une menace pour leur sentiment d'identité et leur place sur le lieu de travail. Les organisations doivent donc s'attendre à une certaine résistance aux initiatives de diversité et élaborer des plans pour

cultiver le soutien à ces initiatives de la part de la communauté du campus. La résistance aux initiatives de diversité, et plus généralement aux lieux de travail diversifiés, peut aller d'actes subtils d'incivilité à des formes plus extrêmes de sape d'une institution (Hebl, Madera et King 2008). Il existe plusieurs interventions visant à accroître les croyances et les attitudes favorables à la diversité parmi les membres majoritaires d'une organisation (van Veelen, Otten et Hansen 2014, Courtois *et al.* 2014), notamment en ce qui concerne le changement d'attitude à l'égard de l'égalitarisme. Ces travaux soulignent l'importance d'adopter une approche ascendante qui repose sur le soutien de la communauté du campus plutôt que sur celui des individus au sommet pour changer la culture d'une institution. Il révèle également comment la création de mandats politiques descendants, qui ignorent les étapes importantes de la construction d'un consensus et de l'appréciation de l'importance d'un lieu de travail respectueux, peut conduire au ressentiment et/ou à une mauvaise interprétation. La section suivante aborde certaines approches spécifiques pour améliorer la diversité en apportant des changements aux pratiques d'embauche du corps enseignant.

Recrutement, évaluation et récompense des professeur·e·s

Les décisions de recrutement et de promotion des professeur·e·s sont des points clés du système universitaire où les changements de politiques et de pratiques peuvent avoir un effet significatif sur l'amélioration de la diversité et du respect. Étant donné que l'un des principaux indicateurs de harcèlement sexuel est un contexte organisationnel dominé par les hommes (voir le chapitre 2, USMSPB 1995, Fitzgerald *et al.* 1997, Berdahl 2007b, Willness, Steel et Lee 2007, Schneider, Pryor et Fitzgerald 2011, Kabat-Farr et Cortina 2014), il est important d'aborder la question de la diversité des sexes dans le milieu universitaire. Les contextes organisationnels à prédominance masculine sont ceux où les hommes sont numériquement majoritaires, où les hommes occupent des rôles d'autorité et où les femmes, parfois, travaillent dans des domaines traditionnellement masculins ; ce sont ces contextes qui ont tendance à présenter des taux plus élevés de harcèlement sexuel. Deux mesures importantes permettant de corriger ce problème sont de parvenir à un niveau conséquent de femmes à tous les niveaux[4] et la modification des politiques et des pratiques qui empêchent

4 La masse critique est souvent définie comme le fait que les femmes représentent 30% de

les femmes d'intégrer le milieu universitaire et d'y faire carrière. En d'autres termes, les départements des sciences et d'ingénierie et les centres médicaux universitaires qui embauchent plus de femmes, promeuvent plus de femmes, et intègrent plus de femmes à tous les niveaux de la structure du pouvoir universitaire, pourraient voir le harcèlement diminuer, entre autres avantages. Pour poursuivre les initiatives visant à diversifier le lieu de travail, l'objectif devrait être de créer des lieux de travail « bien intégrés, structurellement égalitaires » dans lesquels les femmes et les hommes partagent le pouvoir et l'autorité de manière égale (Schultz 2003). Pour ce faire, les organisations doivent aligner leurs politiques et leurs processus de manière à ce qu'ils reflètent les valeurs culturelles de l'organisation, à savoir que les femmes et les hommes sont égaux et que les personnes doivent être traitées avec respect. Ainsi, il faut notamment réduire les préjugés dans les processus d'embauche et de promotion, prendre en compte les points de vue et actions des candidat·e·s sur l'amélioration de la diversité et de l'inclusion, et évaluer le corps professoral en termes de coopération, de comportement respectueux au travail et de professionnalisme.

La parité des genres, en particulier au sein du *corps enseignant*, est particulièrement importante, étant donné que les professeur·e·s dirigent et donnent le ton dans les laboratoires, les équipes médicales, les salles de classe, les départements et les écoles. Un grand nombre de recherches en sciences sociales mettent en évidence des pratiques qui peuvent améliorer la diversité des genres et l'excellence dans le recrutement du corps enseignant. Parmi les pratiques fondées sur des données probantes[5] soutenues par ces recherches, on peut citer les suivantes[6] :

- former les comités d'embauche du corps enseignant, en accordant une attention particulière à la manière de se protéger contre les préjugés

---

la population dans un milieu donné (Stewart, La Vaque-Manty et Malley 2004, 2007, Valian 1999, Newton-Small 2017).

5 Ces pratiques d'embauche fondées sur des données probantes sont résumées dans un manuel créé par l'ADVANCE Program de l'Université du Michigan dans le but d'accroître à la fois la diversité et l'excellence du corps enseignant. Disponible à l'adresse http://advance.umich.edu/resources/handbook.pdf.

6 D'autres pratiques qui reflètent cette recherche fondée sur des données probantes en milieu universitaire sont également disponibles pour l'industrie et les entreprises ; voir http://projectinclude.org/hiring#.

qui pourraient influencer la prise de décision[7];
- prendre des mesures actives et continues pour diversifier le vivier de candidat·e·s ;
- il s'agit d'une stratégie connue pour augmenter le nombre de candidatures féminines et de candidat·e·s de couleur.
- élaborer des critères d'embauche pertinents pour l'emploi et maintenir ces critères au centre des discussions sur l'embauche (en réduisant les chances que les préjugés liés au sexe, à la race et à l'appartenance ethnique influencent ces discussions) ;
- utiliser un outil standardisé pour évaluer les candidat·e·s en fonction des critères d'embauche.

Lorsque les établissements recrutent de nouve·aux·lles professeur·e·s et employé·e·s, il peut être utile d'être clair sur les normes et les standards de comportement liés au professionnalisme, au comportement respectueux au travail, à l'équité et à l'inclusion qui sont attendus et que l'organisation recherche. En outre, les comités de recrutement peuvent prendre en compte la capacité du candidat à répondre aux attentes de l'organisation en matière de comportement, en se basant sur les expériences préalables du candidat, les lettres de soutien, les vérifications des références et les réponses aux questions d'entretien. Les pratiques d'embauche prometteuses pour évaluer les valeurs et les comportements d'un candidat·e sur la base de la diversité, de l'inclusion, du professionnalisme et du respect sont notamment les suivantes :

- exiger des déclarations sur la diversité et l'inclusion de la part du corps enseignant et des dirigeant·e·s, en leur demandant d'aborder explicitement non seulement leurs propres convictions sur la diversité mais aussi leurs antécédents en matière de soutien à la diversité[8] (par exemple, leurs propres actions ont porté sur l'élargissement de la participation des femmes et des personnes de couleur). On peut également demander aux candidats d'aborder la nature et l'impact de la diversité au sein

---

7 Voir, par exemple, l'atelier de recrutement de professeurs STRIDE, lancé à l'Université du Michigan, à l'adresse http://advance.umich.edu/.

8 Au cours de l'étude, la commission a eu connaissance de plusieurs départements de diverses institutions universitaires qui demandent de telles déclarations. La commission n'a connaissance d'aucune recherche qui documente l'étendue de cette pratique.

de leurs disciplines universitaires, qui peuvent ensuite être abordés directement lors des entretiens ;
- exiger que les lettres de recommandation portent sur les capacités de leadership des candidat·e·s en termes de professionnalisme et de comportement respectueux au travail ;
- poser aux candidat·e·s des questions directes sur le rôle du comportement respectueux au travail parmi tous les membres de l'unité académique et comment ils réagiraient, en tant que leader, s'ils·elles étaient témoins d'un comportement de harcèlement parmi les étudiant·e·s, les stagiaires, le corps enseignant ou le personnel. Des questions similaires pourraient être posées à d'autres personnes (par exemple, d'anciens membres du personnel ou des étudiant·e·s) qui ont travaillé en étroite collaboration avec le·la candidat·e à l'emploi.

Dans les cas où un·e candidat·e a des antécédents de comportements non conformes aux valeurs et aux attentes de l'établissement, il est de bonne pratique que l'établissement examine si le fait de l'embaucher ne va pas à l'encontre des valeurs et des objectifs de l'organisation. Si elle décide d'engager une personne ayant de tels antécédents, l'institution pourrait envisager de recourir à une mise à l'épreuve ou à des mesures de précaution pour empêcher tout comportement futur, et devrait, au moins, être très claire sur les normes de comportement de l'organisation. Les institutions peuvent également vouloir examiner comment les antécédents du candidat, ou de la candidate, pourraient influencer le climat et la culture dans un département, un programme, ou dans l'ensemble de l'institution, et examiner l'effet produit sur les personnes qui ont déjà été victimes de harcèlement sexuel.

Des pratiques d'embauche telles que celles examinées dans cette section pourraient contribuer à recruter et à retenir davantage de femmes dans des domaines dominés par les hommes, ce qui pourrait contribuer à la réduction du harcèlement sexuel. Cependant, il est essentiel de faire plus que « ajouter des femmes et remuer » (Martin et Meyerson 1988) ; un travail supplémentaire est nécessaire pour aligner la culture, ou les valeurs de l'institution, sur ses politiques et pratiques. Avec cet objectif à l'esprit, nous nous tournons maintenant vers les questions d'évaluation du corps professoral en matière de coopération, de comportement respectueux au travail et de professionnalisme.

Structures d'évaluation et de récompense des professeur·e·s

Axer les structures d'évaluation et de récompense sur la coopération, le comportement respectueux au travail et le professionnalisme plutôt que sur les seules mesures des performances de l'enseignement et de la recherche au niveau individuel pourrait avoir un impact significatif sur l'amélioration de l'environnement dans le monde universitaire. Selon Jayne et Dipboye (2004, 415) :

> Lorsque la tâche et les récompenses exigent des personnes qu'elles coopèrent, l'appartenance à l'organisation et à l'équipe devient plus importante que les différences démographiques entre les individus... Les conceptions compétitives ou individualistes des tâches, les structures de récompense, les pratiques d'évaluation des performances et les systèmes de rémunération créent des obstacles à l'interaction coopérative et empêchent de tirer profit de tous les bénéfices de la diversité. Les mesures visant à favoriser une culture de coopération comprennent l'accent mis par les dirigeants sur le bien commun, la rémunération des employé·e·s en fonction des résultats de l'organisation ou du groupe, la collecte d'informations sur les performances des membres du groupe sous différents angles (par exemple, les pairs, les clients, les subordonnés) et la célébration régulière des succès.

Cette orientation vers la collaboration et la coopération remet en question la façon dont de nombreux établissements universitaires organisent leurs processus de recrutement, de mérite et de promotion des professeur·e·s. Cependant, lorsque les membres du corps enseignant jouent un rôle de leader et s'engagent dans leur recherche, ou leur enseignement, avec des équipes (y compris des stagiaires), des laboratoires, des groupes de stagiaires en médecine, etc., il peut y avoir des possibilités d'évaluer et de récompenser un comportement collaboratif, respectueux et professionnel (par exemple, en incluant des mesures de coopération, en sollicitant un retour d'information de la part des subordonné·e·s et des stagiaires dans le cadre de processus d'évaluation réguliers). Les mesures que les établissements d'enseignement supérieur et les universités pourraient prendre pour favoriser une plus grande coopération, un comportement respectueux et un professionnalisme accru au niveau du corps enseignant et du personnel sont les suivantes :

- évaluer régulièrement le corps enseignant (pas seulement aux moments clés de la transition, comme la titularisation) pour vérifier la coopération, le comportement respectueux au travail et le profession-

nalisme ;
- évaluer les candidat·e·s aux postes de distinction (par exemple, les postes de présidence, de professeur·e·s émérites) pour leur coopération, leur comportement respectueux au travail et leur professionnalisme.
- recueillir les réactions de tous les membres des unités (c'est-à-dire, y compris les étudiant·e·s, les membres personnel), en prêtant attention à la coopération, au respect et au professionnalisme, lors de l'évaluation des candidat·e·s à des postes de tous niveaux.

Dans certaines institutions, une évolution vers une plus grande coopération et un plus grand professionnalisme nécessite un changement dans la « star culture » académique qui protège les « mauvais acteurs ». La « star culture » académique fait référence aux croyances ou aux hypothèses selon lesquelles des universitaires bien connu·e·s sur le campus, qui disposent de ressources importantes, peuvent fonctionner sans que les règles les plus élémentaires ne leur soient imposées.[9] Les récents scandales de harcèlement sexuel dans le milieu universitaire ont révélé les problèmes de la « star culture » lorsque des sommités dans des domaines à prédominance masculine se seraient livrées à des années de harcèlement sexuel avec une relative impunité (par exemple, Geoffrey Marcy, Brian Richmond, David Marchant et John Searle). Pour qu'un véritable changement se produise dans le milieu universitaire, les normes et les règles (et les conséquences de leur violation) devraient s'appliquer à tous les membres de la communauté du campus, quels que soient leur renommée et leur financement.

Encourager le respect et la civilité

Timmerman et Bajema (2000, 190) ont défini un climat social positif comme un climat orienté vers les employé·e·s qui « se préoccupe des gens, respecte les travailleurs et travailleuses et s'intéresse aux problèmes personnels des em-

9 National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, *Atelier sur les stratégies permettant de lutter contre le harcèlement sexuel dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la médecine universitaires* (2017) (témoignage de Jan Sepler). Disponible sur le site http://sites.nationalacademies.org/PGA/cwsem/shstudy/PGA_177869.

ployé·e·s ». En étudiant ces climats sociaux aussi positifs, ils ont constaté que les répondant·e·s qui indiquaient que leurs entreprises instauraient un climat social plus positif qui avait à cœur de promouvoir l'égalité femmes-hommes dans le cadre professionnel, et qu'elles soutenaient des politiques favorables à la famille, ont signalé moins de cas de comportements sexuels inopportuns sur le lieu de travail. Par conséquent, une des approches clés visant à prévenir le harcèlement sexuel devrait consister à cultiver un climat social positif et respectueux à tous les niveaux dans le milieu universitaire. Un tel objectif est en phase avec les missions éducatives des structures d'enseignement. Il est également conforme aux recommandations des coprésident·e·s du groupe de travail sur l'étude du harcèlement sur le lieu de travail de la Commission pour l'égalité des chances dans l'emploi (EEOC) de 2016 ; il a été recommandé une formation professionnelle articulée autour des notions de respect et de civilité.

L'incivilité est définie par les individus qui étudient le harcèlement au travail comme « des actes impolis, condescendants et vecteurs d'exclusion qui violent les normes en matière de respect sur le lieu de travail, mais qui semblent par ailleurs banals » (Cortina *et al.*, 2017, 55). Lorsque le terme est utilisé par ces chercheur·e·s, il décrit des actes d'individus qui occupent des postes de pouvoir, comme une forme d'oppression contre les femmes, les personnes de couleur et d'autres minorités (Cortina 2008). Certain·e·s chercheur·e·s craignent que la notion d'interventions de « civilité » n'altère la liberté d'expression et la critique (par exemple, Calabrese 2015, Scott 2015). Ils préconisent une analyse critique de la notion d'incivilité, en portant une attention toute particulière à la puissance, et aux individus qui affirment que l'incivilité se produit. En effet, lorsque des appels à la civilité émanent des dirigeant·e·s, dans le but de faire taire les voix en dessous, cela est profondément problématique. Dans le monde universitaire, les débats récents sur la civilité par rapport à la liberté d'expression ont été particulièrement animés lorsque des dirigeant·e·s universitaires ont exprimé des points de vue qui semblent faire de la civilité une condition préalable à l'échange libre et ouvert d'idées (Cortina *et al.* 2017). Toutefois, les appels à la civilité ne proviennent pas seulement du sommet de l'organisation et ne doivent pas non plus viser la censure. Par exemple, « les psychologues de la santé au travail encouragent les appels à la civilité lancés par les parties prenantes à tous les niveaux (y compris, mais sans s'y limiter, par les dirigeant·e·s) dans le but de protéger la santé et le bien-être de la main-d'œuvre ; l'objectif est de créer des conditions de travail dignes pour toutes les personnes, en par-

ticulier celles qui appartiennent à une minorité » (Cortina *et al.* 2017, 308). La communauté universitaire gagnerait à poursuivre le débat sur la manière d'évaluer la civilité et de prendre en considération la manière dont le pouvoir influence la signification du terme.

Les spécialistes du harcèlement recommandent depuis longtemps aux organisations de combiner les efforts de lutte contre le harcèlement avec des programmes de promotion de la civilité (Cortina *et al.* 2002, Lim et Cortina 2005). Comme l'expliquent Cortina et ses collègues (2002, 307), une telle stratégie intégrée « reflèterait de manière plus adéquate la nature multidimensionnelle de la maltraitance interpersonnelle, qui se décline en général, selon le sexe et la sexualité. De tels programmes attireraient également un public plus large, en étant pertinents pour les femmes et les hommes et en évitant la résistance rencontrée par des interventions qui ciblent exclusivement... le harcèlement sexuel ». L'objectif serait d'éliminer tous les éléments d'un environnement de travail hostile, qu'ils soient génériques, fondés sur le sexe, l'origine raciale ou ethnique, ou d'autres facteurs. Bien qu'il existe de nombreux exemples de programmes de respect et de civilité sur le lieu de travail qui ont été couronnés de succès, des recherches supplémentaires sont nécessaires pour déterminer s'il s'agit d'une bonne pratique pour réduire et prévenir le harcèlement sexuel.

Les interventions réussies en matière de respect et de civilité sur le lieu de travail mettent l'accent sur la formation, en passant d'un aspect punitif au renforcement positif, en mettant en évidence les comportements que les employé·e·s devraient adopter plutôt que ceux qu'il·elle·s devraient éviter (comme le harcèlement sexuel). Par ailleurs, certaines de ces interventions ont démontré leur efficacité. Plus précisément, le programme CREW (Civility, Respect, and Engagement at Work) (Leiter *et al.* 2011) est à l'origine une intervention intensive de six mois dans les hôpitaux pour vétérans et vise à améliorer la conscience interpersonnelle et les compétences de communication des employé·e·s.

CREW est à la fois un programme rigoureux et structuré, mais il s'adapte également aux besoins distincts de chaque groupe ou équipe de travail. Cette intervention implique de tenir des réunions d'équipe hebdomadaires ou bihebdomadaires – animées par une personne formée – pour établir des normes communes à l'unité. Le groupe fait un *brainstorming* sur les comportements spécifiques qui témoignent de respect et d'irrespect, ce qui permet d'établir une liste de points forts et de domaines de préoccupation. Les participant·e·s

s'engagent dans des exercices structurés (tirés de la « boîte à outils CREW ») pour pratiquer des façons d'agir positives et respectueuses. Le groupe élabore ensuite collectivement un plan d'action, qui est mis en œuvre, évalué et modifié selon les besoins. Le groupe continue à se réunir régulièrement pour effectuer des exercices structurés, fixer des objectifs et évaluer les progrès. Ces réunions visent à promouvoir le travail d'équipe et à renforcer le respect et la confiance entre les membres, ainsi qu'à réduire l'absentéisme et l'incidence globale des incivilités sur le lieu de travail (par exemple Laschinger *et al.* 2012, Leiter *et al.* 2011, Osatuke *et al.* 2009). On ignore encore si des interventions plus courtes peuvent produire des changements similaires.

Des études de terrain sur l'intervention CREW dans les établissements de soins de santé ont montré que celle-ci était efficace pour accroître le niveau de respect (Laschinger *et al.* 2012, Leiter *et al.* 2011, Osatuke *et al.* 2009). Par exemple, Leiter et ses collègues (2011) ont documenté les effets significatifs de CREW tel qu'il est mis en œuvre dans les services des hôpitaux. Après six mois d'intervention, les avantages comprenaient non seulement une diminution des échanges incivils et davantage de civilité, mais aussi une diminution de l'épuisement professionnel, une baisse de l'absentéisme et une hausse de la confiance, de l'engagement et de la satisfaction des employé·e·s au sein de l'organisation. Il reste à savoir si des interventions telles que CREW, de concert avec d'autres efforts de lutte contre le harcèlement, peuvent être des outils efficaces contre le harcèlement sexuel dans les milieux de travail universitaires.

Réduire les préjugés et répondre au harcèlement – L'intervention des témoins

Une organisation qui s'engage à améliorer le climat organisationnel doit s'attaquer aux problèmes de partialité dans le milieu universitaire. Les préjugés sont profondément enracinés dans notre société et les différences de réaction entre les femmes et les hommes sont le résultat d'un comportement sexuel à long terme (Devine 1989). Les individus ne sont souvent pas conscients de ces réponses implicites, qui peuvent être en contradiction avec leurs croyances conscientes. Parmi les exemples de ces préjugés dans les pratiques organisationnelles, on peut citer la pratique consistant à interrompre agressivement les orateurs, ou oratrices, des séminaires pendant les entretiens ministériels ou à exiger la disponibilité du travail tôt le matin, le soir, ou pendant les week-ends

sans tenir compte des circonstances familiales. Les recherches suggèrent fortement que ces modèles ont un effet déterminé par le genre qui sera beaucoup plus difficile pour les femmes qui présentent leurs recherches ou parlent dans les réunions et pour la réussite globale des mères au travail (Bernard et Correll 2010, Karpowitz et Mendelberg 2014, Stamarski et Hing 2015).

Des recherches ont montré que l'évaluation de l'expertise des scientifiques et des ingénieur·e·s, femmes et hommes, dépend fortement du genre et de l'identification de genre des personnes qui font l'évaluation (Joshi 2014). Les candidates très instruites sont considérées comme plus qualifiées par les examinatrices, plus que par les examinateurs dans les domaines des sciences et de l'ingénierie. De plus, les hommes, qui s'identifient fortement à leur identité sexuelle, sont plus susceptibles de donner une note plus négative à une femme très instruite qu'à une femme moins instruite.

Dans une analyse de la recherche sur les préjugés et la discrimination à l'égard des femmes dans les domaines des sciences et de l'ingénierie, l'Association américaine pour l'avancement des sciences a noté que l'établissement d'une « culture des préjugés » est un précurseur important pour des actions d'intervention efficaces (Sevo et Chubin 2008). La littérature suggère également qu'en plus d'être conscients des comportements problématiques, les individus doivent apprendre à adopter délibérément de nouveaux comportements jusqu'à ce qu'ils deviennent habituels (Bandura 1991).

L'approche consistant à rompre l'habitude pour réduire les préjugés a été couronnée de succès dans le cadre d'une formation à la lutte contre les préjugés raciaux (Devine *et al.* 2012). En s'inspirant de ces travaux antérieurs, des chercheur·e·s de l'Université du Wisconsin ont conçu un atelier pour des membres du corps enseignant sélectionnés en sciences, technologie, ingénierie, mathématiques et médecine (STEMM) afin d'accroître la connaissance des préjugés[10] et d'encourager un changement intentionnel des préjugés (Carnes *et al.* 2012). Les individus qui ont participé à des ateliers sur les interventions visant à réduire les préjugés sexistes ont démontré des changements de comportement positifs, notamment une plus grande prise de conscience personnelle,

10 Le terme « culture des préjugés » est un concept inventé par l'Association américaine pour le progrès de la science, qui souligne que l'alphabétisation dans un domaine donné est une condition préalable à l'action (Sevo et Chubin 2008).

une motivation interne, la perception des avantages et le succès de l'adoption de comportements favorisant l'équité entre les genre (Carnes *et al.* 2015). En outre, lorsqu'une masse critique a participé aux ateliers (au moins 25% du corps enseignant d'un département), les actions affichées, prises pour promouvoir l'équité entre les genres, ont augmenté de manière significative. Cette étude indique que lorsqu'une formation est dispensée pour réduire les préjugés personnels, les comportements des départements à plus grande échelle peuvent changer dans un cadre universitaire.

Idéalement, un changement de culture permettrait d'éviter les préjugés et d'agir sur ces préjugés à l'égard des femmes, ce qui réduirait les taux de harcèlement sexuel. Il serait toutefois irréaliste de s'attendre à ce que ces préjugés soient totalement éradiqués. Il est donc important que les dirigeant·e·s et les membres des établissements d'enseignement supérieur réfléchissent également à la manière de réagir lorsque les préjugés se transforment en harcèlement. Une réponse appropriée et efficace nécessite certaines compétences, qui peuvent être acquises par la formation.

La formation à l'intervention des témoins, par exemple, est un outil important pour apprendre aux gens comment réagir lorsqu'ils constatent un comportement problématique. Elle est de plus en plus souvent présentée comme un outil permettant de réduire les comportements sexuels répréhensibles, en particulier dans des contextes connus pour leur taux élevé d'inconduite (par exemple, les campus universitaires). Les témoins sont des personnes qui constatent un incident et ont la possibilité de l'intercepter. Comme l'expliquent Holland, Rabelo et Cortina (2016), l'intervention des témoins dans des situations sociales ou sexuelles problématiques comporte cinq étapes essentielles : (1) remarquer l'événement, (2) l'interpréter comme problématique, (3) assumer la responsabilité personnelle d'intervenir d'une manière ou d'une autre, (4) décider de la manière d'intervenir et (5) agir en fonction de cette décision. Ces étapes s'appliquent à un large éventail de situations problématiques, y compris les situations sexuelles.

La recherche a identifié de nombreuses façons dont les témoins peuvent intervenir. Les interventions peuvent être directes ou indirectes, impliquer les auteur·e·s, les victimes ou d'autres témoins, et avoir lieu avant, pendant ou après, les incidents problématiques (Holland, Rabelo et Cortina 2016). Par exemple, les témoins peuvent assumer de confronter directement un·e auteur·e·s de har-

cèlement sexuel, soustraire directement une victime d'une situation de harcèlement, ou aider indirectement en trouvant quelqu'un d'autre pour intervenir (par exemple, un·e ami·e de la victime, une personne en position d'autorité). L'éducation des témoins permet de doter les personnes des compétences nécessaires pour entreprendre de telles actions. La mise en œuvre et l'évaluation de ces modèles d'éducation se sont révélées efficaces pour améliorer les connaissances sur la violence sexuelle, cesser d'approuver les mythes autour du viol et augmenter la probabilité que les témoins interviennent, du moins chez les étudiant·e·s, femmes et hommes (voir, par exemple, Banyard, Plante et Moynihan 2004, Banyard, Moynihan et Plante 2007).

On ne sait pas si des programmes de formation comme celui-ci seraient aussi efficaces pour changer les attitudes et les comportements en matière de harcèlement sexuel chez les dirigeant·e·s, le corps enseignant et le personnel universitaires, mais ce modèle d'éducation des témoins est prometteur (Feldblum et Lipnic 2016).

Une autre manière d'éduquer les témoins concerne l'expression des préjugés de manière plus générale (c'est-à-dire sans se limiter au harcèlement sexuel). Conçue pour montrer aux participant·e·s comment reconnaître et signaler un comportement problématique, cette formation s'articule autour de deux modèles : Confronting Prejudiced Responses (faire face aux préjugés) (CPR) et Behavior Modeling Training (formation de modèle de comportement) (BMT).

La RCP permet d'aider les participant·e·s à la formation à comprendre les facteurs qui favorisent et entravent la lutte contre la discrimination ou tout autre comportement offensant. Le modèle de RCP reconnaît les nombreux défis qu'une personne peut rencontrer lorsqu'elle est confrontée à la discrimination en formant un témoin à passer par une série d'étapes avant de décider si et comment intervenir. Tout d'abord, une personne doit décider si l'action est discriminatoire, puis évaluer si la situation est urgente, décider si elle veut prendre la responsabilité d'intervenir par elle-même, identifier une réaction appropriée et, enfin, décider si elle doit agir ou non avant de faire face à la discrimination (Ashburn-Nardo, Morris et Goodwin 2008).

Le BMT est plus concret dans la description des compétences spécifiques que les participant·e·s doivent acquérir et fait partie de la méthodologie de formation en milieu organisationnel depuis les années 1970 (Goldstein et Sorcher 1974). Dans la formation BMT, les participant·e·s voient des modèles de

comportement de ces compétences, pratiquent ou répètent les comportements observés dans un cadre sûr, puis transfèrent ces compétences dans leur environnement de travail (Decker et Nathan 1985, Goldstein et Sorcher 1974, Taylor, Russ-Eft, et Chan 2005).

La RCP et le BMT ne sont que deux exemples de formations axées sur les compétences et centrées sur l'intervention des témoins. Il en existe d'autres, et différents programmes encouragent l'intervention dans différents types de situations sociales, sexuelles ou criminelles. Le message sous-jacent à la formation des témoins est qu'elle favorise une culture du soutien et non du silence. En dénonçant les comportements négatifs dans un établissement, tous les membres d'une communauté universitaire contribuent à créer une culture dans laquelle les comportements abusifs sont considérés comme une aberration et non comme la norme (Banyard 2015).

DIFFUSER LA STRUCTURE DU POUVOIR ET RÉDUIRE L'ISOLEMENT

Comme exposé dans les chapitres 2 et 3, les environnements dans lesquels les individus sont isolés en raison de différences significatives en termes de pouvoir sont plus enclins à encourager et alimenter le harcèlement sexuel. Cet isolement du pouvoir se produit lorsqu'il existe un déséquilibre majeur dans les relations de pouvoir : un individu détient suffisamment de pouvoir et d'autorité sur l'autre et empêche l'autre individu d'aller chercher de l'aide auprès d'autres personnes, sans risquer de subir des représailles potentiellement graves. En ce qui concerne le harcèlement sexuel dans les domaines de la science, l'ingénierie et la médecine, ces faits surviennent dans le cas où le pouvoir est fortement concentré par une seule et même personne, peut-être parce que cette personne réussit à attirer des fonds pour la recherche (c'est-à-dire dans le « star power » académique) ou parce que cette personne peut influencer les choix de carrière des individus qu'il·elle supervise et les étudiant·e·s, ou employé·e·s, ont le sentiment que révéler le harcèlement sexuel nuira à leurs vies personnelle et professionnelle (Nelson *et al.* 2017). Si une organisation a pour objectif de réduire le risque de harcèlement sexuel et à créer un climat qui ne tolère pas le harcèlement sexuel, il convient de veiller à diffuser le pouvoir dont les auteur·e·s de harcèlement sexuel tirent parti. Si l'on ne s'attache pas à remédier

à ce déséquilibre, les victimes de harcèlement sexuel resteront susceptibles de subir de la coercition et des représailles et seront persuadées que les auteur·e·s d'agression en position de pouvoir seront pris plus au sérieux uniquement lorsqu'elles signalent les faits : deux caractéristiques des structures qui sont tolérantes à l'égard du harcèlement sexuel.

Les mécanismes qui diffusent plus largement le pouvoir parmi les professeur·e·s et les stagiaires (c'est-à-dire les étudiant·e·s de deuxième cycle, les chercheur·e·s postdoctoraux et les internes en médecine) peuvent avoir l'effet salutaire d'ouvrir la culture intellectuelle de la même manière qu'il réduit le risque de harcèlement sexuel. Une approche de diffusion du pouvoir consiste à faire usage du leadership égalitaire, par opposition avec le style autoritaire avec lequel la plupart des individus sont familiers (c'est-à-dire lorsqu'une personne édicte des politiques, procédures, objectifs et activités sans aucune participation significative de la part les individus placés plus bas dans la hiérarchie). Le style transformationnel, un des trois styles de leadership égalitaires[11] peut se définir comme le fait d'inspirer les employé·e·s à faire plus que ce qui est initialement attendu. Or, les recherches ont démontré que c'est significativement et positivement associé à la productivité des équipes (Flood *et al.* 2000). L'usage et l'encouragement d'une forme plus égalitaire de leadership pourrait réduire le risque de harcèlement sexuel car les subordonné·e·s seraient traité·e·s à égalité avec l'expérience et l'expertise pour contribuer au travail. En outre, Nelson et ses confrères (2017) ont montré des exemples de styles de leadership égalitaires dans le champ de la recherche associés à des environnements positifs au cours desquels le harcèlement sexuel a été évité ou traité de manière responsable. Les caractéristiques de ces sites incluent la valorisation de toutes les perspectives, mêmes celles des étudiant·e·s de deuxième cycle les moins noté·e·s (c'est-à-dire à qui on va demander leur avis au lieu de les écarter), l'accessibilité de ceux et celles qui se rapprochent du pouvoir, la répartition égale des taches, le fait d'avoir une culture explicite qui invite à veiller sur autrui, et faire en sorte que chaque personne puisse participer. De telles approches égalitaires permettent de maintenir le respect pour l'expérience et l'expertise mais permettent également aux scientifiques de contribuer à un projet et son leadership. Cette

11 Les trois styles sont les suivants : transactionnel, transformationnel et laisser-faire (Flood *et al.* 2000).

forme de culture intellectuelle ouverte peut être encouragée par l'amélioration du contrôle et de la formation des leaders, particulièrement dans les espaces séparés entre les salles de classe et les locaux destinés à la recherche au sein de l'établissement.

Les établissements supérieurs et les universités peuvent également prendre en compte les mécanismes de diffusion du pouvoir entre les conseiller·e·s/mentor·e·s et les mentoré·e·s. Un encadrement simple et dyadique place non seulement des attentes excessives sur le simple fait qu'une relation peut soutenir et améliorer tout un champ de compétences de recherche et a permis d'anticiper les conséquences de l'avancée dans la carrière, mais également le pouvoir de concentration des risques sur ces conséquences sur un seul et même individu, comme une alternative au système de mentorat unique et traditionnel, aux réseaux de mentorat ou aux conseils basés sur les comités qui permettent d'envisager un grand nombre de perspectives potentielles pour conseiller, parrainer, soutenir des signalements informels du harcèlement. Les départements peuvent prendre des responsabilités collectives pour les stagiaires en menant des examens annuels sur les progrès de ces derniers, dans le cadre de réunions entre les professeur·e·s et en discutant de la manière d'aider les stagiaires à se constituer un réseau et à trouver des postes qui leur sont adaptés. Ces modèles de mentorat peuvent également s'appliquer aux doctorant·e·s qui sont généralement très isolé·e·s car ils travaillent uniquement avec un·e· conseiller·e et ne sont généralement pas intégrés à un groupe, comme c'est le cas pour les étudiant·e·s de deuxième cycle. En outre, des services de médiation départementaux et institutionnels peuvent aider à faciliter des supports alternatifs, en diffusant plus amplement toute concentration du pouvoir.

En ce qui concerne les relations avec les directeurs ou directrices de thèse, les mécanismes liés au financement des projets de recherche et des bourses pour les étudiant·e·s doivent être pris en compte. Par exemple, les financements peuvent être diffusés par des fonds communs au sein du département pour avoir assisté à des conférences et avoir recruté des associé·e·s de recherche de premier cycle. Les départements et les établissements doivent également explorer des moyens de développer les financements de la recherche qui peuvent être accordés aux stagiaires plutôt qu'à un seul chercheur principal. Les établissements et les départements peuvent aussi prendre la responsabilité de préserver le potentiel travail de l'équipe de recherche, en redistribuant les financements si un·e chercheur·e principal·e ne peut continuer à travailler car il, ou elle,

a instauré un climat propice au harcèlement sexuel. De même, les établissements peuvent prendre des responsabilités organisationnelles en garantissant des financements aux étudiant·e·s même si les établissements tirent des financements du chercheur principal.

L'isolement résulte également des accords de confidentialité et de non-divulgation qui limitent la possibilité pour les victimes de harcèlement sexuel de parler avec d'autres personnes de leurs expériences et peuvent protéger les individus qui ont commis des faits de harcèlement à répétition. La chercheuse juridique Catherine MacKinnon avance que les changements doivent reposer sur des règlements institutionnels et des lois statutaires pour limiter ou interdire la confidentialité et l'opacité, notamment l'utilisation d'arbitrage forcé, d'accords de non-divulgation ou de confidentialité.[12]

De tels changements dans la loi sont déjà à l'étude en Californie, où la sénatrice Connie Leyva prévoit de mettre en place une réglementation pour interdire les dispositions en matière de confidentialité dans les accords financiers impliquant du harcèlement sexuel.[13]

Parallèlement, les avocats de certains États qui représentent les victimes du harcèlement sexuel envisagent la remise en question des accords de confidentialité auprès des tribunaux en partant du principe que la majeure partie des États disposent de lois qui interdisent tout accord qui dissimule un danger public. Or, le harcèlement sexuel doit être considéré comme un danger public dans le cadre du travail.[14]

---

12 Voir https://www.nytimes.com/2018/02/04/opinion/metoo-law-legal-system.html.

13 Voir http://www.latimes.com/politics/essential/la-pol-ca-essential-politics-updates-california-lawmaker-wants-to-ban-secret-1508428198-htmlstory.html.

14 Voir https://www.csmonitor.com/USA/2017/1219/US-lawyers-reconsider-confidentiality-agreements-in-sexual-harassment-claims et https://www.forbes.com/sites/michellefabio/2017/10/26/the-harvey-weinstein-effect-the-end-of-nondisclosure-agreements-in-sexual-assault-cases/#459002982c11.

DES ENVIRONNEMENTS DE SOUTIEN POUR LES VICTIMES

Le chapitre 4 traite de la durée où les femmes qui subissent du harcèlement sexuel craignent les représailles et souffrent de conséquences psychologiques à court et à long terme de peur de signaler les faits. Si la victime craint les représailles et pense que le processus institutionnel sera inutile, alors un climat de tolérance à l'égard harcèlement sexuel sera instauré. En outre, de telles conditions rendront les victimes peu enclines à signaler les faits, ce qui est susceptible de limiter les possibilités pour les institutions de stopper le harcèlement sexuel sur les campus et de démontrer qu'elles prennent le sujet au sérieux et sanctionnent les coupables ; un autre élément majeur qui contribue à créer un climat qui ne tolère pas le harcèlement sexuel.

Les étudiant·e·s sont souvent réticent·e·s à initier le processus formel de plainte avec leurs coordinateurs ou coordinatrice du Titre IX du campus, par peur des représailles, à l'idée de graves conséquences qui peuvent en découler, dans la mesure où il·elle·s ne savent pas comment procéder, mais aussi car la confidentialité ne peut être garantie (Pappas 2016a, Harrison 2007). La perception générale selon laquelle les institutions sont incapables ou échouent à prévenir, ou éviter, les mauvais agissements des individus (trahison institutionnelle) conduit à instaurer un climat de méfiance. Smith et Freyd (2014) ont suggéré que les organisations pouvaient faire preuve de « courage institutionnel » en changeant leurs priorités du contrôle des dégâts, vers une réelle reconnaissance de la victime.

Pour montrer leur engagement à soutenir les victimes, les institutions doivent véhiculer l'idée que le fait de signaler le harcèlement sexuel est une action honorable et courageuse. Ce type d'engagement doit être appliqué non seulement aux victimes qui viennent, mais également aux témoins qui signalent leur propre expérience ou d'autres expériences, ainsi qu'aux étudiant·e·s, professeur·e·s et employé·e·s au moment de leur intégration de l'institution. Smith et Freyd (2014) mettent en avant le fait que la direction doit montrer l'exemple afin que cet engagement soit appliqué dans tous les rangs de l'organisation.

Orienter les étudiant·e·s, stagiaires, professeur·e·s et employé·e·s

Orienter les étudiant·e·s, stagiaires, professeur·e·s et employé·e·s – quel que soit leur niveau – à la culture de l'institution académique et ses politiques et procédures permettant de lutter contre le harcèlement sexuel, apparaît comme un élément important afin d'instaurer un climat qui montre que le harcèlement sexuel n'est pas toléré et que les victimes seront soutenues. Une telle décision peut être utile pour les individus qui intègrent ou rejoignent la communauté des campus pour la première fois et annuellement pour renforcer les informations. Cette décision devrait inclure des informations sur les politiques, les ressources disponibles et les structures de soutien, les étudiant·e·s, les professeur·e·s et les employé·e·s du code de conduite, les rôles et les responsabilités, les informations institutionnelles spécifiques sur le bureau du Titre IX et les lieux de signalement. Une telle décision pourrait également expliquer clairement la manière d'initier un rapport ou d'engager une problématique, ce qui pourrait survenir au cours d'un processus, et à quoi ils pourraient s'attendre au terme de l'enquête. Des brochures facilement accessibles, ou d'autres documents promouvant la civilité et le besoin d'éliminer le harcèlement, peuvent aider à véhiculer rapidement, et efficacement, en communiquant également des informations auxquelles on peut se référer. En raison de différences entre les populations sur les campus, ces décisions doivent être adaptées.

À titre d'exemple, les réussites et étapes développementales et comportementales et les risques accrus et connus de harcèlement sexuel pour les étudiant·e·s de premier cycle, particulièrement les minorités (Cantor *et al.* 2015, Université du Michigan 2015), suggèrent que ces programmes pour ces étudiant·e·s doivent différer de ceux des étudiant·e·s de deuxième cycle, les professeur·e·s et les employé·e·s.

Une réponse institutionnelle ciblée

Comme exposé dans le chapitre 5, des études ont révélé des éléments contradictoires sur la valeur de la déclaration obligatoire, notamment des preuves qu'elle peut être préjudiciable aux victimes. Des mécanismes de signalement obligatoires peuvent être nuisibles car ils prennent le contrôle des victimes et les mettent dans les mains d'une tierce personne, dont la santé et la sécurité ne représentent pas ses intérêts. Plutôt que d'instituer des procédures de signalement qui peuvent replacer dans une position de victime les cibles du harcèle-

ment, les institutions peuvent élaborer des systèmes de réponse qui confèrent de la puissance aux femmes en leur fournissant des alternatives et des moyens moins formels d'accéder à des structures de soutien, des informations enregistrées et des signalements. Les réponses institutionnelles au harcèlement sexuel peuvent placer les besoins de la victime en premier, de même que les meilleures pratiques en usage en réponse à l'agression sexuelle.[15]

Afin de témoigner d'un réel engagement envers les victimes, les institutions pourraient prévoir de multiples mécanismes de signalement des incidents qui donneraient aux victimes l'opportunité de faire valoir leurs plaintes, sans avoir peur des représailles.

Une réponse institutionnelle centrée sur la victime permet aux individus qui subissent du harcèlement sexuel d'accéder à des structures de soutien, notamment à une assistance professionnelle et de conseil, sans nécessiter de faire des rapports formels. Ces systèmes intègrent des services permettant d'aider les victimes à naviguer à travers les multiples systèmes (services sociaux, de santé, juridiques, relatifs à la carrière/ professionnels) pourraient avoir besoin de structures de soutien semblables aux modèles de responsabilisation des victimes pour les agressions sexuelles, qui fournissent un unique point de contact pour la réponse interdisciplinaire et des structures de soutien.[16]

Un système de réponse peut également permettre aux victimes de gagner en autonomie en leur permettant d'avoir les moyens de documenter ce qui s'est passé, que les incidents aient été immédiatement signalés ou l'aient été tout simplement. Si une victime décide de choisir d'initier un rapport, le processus de signalement peut rester centré sur la victime, en la tenant informée de l'état d'avancement de toute enquête en cours et de toute mesure disciplinaire qui s'ensuit, ainsi que de ce qui l'attend tout au long du processus, en lui offrant des conseils juridiques et professionnels confidentiels et en continuant à promouvoir l'accès aux services de soutien.

---

15 Voir, par exemple, les approches des chercheur·e·s de l'Université du Texas à Austin en matière de police et de travail social à l'adresse https://socialwork.utexas.edu/feature-d/a-groundbreaking-blueprint-for-sexual-assault-response/, ou les forces armées américaines à l'adresse suivante http://www.sapr.mil/index.php/victim-assistance.

16 Voir, par exemple, le modèle intégré de défense de l'enfance à l'adresse suivante http://dawsonplace.org/.

Les systèmes confidentiels de signalement en ligne : CALLISTO

Callisto est un des exemples d'outil technologique qui améliore le modèle standard de signalement pour harcèlement sexuel ; il permet aux victimes de relater les faits sans avoir à déposer une plainte formelle. Ce système en ligne permet aux victimes de contrôler les informations qu'elles communiquent, d'accéder à des services de soutien et de partager des informations concernant les auteur·e·s présumé·e·s qui seraient susceptibles de commettre plusieurs infractions. En utilisant ce système en ligne, les victimes ont le choix de signaler l'incident de trois manières :

- en créant des registres marqués dans le temps d'un incident ;
- en signalant formellement l'incident par voie électronique aux responsables des campus, en utilisant le plus souvent les registres marqués dans le temps ;
- et en tirant profit d'un système de correspondance dans lequel les victimes peuvent choisir de déposer une plainte formelle si un autre rapport correspond au même ou à la même auteur·e·s de harcèlement sexuel.

Callisto a été créé par l'Université de Californie à San Francisco et le Pomona College en 2015 et a été présenté en 2016. Il est actuellement disponible dans 13 établissements et a pour objectif d'être présent dans 20 écoles au cours de l'année scolaire 2018-2019.[17] Cette approche présente l'avantage d'être sans danger, sécurisée et confidentielle, et permet aux victimes d'indiquer quand les faits se sont déroulés dans leur établissement.[18] Un autre avantage pour les établissements est que le système Callisto permet de fournir des données générales sur le nombre de rapports qui sont créés, même s'ils ne sont pas remplis de manière formelle. D'après le site internet de Callisto, les victimes du harcèlement sexuel qui ont visité le site internet du campus Callisto de leur école, avaient cinq fois plus de chance de signaler leur expérience que les victimes qui ne l'avaient pas fait. Le système de correspondance de Callisto s'est égale-

17 Voir https://www.projectcallisto.org/Callisto_Year_2_highres.pdf.

18 Ce système est désigné dans le cadre de la recherche juridique comme des informations en séquestre. L'idée d'utiliser des informations en séquestre pour le harcèlement sexuel est traitée par Ayres et Unkovic 2012.

ment montré utile, avec 15% des victimes de harcèlement sexuel qui révèlent avoir été agressées par le même harceleur qu'une autre victime du système. En outre, les victimes qui utilisent le site internet du campus Callisto ont tendance à signaler 3 fois plus vite que la moyenne nationale (4 mois contre 11 mois). En 2017, Callisto a refondu son site internet pour améliorer son expérience utilisateur. Son approche a été alimentée par les études utilisateur, menées par les étudiant·e·s et les expert·e·s spécialisé·e·s en trahison institutionnelle, et une approche d'entretien de traumatisme expérientiel médico-légal.

L'anonymat des plaintes

Des plaintes anonymes, pour lesquelles les victimes signalent des faits de harcèlement sans désigner la personne ou les personnes responsables et sans révéler leur propre identité, fait également partie des moyens de respecter les besoins des victimes de harcèlement sexuel. La capacité à enregistrer des informations sur le harcèlement de manière à ce que les victimes puissent accéder, mettre à jour et révéler les faits plus tard, si une plainte formelle est déposée, leur donne le contrôle sur un processus qui pourrait sinon sembler en contradiction avec leur intérêt d'approfondir leur travail et leurs études.

Le bureau de médiation

Les canaux de signalement situés en dehors de la hiérarchie du cadre de travail habituelle, tel qu'un médiateur, ou une médiatrice, qui pourrait recevoir des rapports de harcèlement mais qui ne ferait pas officiellement partie des ressources humaines, ou de la réponse de la direction pour des faits de harcèlement, pourrait fournir un soutien indépendant essentiel aux individus qui subissent du harcèlement sexuel. Dans le cadre d'un signalement aussi informel, la victime n'a pas recours à des canaux formels mais partage des informations avec un des membres de l'équipe en qui elle a confiance ou avec le médiateur, ou la médiatrice. L'avantage de cette approche est qu'elle est confidentielle et collaborative et peut résoudre le conflit sans signalement formel, sanctions ou punitions si la victime le souhaite (Buchanan *et al.* 2014).

Les bureaux de médiation académiques font partie des rares endroits sur les campus où les étudiant·e·s peuvent se rendre pour signaler de manière confidentielle des faits de harcèlement sexuel. Les bureaux de médiation sont destinés à permettre la gestion des conflits de manière constructive et infor-

melle, en communiquant des informations neutres et impartiales à la communauté présente sur le campus, tels que les étudiant·e·s, les employé·e·s, les professeur·e·s et/ ou l'administration (Houk *et al.* 2016). Le médiateur ne prend parti pour aucun individu ni aucune organisation, mais défend des procédures plus justes. Ces bureaux sont uniques dans le sens où ils sont indépendants de la structure organisationnelle normale et sont entièrement confidentiels. Pour cette raison, les bureaux de médiation sont des mécanismes de signalement informel inestimables pour les individus qui cherchent à signaler des faits de harcèlement sexuel de manière confidentielle. Les entretiens de recherche de Brian Pappas (2016a, 112), avec les coordinateurs et coordinatrices du Titre IX et les médiateurs et médiatrices, l'ont conduit à conclure qu'un régime strictement basé sur le respect des règles qui ne peut garantir la confidentialité (assurée par un coordinateur ou une coordinatrice du Titre IX) ne sera pas perçu par les victimes des campus comme étant légitime (c'est-à-dire capable de gérer ces problématiques), mais que les « médiateurs agissent comme un mécanisme idéal permettant d'encourager le signalement de cas d'inconduite sexuelle ».

En avril 2014, le bureau du président des États-Unis a publié *Not Alone – The First Report of the White House Task Force to Protect Students From Sexual Assault*, dans lequel la force de travail de la Maison Blanche a mis en évidence le besoin de détenir un bureau de signalement confidentiel.[19] Le rapport indique que le fait d'« avoir un endroit confidentiel où aller montrait la différence entre obtenir de l'aide et rester silencieux » et cite les recommandations actuelles de 2011 du département de l'éducation que les établissements supérieurs et les universités devraient avoir « des conseiller·e·s et intervenant·e·s internes, tel·le·s que ceux·celles qui travaillent ou sont bénévoles dans des centres de harcèlement sexuel, des bureaux de défense des victimes, des centres pour les femmes et pour la santé, ainsi que des conseiller·e·s accrédité·e·s et d'ordre religieux qui peuvent parler à un·e survivant·e en toute confiance » (3).

Conformément au Titre IX, tout individu est tenu de signaler des cas de violence sexuelle présumée si l'individu est l'employé responsable de l'établissement.[20] Qu'un individu soit considéré, ou non, comme employé responsable est

19 Disponible à l'adresse https://www.whitehouse.gov/sites/whitehouse.gov/files/images/Documents/1.4.17.VAW%20Event.TF%20Report.PDF.

20 Voir https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/shguide.html.

déterminé par l'institution académique. Par conséquent, il est possible que les bureaux de médiation présents dans certains établissements supérieurs et universités soient requis pour signaler des faits de harcèlement sexuel, conformément au Titre IX, contraignant ainsi les médiateurs et médiatrices à enfreindre leurs meilleures pratiques et à éliminer l'option d'un bureau de signalement informel. Cependant, certaines institutions ont mis en place des politiques pour s'assurer que tout le monde ne soit pas dans l'obligation de procéder à un signalement, afin de fournir aux victimes davantage d'options de signalement informel et de leur donner plus de contrôle sur ce qui advient des informations révélées. Par exemple, la politique de l'Université d'Oregon a créé trois catégories d'employé·e·s : les employé·e·s qui se tournent vers les étudiant·e·s, les employé·e·s confidentiels et les employé·e·s obligatoires. D'après ces définitions, la plupart des universitaires, employé·e·s de deuxième cycle et des employé·e·s sont des employé·e·s qui se tournent vers les étudiant·e·s. Ceci signifie qu'au lieu de signaler immédiatement un incident de harcèlement sexuel, l'employé·e qui se tourne vers l'étudiant·e est tenu de communiquer à la victime des informations sur les ressources et les différentes options de signalement. Plus important encore, l'employé·e est également tenu·e d'honorer les souhaits de la victime sur la manière de signaler les incidents conformément au bureau du Titre IX.[21] En augmentant les options informelles, confidentielles avec le système de réponse aux plaintes, il est important pour les institutions académiques de créer des environnements de soutien pour celles et ceux qui ont subi un harcèlement sexuel. La plupart des institutions académiques disposent de services de médiation qui servent la communauté tout entière du campus, mais l'élargissement du bureau de médiation, peut-être en incluant un médiateur ou une médiatrice dans chaque département ou établissement d'enseignement supérieur, pourrait fournir de plus amples ressources aux individus victimes de harcèlement sexuel.

Le processus de justice restaurative

Une autre forme de signalement informel que certaines institutions explorent concerne l'usage des procédés de justice restaurative. Contrairement à la médiation, au cours de laquelle les deux parties sont traitées de manière neutre,

21 Voir http://around.uoregon.edu/content/uo-reaffirms-commitment-title-ix-and-support-students.

« tous les modèles de [justice réparatrice] de signalement informel sont fondés sur l'hypothèse d'une personne ou des personnes responsables qui acceptent volontairement la responsabilité de l'acte répréhensible ou qui ont été jugés responsables par un processus d'enquête approprié » (Koss, Wilgus et Williamsen 2014, 246, Koss 2014, McGlynn, Westmarland et Godden 2012). Cette approche évite de convoquer une audience disciplinaire et des conséquences punitives. À la place, la victime rencontre un·e conseiller·e ou un médiateur, ou une médiatrice, et tient compte du type d'action qu'elle aimerait mettre en place. Par exemple, elle pourrait demander des excuses ou un forum ouvert permettant de discuter de ce qu'il s'est passé. David Karp, un professeur de sociologie au Skidmore College, a développé un programme appelé le Campus PRISM (Promoting Restorative Initiatives for Sexual Misconduct). Il appelle à la responsabilité au moyen de la collaboration et la prévention au travers de l'éducation.[22] Il s'agit d'une nouvelle approche qui n'a pas encore de fondement de recherche solide. En outre, certaines victimes ont le sentiment que cette pratique ne devrait pas être utilisée dans tous les cas. Par exemple, les auteur·e·s de harcèlement sexuel en série devraient être confrontés au moyen de canaux formels. En outre, il existe des préoccupations concernant la formation permettant aux intervenant·e·s, médiateurs et médiatrices, de travailler de manière adéquate aussi bien avec les victimes qu'avec les auteur·e·s du harcèlement. De plus amples recherches sont nécessaires pour déterminer si cette approche est viable à grande échelle.[23]

La réintégration des victimes

Une fois que la personne a pris l'initiative de signaler son expérience de harcèlement sexuel, les institutions doivent tenir compte du type de soutien dont les victimes ont besoin immédiatement après l'incident, ou les incidents, et sur la manière de les aider à continuer à gérer leur éducation et leur travail sur le long terme. Par exemple, si un·e étudiant·e est harcelé·e par un·e camarade de classe pendant une période de temps donnée, il·elle·s devront sans doute rester

22 Voir http://www.skidmore.edu/campusrj/documents/Campus_PRISM__Report_2016.pdf.

23 Voir https://www.npr.org/2017/07/25/539334346/restorative-justice-an-alternative-to-the-process-campuses-use-for-sexual-assault?t=1613992043114.

dans la même classe pour le reste du trimestre/ semestre, même après avoir signalé l'incident. Si la victime et la personne qui agresse sont dans la même filière, il est même probable qu'il·elle·s soient de nouveau dans la même classe pendant tout le temps passé sur le campus, ou, *a minima*, pendant le temps de l'enquête.

Étant donné que le harcèlement entre les étudiant·e·s survient dans les secteurs des sciences, de l'ingénierie et de la médecine, les institutions doivent tenir compte de la manière dont on peut soutenir les victimes qui pourraient revoir plusieurs fois les auteur·e·s de leur agression une fois leur formation terminée. Pour que la victime s'habitue à ces situations, les universités doivent mettre en place une ordonnance de non-communication mutuelle entre le·la prévenu·e et le·la plaignant·e, modifier les emplois du temps, changer les verrous du logement de la victime et empêcher le·la prévenu·e d'accéder à l'immeuble (Winn 2017). Si une plainte pour harcèlement est déposée contre un·e professeur·e ou un·e employé·e, les institutions doivent être préparées à prendre des initiatives pour s'assurer que l'étudiant·e est capable de poursuivre son travail. Ces actions incluent qu'il faut tenir compte qu'un·e étudiant·e a besoin d'un nouveau conseiller ou nouvelle conseillère d'éducation, d'un nouveau comité de direction de deuxième cycle, de nouveaux sujets de thèse, et il convient aussi de gérer les restrictions que l'étudiant·e peut avoir sur la publication, en raison de problématiques liées à la propriété intellectuelle. Les institutions doivent également s'assurer de respecter la vie privée de la victime, et maintenir son anonymat, et tenir compte du fait que la manière dont sont réalisés les ruptures interdépartementales/ transferts vers d'autres départements – visant à réintégrer la victime – peuvent nuire à leur confidentialité.

Le commandant, Navy Installations Command (CNIC), dans son programme de réponse et de prévention/ lutte contre les agressions sexuelles, prodigue des conseils sur la manière dont les superviseur·e·s doivent être bienveillants envers la victime après un dépôt de plainte. Le CNIC déclare spécifiquement que les superviseur·e·s doivent soutenir les victimes par des accords administratifs et logistiques afin de recevoir des soins. La politique établit clairement que les superviseur·e·s doivent uniquement informer les individus ayant une légitimité, que la victime est absente ou requière une assistance, et respecter la vie privée de la victime. Le CNIC traite également les questions relatives à la sécurité de la victime en maintenant l'auteur·e de harcèlement sexuel éloigné·e et

en considérant l'avis de la victime de changer de service.[24] Les considérations concernant la réintégration des victimes ne reçoivent, la plupart du temps, pas suffisamment d'attention lorsque les institutions mettent en place les politiques sur le harcèlement sexuel. Le travail limité réalisé à ce sujet n'est pas suffisant pour identifier des meilleures pratiques de soutien aux victimes, et, par conséquent, davantage de recherches sont nécessaires sur la manière dont les institutions peuvent servir au mieux les intérêts des victimes après leur dépôt de plainte.

AMÉLIORER LA TRANSPARENCE ET LA RESPONSABILISATION

Une des principales manières, et peut-être la plus évidente, d'éviter le harcèlement sexuel consiste, pour les institutions académiques, à démontrer qu'elles ne tolèrent pas (c'est-à-dire qu'elles encouragent un climat organisationnel qui a pour objectif de prohiber le harcèlement sexuel). Pour ce faire, il est essentiel que la communauté soit consciente du fait que les auteur·e·s de harcèlement sexuel sont tenus pour responsables et que l'institution prend le sujet au sérieux.

Des politiques anti-harcèlement claires

Pour développer et communiquer des politiques anti-harcèlement claires, il est essentiel de s'assurer que la communauté connaît bien les types de comportement qui sont inacceptables. Une communication régulière, voire annuelle, des politiques de telle manière à ce qu'elles soient légitimement comprises rapidement et facilement (c'est-à-dire en utilisant des brochures ou des infographies qui tiennent sur une page et ne contiennent pas trop d'informations) peuvent améliorer la prise de conscience et démontrer l'importance que l'institution place sur le respect de cette politique. Pour s'assurer que la politique est bien comprise, il est également important que le message soit diffusé sous différents formats (papier, e-mails et présentations) et que les départements soient

24 Disponible à l'adresse https://www.cnic.navy.mil/ffr/family_readiness/fleet_and_family_support_program/ sexual_assault_prevention_and_response/supervising_an_assault_victim.html.

cohérents (Buchanan *et al.* 2014). Un des éléments clés des politiques anti-harcèlement claires est que les individus qui violent ces règlements seront tenus pour responsables. Ceci peut être fait en énonçant, dans la politique, l'éventail de conséquences disciplinaires (en fonction de la violation du règlement) pour les individus qui violent ces réglementations, ainsi que la mise en évidence claire des processus et délais pour chaque étape dudit processus (c'est-à-dire signalement, enquête et attribution).[25]

Les actions disciplinaires progressives

Il peut être tentant de penser que des sanctions plus lourdes puissent constituer une solution au harcèlement (parfois perçue comme *tolérance zéro*). De telles approches suggèrent que le harcèlement sexuel est finalement pris au sérieux. Mais, dans la mesure où les preuves collectées dans ce rapport suggèrent qu'il existe un large éventail de comportements qui peuvent avoir des effets délétères sur les carrières des femmes en sciences, en ingénierie et en médecine, nous avons pressé les institutions académiques pour considérer qu'une large gamme similaire de réponses peut être appropriée. En résumé, les sanctions des auteur·e·s de harcèlement sexuel doivent être progressives, être cohérentes avec le « délit » et être communiquées à la communauté.

Une discipline progressive (comme des conseils, des changements dans les responsabilités de travail, des réductions de salaire/avantages et des suspensions ou licenciements), adaptés à la gravité et la fréquence du comportement, peut permettre de corriger le comportement avant qu'il ne s'aggrave (Euben et Lee 2006), sans interrompre significativement le programme académique. L'utilisation d'une série d'actions disciplinaires peut également augmenter la probabilité que les victimes signalent le comportement, dans la mesure où les victimes choisissent de ne pas parler de leur expérience car elles ne veulent pas être perçues comme des perturbatrices du statut quo et veulent simplement que les agissements cessent. La détermination de sanctions disciplinaires appropriées peut être mieux déterminée en se fondant sur une révision des circonstances sur la base du cas par cas. Cependant, des exemples de ce comportement

25 De plus amples informations sur les procédures et instructions sur la manière d'enquêter de manière juste et appropriée sur ces questions ne sont pas communiquées car il s'agit de sujet complexes qui dépassent le cadre de cette étude.

garantirait des actions disciplinaires différentes qui permettraient d'améliorer la transparence. Le cas échéant, les réponses pourraient être à la fois sur le plan scolaire et centrées sur la réhabilitation. En outre, pour démontrer que l'institution ne tolère pas le harcèlement sexuel, l'éventail de sanctions potentielles, qui sont susceptibles d'être communiquées, et la décision disciplinaire rendue doivent être prononcées en temps opportun, en respectant une procédure d'enquête équitable pour toutes les parties.[26]

Plus important, l'action disciplinaire ne doit pas être considérée comme un avantage pour le·la professeur·e, telle que la réduction de la charge de travail ou le temps passé en dehors des responsabilités de service du campus. En d'autres termes, les auteur·e·s d'agression ne doivent pas être « récompensés » pour leur comportement. Au lieu de cela, les conséquences doivent prendre la forme réelle d'une sanction, telle qu'une baisse de salaire ou même un licenciement. La liste suivante de sanctions potentielles, dans l'ordre croissant de gravité a pour objectif d'être illustrative, plutôt qu'exhaustive, d'actions punitives, et est donnée à titre d'exemple :

- adresser une lettre de sanction ou émettre un avertissement ;
- convenir d'un accord pour entamer une formation éducative ou un changement de comportement (ex : une formation permettant de soigner l'addiction) ;
- imposer des restrictions aux conditions permettant d'enseigner et/ ou d'encadrer ;
- entamer une entrée formelle dans la performance de la révision du dossier et de l'évaluation ;
- imposer une réduction temporaire du salaire ;
- imposer une compensation monétaire aux victimes ;
- refuser d'accorder ou de maintenir le statut de professeur·e émérite ;
- contraindre l'auteur·e des faits à démissionner administrativement ;
- contraindre l'auteur·e des faits à quitter l'établissement supérieur ou l'université ;
- dévoiler les actions entreprises ;

26 Le détail des processus et des conseils sur la manière d'enquêter et de statuer de manière équitable et appropriée sur ces questions n'est pas communiqué car il s'agit de questions complexes qui dépassaient le cadre de cette étude.

- signaler aux agences de financement que la politique de harcèlement sexuel a été violée.

Dans le cadre d'efforts menés pour modifier le comportement et améliorer le climat, il peut également être approprié pour les institutions d'entreprendre les mesures centrées sur la réhabilitation,[27] bien qu'il ne s'agisse pas de sanctions en soi. De telles réponses peuvent inclure des opportunités d'apprendre, de développer son empathie, reconnaître et valoriser des différences, et peuvent impliquer des groupes de victimes avec des intervenants professionnels, la participation à des cercles de justice restaurative et des formations à l'empathie. Toute formation requise pour réhabiliter ceux, ou celles, qui ont harcelé d'autres individus doivent au minimum suivre les standards pour une formation efficace de manière générale (ex : face à face, longue durée, répétition/ suivi, etc.)

Améliorer la transparence et la responsabilité lorsque l'on gère des rapports formels

Il est tout aussi important d'améliorer le climat pour que les institutions académiques soient transparentes sur ce qui survient lorsque les rapports sont formellement remplis et lorsqu'il s'avère que des individus ont violé les règlements. Pour que les individus présents dans une institution comprennent que l'institution ne tolère pas le harcèlement sexuel, elle doit montrer qu'elle enquête et tient les agresseurs pour responsable dans un délai raisonnable. Cela va bien au-delà d'une politique qui expose ces faits, et nécessite de montrer que l'institution suit cette approche. Il s'agit de problématiques de confidentialité qui soulèvent des questions de transparence sur les enquêtes en cours, aussi bien pour la victime que pour le·la prévenu·e. Cependant, il existe des moyens d'atteindre cet idéal de transparence. Les institutions peuvent rendre anonymes les informations de base et fournir des rapports réguliers qui informent du nombre de rapports qui sont en cours d'enquête et, plus généralement, les résultats qui découlent de l'enquête.

Par exemple, l'Université de Yale publie un rapport semi-annuel de plaintes

27 Le Comité a trouvé peu de résultats sur ce sujet. Cependant, il existe une littérature de plus en plus riche sur les procédures de justice restaurative, comme indiqué dans le dernier chapitre.

pour inconduite sexuelle et un rapport annuel sur la sécurité au sein des campus (incluant le harcèlement sexuel) afin d'informer la communauté présente sur les campus des plaintes portées à l'attention de l'université et la manière dont elles ont été résolues. Ces rapports sont rédigés afin de protéger l'anonymat tout en apportant des descriptions minimales et des résumés statistiques qui révèlent (1) le rôle du ou de la plaignant·e et du ou de la prévenu·e à l'université (c'est-à-dire un·e étudiant·e de premier cycle, deuxième cycle ou professionnel, un stagiaire postdoctorant·e, des professeur·e·s, employé·e·s) et (2) le statut du ou de la plaignant·e (que le·la plaignant·e ait décidé de déposer une plainte formelle, que l'enquête soit en cours, ou toute action disciplinaire prise par l'université après l'enquête, etc.)[28] Ce modèle fournit des informations permettant de garder la communauté du campus informée, démontrer que l'institution gère activement les rapports de harcèlement sexuel et montrent que et ceux et celles qui violent la politique sont sanctionné·e·s. Un tel modèle est susceptible d'améliorer le climat sur le campus en ce qui concerne le problème du harcèlement sexuel et permet également d'engager la responsabilité de l'institution.

Impliquer la communauté académique dans la politique et les révisions en pratique

Une autre approche visant à démontrer que l'institution prend au sérieux les trois formes de harcèlement sexuel est d'encourager la révision interne de ses politiques, procédures et interventions permettant de lutter contre le harcèlement sexuel et d'instaurer des dialogues interactifs avec les membres de la communauté sur les campus (en particulier des chercheur·e·s expert·e·s de ces sujets) sur les manières d'améliorer la culture et le climat et le changement des comportements.

Les changements de politique dans une organisation sont susceptibles de changer la culture et le climat et il existe des implications significatives pour plusieurs approches d'apprentissage et la manière de répondre aux plaintes, étant donné que toutes les institutions y sont légalement tenues. En respectant les meilleures interprétations de ce qui est légalement requis, les dirigeant·e·s institutionnel·le·s ont des choix à faire. Ceux-ci incluent la manière dont la

28 Voir https://provost.yale.edu/sites/default/files/files/August-2016-Report.pdf.

transparence et l'ouverture aux parties prenantes et au partage des informations formeront un processus ; à quel point les efforts seront généreusement financés ; quelles entités sur les campus le contrôleront et le signaleront ; quelles options formelles ou informelles et punitives ou de réhabilitation seront proposées pour traiter les plaintes et y donner suite ; quels mécanismes de notification seront disponibles et comment ils fonctionneront ; et quels risques de responsabilité – et responsabilité pour quoi, exactement – seront tolérés, anticipés et planifiés. Placer la responsabilité et le contrôle du harcèlement sexuel et la réponse au niveau administratif le plus élevé, en étant assisté par les avocats du bureau du conseil général, est susceptible de produire une culture et un climat organisationnel différents que celui guidé par un groupe de professeur·e·s, étudiant·e·s et prestataires de services plus importants.

Les scandales sur le harcèlement sexuel sont très fréquents à l'heure actuelle et les dirigeant·e·s institutionnel·le·s peuvent ressentir une pression considérable qui les poussent à réagir rapidement, il est donc plus difficile d'envisager une approche prudente du problème. Des politiques de réaction excessive peuvent bafouer les droits des prévenu·e·s ou déraper de manière historiquement prévisible. Des chercheur·e·s ont documenté des schémas d'accusation d'individus considérés comme ayant des « déviances sexuelles » (typiquement des gays ou des lesbiennes, mais également des individus dans des relations non-conventionnelles, des jeunes, des hommes noirs et des personnes atteintes du VIH) au cours d'épisodes appelés « sex panics », qui surviennent lorsque la société se concentre sur la réglementation du sexe et de la sexualité, souvent durant des périodes où l'anxiété est permanente sur les révoltes ou les scandales sociétaux (Rubin 1984, Jenkins 1992, Halperin et Hoppe 2017). Même si les nuisances qui attirent l'attention sur la réglementation du sexe et de la sexualité peuvent être réels, tels que le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles, les réactions peuvent être disproportionnées ou dirigées vers les mauvaises personnes.

Afin d'éviter les politiques de sur-réaction, les institutions doivent avancer prudemment afin d'évaluer les problèmes qu'elles rencontrent, puis apporter un grand nombre de parties prenantes qui ont différentes perspectives, différents statuts et rôles. Les dirigeant·e·s peuvent également reconnaître que le fait d'instaurer un environnement inclusif est un travail progressif, plutôt qu'un élément statique, qui est maintenu. L'environnement doit être continuellement évalué et révisé dans la mesure où de nouveaux étudiant·e·s, professeur·e·s,

patient·e·s, problèmes et identités entrent dans le champ académique. Adopter une approche légale et centrée sur la responsabilité n'a pas démontré son efficacité dans la prévention contre le harcèlement sexuel et les dirigeant·e·s gagneraient à tirer parti de l'expertise des personnes qui travaillent dans le domaine des sciences, de l'ingénierie et de la médecine sur les campus, ainsi que des expert·e·s en enseignement qui étudient le climat, la culture, les organisations, le genre, la race, l'appartenance ethnique, la sexualité et le harcèlement.

Dans ce contexte, pour impliquer les parties prenantes et donner une voix aux groupes historiquement impuissants, certaines institutions ont créé des forums pour les étudiant·e·s afin de partager leurs perspectives sur les politiques sur le harcèlement sexuel et les initiatives prises pour prévenir le harcèlement sexuel. À titre d'exemple, l'Université de Yale a établi deux conseils d'administration, un pour les étudiant·e·s de premier cycle et un pour les étudiant·e·s de deuxième cycle et professionnel·le·s. Les deux conseils se rencontrent périodiquement conformément au Titre IX du Steering Committee et présentent les perspectives des étudiant·e·s sur les politiques, les procédures et les programmes sur le harcèlement sexuel.[29] Les membres du Conseil d'administration s'engagent à servir pendant une année et doivent suivre une formation d'introduction d'une durée d'un an. Les membres assistent régulièrement à des rencontres et collaborent avec des équipes de direction dans les écoles/ départements et avec les coordinateurs et coordinatrices du Titre IX sur l'éducation et la prévention des efforts, ainsi que les initiatives locales. De cette manière, les membres du Conseil d'administration ont l'opportunité de participer au développement et à la mise en place d'initiatives permettant de promouvoir un climat et une culture positives à l'université.

UN LEADERSHIP FORT, DIVERSIFIÉ ET RESPONSABLE

Les chercheur·e·s organisationnel·le·s rendent clair le rôle essentiel joué par les dirigeant·e·s dans la création et le développement du changement culturel (Jayne et Dipboye 2004, Gelfand, Erez et Aycan 2007, Taylor et al. 2011, Stamarski et Hing 2015, Kozlowski et Doherty 1989, Ostroff, Kinicki et Mu-

29 Voir https://smr.yale.edu/get-involved/apply-join-student-advisory-board.

hammad 2012). Les dirigeant·e·s universitaires, tels que les cadres exécutifs et les membres du gouvernement donnent le ton au sein, et à l'extérieur, des institutions. Leurs déclarations publiques, stratégies institutionnelles, politiques personnelles et comportements suscitent des attentes et définissent des normes professionnelles, sans compter qu'ils, ou elles, impactent la manière dont les employé·e·s perçoivent les changements d'efforts avec cynisme ou confiance (Wanous, Reichers et Austin 2000). Pour toutes ces raisons, et parce qu'on peut avancer que le harcèlement sexuel est incompatible avec les valeurs de l'enseignement, les dirigeant·e·s académiques doivent faire plus pour s'assurer de ne pas être personnellement impliqué·e·s dans les faits harcèlement sexuel. En fait, la direction est tenue de parler et d'agir avec audace, sans ambiguïté, et de manière cohérente, de soutenir des mesures agressives pour augmenter la sensibilisation sur la question et les ressources à leur disposition pour lutter contre. Elle doit, a minima, rendre clair le fait que le harcèlement sexuel est inacceptable et que les systèmes mis en place doivent stopper les auteur·e·s de harcèlement sexuel. L'objectif est, ainsi, d'établir un climat qui ne soit pas propice au harcèlement sexuel.

Il est essentiel de souligner que le harcèlement sexuel est défini au sens large et englobe les comportements sexistes (par exemple, les commentaires méprisants à l'égard des femmes, le fait de rabaisser des stagiaires de sexe féminin, les insultes à l'égard des hommes homosexuels, petits, ou considérés comme « pas assez virils ») et les comportements à connotation sexuelle grossiers (les femmes sont qualifiées de « salop*s » ou de « put*s »). En d'autres termes, les dirigeant·e·s doivent interdire, et chercher à prévenir, non seulement les formes de harcèlement de nature sexuelle, mais aussi la forme de harcèlement sexuel que constitue le harcèlement sexiste. Il ne suffit pas de se conformer aux exigences légales ; la mise en œuvre concertée des politiques et des procédures de lutte contre le harcèlement, par des cadres dirigeants, menée de manière progressive et explicite, permet, non seulement, de faire prendre conscience que des politiques et des procédures sont en place mais, aussi, de signaler l'engagement de l'organisation à réduire le harcèlement (Gruber 1998). En d'autres termes, le comportement des dirigeant·e·s indique aux membres de la communauté à quoi s'attendre en matière de harcèlement sexuel, et toute politique positive sera interprétée à travers le climat organisationnel qu'elle crée et maintient.

Les dirigeant·e·s doivent également prendre des mesures pour s'attaquer aux pratiques culturelles problématiques décrites plus haut qui limitent la promotion des femmes à tous les niveaux du monde universitaire et s'efforcer de créer une culture favorable à la diversité. Gelfand et ses collègues (2007) affirment que « les directions ont des stéréotypes quant aux types d'employé·e·s les plus performant·e·s et elles ont tendance à récompenser les employé·e·s qui se conforment le plus à leurs stéréotypes ». En outre, les recherches révèlent que la présence de dirigeant·e·s dont l'identité propre recoupe celle des personnes les plus susceptibles d'être victimes de harcèlement sexuel contribue à réduire la probabilité de harcèlement sexuel (Offermann et Malamnut 2002). Étant donné le rôle essentiel que jouent les dirigeant·e·s dans la définition du ton de la culture organisationnelle et de l'importance de leur identité, on peut tout à fait penser que la présence d'un plus grand nombre de femmes de couleur et de personnes ayant une identité ethnique, sexuelle et de genre minoritaire à des postes de direction réduira la probabilité que des faits de harcèlement sexuel soient commis dans les établissements universitaires.

Alors que les dirigeant·e·s au sommet d'une organisation ont une influence et une importance sur le changement de culture, les dirigeant·e·s de niveau inférieur – par exemple, au niveau de la direction de laboratoire ou de centre, des doyen·ne·s et des directions de département – ont un fort impact sur la culture, le climat et les comportements quotidiens. Il est donc crucial que tous les niveaux de direction soient tenus pour responsables de la création de cette culture et du changement du climat ambiant. Settles et ses collègues (2006, 55) ont constaté que les directions de département étaient capables d'améliorer l'environnement de travail des professeures dans le domaine des sciences en favorisant la collégialité entre les membres du corps enseignant. Ces directions de département l'ont fait en identifiant les domaines d'intérêt intellectuel qui se recroisent, en assurant l'équité entre les genres dans les affectations au sein des départements et en prohibant les comportements sexistes au sein du corps enseignant. En d'autres termes, un directeur de département efficace peut faire une différence significative dans les expériences quotidiennes des femmes scientifiques sur le lieu de travail universitaire. Ainsi, l'accent mis sur le rôle de la direction du campus dans le changement d'organisation, le climat et la culture doivent inclure tous les niveaux de direction, des directeurs et directrices de départements aux doyen·ne·s en passant par les administrateurs et administratrices les plus haut placé·e·s des campus.

Les politiques et les procédures utilisées par la NASA sont un exemple de la manière dont les organisations peuvent engager la responsabilité de leurs dirigeant·e·s. Au sein de la NASA, les cadres et les postes de supervision sont considérés non seulement comme des récepteurs et des décideurs en cas d'allégations de harcèlement, mais aussi comme des dirigeant·e·s qui prennent des mesures pour prévenir le harcèlement sur le lieu de travail et qui doivent rendre des comptes dans le cadre du système d'évaluation annuelle des performances de l'agence. En outre, la NASA produit un rapport annuel sur le fonctionnement de ses processus de lutte contre le harcèlement, qui comprend des informations sur le nombre de cas traités, les fondements de chaque cas (de nature sexuel ou non), le temps nécessaire pour traiter l'affaire et les mesures correctives prises. Ce processus de rapport fournit un mécanisme permettant à la direction de surveiller le fonctionnement des processus de lutte contre le harcèlement et de déterminer si des changements ou des corrections doivent être apportés.

Les dirigeant·e·s qui ne disposent pas d'outils efficaces ne peuvent pas mettre en œuvre le type de changement institutionnel nécessaire pour traiter un problème aussi répandu et aussi ancien que le harcèlement sexuel en milieu scolaire. Comme les dirigeant·e·s d'autres professions dans des domaines tels que le droit, la santé et la technologie, les dirigeant·e·s universitaires occupent souvent des postes de direction avec une expérience limitée en matière de gestion et très peu de formation en matière de supervision, de culture organisationnelle ou de relations humaines. Les dirigeant·e·s universitaires doivent également relever le défi supplémentaire de superviser le corps enseignant, qui compte, dans ses rangs, des intellectuels de renom ayant à leur actif de formidables réalisations professionnelles. Les professeur·e·s apprécient leur indépendance et leur autonomie, sont protégé·e·s à des divers degrés par la sécurité de l'emploi offerte par le système de titularisation, et jouent un rôle crucial de leadership dans la gouvernance des collèges et des universités. Le contexte d'emploi unique du milieu universitaire complique donc l'autorité des dirigeant·e·s universitaires à changer les cultures et les climats qui règnent sur le lieu de travail et à imposer des sanctions en cas de non-respect des normes professionnelles édictées, deux éléments nécessaires à la prévention et à la réduction du harcèlement sexuel.

L'éducation, la formation et le soutien des dirigeant·e·s peuvent améliorer la capacité de tous les dirigeant·e·s universitaires à lutter contre le harcèlement sexuel. Une formation efficace aux fonctions de direction améliore la conscience de soi et l'empathie, développe les compétences et les habitudes,

dont les dirigeant·e·s ont besoin pour persister et réussir, et élargit les perspectives des dirigeant·e·s en les exposant à un large éventail de groupes d'intérêt, d'objectifs et de stratégies. Il existe des programmes de formation au leadership spécifiques au milieu universitaire qui enseignent ces compétences[30], et ces programmes devraient s'efforcer d'inclure la manière de reconnaître et de traiter les questions relatives au harcèlement sexuel en tant que dirigeant·e, de telle façon à améliorer la culture et le climat plutôt que de simplement protéger la responsabilité.

Pour encourager la formation au leadership, les établissements universitaires pourraient exiger des dirigeant·e·s d'entreprises de suivre une formation substantielle en gestion et en leadership spécifique à l'enseignement supérieur avant d'assumer des rôles de direction. Cela inclut des postes de direction à tous les niveaux de direction, comme celui de chercheur·e principal·e d'un laboratoire, de direction d'un observatoire ou de direction d'un site de recherche sur le terrain, d'un centre ou d'une école. Le développement de compétences en matière de résolution des conflits, de médiation, de négociation et de désamorçage des conflits serait utile aux dirigeant·e·s. En outre, le fait de continuer à s'engager dans des opportunités de développement professionnel, à l'intérieur et à l'extérieur de l'académie, pour inclure des examens des meilleures pratiques visant à maintenir des lieux de travail inclusifs tout au long de leur mandat de dirigeant·e·s institutionnel·le·s, serait également bénéfique pour les institutions académiques. Les examens et les critiques des cas de harcèlement sexuel et les évaluations du climat du cadre de travail devraient faire partie du développement professionnel quotidien des équipes de direction au sein des établissements et entre les professions.

---

30 American Council on Education Fellows Program, http://www.acenet.edu/leadership/programs/Pages/ACE-Fellows-Program.aspx; Berkeley Leadership for Educational Equity Program (LEEP), https://leep.berkeley.edu/leadership-educational-equity-program/leep; Council of Independent Colleges—Senior Leadership Academy, https://www.cic.edu/programs/senior-leadership-academy; Harvard Institute for Management and Leadership in Education, https://www.gse.harvard.edu/ppe/ program/institute-management-and-leadership-education-mle; and Stanford Leadership Academy, https://cardinalatwork.stanford.edu/manage-lead/build-leadership-skills/stanford-leadership-academy.

GARANTIR UNE FORMATION EFFICACE SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Si la formation au harcèlement sexuel est l'approche la plus traditionnelle pour prévenir le harcèlement sexuel, elle n'a pas fait ses preuves. Il est rare d'accorder une bourse d'étude sur la formation efficace en matière de harcèlement sexuel, mais elle indique clairement que, comme l'indique le rapport 2016 de l'EEOC, « une grande partie de la formation dispensée au cours des 30 dernières années n'a pas fonctionné comme outil de prévention ; elle était trop axée sur la simple éviction de la responsabilité légale » (voir la discussion au chapitre 5).

Lorsque, dans de rares cas, les formations institutionnelles sur le harcèlement sexuel sont évaluées pour leur efficacité, les résultats sont mitigés selon l'objectif de l'évaluation. Par exemple, plusieurs rapports du domaine public, dont le rapport de la Task Force EEOC 2016, ont suggéré qu'il n'y a aucune preuve que la formation aide à prévenir le harcèlement (Folz 2016). Cependant, un autre objectif de la plupart des programmes de formation sur le harcèlement sexuel est de modifier les connaissances des employé·e·s sur la nature du harcèlement sexuel et les politiques des organisations à ce sujet. Quelques études suggèrent que cela se produit pour les étudiant·e·s (Moyer et Nath 1998, Perry, Schmidke et Kulik 1998, York, Barclay et Zajack 1997). Alors que pour les adultes actifs, cette connaissance ne s'est améliorée que pour les hommes d'un échantillon ou pour les employé·e·s blancs d'un autre échantillon diversifié (Magley *et al.* 2013). Dans un échantillon de cadres, la formation sur le harcèlement sexuel a été associée à une sensibilisation excessive à l'identification des situations de harcèlement sexuel, bien qu'il n'y ait eu aucun effet sur l'identification précise de la manière de réagir à ces situations (Buckner et al. 2014). Un examen critique des études publiées sur l'efficacité de la formation sur le harcèlement sexuel par Roehling et Huang (2018) a révélé que la formation sur le harcèlement sexuel est relativement cohérente pour ce qui est d'accroître les connaissances sur le harcèlement sexuel et le signalement interne du harcèlement sexuel perçu. Cependant, le rapport constate qu'on ne sait pas précisément dans quelle mesure les connaissances acquises dans le cadre de la formation sont assimilées et mises en application.

Tout en améliorant les connaissances sur le harcèlement sexuel et les politiques et procédures pour avoir signalé qu'elles sont utiles pour aider les gens à utiliser ces systèmes, les recherches ne montrent pas que ce type de formation réduit ou prévient le harcèlement sexuel. Cela s'explique en partie par le fait que les connaissances et les changements d'attitude ne permettent pas d'anticiper précisément les changements de comportement (Alliger et Janak 1989, Alliger *et al.* 1997, Blume *et al.* 2010) et que la réduction du harcèlement sexuel nécessite des changements de comportement.

Le pire est que très peu de formations sont même évaluées pour leur effet sur le changement de comportement. Une méta-analyse de 2013 (Kalinoski *et al.* 2013) a révélé combien il est rare d'évaluer les formations pour leur capacité à changer les comportements – seules six des études de la méta-analyse des formations sur la diversité et le harcèlement sexuel ont examiné les changements de comportement réels. Et dans ce qui pourrait être considéré comme le résultat de référence pour la formation – la réduction du harcèlement sexuel –, une étude a montré que la formation ne réduisait pas le harcèlement sexuel (Magley *et al.* 2013).

Les chercheur·e·s qui ont évalué les formations en fonction de leur effet sur les attitudes personnelles des étudiant·e·s et des adultes en activité, ou sur la perception de la tolérance organisationnelle à l'égard du harcèlement sexuel, n'ont constaté que peu d'effets. Il a été noté que la formation n'a pas eu d'effet sur les attitudes des étudiant·e·s (Antecol et Cobb-Clark 2003 ; Perry, Schmidtke, et Kulik 1998) ou des personnes actives (Magley *et al.* 2013). Cela n'est pas surprenant étant donné que Bingham et Scherer soulignent que « les attitudes sont très résistantes au changement ». Le pire est qu'une brève intervention de formation a eu un effet de contrecoup sur un échantillon d'hommes, de sorte qu'après la formation, ils étaient plus susceptibles de blâmer une victime de harcèlement sexuel que ceux qui n'avaient pas reçu la formation (Bingham et Scherer 2001). Les travaux de Tinkler, Gremillion et Arthurs (2015) suggèrent également que la formation politique sur le harcèlement a le potentiel d'activer les stéréotypes de genre et les réactions négatives à l'égard des femmes, en particulier dans l'application de la formation obligatoire non individualisée. Dans l'ensemble, le nombre étonnamment faible – mais néanmoins robuste – d'études sur les formations en matière de harcèlement sexuel peuvent améliorer la connaissance des politiques et la sensibilisation à ce qu'est le harcèlement sexuel. Cependant, les formations n'ont aucun effet négatif sur la prévention du

harcèlement sexuel étant donné que le changement de comportement est plus directement lié à la réduction du harcèlement sexuel, que des mesures peuvent être prises pour inhiber les comportements de harcèlement sexuel (même parmi ceux qui ont des attitudes ou des croyances sexistes qui rationalisent ou justifient le harcèlement, voir le chapitre 2), et qu'il est difficile de changer les attitudes. Il semble préférable d'orienter les efforts vers la conception et le recours à des formations sur le harcèlement sexuel visant à modifier les comportements des personnes plutôt que leurs attitudes et leurs croyances. En fin de compte, ce sont les actions et les comportements des individus qui nuisent aux victimes qui sont illégaux, et non leurs pensées.

La recherche sur les formations sur la diversité peut fournir quelques indications sur la manière de mener une formation de manière à augmenter la probabilité qu'elle améliore les connaissances et modifie les comportements. Une méta-analyse des formations sur la diversité et le harcèlement sexuel (Kalinoski *et al.* 2013) suggère que le fait qu'une telle formation améliore les connaissances, les croyances ou les comportements dépend de plusieurs facteurs, notamment la manière dont la formation a été dispensée, qui l'a dispensée, où elle a été dispensée, pour qui elle a été dispensée, pourquoi elle a été dispensée et le résultat souhaité de la formation. En d'autres termes, le contexte dans lequel la formation a été réalisée a son importance. Cette recherche conclut que les effets positifs sont plus probables lorsque la formation :

- a duré plus de quatre heures ;
- a été menée en face à face ;
- comprenait une participation active avec d'autres stagiaires à des tâches interdépendantes ;
- a été adaptée au public ; et
- a été menée par un superviseur ou un expert externe.

Outre la manière dont la formation est conduite, le contexte organisationnel dans lequel elle s'inscrit peut également influer sur son efficacité. Trois études récentes sur les formations en matière de santé sexuelle ont montré que le contexte organisationnel affecte l'efficacité de la formation. Tout d'abord, les connaissances et les attitudes personnelles ont été modifiées pour les employé·e·s qui percevaient leur service comme éthique, indépendamment de leurs doutes quant à la réussite de la formation (Cheung *et al.* 2017). Deuxièmement, dans un échantillon d'individus non formés, le sentiment que leur

organisation tolère le harcèlement sexuel a influencé leur cynisme quant à la réussite d'une éventuelle formation, plus encore que leurs propres convictions personnelles sur le harcèlement sexuel, qui ont alors affecté leur motivation à tirer des enseignements de la formation éventuelle (Walsh, Bauerle et Magley 2013). Troisièmement, dans une méta-analyse des formations sur le harcèlement sexuel, Roehling et Huang (2018, 13) concluent que la formation peut contribuer à la prévention, ou à la réduction, du harcèlement sexuel si « a) elle est menée conformément aux principes de formation fondés sur la science et b) le contexte organisationnel soutient les efforts de formation sur le harcèlement sexuel ». Sur la base de leur examen de la théorie et des résultats empiriques de la littérature sur le harcèlement sexuel, Roehling et Huang fournissent un cadre conceptuel pour organiser et comprendre l'efficacité de la formation sur le harcèlement sexuel et les principaux facteurs qui interagissent pour l'influencer. Les principaux facteurs sont les suivants[31] :

- objectifs de la formation ;
- conception et mise en œuvre de la formation ;
- caractéristiques des stagiaires ;
- contexte organisationnel (politiques et pratiques alignées, soutien au leadership, climat et culture) ;
- les résultats proximaux (réactions, connaissances, compétences, attitudes, perception, la tolérance organisationnelle du harcèlement sexuel) ;
- résultats intermédiaires (incidence du harcèlement sexuel, réponses au harcèlement sexuel) ;
- résultats distaux (litiges, productivité, chiffre d'affaires).

Le contexte de la formation, l'organisation et les motivations des individus sont, de toute évidence, tous importants pour comprendre l'efficacité de la formation sur le harcèlement sexuel. Compte tenu de l'omniprésence de la formation sur le harcèlement sexuel et de la littérature plus fournie sur la formation organisationnelle, qui a constaté à plusieurs reprises que ces facteurs sont cruciaux, la rareté des bourses dans ce domaine est surprenante (Goldstein et Ford 2002). Dans la mesure où la littérature générale sur la formation four-

31 Voir la charte dans son intégralité sur http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.2257/full.

nit des lignes directrices générales pour la création d'une formation efficace, susceptible de modifier le climat et le comportement organisationnels, celles-ci comprennent les éléments suivants :

- formations permettant de répondre aux besoins des populations spécifiques. Dans le milieu universitaire, cela comprendrait les étudiant·e·s, les boursiers ou boursières postdoctoraux, le personnel, les professeur·e·s et les dirigeant·e·s ;
- s'intéresser à la motivation institutionnelle de la formation, qui peut avoir un impact sur l'efficacité de la formation. Par exemple, les approches fondées sur la conformité ont un impact positif limité ;
- organiser des formations en faisant appel à des formateurs ou formatrices qualifié·e·s et proposer aux stagiaires des exemples de conduite inappropriée. Nous constatons qu'une grande partie de la formation sur le harcèlement sexuel est aujourd'hui proposée via un mini-cours en ligne ou le visionnage d'une courte vidéo ;
- décrire les normes de comportement de manière claire et accessible (par exemple, éviter les termes techniques) ;
- établir des normes de comportement plutôt que de chercher uniquement à influencer les titres et les croyances. Il est essentiel de communiquer clairement les attentes en matière de comportement et d'enseigner les compétences comportementales ;
- mener des formations dans le respect des meilleures normes, y compris de l'évaluation des besoins de préformation et l'évaluation de son efficacité.

En outre, pour assurer le succès de la formation en général, il est primordial qu'elle soit fondée sur les besoins identifiés de l'organisation – c'est-à-dire sur les buts et objectifs de l'organisation et sur la mesure dans laquelle l'élimination du harcèlement fait progresser ces buts et objectifs – et, en réalité, constitue elle-même l'un de ces buts. Cette question n'est presque jamais abordée en même temps que la formation sur le harcèlement sexuel, mais elle doit l'être. La réalisation d'une évaluation des besoins, l'élaboration d'une formation centrée sur ces besoins, puis l'évaluation appropriée de son succès sont depuis longtemps considérées comme les trois pierres angulaires d'une formation réussie (Goldstein et Ford 2002).

Sur la base des recherches examinées au chapitre 2 concernant la prévalence et les antécédents du harcèlement sexuel, l'analyse des besoins doit être basée sur les données de lecture conjointe de tous les employé·e·s et inclure, au minimum, une compréhension de la prévalence du harcèlement sexuel au sein de l'organisation, de la mesure dans laquelle les individus superviseurs sont perçus comme tolérant le harcèlement sexuel, et de la connaissance des procédures de signalement.

Un autre critère minimal de préformation à inclure dans l'évaluation des besoins est la motivation des employé·e·s à apprendre, étant donné que la littérature générale sur la formation met en évidence son importance en tant que moteur du succès des efforts d'intervention (Colquitt, LePine et Noe 2000, Noe et Schmitt 1986). De nombreuses études ont montré que la motivation à apprendre est un moteur de résultats à court terme, y compris les réactions, l'acquisition et le transfert de connaissances et de compétences (par exemple, Baldwin et Ford 1988, Bell et Ford 2007, Colquitt, LePine et Noe 2000, Sitzmann *et al.* 2008). En bref, lorsque les stagiaires sont plus motivé·e·s à apprendre, on observe généralement de meilleurs résultats de formation. Compte tenu des objectifs de la formation, celle-ci pourrait également inclure les attitudes générales des employé·e·s à l'égard du harcèlement sexuel et des indicateurs du bien-être professionnel et émotionnel des employé·e·s, afin d'établir un lien avec leurs expériences de harcèlement. Il est important qu'une analyse des besoins soit basée sur les données des employés, et non sur les hypothèses du personnel des ressources humaines ou de la direction.

À partir de cette analyse des besoins, la formation devrait être développée pour combler les lacunes spécifiées dans les objectifs (Goldstein et Ford 2002). Les approches de formation à taille unique ne peuvent pas répondre à des besoins organisationnels spécifiques, et elles ne permettront pas non plus de réduire le cynisme des employé·e·s quant au gain potentiel de la formation. Enfin, l'analyse des besoins devrait être directement liée au plan d'évaluation associé à la formation. L'évaluation devrait être systématiquement attendue comme l'une des composantes de l'interaction, et non comme une charge supplémentaire ; cette évaluation reproduirait celle des besoins antérieurs pour démontrer l'évolution du harcèlement sexuel, de la perception du climat et de la connaissance des procédures en matière de harcèlement.

Notre commission estime qu'une formation efficace en matière de harcèlement sexuel peut avoir un effet positif sur le climat organisationnel, changer les comportements et réduire le harcèlement sur le lieu de travail ; elle reconnaît toutefois que même une formation efficace ne peut se dérouler dans le vide ; « elle doit s'inscrire dans une culture holistique de non-harcèlement qui commence au sommet » (Feldblum et Lipnic 2016, v). De même, une formation qui aborde spécifiquement le harcèlement sexuel n'est qu'une pièce du puzzle (il est important d'avoir une attention adéquate ailleurs), mais c'est un élément vital.

MESURER LES PROGRÈS ET ENCOURAGER LE CHANGEMENT

L'attention accrue du public sur le problème du harcèlement sexuel a considérablement entaché la réputation des établissements d'enseignement supérieur et des universités qui reconnaissent que le harcèlement sexuel existe dans leurs programmes d'études et sur leurs lieux de travail. En conséquence, la collecte de données sur le harcèlement sexuel fait courir aux établissements d'enseignement le risque de non seulement perdre en justice, mais aussi de créer une apparence publique d'hostilité envers les femmes et l'équité de genre. En outre, le système juridique relatif au harcèlement sexuel encourage la création de politiques et de formations sur le harcèlement sexuel qui mettent l'accent sur la conformité et la prévention de la responsabilité, et non sur la prévention du harcèlement sexuel. Pour contrer cela, les établissements d'enseignement supérieur et les universités doivent être incités à identifier et à mesurer publiquement les problèmes, et à œuvrer à les résoudre.

Organisation des évaluations

Pour créer un climat qui prévient le harcèlement sexuel, il faut d'abord bien comprendre le climat existant et le suivre dans le temps. Compte tenu de la discussion précédente dans ce chapitre, cela signifie qu'il faut mesurer le climat par rapport au harcèlement sexuel, à la diversité et au respect. La mesure et l'évaluation fréquentes du climat, au moyen d'enquêtes et d'autres outils, peuvent permettre d'adapter et de mettre en œuvre des stratégies de prévention et de réponse afin de réduire le harcèlement sexuel et les autres formes d'inci-

vilité qui en découlent. Les informations provenant de ces enquêtes régulières peuvent aider les organisations à mieux comprendre la fréquence et la nature du harcèlement sexuel qui se produit, ainsi que la probabilité qu'il soit signalé rapidement. Les données qui ressortent de ces évaluations peuvent également révéler des tendances à long terme sur la nature et l'incidence du harcèlement et sur l'efficacité des initiatives de formation (Buchanan *et al.* 2014). La réalisation d'évaluations régulières et la publication des résultats peuvent également avoir l'effet positif de démontrer l'engagement de l'organisation à surveiller et à traiter le problème du harcèlement sexuel – un des facteurs permettant d'instaurer un climat qui ne tolère pas le harcèlement sexuel.

Pour mesurer les expériences des étudiant·e·s, la récente création de l'enquête ARC3 (AdMinister-Researcher Campus Climate Collaborative) a suscité un fort taux de participation des établissements d'enseignement supérieur et des universités pour comprendre de nombreux aspects du climat du campus, y compris des modules sur le harcèlement sexuel perpétré par le corps enseignant, le personnel ou d'autres étudiant·e·s. D'après le site web d'ARC3[32] :

> ARC3 n'est pas une organisation de membres. Il s'agit d'une collaboration entre des chercheur·e·s sur les agressions sexuelles et des professionnel·le·s des affaires étudiantes qui se sont réuni·e·s pour répondre au groupe de travail de la Maison Blanche sur la sécurité des étudiant·e·s sur les campus, en particulier la nécessité de développer une enquête sur le climat du campus alimentée par tous ceux qui y répondraient. Les participant·e·s se sont réuni·e·s lors du Forum sur le climat du campus à l'Université d'État de Géorgie, à Atlanta (Géorgie), en octobre 2014. Un second groupe plus restreint de participant·e·s s'est réuni au Sommet de Madison sur le Climat dans les Campus et l'Inconduite Sexuelle à l'Université du Wisconsin-Madison, en février 2015, où les participant·e·s ont mis au point l'enquête ARC3.

L'enquête, qui a été élaborée par des chercheur·e·s expert·e·s dans le domaine de la violence contre les femmes (viol, harcèlement sexuel), est disponible gratuitement pour un usage institutionnel et a été mise en œuvre dans des centaines d'établissements d'enseignement supérieur. Les groupes constitués d'établissements supérieurs et d'universités peuvent demander des informa-

32 Voir http://campusclimate.gsu.edu/.

tions supplémentaires sur l'enquête[33], ainsi que des conseils supplémentaires sur la conduite de ces enquêtes[34] sur le site web ARC3.

Bien que l'enquête ARC3 puisse être d'une grande utilité pour les établissements en matière de sous-évaluation et de suivi du climat du campus pour les étudiant·e·s, il n'existe pas d'outil similaire pour comprendre des constructions concernant le climat ambiant similaires pour le corps professoral, le personnel, les stagiaires, les docteur·e·s ou les boursiers et boursières postdoctoraux. Le corps professoral, le personnel et les postdoctorant·e·s ont des expériences différentes sur les campus et, par conséquent, l'enquête ARC3 pour les étudiant·e·s ne serait pas directement pertinente. Cependant, le développement d'un outil similaire, adapté à la population, pourrait être d'une grande utilité pour les institutions universitaires pour obtenir un aperçu anonyme de leur climat actuel.

Selon Smith et Freyd (2014), l'une des meilleures mesures prioritaires qu'un établissement peut prendre pour remédier aux préjudices subis par les victimes en signalant le harcèlement sexuel (ce qu'ils appellent la « trahison institutionnelle ») est de s'impliquer régulièrement dans des études personnelles (voir également Freyd et Birrell 2013). L'auto-évaluation consiste à poser des questions du type : « Faites-vous en sorte qu'il soit facile ou difficile pour les personnes de signaler l'expérience ? », « Récompensez-vous ou sanctionnez-vous les personnes qui signalent cette expérience (par exemple, en leur retirant des privilèges ou un statut) ? », « Créez-vous un environnement dans lequel il y a de fortes chances, ou peu de chances, que ces cas se produisent ? ». Ces questions permettent de mieux préparer les institutions à répondre aux problèmes futurs. S'engager dans l'auto-formation permettra également aux institutions de rendre visibles des structures institutionnelles problématiques, jusque-là invisibles, et de mener des discussions de pouvoir importantes.

Pour mesurer les efforts menés en matière de diversité, Jayne et Dipboye soulignent à quel point il est essentiel de réaliser une évaluation des besoins de chaque organisation. Pour être efficace, une initiative en faveur de la diver-

---

33 Voir http://campusclimate.gsu.edu/arc3-campus-climate-survey/request-arc3-survey-technical-documents/.

34 Voir https://www.justice.gov/ovw/protecting-students-sexual-assault#campusclimate.

sité doit être « adaptée à la situation, notamment à la culture et aux problèmes commerciaux et humains spécifiques auxquels l'organisation est confrontée » (2004, 416). Une fois les besoins établis, les organisations élaboreront un plan, établiront des mesures concrètes pour évaluer son efficacité et utiliseront des enquêtes, des groupes de discussion et des opinions de tous les membres de l'institution pour suivre les progrès dans le temps. En général, « les organisations doivent analyser de manière critique la manière dont les structures, les processus et les pratiques organisationnelles servent, séparément et collectivement, à perpétuer la discrimination au sein des organisations, et doivent comprendre comment les contextes dans lesquels les organisations sont intégrées constituent des éléments essentiels qui influent sur les niveaux de discrimination » (Gelfand, Erez et Aycan 2007, 29).

Certain·e·s chercheur·e·s ont mis au point des outils prometteurs pour mesurer des aspects spécifiques du climat sur le lieu de travail. Lisa Nishii (2013) de l'Université de Cornell, par exemple, a mis au point une échelle tridimensionnelle de « climat d'inclusion ». Ces trois dimensions comprennent (1) une base de pratiques d'emploi équitablement mises en œuvre et de pratiques spécifiques à la diversité qui contribuent à éliminer les préjugés, (2) l'intégration interpersonnelle des divers employé·e·s, et (3) l'inclusion dans la prise de décision ou la mesure dans laquelle les diverses perspectives sont activement recherchées et intégrées. En outre, Walsh et ses collègues (2012) ont élaboré le questionnaire sur les normes de civilité qui évaluent le climat de civilité des collègues. Tous les outils et approches de cette section peuvent être utiles pour évaluer le climat d'une institution et les efforts qu'elle mène pour prévenir le harcèlement sexuel.

Provoquer le changement

Parfois, les institutions et les personnes qui les composent doivent être incitées à apporter des changements. Cela peut être le cas lorsque les changements ne semblent pas nécessaires pour que l'institution puisse encore atteindre ses objectifs ou lorsque les individus ne mesurent pas l'importance du problème. Les systèmes d'incitation peuvent être volontaires ou correspondre à des obligations, et ils peuvent également être basés sur des incitations positives ou négatives. Quelle que soit la manière dont ils sont mis en place, ils peuvent ne pas réussir à créer le changement organisationnel souhaité s'ils ne vont pas

au-delà de ceux qui se trouvent au sommet de l'institution – ils doivent inciter au changement en descendant dans la hiérarchie de l'organisation.

Les systèmes de récompenses, tels que le programme Athena SWAN (Scientific Women's Academic Network)[35], sont des exemples d'outils qui ont créé des incitations positives pour générer du changement. Lancé au Royaume-Uni, le programme Athena SWAN a intégré des mesures d'incitation pour que les départements et les institutions, dans leur ensemble, respectent des normes élevées en matière de promotion de l'égalité des sexes et de la diversité. L'une des principales mesures d'incitation consiste à obtenir des récompenses de niveau bronze, argent et or, tant pour les réalisations que pour les améliorations.

Les candidatures du niveau bronze doivent présenter une base solide pour éliminer les préjugés sexistes et créer une culture inclusive. Cela comprend une évaluation quantitative et qualitative de l'égalité des sexes dans l'institution ou le département, un plan quadriennal qui traite des activités déjà en place et de la manière d'en tirer des enseignements, ainsi qu'une structure organisationnelle permettant de mener à bien les actions proposées. Le niveau argent est attribué aux institutions, ou départements, qui ont démontré une amélioration significative dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et qui ont relevé des défis depuis leur candidature au niveau bronze. En outre, les institutions doivent indiquer ce qu'elles font pour aider les différents départements à poser leur candidature aux prix Athena SWAN. Pour obtenir la reconnaissance or, une institution, ou un département, doit montrer un bilan significatif et soutenu en matière de promotion de l'égalité des sexes, tant au sein qu'en dehors de l'institution ou du département. Ces institutions doivent fournir des données démontrant comment les principes d'Athena SWAN sont intégrés dans l'institution, ou le département, et qu'elles ont adopté une approche intersectionnelle permettant d'analyser les données et de créer des solutions aux défis identifiés. En outre, pour les prix institutionnels, au moins un département de l'institution doit avoir reçu un prix or et la majorité des départements de l'institution doivent avoir reçu un prix argent. Grâce à ces exigences, le programme favorise une concurrence saine en encourageant les départements des établissements à coopérer pour atteindre des objectifs communs (Malcom *et al.* 2017).

35 Voir https://www.ecu.ac.uk/equality-charters/athena-swan/.

En 2013, l'Equality Challenge Unit a chargé une équipe de recherche de l'Université de Loughborough d'étudier l'impact d'Athena SWAN dans les établissements d'enseignement supérieur au Royaume-Uni (Equality Challenge Unit 2014). L'une des principales conclusions de cette étude a été l'efficacité de la charte dans l'avancée de la carrière des femmes dans les STEM. Le personnel de recherche qui a été classé dans la catégorie argent des départements récompensés a relevé une plus grande satisfaction quant à leurs performances professionnelles, aux possibilités de formation et de développement du personnel par rapport au personnel des département n'ayant pas de récompenses. Le personnel de recherche des départements ayant reçu le prix argent a également estimé que l'équité de la répartition de la charge de travail était plus élevée que celle de leurs pairs des départements n'ayant pas reçu de prix et a indiqué qu'il pensait qu'Athena SWAN avait amélioré leur visibilité, leur confiance en soi et leurs compétences en matière de leadership. Au-delà des individus, l'étude 2013 de l'Equality Challenge Unit a également examiné les moyens par lesquels Athena SWAN pourrait améliorer les pratiques institutionnelles. L'étude a noté que la mise en œuvre d'Athena SWAN dans les établissements d'enseignement supérieur au Royaume-Uni a apporté « une crédibilité, une orientation et un élan au travail sur l'égalité des sexes déjà en cours dans [les établissements d'enseignement supérieur] et a également eu des répercussions positives au-delà des départements STEM » (5). Les résultats de cette étude ont montré qu'il y avait des changements culturels visibles au sein des institutions participantes, bien que cela varie d'une institution à l'autre. Dans certains établissements, l'étude a constaté une augmentation visible de la représentation des femmes aux postes de direction. Certains établissements ont également fait état de changements positifs dans le recrutement du personnel à la suite de leur participation à Athena SWAN. Bien que l'étude ait montré des obstacles persistants dans le changement de la culture institutionnelle, elle a également constaté qu'avec l'implication des départements et des cadres supérieurs dans le processus de mise en place du système de bourses, les changements résultant de la mise en œuvre d'Athena SWAN étaient durables.

Grâce à des entretiens en face à face, et à une enquête menée auprès de 59 femmes et hommes de l'Université d'Oxford (qui avaient obtenu des bourses Athena SWAN dans plusieurs départements), Ovseiko et ses collègues (2017) ont étudié les perceptions de l'impact du programme Athena SWAN. Ils ont constaté que les personnes interrogées estimaient que le programme avait en-

traîné des changements structurels et culturels positifs, tels qu'un soutien accru aux carrières des femmes, une meilleure appréciation des responsabilités familiales et des efforts pour lutter contre la discrimination et les préjugés. Les personnes interrogées ont signalé certaines limites du programme : elles estiment qu'il n'a pas permis de remédier aux déséquilibres de pouvoir et de rémunération et qu'il n'a pas permis de dépasser les limites de la culture de l'université et de la société en général.

L'une des principales raisons pour lesquelles Athena SWAN a été adoptée par un si grand nombre d'institutions au Royaume-Uni était l'exigence établie en 2011 par l'Institut national de recherche en santé pour être pris en considération pour le financement d'un centre de recherche biomédicale.[36] La recherche menée par Ovseiko et ses collègues (2017) révèle que de nombreux répondant·e·s pensaient que les changements positifs d'Athena SWAN n'auraient peut-être pas eu lieu sans le lien avec le financement, qui a fourni une motivation puissante aux dirigeant·e·s institutionnel·le·s pour obtenir le prix de niveau argent, et ensuite maintenir les changements et l'attention portée aux questions relatives à la diversité. Certains ont fait remarquer que ce lien avec le financement de la recherche a créé des incitations perverses pour obtenir le prix et pas nécessairement pour réaliser les changements structurels et culturels visant à améliorer la diversité, et a peut-être porté l'importance de l'obtention du prix à un niveau tel que les problèmes ont été « balayés sous le tapis pour éviter de compromettre le processus de demande de prix » (7). D'autres organismes de financement de la recherche au Royaume-Uni envisagent des exigences similaires pour les institutions afin d'être éligibles au financement de la recherche[37, 38] ou recommandent qu'Athena SWAN puisse servir de preuve nécessaire pour démontrer qu'une institution prend des mesures pour aborder les problématiques de l'égalité et la diversité.[39] Les États-Unis sont en train

36 Voir https://www.nature.com/news/uk-gender-equality-scheme-spreads-across-the-world-1.22599.

37 Voir https://www.sfi.ie/research-news/news/irish-funding-bodies-to-require-athena-swan-gender-equality-accreditation-for-higher-education-institutions/.

38 Voir https://www.timeshighereducation.com/news/wellcome-trust-explores-diversity-rules-funding-applications#survey-answer.

39 Voir http://www1.uwe.ac.uk/aboutus/visionandmission/equalityanddiversity/accessforall/athenaswan/planningandsubmission/reasonstoapply.aspx.

d'adapter Athena SWAN en élaborant un programme appelé STEM Equity Achievement (SEA Change). Grâce à la collaboration et au partage des meilleures pratiques, plusieurs établissements développent un programme visant à récompenser les établissements en atteignant les niveaux de bronze, d'argent et, enfin, d'or[40] Le programme SEA Change est supervisé par l'American Association of the Advancement of Sciences et est conçu pour encourager la participation au niveau des facultés et des départements à identifier des défis et des actions locales.[41] En outre, les établissements ne pourront pas passer au niveau suivant si un certain nombre de départements n'atteignent pas également ce niveau. À l'inverse, les départements ne peuvent atteindre un niveau donné que si leur établissement a obtenu au moins une distinction de niveau bronze. De cette manière, SEA Change met en place ce que le livre blanc appelle « un cycle vertueux de collaboration » (Malcom *et al.* 2017). Pour que SEA Change connaisse le même niveau de participation qu'Athena SWAN, il peut exiger des organismes de financement qu'ils formulent des recommandations ou des exigences similaires à celles qui ont été faites au Royaume-Uni. Une option pour stimuler la participation serait que les organismes de financement exigent le niveau bronze avant de pouvoir bénéficier de subventions de recherche axées sur l'amélioration de la diversité, comme le programme de prix de la National Science Foundation INCLUT.[42]

Une autre façon d'encourager le changement serait d'exiger la divulgation publique des données de l'enquête sur le climat dans les campus et/ ou du nombre de rapports de harcèlement sexuel réalisés dans les campus. La loi Jeanne Clery sur la divulgation de la politique de sécurité sur les campus (connue sous le nom de loi Clery)[43] est un modèle de ce type de système d'incitation. Elle oblige tous les établissements recevant des fonds fédéraux à signaler les crimes commis à proximité, ou sur les campus, y compris les agressions sexuelles. Une

40 Les exigences relatives à ces bourses sont actuellement à l'étude et devraient être représentatives des modèles établis par Athena SWAN.

41 Voir https://www.aaas.org/news/sea-change-program-aims-transform-diversity-efforts-stem.

42 INCLUS : l'inclusion dans tout le pays des communautés d'apprenant·e·s des chercheur·e·s sous-représenté·e·s en ingénierie et en sciences. Voir https://www.nsf.gov/funding/pgm_summ.jsp?pims_id=505289.

43 Voir https://clerycenter.org/policy-resources/the-clery-act/.

exigence similaire pourrait être instaurée par les organismes de financement fédéraux ou le Congrès.

LE RÔLE DES ORGANISATIONS ET ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES QUI FACILITENT LA RECHERCHE ET LA FORMATION

Les organisations professionnelles ont pour objectif de faire progresser et soutenir leurs disciplines et communautés spécifiques. Elles énoncent souvent des déclarations de mission et des principes qui englobent des objectifs pour leurs pratiques des sciences, de l'ingénierie ou de la médecine, ainsi que l'éthique de leur profession, créés par leurs membres. Au moyen de revues, de médias, de conférences, d'ateliers, de programmes pour étudiant·e·s et de formations professionnelles, elles exercent une influence considérable et jouent un rôle important dans la carrière et l'avancement des scientifiques, des ingénieur·e·s et des médecins. Parce que les organisations professionnelles ont cette influence, elles ont la responsabilité de se joindre aux institutions académiques pour lutter contre le harcèlement sexuel dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la médecine. D'autres organisations, qui facilitent la recherche et la formation des scientifiques, ingénieur·e·s et médecins, comme les sites de collaboration sur le terrain (c'est-à-dire les laboratoires et observatoires nationaux), partagent également cette responsabilité. Le harcèlement sexuel dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la médecine ne peut être traité dans l'enseignement supérieur si les normes de comportement ne sont pas également respectées dans ces environnements en dehors des campus.

Les organisations professionnelles ont plus de liberté que les agences fédérales pour développer des politiques et des pratiques indépendantes pour traiter du harcèlement sexuel, elles sont donc dans une position idéale pour agir en matière de prévention du harcèlement sexuel et de changement culturel. Plusieurs organisations se sont manifestées ces dernières années pour prendre fermement position sur la question du harcèlement sexuel parmi leurs membres. En tant que telles, les organisations professionnelles ont le potentiel d'être un puissant moteur de changement grâce à leur position qui leur permet de contribuer à l'éducation, à la formation, à la codification et au renforcement des at-

tentes culturelles de leurs communautés scientifiques, techniques et médicales respectives.

Bien que chaque société ait adopté une approche légèrement différente pour lutter contre le harcèlement sexuel, il existe certaines approches communes, dont les suivantes :

- adopter de nouvelles règles relatives à la participation à des conférences et à des codes de conduite ;
- inclure le harcèlement sexuel dans les codes d'éthique et enquêter sur les rapports de harcèlement sexuel (il s'agit d'une nouvelle responsabilité pour les organisations professionnelles et celles-ci examinent comment prendre en considération la loi, les institutions d'origine, les procédures régulières et les rapports minutieux lors du traitement des rapports de harcèlement sexuel) ;
- exiger des membres qu'ils reconnaissent, par écrit, la responsabilité de l'association professionnelle ;
- soutenir et concevoir des programmes qui préviennent le harcèlement et fournissent des compétences pour intervenir lorsqu'une personne est harcelée (par exemple Astronomy Allies et le programme Safe de l'Union américaine de géophysique) ;
- renforcer les déclarations sur le harcèlement sexuel, l'intimidation et la discrimination dans les codes de conduite des organisations professionnelles, dont certains la définissent comme l'inconduite en matière de recherche.
- prise en compte des fautes professionnelles liées au harcèlement dans les décisions d'attribution de prix scientifiques.

Deux organisations ont pris des mesures pour renforcer leurs politiques en réponse aux problèmes de harcèlement sexuel dans leur domaine, la Société américaine d'astronomie (AAS) et l'Union américaine de géophysique (AGU). Ces organisations ont deux caractéristiques communes : leurs domaines comptent un nombre relativement faible de femmes et la nature de leur travail implique la participation à de nombreuses réunions et la conduite de recherches sur le terrain. Des études ont montré que ces activités, de part les lieux où elles se déroulent, privilégient de harcèlement sexuel (Clancy *et al.* 2017).

Ce qui distingue la politique de l'AGU[44] des autres organisations professionnelles est qu'elle place désormais le harcèlement sexuel sous le chapeau de l'inconduite en matière de recherche. Bien qu'il n'y ait pas d'accord universel sur le fait que le harcèlement sexuel dépende de cette catégorie, l'AGU a publié une déclaration expliquant pourquoi elle estime que sa décision est appropriée : « l'inconduite scientifique comprend également le traitement non éthique et biaisé des personnes… Ces actions violent l'engagement de l'AGU en faveur d'un environnement sûr et professionnel nécessaire pour apprendre, conduire et diffuser la science ».[45] Selon les nouvelles directives, tout le monde peut déposer une plainte. Après l'avoir fait, un membre de l'AGU peut demander des protections contre le harcèlement, notamment « l'interdiction pour la partie défenderesse de parler à la partie plaignante, l'interdiction pour la partie défenderesse de participer à une activité de l'AGU, ou le fait d'assurer au plaignant, ou à la plaignante, une escorte pendant les activités de l'AGU. Si la plainte fait l'objet d'une enquête complète à l'AGU ou dans les institutions d'origine, l'AGU peut envisager des actions supplémentaires » (politique éthique de l'AGU 2017). Par exemple, la section du code de conduite de la politique éthique de l'AGU stipule ce qui suit :

> Nous affirmons que la discrimination, le harcèlement (y compris le harcèlement sexuel) ou l'intimidation dans tout environnement scientifique ou d'apprentissage est inacceptable et constitue une faute scientifique au sens de la politique d'intégrité scientifique et d'éthique professionnelle de l'AGU. Un tel comportement doit être signalé et sanctionné avec des conséquences pour le·la contrevenant·e, y compris, mais sans s'y limiter, les sanctions ou l'expulsion de l'AGU, comme indiqué dans la présente politique. En outre, dans le cadre de l'engagement de l'AGU à garantir un environnement professionnel sûr et positif, le programme SafeAGU a été créé pour fournir du personnel et des bénévoles formés aux plates-formes de réunion s'ils doivent signaler un harcèlement, une discrimination, une intimidation ou d'autres questions relatives à la sécurité au cours d'une réunion de l'AGU, ou pour demander un soutien anonyme lors du

44 Politique de l'AGU sur l'intégrité scientifique et l'éthique professionnelle, disponible à l'adresse https://harassment.agu.org/files/2017/03/ScientificIntegrityandProfessionalEthics_Member-Review-Draft_March2017.pdf.

45 Voir http://www.sciencemag.org/news/2017/04/geophysics-society-hopes-define-sexual-harassment-scientific-misconduct.

> traitement de questions liées au harcèlement qui peuvent ne pas atteindre le niveau d'une plainte éthique formelle. (Politique éthique de l'AGU 2017, 4)

La politique de l'AAS n'inclut pas le harcèlement sexuel avec inconduite dans la recherche, mais elle a publié une déclaration ferme sur cette question :

> En tant que société professionnelle, l'AAS s'engage à fournir une atmosphère qui encourage la libre expression et l'échange d'idées scientifiques. Dans la poursuite de cet idéal, l'AAS se consacre à la philosophie de l'égalité des chances et de traitement pour tous ses membres, sans distinction de sexe, d'identité ou d'expression de genre, de race, de couleur, d'origine nationale ou ethnique, de religion ou de croyance religieuse, d'âge, de situation familiale, d'orientation sexuelle, de handicap, de statut d'ancien combattant, ou de toute autre raison non liée au mérite scientifique. Le harcèlement, de nature sexuel ou non, est une forme d'inconduite qui porte atteinte à l'intégrité des réunions de la Société. Les contrevenant·e·s à cette politique feront l'objet de mesures disciplinaires.[46]

L'AAS fournit des directives claires sur la manière de signaler un incident et sur les implications de l'enquête. La déclaration précise également que les représailles ne seront pas tolérées.[46] Les membres de l'AAS ont également développé des efforts sur le terrain pour prévenir et répondre au harcèlement sexuel lors de réunions. Par exemple, les Astronomy Allies constituent un groupe auto-organisé qui sert de ressource visible lors des conférences pour décourager les comportements de harcèlement, par exemple en offrant aux participant·e·s à la conférence un service d'escorte sûr pour retourner à leur chambre d'hôtel le soir, et offre du soutien et des conseils aux victimes de harcèlement sexuel.

L'Entomological Society of America a élaboré un code de conduite[47], en 2013, en réponse aux résultats préliminaires de l'étude SAFE (Clancy *et al.* 2014), lancé à temps pour être effectif pour sa conférence annuelle cette année-là. D'autres organisations professionnelles, comme la Society for Neuroscience, ont publié une déclaration de valeurs, mais la Society for Neuroscience ne répertorie pas les comportements associés au harcèlement sexuel. Elle a éga-

46 Voir https://aas.org/policies/anti-harassment-policy.

47 Voir https://www.entsoc.org/conduct.

lement élaboré un guide de comportement lors des réunions.[48]

Il semble que de nombreuses autres organisations professionnelles prennent maintenant des mesures concrètes, semblables à celle de l'AAS et à l'AGU, pour traiter la question du harcèlement dans le domaine scientifique. Sur la base de ces actions et du rôle des organisations professionnelles dans les domaines de la science, de l'ingénierie et de la médecine, les organisations professionnelles devraient être considérées comme des organisations qui contribuent à créer une culture et un changement de climat ambiant qui réduisent, ou préviennent, l'apparition du harcèlement sexuel. Elles devraient fournir un soutien et des conseils aux membres qui ont été victimes de harcèlement sexuel. En outre, elles devraient user de leur influence pour lutter contre le harcèlement sexuel dans les communautés scientifiques, médicales et d'ingénierie qu'elles représentent, et promouvoir une culture professionnelle de civilité et de respect.

Les sites de collaboration sur le terrain, où les chercheur·e·s de nombreuses institutions se réunissent fréquemment pour utiliser des installations spécifiques, devraient établir des normes de comportement et définir des politiques, des procédures et des pratiques similaires à celles recommandées aux institutions universitaires en suivant les exemples des organisations professionnelles. Ces sites, tels que les Oak Ridge National Laboratories, la Green Bank, l'observatoire et la source nationale de lumière synchrotron des laboratoires nationaux de Brookhaven, pour n'en citer que quelques-uns, accueillent des scientifiques en visite toute l'année pour utiliser leurs installations. Les Brookhaven National Laboratories accueillent eux-mêmes chaque année plus de 2 200 utilisateurs de 41 États et 30 pays.[49]

Le chapitre 3 a examiné la manière dont les sites de recherche sur le terrain présentent des risques accrus de harcèlement sexuel et les défis uniques à relever pour répondre à ces rapports. Les sites de recherche sur le terrain présentent des risques accrus pour les femmes en formation (Clancy *et al.* 2014), et les sites où les règles et les normes en matière de comportement approprié manquaient de clarté présentaient souvent un nombre plus élevé d'incidents de har-

48 Voir https://www.nature.com/news/scientific-groups-revisit-sexual-harassment-policies-1.18790.

49 Voir https://www.bnl.gov/bnlweb/pubaf/fact_sheet/pdf/FS_UserFacilities.pdf.

cèlement sexuel signalés, que ceux dont les règles étaient clairement affichées (Nelson *et al.* 2017). En outre, les compétences en matière de signalement de harcèlement sexuel qui relèvent des chercheur·e·s invité·e·s sont souvent vagues, car les individus se trouvent en dehors des limites de leurs campagnes respectives. Par conséquent, une discussion approfondie sur la lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur serait incomplète si elle ne tenait pas compte de ces sites de recherche.

RÉSULTATS ET CONCLUSIONS

1. **Un changement systémique de la culture et du climat dans l'enseignement supérieur est nécessaire pour prévenir et lutter efficacement contre les trois formes de harcèlement sexuel.** En dépit de l'attention croissante portée à cette question au cours de ces dernières années, aucun élément ne permet de penser que les politiques, procédures et approches actuelles ont permis de réduire de manière significative le harcèlement sexuel. Il est temps d'envisager des approches qui tiennent compte des systèmes, des cultures et des climats qui permettent au harcèlement sexuel de se perpétuer.
2. **Il est nécessaire que les organes de direction soient solides et efficaces, à tous les niveaux de l'organisation, pour modifier le climat et la culture de l'enseignement supérieur à l'échelle du système.** La direction de l'organisation – à tous les niveaux – joue un rôle important dans l'établissement et le maintien de la culture et des normes de l'organisation. Cependant, les dirigeant·e·s des établissements d'enseignement supérieur disposent rarement d'une formation au leadership leur permettant d'aborder de manière réfléchie les questions relatives à la culture et au climat, et la formation au leadership existante est souvent de piètre qualité.
3. **Les environnements dotés de systèmes et de structures organisationnelles qui valorisent et soutiennent la diversité, l'inclusion et le respect sont des environnements où les comportements de harcèlement sexuel sont moins susceptibles de se produire.** Le harcèlement sexuel se produit souvent sur fond d'incivilité, c'est-à-dire dans un environnement où le manque de respect est généralisé. Une culture qui valorise le respect

et la civilité est un environnement qui peut soutenir des politiques et des procédures visant à prévenir et à sanctionner le harcèlement sexuel, tandis qu'une culture impassible anéantira les efforts déployés pour lutter contre le harcèlement sexuel.

a. Il existe des stratégies d'intervention efficaces, fondées sur des données empiriques, permettant d'intégrer la diversité des genres dans les pratiques d'embauche.

b. Axer les structures d'évaluation et de récompense sur la coopération et la collégialité, plutôt que sur les seules mesures de la performance de l'enseignement et de la recherche au niveau individuel, pourrait avoir un impact significatif sur l'amélioration de l'environnement dans le monde universitaire.

c. Il existe des stratégies d'intervention efficaces, fondées sur des données probantes, pour améliorer la civilité et le respect interpersonnels dans les groupes de travail et les équipes.

d. Une organisation qui s'engage à améliorer le climat organisationnel doit s'attaquer aux problèmes de partialité dans le milieu universitaire. Une formation visant à réduire les préjugés personnels peut entraîner des changements à plus grande échelle dans les comportements adoptés dans les départements universitaires.

e. Une formation fondée sur les compétences, orientée sur l'intervention des témoins favorise une culture de soutien, et non de silence. En dénonçant les comportements négatifs sur place, tous les membres d'une communauté universitaire contribuent à créer une culture dans laquelle les comportements abusifs sont considérés comme une aberration et non comme la norme.

4. **La réduction des structures de pouvoir hiérarchique et la diffusion plus large du pouvoir parmi les professeur·e·s et les stagiaires peuvent réduire le risque de harcèlement sexuel.** Les départements et les institutions pourraient adopter les approches suivantes pour diffuser le pouvoir :

   a. Utiliser des styles de leadership égalitaires qui reconnaissent que les personnes – à tous les niveaux d'expérience et d'expertise – disposent de grandes connaissances à apporter.

b. Adopter des réseaux de mentorat ou des comités de conseil qui permettent une diversité de voies potentielles pour les conseils, le financement, le soutien et le signalement informel du harcèlement.

c. Développer des moyens permettant d'accorder des financements pour la recherche aux stagiaires plutôt qu'au seul ou la seule chercheur·e principal·e.

d. Assumer la responsabilité de préserver le travail potentiel de l'équipe de recherche et des stagiaires en redistribuant le financement si un·e chercheur·e principal·e ne peut pas poursuivre le travail parce qu'il·elle a instauré un climat qui favorise le harcèlement sexuel et en garantissant le financement des stagiaires si l'institution, ou le bailleur de fonds, retire le financement au chercheur principal en raison du harcèlement sexuel.

5. **Les systèmes et les politiques qui soutiennent les cibles du harcèlement sexuel et les options pro-vidéo pour le signalement informel et formel peuvent réduire la réticence à signaler le harcèlement ainsi que le préjudice que le harcèlement sexuel peut causer à la cible.**

   a. L'orientation des étudiant·e·s, des stagiaires, du corps enseignant et du personnel, à tous les niveaux, vers la culture de l'institution académique et ses politiques et procédures de traitement du harcèlement sexuel, peut être un élément important pour établir un climat qui démontre que le harcèlement sexuel n'est pas toléré et que les cibles seront soutenues.

   b. Les institutions pourraient mettre en place des systèmes de réponse qui renforcent les objectifs en fournissant des moyens alternatifs et moins formels d'accéder aux services de soutien, les vices, l'enregistrement des informations et le signalement des incidents sans crainte de représailles.

   c. Soutenir les étudiant·e·s victimes, c'est aussi les aider à gérer leur éducation et leur formation sur le long terme.

6. **Les accords de confidentialité et de non-divulgation isolent les victimes de harcèlement sexuel en limitant leur capacité à parler de leurs expériences avec d'autres personnes et peuvent servir à protéger les auteur·e·s de harcèlement qui ont harcelé des personnes à plusieurs reprises.**

7. **La transparence et la responsabilité sont des éléments cruciaux des politiques efficaces en matière de harcèlement sexuel.** Les systèmes qui établissent clairement les comportements inacceptables, et tiennent les membres de la communauté pour responsables du respect des attentes comportementales et culturelles établies par les dirigeant·e·s, ont des taux de harcèlement sexuel plus faibles.

   a. Les éléments clés des politiques claires de lutte contre le harcèlement sont qu'elles sont rapidement et facilement assimilées (c'est-à-dire qu'elles utilisent des brochures d'une page ou des infographies et ne sont pas rédigées dans un langage juridiquement dense) et qu'elles indiquent clairement que les personnes seront tenues pour responsables en cas de violation de la politique.

   b. Une série de conséquences disciplinaires progressives (telles que des conseils, des changements de responsabilités professionnelles, des réductions de salaire et une suspension ou un licenciement), proportionnelles à la gravité et à la fréquence des faits, a le potentiel de corriger le comportement avant qu'il ne s'aggrave, et ce, sans perturber de manière significative un programme universitaire.

   c. Dans le cadre d'efforts menés pour changer les comportements et améliorer le climat, il peut également être approprié pour les institutions d'entreprendre certaines mesures axées sur la réhabilitation, même si celles-ci ne sont pas des sanctions en soi.

   d. Pour que les personnes dans une institution comprennent que celle-ci ne tolère pas le harcèlement sexuel, elle doit montrer qu'elle enquête et engage la responsabilité des auteur·e·s dans un délai raisonnable. Les institutions peuvent rendre anonymes les informations de base et fournir des rapports réguliers qui indiquent le nombre de rapports faisant l'objet d'une enquête et les résultats de celle-ci.

   e. Une approche permettant d'améliorer la transparence et de démontrer que l'institution prend le harcèlement sexuel au sérieux consiste à encourager la révision interne de ses politiques, procédures et interventions en matière de harcèlement sexuel, et à avoir des dialogues avec les membres de la communauté de leur campus (en particulier les chercheur·e·s expert·e·s sur ces sujets) sur les moyens d'améliorer la culture et le climat et de changer les comportements.

8. **Si la formation sur le harcèlement sexuel peut être utile pour améliorer la connaissance des politiques et des comportements qui constituent un harcèlement sexuel, il n'a pas été démontré qu'elle permet de prévenir le harcèlement sexuel ou de modifier les comportements ou les croyances des personnes, et certaines formations montrent un effet *négatif* (ou impact).** Les efforts menés en ce qui concerne la formation sur le harcèlement sexuel doivent être évalués, et étudiés, pour déterminer leur efficacité et indiquer les points à modifier ou à améliorer, notamment les types de formation qui présentent des *effets négatifs*.

9. **Dans la mesure où la littérature sur la formation fournit des lignes directrices générales permettant de créer des formations ayant un impact, qui peuvent changer le climat et le comportement, celles-ci comprennent les éléments suivants :**

   a. **Formation destinée à des populations spécifiques.** Dans le milieu universitaire, ces populations comprendraient les étudiant·e·s, les boursier·e·s postdoctoraux, le personnel, les professeur·e·s et les dirigeant·e·s.

   b. **Veiller à la motivation institutionnelle de la formation**, qui peut avoir un impact sur l'efficacité de la formation ; par exemple, les approches de conformité ont un impact positif limité.

   c. **Mener la formation en faisant appel à des formateurs qualifiés et offrir aux stagiaires des exemples spécifiques de conduite inappropriée.** Nous constatons qu'une grande partie de la formation sur le harcèlement sexuel est aujourd'hui proposée par le biais d'un mini-cours en ligne ou du visionnage d'une courte vidéo.

   d. **Décrire les normes de comportement de manière claire et accessible** (par exemple, en évitant les termes juridiques et techniques).

   e. **Établir des normes de comportement plutôt que de chercher uniquement à influencer les attitudes et les croyances.** Il est essentiel de communiquer clairement les attentes en matière de comportement et d'enseigner les compétences comportementales.

   f. **Mener la formation dans le respect des meilleures pratiques**, notamment en évaluant, de manière appropriée, les besoins de préformation et l'évaluation de son efficacité.

10. **Pour créer un climat de prévention du harcèlement sexuel, il faut mesurer le climat en ce qui concerne le harcèlement sexuel, la diversité et le respect, et évaluer les progrès réalisés dans la réduction du harcèlement sexuel.**
11. **Les efforts visant à encourager des changements à l'échelle du système, tels qu'Athena SWAN[50], sont essentiels pour inciter les organisations et les départements au sein des organisations à opérer les changements nécessaires.**
12. **Le harcèlement sexuel dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la médecine sera plus efficacement traité dans l'enseignement supérieur si les normes comportementales sont également respectées dans les environnements hors campus, tels que les réunions d'organisations professionnelles et les sites de recherche et de terrain en collaboration.**
13. **Les organisations professionnelles peuvent être de puissants moteurs de changement grâce à leur capacité à contribuer à l'éducation, à la formation, à la codification et au renforcement des attentes culturelles de leurs communautés respectives de scientifiques, d'ingénieurs et de médecins.** Certaines organisations professionnelles ont pris des mesures pour prévenir le harcèlement sexuel parmi leurs membres, et y répondre. Bien que chaque société professionnelle ait adopté une approche légèrement différente pour lutter contre le harcèlement sexuel, il existe certaines approches communes, telles que :
    a. Adopter de nouveaux codes de conduite et de nouvelles règles concernant spécifiquement la participation à des conférences.
    b. Inclure le harcèlement sexuel dans les codes d'éthique et enquêter sur les rapports de harcèlement sexuel (il s'agit d'une nouvelle responsabilité pour les organisations professionnelles, et celles-ci examinent comment prendre en compte la loi, les établissements d'origine, les procédures régulières et les rapports minutieux lors du traitement des rapports de harcèlement sexuel).

50 Athena SWAN (Scientific Women's Academic Network). Voir https://www.ecu.ac.uk/equality-charters/athena-swan/.

c. Exiger des membres qu'ils reconnaissent, par écrit, les règles et codes de conduite de la société professionnelle en matière de harcèlement sexuel lors de l'inscription à la conférence, et lors de l'adhésion et de son renouvellement.

d. Soutenir et concevoir des programmes qui préviennent le harcèlement et apportent des compétences pour intervenir lorsqu'une personne en est victime.

e. Renforcer les déclarations sur le harcèlement sexuel, l'intimidation et la discrimination dans les codes de conduite des organisations professionnelles, que certaines d'entre elles définissent comme une inconduite *en matière de recherche.*

f. Prendre en compte des fautes professionnelles liées au harcèlement dans les décisions d'attribution de prix scientifiques.

14. **Il existe de nombreuses approches prometteuses pour changer la culture et le climat dans le milieu universitaire. Toutefois, des recherches complémentaires évaluant les effets et les valeurs des approches suivantes sont nécessaires pour identifier les meilleures pratiques :**

a. Les politiques, les procédures, les formations et les interventions, en particulier la manière dont elles préviennent, et font cesser, les comportements de harcèlement sexuel, modifient la perception ou la tolérance des organisations à l'égard des comportements de harcèlement sexuel et réduisent les conséquences négatives liées aux signalements des incidents. Cela comprend des mécanismes de signalement informels et formels, la formation des témoins à l'intervention, la formation de la direction de l'établissement, la formation au harcèlement sexuel, des interventions visant à améliorer la civilité, des réglementations en matière de signalement obligatoire et des approches visant à soutenir et à améliorer la communication avec la victime.

b. Les mécanismes d'options de résolution orientés vers la victime et les mécanismes par lesquels cette dernière a un rôle à jouer dans la décision de ce qui arrive à l'auteur, y compris les pratiques de justice restaurative.

c. Les mécanismes de protection des victimes contre les représailles.

d. Les mesures axées sur la réhabilitation afin de discipliner les auteurs.

e. Les systèmes d'incitation pour encourager les responsables de l'enseignement supérieur à s'attaquer au problème du harcèlement sexuel sur les campus.

7

Résultats, conclusions et recommandations

Prévenir et traiter efficacement le harcèlement sexuel des femmes dans les universités et les établissements supérieurs est un défi majeur, mais nous sommes optimistes quant à la capacité des institutions académiques à relever ce défi, si elles en manifestent la volonté. En effet, les recherches montrent les méthodes qui fonctionneront pour prévenir le harcèlement sexuel et expliquent pourquoi elles seront efficaces. Un changement systémique de la culture et du climat dans les universités, et les établissements supérieurs, peut empêcher que le harcèlement n'affecte la prochaine génération de femmes qui entrent dans les sciences, l'ingénierie et la médecine.

Pour changer la culture et le climat actuels, il faut s'attaquer à toutes les formes de harcèlement sexuel, et pas seulement aux cas les plus visibles, aller au-delà du cadre juridique, soutenir les objectifs lorsqu'ils se présentent, améliorer la transparence et la responsabilité, diffuser la structure de pouvoir entre les professeur·e·s et les stagiaires, et réviser les systèmes et structures organisationnels pour valoriser la diversité, l'inclusion et le respect. Les dirigeant·e·s, à tous les niveaux du monde universitaire, seront nécessaires pour initier ces changements et pour établir et maintenir la culture et les normes. Toutefois, pour réussir à ancrer ces changements, tous les membres des campus universitaires de notre pays – étudiant·e·s, enseignant·e·s, personnel et administrateurs ou administratrices – devront assumer la responsabilité de promouvoir un environnement civil et respectueux. Il est de la responsabilité de chacun·e de mettre fin au harcèlement sexuel.

Dans cette perspective optimiste, nous vous proposons la compilation suivante des résultats, conclusions et recommandations du rapport.

RÉSULTATS ET CONCLUSIONS

Chapitre 2 : Recherche sur le harcèlement sexuel

1. **Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination qui consiste en trois types de comportement de harcèlement :** (1) **le harcèlement sexiste** (comportements verbaux et non-verbaux qui traduisent un sentiment d'hostilité, visent à objectifier, exclure ou rabaisser les membres d'un genre), (2) **les attentions sexuelles non-désirées** (avances sexuelles verbales ou physiques non désirées, qui peuvent aller jusqu'à l'agression) et (3) **la coercition sexuelle** (lorsque des faveurs accordées sur le plan professionnel ou scolaire sont conditionnées par l'activité sexuelle). *Les distinctions entre les types de harcèlement sont importantes, notamment parce que de nombreuses personnes ne réalisent pas que le harcèlement sexiste est une forme de harcèlement sexuel.*
2. **Le comportement de harcèlement sexuel peut être soit *direct* (visant un individu en particulier), soit ambiant (il s'agit d'un niveau général de harcèlement sexuel dans un environnement donné) et est préjudiciable dans les deux cas.** Il est considéré comme illégal lorsqu'il crée un environnement hostile (harcèlement sexuel ou attentions sexuelles non désirées suffisamment « graves ou envahissantes » pour modifier les conditions de travail, altérer les performances professionnelles ou entraver la capacité d'une personne à accéder à des études), ou lorsqu'il constitue une *contrepartie* (lorsque des faveurs accordées sur le plan professionnel ou scolaire sont conditionnées par l'activité sexuelle).
3. **Il existe des méthodes scientifiques fiables pour déterminer la prévalence du harcèlement sexuel.** Pour mesurer l'incidence du harcèlement sexuel, les enquêtes doivent suivre les meilleures pratiques qui ont émergé de la science du harcèlement sexuel. Cela inclut l'utilisation de la base de données du questionnaire sur les expériences sexuelles, l'instrument le plus largement utilisé et le plus validé disponible pour mesurer le harcèlement

sexuel, l'évaluation de comportements spécifiques sans que la personne interrogée n'ait à les qualifier de « harcèlement sexuel », l'accent mis sur l'expérience à chaud ou l'observation du comportement (plutôt que sur la rumeur ou les ouï-dire) et l'accent mis sur les événements récents (1 à 2 ans, pour éviter les problèmes de détérioration de la mémoire). Se baser sur le nombre de rapports officiels de harcèlements sexuel faits par une organisation n'est pas une méthode précise pour déterminer la prévalence.

4. **Certaines enquêtes sous-estiment l'incidence du harcèlement sexuel parce qu'elles n'ont pas suivi les pratiques standard et valides pour la recherche sur les enquêtes et le harcèlement sexuel.**

5. **Si des enquêtes correctement menées sont les meilleures méthodes pour estimer la prévalence du harcèlement sexuel, d'autres aspects importants du harcèlement sexuel et de ses conséquences peuvent être examinés en utilisant d'autres méthodes de recherche**, telles que des expériences comportementales en laboratoire, des entretiens, des études de cas, des ethnographies et des recherches juridiques. Ces études peuvent fournir des informations sur la présence et la nature du comportement sexuel dans une organisation, sur la manière dont il se développe et se poursuit (et influence le climat de l'organisation), et sur la façon dont il atténue ou amplifie les résultats du harcèlement sexuel ;

6. **Le harcèlement sexuel reste un problème persistant sur le lieu de travail en général.** Sur les lieux de travail, cinq caractéristiques communes se dégagent :

   a. **les femmes sont plus souvent victimes de harcèlement sexuel que les hommes ;**

   b. **le harcèlement sexiste (par exemple, les comportements qui véhiculent l'idée que les femmes n'ont pas leur place ou ne méritent pas le respect) est, de loin, la forme de harcèlement sexuel la plus répandue.** Lorsqu'un environnement est envahi par le harcèlement sexiste, les attentions sexuelles non désirées et la coercition sexuelle deviennent plus probables – en partie parce que les attentions sexuelles non-désirées et la coercition sexuelle ne sont presque jamais vécues par les femmes sans qu'elle ne soient simultanément victimes de harcèlement sexuel.

   c. **les hommes sont plus susceptibles que les femmes de commettre des actes de harcèlement sexuel ;**

   d. **les collègues et les pairs commettent plus souvent du harcèlement sexuel que les supérieur·e·s ;**

   e. **les comportements de harcèlement sexuel ne sont généralement pas des incidents isolés ;** il s'agit plutôt d'une série ou d'un schéma d'incidents et de comportements qui s'aggravent parfois ;

7. **Les recherches qui n'incluent pas l'étude des femmes de couleur et des femmes appartenant à des minorités sexuelles et de genre présentent un tableau incomplet des expériences des femmes en matière de harcèlement sexuel.** Les recherches préliminaires sur les expériences des femmes de couleur et des femmes appartenant à des minorités sexuelles et de genre révèlent que leurs expériences de harcèlement sexuel peuvent être différentes de celles de la population plus large des femmes cisgenres, hétérosexuelles et blanches.

   a. **les femmes de couleur subissent davantage de harcèlement** (sexuel, racial/ ethnique, ou les deux) que les femmes blanches, les hommes blancs et les hommes de couleur. Les femmes de couleur sont souvent victimes de harcèlement sexuel, y compris de harcèlement racial ;

   b. **les personnes appartenant à des minorités sexuelles et de genre subissent plus de harcèlement sexuel** que les femmes hétérosexuelles ;

8. **Les deux caractéristiques des environnements les plus associés à des taux plus élevés de harcèlement sexuel sont (a) les rapports hommes-femmes et le leadership à prédominance masculine, (b) et un climat organisationnel qui montre qu'il tolère le harcèlement sexuel** (par exemple, des dirigeant·e·s qui ne prennent pas les plaintes au sérieux, ne sanctionnent pas les auteurs ou ne protègent pas les plaignant·e·s contre les représailles) ;

9. **Le climat organisationnel est, de loin, le plus grand facteur de prédilection pouvant empêcher les gens de harceler sexuellement d'autres personnes.** Une personne plus susceptible de se livrer à des comportements de harcèlement est nettement moins susceptible de le faire dans un environnement qui ne soutient pas les comportements de harcèlement et/ ou des conséquences fortes, claires, transparentes pour ces comportements.

Chapitre 3 : Le harcèlement sexuel dans les sciences, l'ingénierie et la médecine universitaires

1. **Les sciences, l'ingénierie et la médecine universitaires présentent au moins quatre caractéristiques qui créent des niveaux de risque plus élevés de harcèlement sexuel :**
    a. **un environnement dominé par les hommes**, avec des hommes en position de pouvoir et d'autorité ;
    b. **une tolérance organisationnelle à l'égard des comportements de harcèlement sexuel** (par exemple, ne pas prendre les plaintes au sérieux, ne pas sanctionner les auteurs ou ne pas protéger les plaignant·e·s contre les représailles) ;
    c. **des relations hiérarchiques et de dépendance entre les professeur·e·s et leurs stagiaires** (par exemple, les étudiant·e·s, les stagiaires postdoctoraux, les docteur·e·s) ;
    d. **les environnements isolés** (par exemple, les laboratoires, les sites de recherche sur le terrain et les hôpitaux) dans lesquels le corps enseignant et les stagiaires passent beaucoup de temps ;
2. **Le harcèlement sexuel est courant dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la médecine. Chaque type de harcèlement sexuel se produit, dans les domaines de la science, de l'ingénierie et de la médecine universitaires**, à un rythme similaire à celui des autres lieux de travail.
    a. Plus de 50% des femmes membres du corps enseignant et du personnel et 20 à 50% des étudiantes sont victimes de harcèlement sexuel dans le milieu universitaire.
    b. Les étudiantes en médecine universitaire sont plus souvent harcelées sexuellement par le corps professoral/le personnel que les étudiantes en sciences et en ingénierie.
    c. Les étudiantes/ stagiaires sont confrontées au harcèlement sexuel, ou en sont victimes, à cause du corps enseignant/ du personnel et d'autres étudiant·e·s/ stagiaires ;
    d. Les femmes membres du corps professoral sont harcelées sexuellement par d'autres membres du corps professoral ou du personnel, ainsi que

des étudiant·e·s ou des stagiaires.

e. Les étudiantes, les stagiaires et les membres du corps enseignant des centres médicaux universitaires sont harcelées sexuellement par des patient·e·s et leurs familles, en plus du harcèlement qu'elles subissent à cause de leurs collègues et des personnes occupant des postes de direction.

Chapitre 4 : Conséquences du harcèlement sexuel sur la carrière et la santé des femmes et façons dont elles réagissent face au harcèlement sexuel

1. **Le harcèlement sexuel porte atteinte à la carrière et aux études des femmes, ainsi qu'à leur santé mentale et physique.** Les résultats négatifs sont visibles dans tous les secteurs d'activité, toutes les professions, toutes les races, toutes les ethnies et toutes les classes sociales, et même lorsque les femmes ne qualifient pas leurs expériences de « harcèlement sexuel ».

   a. Lorsque les femmes sont victimes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, les résultats professionnels comprennent une baisse de la satisfaction au travail, le retrait de leur organisation (c'est-à-dire le fait de s'éloigner physiquement ou mentalement du travail sans avoir réellement démissionné, d'avoir des pensées ou des intentions de quitter leur emploi et de quitter réellement leur emploi), une baisse de l'engagement organisationnel (c'est-à-dire le fait de se sentir désillusionnée ou en colère contre l'organisation), une augmentation du stress au travail et une baisse de la productivité ou des performances.

   b. Lorsque des étudiantes sont victimes de harcèlement sexuel, les résultats scolaires comprennent une démotivation, une hausse de l'absentéisme, l'abandon des cours, une moindre attention en classe, des notes inférieures, un changement de conseiller, un changement de filière, un transfert vers un autre établissement d'enseignement ou l'abandon des études.

2. **Le harcèlement sexiste a des effets négatifs.** Le harcèlement de genre grave, ou fréquent, sur une période donnée peut entraîner le même niveau de conséquences professionnelles et psychologiques négatives que des cas isolés de coercition sexuelle. Le harcèlement sexiste, souvent considéré

comme une forme « mineure » et plus conséquente de harcèlement sexuel, ne peut être omis lorsqu'il est présent dans une organisation.

3. **Plus la fréquence, l'intensité et la durée des comportements de harcèlement sexuel sont importantes, plus les femmes font état de symptômes de dépression, de stress et d'anxiété, et d'effets généralement négatifs sur leur bien-être psychologique.**
4. **Plus les femmes sont harcelées sexuellement dans un environnement, plus elles pensent à partir et finissent par partir à cause du harcèlement sexuel.**
5. **Plus l'auteur d'un crime a de pouvoir sur la victime, plus les impacts et les conséquences négatives subies par cette dernière sont importants.**
6. **Pour les femmes de couleur, les recherches préliminaires montrent que lorsque le harcèlement sexuel se produit simultanément avec d'autres types de harcèlement (c'est-à-dire le harcèlement racial), les expériences peuvent avoir des conséquences plus graves pour elles.**
7. **Le harcèlement sexuel a des effets négatifs qui touchent non seulement les cibles du harcèlement mais aussi les témoins, les collègues, les groupes de travail et les organisations toutes entières.**
8. **Les femmes font face au harcèlement sexuel de diverses manières, le plus souvent en ignorant, ou en apaisant, la personne harcelante, et en cherchant un soutien social.**
9. **La réponse la moins courante pour les femmes consiste à signaler officiellement l'expérience de harcèlement sexuel**. Pour beaucoup, cela est dû à la perception exacte qu'elles peuvent subir des représailles ou d'autres conséquences négatives liées à leur vie personnelle et professionnelle.
10. **Quatre aspects du travail universitaire en sciences, ingénierie et médecine, ont tendance à faire taire les victimes et à limiter les opportunités de carrière, tant pour les victimes que pour les témoins :**
    a. **la dépendance à l'égard des conseiller·e·s et des mentor·e·s** pour l'avancement de la carrière ;
    b. **le système de méritocratie** qui ne tient pas compte des baisses de productivité et de moral dues au harcèlement sexuel ;

c. **la culture « machiste »** qui règne dans certains domaines ;

d. **le réseau de communication informel**, dans lequel les rumeurs et les accusations sont répandues au sein, et entre, les programmes et domaines spécialisés.

11. **L'effet cumulatif du harcèlement sexuel** est un préjudice important à l'intégrité de la recherche et une perte coûteuse de talents dans les domaines de la science, de l'ingénierie et de la médecine. Les femmes professeures de sciences, d'ingénierie et de médecine, qui sont victimes de harcèlement sexuel, signalent trois sorties professionnelles courantes : se retirer des postes de direction pour éviter l'agresseur, quitter leur institution et abandonner complètement leur domaine.

Chapitre 5 : Mécanismes juridiques et politiques permettant de lutter contre le harcèlement sexuel

1. **Le système juridique n'est pas un mécanisme adéquat permettant de réduire ou prévenir le harcèlement sexuel.** Le respect des obligations légales est indispensable mais pas suffisant pour susciter le changement nécessaire pour lutter contre le harcèlement sexuel.

   a. Une approche trop légaliste du problème du harcèlement sexuel risque d'entraîner une mauvaise appréciation de la véritable nature et de l'étendue du problème. La législation et l'élaboration des politiques en matière de harcèlement sexuel se sont concentrées étroitement sur les formes sexualisées et coercitives de harcèlement sexuel, et non sur le type de harcèlement sexuel que la recherche a identifié comme étant beaucoup plus répandu et parfois tout aussi néfaste.

   b. Une grande partie du harcèlement sexuel dont sont victimes les femmes et qui affecte leurs carrières dans les sciences, l'ingénierie et la médecine ne répond pas aux critères légaux de discrimination illégale en vertu de la loi actuelle.

2. **L'interprétation judiciaire des Titres IX et VII a incité les organisations à créer des politiques, des procédures et des formations sur le harcèlement sexuel qui mettent l'accent sur le respect symbolique de la législation en vigueur et sur la prévention de la responsabilité, et non sur la prévention du harcèlement sexuel.**

a. Les entités privées, telles que les entreprises et les universités privées, sont autorisées à garder leurs politiques et procédures internes – et leurs recherches sur ces politiques et procédures – confidentielles, ce qui limite les recherches qui peuvent être faites sur les politiques efficaces en matière de prévention et de traitement du harcèlement sexuel.

b. Diverses politiques juridiques, et l'interprétation de ces politiques, permettent aux institutions universitaires de maintenir le secret et/ ou la confidentialité concernant les résultats des enquêtes sur le harcèlement sexuel, l'arbitrage et les accords du règlement. Des collègues peuvent également hésiter à se mettre en garde les un·e·s les autres contre les problèmes de harcèlement sexuel dans un contexte de récente embauche ou promotion par crainte de répercussions juridiques (c'est-à-dire d'être poursuivi·e·s pour diffamation et/ ou discrimination). Ce manque de transparence dans le processus d'adjudication au sein des organisations peut dissimuler le harcèlement sexuel perpétré par des auteur·e·s de harcèlement sexuel récidivistes ou en série. Cela crée des obstacles supplémentaires pour les chercheur·e·s et autres personnes qui étudient les plaintes pour harcèlement et leurs résultats, et constitue, également, un obstacle à la détermination de l'efficacité des politiques de ces procédures.

3. **Les Titres IX et VII et la jurisprudence reflètent l'hypothèse inexacte selon laquelle une victime de harcèlement sexuel signalera rapidement le harcèlement sans craindre de représailles.** Pour traiter efficacement le harcèlement sexuel par la loi, les politiques, ou procédures institutionnelles, ou un changement culturel, il faut tenir compte du fait que les cibles du harcèlement sexuel sont peu susceptibles de signaler le harcèlement et sont souvent confrontées à des représailles pour l'avoir signalé (bien que cela soit illégal).

4. **La crainte d'une responsabilité légale peut empêcher les institutions d'être disposées à évaluer efficacement la formation pour mesurer son impact sur la réduction du harcèlement.** Les employé·e·s sont généralement éduqué·e·s au moyen de formations sur le harcèlement sexuel, agissant comme un élément central pour démontrer aux tribunaux que les institutions ont « fait preuve d'une grande attention pour prévenir et corriger rapidement tout comportement de harcèlement sexuel ». Toutefois,

les recherches n'ont pas démontré que ces formations permettaient de prévenir le harcèlement sexuel. Ainsi, si les institutions évaluaient leurs programmes de formation, elles les trouveraient probablement inefficaces, ce qui, à son tour, pourrait susciter des craintes au sein des institutions quant à leur risque de responsabilité, car elles n'exerceraient alors pas sciemment une diligence raisonnable.

5. **Pour tenir les individus et les institutions responsables du harcèlement sexuel et démontrer que le harcèlement sexuel est un problème grave, les organismes de financement fédéraux américains doivent être conscients du fait que les chercheur·e·s princip·aux·alles, les cochercheur·e·s princip·aux·alles et le personnel des subventions ont des politiques de harcèlement sexuel exagérées.** On ne peut affirmer si et comment les agences fédérales prendront des mesures allant au-delà des exigences des Titres IX et VII pour garantir que les subventions fédérales, composées de l'argent des contribuables, ne soutiennent pas la recherche, les institutions universitaires ou les programmes dans lesquels le harcèlement sexuel sévit. Les agences scientifiques fédérales indiquent généralement (par exemple dans les appels à propositions ou autres annonces) qu'elles ont une politique de « tolérance zéro » en matière de harcèlement sexuel. En général, les agences fédérales comptent sur les institutions bénéficiaires pour enquêter sur les violations du Titre IX et en assurer le suivi. En n'évaluant pas et en n'abordant pas le rôle des institutions et des organisations professionnelles dans l'habilitation des harceleurs sexuels individuels, les agences fédérales ne risquent pas de résoudre le problème du harcèlement sexuel.

6. **Pour lutter contre les effets du harcèlement sexuel sur l'intégrité de la recherche, certaines parties du gouvernement fédéral et plusieurs organisations professionnelles commencent à se concentrer plus largement sur les politiques relatives à l'intégrité de la recherche et sur les codes d'éthique plutôt que sur la définition de l'inconduite en matière de recherche.** On risque de passer à côté de puissantes incitations au changement si le harcèlement sexuel n'est pas considéré comme aussi important que l'inconduite en matière de recherche, en termes d'effet sur l'intégrité de la recherche.

Chapitre 6 : Changer la culture et le climat dans l'enseignement supérieur

1. **Un changement systémique de la culture et du climat dans l'enseignement supérieur est nécessaire pour prévenir et lutter efficacement contre les trois formes de harcèlement sexuel.** En dépit de l'attention croissante portée à cette question au cours de ces dernières années, aucun élément ne permet de penser que les politiques, procédures et approches actuelles ont permis de réduire de manière significative le harcèlement sexuel. Il est temps d'envisager des approches qui tiennent compte des systèmes, des cultures et des climats qui permettent au harcèlement sexuel de se perpétuer.
2. **Il est nécessaire que les organes de direction soient solides et efficaces, à tous les niveaux de l'organisation, pour modifier le climat et la culture de l'enseignement supérieur à l'échelle du système.** La direction de l'organisation – à tous les niveaux – joue un rôle important dans l'établissement et le maintien de la culture et des normes de l'organisation. Cependant, les dirigeant·e·s des établissements d'enseignement supérieur disposent rarement d'une formation au leadership leur permettant d'aborder de manière réfléchie les questions relatives à la culture et au climat, et la formation au leadership existante est souvent de piètre qualité.
3. **Les environnements dotés de systèmes et de structures organisationnelles qui valorisent et soutiennent la diversité, l'inclusion et le respect sont des environnements où les comportements de harcèlement sexuel sont moins susceptibles de se produire.** Le harcèlement sexuel se produit souvent sur fond d'incivilité, c'est-à-dire dans un environnement où le manque de respect est généralisé. Une culture qui valorise le respect et la civilité est un environnement qui peut soutenir des politiques et des procédures visant à prévenir et à sanctionner le harcèlement sexuel, tandis qu'une culture impassible anéantira les efforts déployés pour lutter contre le harcèlement sexuel.
    a. Il existe des stratégies d'intervention efficaces, fondées sur des données empiriques, permettant d'intégrer la diversité des genres dans les pratiques d'embauche.
    b. Axer les structures d'évaluation et de récompense sur la coopération et

la collégialité, plutôt que sur les seules mesures de la performance de l'enseignement et de la recherche au niveau individuel, pourrait avoir un impact significatif sur l'amélioration de l'environnement dans le monde universitaire.

c. Il existe des stratégies d'intervention efficaces, fondées sur des données probantes, pour améliorer la civilité et le respect interpersonnels dans les groupes de travail et les équipes.

d. Une organisation qui s'engage à améliorer le climat organisationnel doit s'attaquer aux problèmes de partialité dans le milieu universitaire. Une formation visant à réduire les préjugés personnels peut entraîner des changements à plus grande échelle dans les comportements adoptés dans les départements universitaires.

e. Une formation fondée sur les compétences, orientée sur l'intervention des témoins favorise une culture de soutien, et non de silence. En dénonçant les comportements négatifs sur place, tous les membres d'une communauté universitaire contribuent à créer une culture dans laquelle les comportements abusifs sont considérés comme une aberration et non comme la norme.

4. **La réduction des structures de pouvoir hiérarchique et la diffusion plus large du pouvoir parmi les professeur·e·s et les stagiaires peuvent réduire le risque de harcèlement sexuel.** Les départements et les institutions pourraient adopter les approches suivantes pour diffuser le pouvoir :

   a. Utiliser des styles de leadership égalitaires qui reconnaissent que les personnes – à tous les niveaux d'expérience et d'expertise – disposent de grandes connaissances à apporter.

   b. Adopter des réseaux de mentorat ou des comités de conseil qui permettent une diversité de voies potentielles pour les conseils, le financement, le soutien et le signalement informel du harcèlement.

   c. Développer des moyens permettant d'accorder des financements pour la recherche aux stagiaires plutôt qu'au seul ou la seule chercheur·e principal·e.

   d. Assumer la responsabilité de préserver le travail potentiel de l'équipe de recherche et des stagiaires en redistribuant le financement si un·e

chercheur·e principal·e ne peut pas poursuivre le travail parce qu'il·elle a instauré un climat qui favorise le harcèlement sexuel et en garantissant le financement des stagiaires si l'institution, ou le bailleur de fonds, retire le financement au chercheur principal en raison du harcèlement sexuel.

5. **Les systèmes et les politiques qui soutiennent les cibles du harcèlement sexuel et les options pro-vidéo pour le signalement informel et formel peuvent réduire la réticence à signaler le harcèlement ainsi que le préjudice que le harcèlement sexuel peut causer à la cible.**

   a. L'orientation des étudiant·e·s, des stagiaires, du corps enseignant et du personnel, à tous les niveaux, vers la culture de l'institution académique et ses politiques et procédures de traitement du harcèlement sexuel, peut être un élément important pour établir un climat qui démontre que le harcèlement sexuel n'est pas toléré et que les cibles seront soutenues.

   b. Les institutions pourraient mettre en place des systèmes de réponse qui renforcent les objectifs en fournissant des moyens alternatifs et moins formels d'accéder aux services de soutien, les vices, l'enregistrement des informations et le signalement des incidents sans crainte de représailles.

   c. Soutenir les étudiant·e·s victimes, c'est aussi les aider à gérer leur éducation et leur formation sur le long terme.

6. **Les accords de confidentialité et de non-divulgation isolent les victimes de harcèlement sexuel en limitant leur capacité à parler de leurs expériences avec d'autres personnes et peuvent servir à protéger les auteur·e·s de harcèlement qui ont harcelé des personnes à plusieurs reprises.**

7. **La transparence et la responsabilité sont des éléments cruciaux des politiques efficaces en matière de harcèlement sexuel.** Les systèmes qui établissent clairement les comportements inacceptables, et tiennent les membres de la communauté pour responsables du respect des attentes comportementales et culturelles établies par les dirigeant·e·s, ont des taux de harcèlement sexuel plus faibles.

   a. Les éléments clés des politiques claires de lutte contre le harcèlement sont qu'elles sont rapidement et facilement assimilées (c'est-à-dire

qu'elles utilisent des brochures d'une page ou des infographies et ne sont pas rédigées dans un langage juridiquement dense) et qu'elles indiquent clairement que les personnes seront tenues pour responsables en cas de violation de la politique.

b. Une série de conséquences disciplinaires progressives (telles que des conseils, des changements de responsabilités professionnelles, des réductions de salaire et une suspension ou un licenciement), proportionnelles à la gravité et à la fréquence des faits, a le potentiel de corriger le comportement avant qu'il ne s'aggrave, et ce, sans perturber de manière significative un programme universitaire.

c. Dans le cadre d'efforts menés pour changer les comportements et améliorer le climat, il peut également être approprié pour les institutions d'entreprendre certaines mesures axées sur la réhabilitation, même si celles-ci ne sont pas des sanctions en soi.

d. Pour que les personnes dans une institution comprennent que celle-ci ne tolère pas le harcèlement sexuel, elle doit montrer qu'elle enquête et engage la responsabilité des auteur·e·s dans un délai raisonnable. Les institutions peuvent rendre anonymes les informations de base et fournir des rapports réguliers qui indiquent le nombre de rapports faisant l'objet d'une enquête et les résultats de celle-ci.

e. Une approche permettant d'améliorer la transparence et de démontrer que l'institution prend le harcèlement sexuel au sérieux consiste à encourager la révision interne de ses politiques, procédures et interventions en matière de harcèlement sexuel, et à avoir des dialogues avec les membres de la communauté de leur campus (en particulier les chercheur·e·s expert·e·s sur ces sujets) sur les moyens d'améliorer la culture et le climat et de changer les comportements.

8. **Si la formation sur le harcèlement sexuel peut être utile pour améliorer la connaissance des politiques et des comportements qui constituent un harcèlement sexuel, il n'a pas été démontré qu'elle permet de prévenir le harcèlement sexuel ou de modifier les comportements ou les croyances des personnes, et certaines formations montrent un effet *négatif* (ou impact).** Les efforts menés en ce qui concerne la formation sur

le harcèlement sexuel doivent être évalués, et étudiés, pour déterminer leur efficacité et indiquer les points à modifier ou à améliorer, notamment les types de formation qui présentent des *effets négatifs*.

9. **Dans la mesure où la littérature sur la formation fournit des lignes directrices générales permettant de créer des formations ayant un impact, qui peuvent changer le climat et le comportement, celles-ci comprennent les éléments suivants :**

   a. **Formation destinée à des populations spécifiques.** Dans le milieu universitaire, ces populations comprendraient les étudiant·e·s, les boursier·e·s postdoctoraux, le personnel, les professeur·e·s et les dirigeant·e·s.

   b. **Veiller à la motivation institutionnelle de la formation**, qui peut avoir un impact sur l'efficacité de la formation ; par exemple, les approches de conformité ont un impact positif limité.

   c. **Mener la formation en faisant appel à des formateurs qualifiés et offrir aux stagiaires des exemples spécifiques de conduite inappropriée.** Nous constatons qu'une grande partie de la formation sur le harcèlement sexuel est aujourd'hui proposée par le biais d'un mini-cours en ligne ou du visionnage d'une courte vidéo.

   d. **Décrire les normes de comportement de manière claire et accessible** (par exemple, en évitant les termes juridiques et techniques).

   e. **Établir des normes de comportement plutôt que de chercher uniquement à influencer les attitudes et les croyances.** Il est essentiel de communiquer clairement les attentes en matière de comportement et d'enseigner les compétences comportementales.

   f. **Mener la formation dans le respect des meilleures pratiques**, notamment en évaluant, de manière appropriée, les besoins de préformation et l'évaluation de son efficacité.

10. **Pour créer un climat de prévention du harcèlement sexuel, il faut mesurer le climat en ce qui concerne le harcèlement sexuel, la diversité et le respect, et évaluer les progrès réalisés dans la réduction du harcèlement sexuel.**

11. **Les efforts visant à encourager des changements à l'échelle du système, tels qu'Athena SWAN[1], sont essentiels pour inciter les organisations et les départements au sein des organisations à opérer les changements nécessaires.**

12. **Le harcèlement sexuel dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la médecine sera plus efficacement traité dans l'enseignement supérieur si les normes comportementales sont également respectées dans les environnements hors campus, tels que les réunions d'organisations professionnelles et les sites de recherche et de terrain en collaboration.**

13. **Les organisations professionnelles peuvent être de puissants moteurs de changement grâce à leur capacité à contribuer à l'éducation, à la formation, à la codification et au renforcement des attentes culturelles de leurs communautés respectives de scientifiques, d'ingénieurs et de médecins.** Certaines organisations professionnelles ont pris des mesures pour prévenir le harcèlement sexuel parmi leurs membres, et y répondre. Bien que chaque société professionnelle ait adopté une approche légèrement différente pour lutter contre le harcèlement sexuel, il existe certaines approches communes, telles que :

    a. Adopter de nouveaux codes de conduite et de nouvelles règles concernant spécifiquement la participation à des conférences.

    b. Inclure le harcèlement sexuel dans les codes d'éthique et enquêter sur les rapports de harcèlement sexuel (il s'agit d'une nouvelle responsabilité pour les organisations professionnelles, et celles-ci examinent comment prendre en compte la loi, les établissements d'origine, les procédures régulières et les rapports minutieux lors du traitement des rapports de harcèlement sexuel).

    c. Exiger des membres qu'ils reconnaissent, par écrit, les règles et codes de conduite de la société professionnelle en matière de harcèlement sexuel lors de l'inscription à la conférence, et lors de l'adhésion et de son renouvellement.

---

1 Athena SWAN (Scientific Women's Academic Network). Voir https://www.ecu.ac.uk/equality-charters/athena-swan/.

d. Soutenir et concevoir des programmes qui préviennent le harcèlement et apportent des compétences pour intervenir lorsqu'une personne en est victime.

e. Renforcer les déclarations sur le harcèlement sexuel, l'intimidation et la discrimination dans les codes de conduite des organisations professionnelles, que certaines d'entre elles définissent comme une inconduite *en matière de recherche.*

f. Prendre en compte des fautes professionnelles liées au harcèlement dans les décisions d'attribution de prix scientifiques.

14. **Il existe de nombreuses approches prometteuses pour changer la culture et le climat dans le milieu universitaire. Toutefois, des recherches complémentaires évaluant les effets et les valeurs des approches suivantes sont nécessaires pour identifier les meilleures pratiques :**

a. Les politiques, les procédures, les formations et les interventions, en particulier la manière dont elles préviennent, et font cesser, les comportements de harcèlement sexuel, modifient la perception ou la tolérance des organisations à l'égard des comportements de harcèlement sexuel et réduisent les conséquences négatives liées aux signalements des incidents. Cela comprend des mécanismes de signalement informels et formels, la formation des témoins à l'intervention, la formation de la direction de l'établissement, la formation au harcèlement sexuel, des interventions visant à améliorer la civilité, des réglementations en matière de signalement obligatoire et des approches visant à soutenir et à améliorer la communication avec la victime.

b. Les mécanismes d'options de résolution orientés vers la victime et les mécanismes par lesquels cette dernière a un rôle à jouer dans la décision de ce qui arrive à l'auteur, y compris les pratiques de justice restaurative.

c. Les mécanismes de protection des victimes contre les représailles.

d. Les mesures axées sur la réhabilitation afin de discipliner les auteurs.

e. Les systèmes d'incitation pour encourager les responsables de l'enseignement supérieur à s'attaquer au problème du harcèlement sexuel sur les campus.

RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATION 1 : Instaurer des environnements diversifiés, inclusifs et respectueux

a. Les établissements universitaires et leurs dirigeants doivent prendre des mesures explicites pour parvenir à une plus grande équité entre les genres et les races en matière de recrutement et de promotion, et améliorer, ainsi, la représentation des femmes à tous les niveaux.

b. Les établissements universitaires et leurs dirigeants doivent prendre des mesures pour favoriser la coopération, le respect au travail et le professionnalisme, au niveau du corps enseignant, du personnel et des étudiants/ stagiaires, et devraient évaluer le corps enseignant et le personnel sur la base de ces critères lors du recrutement et des promotions.

c. Les établissements universitaires doivent combiner les efforts de lutte contre le harcèlement avec des programmes promouvant la civilité.

d. Les établissements universitaires doivent adapter leur formation à des populations spécifiques (dans le milieu universitaire, il s'agit des étudiant·e·s/ stagiaires, du personnel, du corps enseignant et des dirigeant·e·s) et suivre les meilleures pratiques lorsqu'ils conçoivent des programmes de formation. Les formations devraient être considérées comme un moyen de fournir les compétences nécessaires à tous les membres de la communauté universitaire, chacun d'entre eux ayant un rôle à jouer dans la création d'un climat organisationnel positif, axé sur la sécurité et le respect, et non pas simplement comme une méthode permettant d'assurer le respect des lois.

e. Les établissements universitaires doivent utiliser les approches abordées au cours des formations qui permettent aux participant·e·s de développer les compétences nécessaires pour savoir comment intervenir en cas de comportement inapproprié, voire comment l'interrompre. Ces programmes de formation devraient être évalués pour déterminer s'ils sont efficaces et quels aspects de la formation sont les plus importants pour changer la culture.

f. Les programmes de formation contre le harcèlement sexuel doivent se

concentrer sur le changement de comportement, et non sur la modification des croyances. Les programmes doivent s'attacher à communiquer clairement les attentes en matière de comportement, à préciser les conséquences en cas d'échec et à identifier les mécanismes à mobiliser lorsque ces attentes ne sont pas satisfaites. Les programmes de formation ne doivent pas s'attacher à éviter la responsabilité juridique.

RECOMMANDATION 2 : Lutter contre la forme la plus répandue de harcèlement sexuel : le harcèlement sexiste

Les responsables des établissements universitaires, et des sites de recherche et de formation, doivent davantage prêter attention à la problématique du harcèlement sexiste et adopter des politiques à ce sujet afin de s'attaquer à la forme la plus répandue de harcèlement sexuel et prévenir d'autres formes de harcèlement sexuel.

RECOMMANDATION 3 : Dépasser le cadre légal pour se confronter à la culture et au climat

Les institutions universitaires, les sites de recherche et de formation et les agences fédérales, doivent aller au-delà des interventions, ou des politiques, qui se conforment au cadre légal et qui reposent uniquement sur des rapports formels établis par les victimes. Le harcèlement sexuel doit être traité comme un problème culturel et de climat ambiant important qui exige des dirigeants institutionnels qu'ils s'engagent auprès des étudiant·e·s, et des autres membres de la communauté du campus, et qu'ils les écoutent.

RECOMMANDATION 4 : Améliorer la transparence et la responsabilité

a. Les établissements d'enseignement supérieur doivent élaborer – et partager facilement – des politiques claires, accessibles et cohérentes en matière de harcèlement sexuel et de normes comportementales. Ces politiques doivent comporter une série de sanctions disciplinaires clairement énoncées, appropriées et progressives, pour les individus qui violent les réglementations et/ ou les lois sur le harcèlement sexuel. Les mesures disciplinaires prises doivent être proportionnelles à la gravité et à la fréquence des faits perpétrés. Les mesures disciplinaires ne doivent pas être perçues comme un avantage pour le corps profes-

soral, comme, par exemple, une réduction de la charge d'enseignement ou du temps passé en dehors des responsabilités de service sur le campus. Les décisions concernant les mesures disciplinaires, si elles sont indiquées ou requises, doivent être prises de manière équitable et en temps utile, à l'issue d'un processus d'enquête équitable pour toutes les parties[2].

b. Les institutions universitaires doivent être aussi transparentes que possible sur la manière dont elles traitent les plaintes pour harcèlement sexuel. Il faut, pour cela, trouver un équilibre entre les questions de confidentialité et les questions de transparence. Les rapports annuels, qui fournissent des informations sur (1) le nombre et le type de cas signalés (de manière formelle et informelle), (2) le nombre de rapports qui font actuellement l'objet d'une enquête et (3) le nombre d'affaires qui ont été jugées, ainsi que des descriptions générales des mesures disciplinaires prises, doivent être communiqués à l'ensemble de la communauté universitaire : étudiants, stagiaires, enseignants, administrateurs, personnel, anciens étudiants et bailleurs de fonds. A minima, les résultats de l'enquête et toute mesure disciplinaire doivent être communiqués à la ou aux victime·s, et/ ou à la ou aux personne·s qui ont signalé les faits.

c. Les institutions universitaires doivent se sentir responsables du climat qui règne au sein de leur structure. À ce titre, elles devraient utiliser des enquêtes de climat pour examiner plus en détail et traiter le harcèlement sexuel systémique, notamment lorsque les enquêtes indiquent que des écoles ou des établissements spécifiques ont des taux élevés de harcèlement ou ne parviennent pas à réduire durablement le niveau de harcèlement sexuel.

d. Les établissements d'enseignement supérieur doivent considérer le harcèlement sexuel comme une inconduite en matière de recherche, en raison de son effet sur l'intégrité de la recherche. Ils doivent renforcer la collaboration entre les bureaux qui supervisent l'intégrité de

[2] Des détails supplémentaires sur les processus et les conseils sur la manière d'enquêter, et de statuer de manière équitable et appropriée, sur ces questions ne sont pas communiqués, car il s'agit de questions complexes qui dépassaient le cadre de cette étude.

la recherche (c'est-à-dire ceux qui s'occupent des questions relatives à l'éthique, l'inconduite, la diversité et le harcèlement) ; centraliser les ressources, informations et expertises, fournir davantage de ressources pour traiter les plaintes et travailler avec les victimes, et appliquer des sanctions aux chercheur·e·s reconnu·e·s coupables de harcèlement sexuel.

RECOMMANDATION 5 : Distribuer les relations hiérarchiques et dépendantes entre les stagiaires et les professeurs

Les établissements universitaires doivent envisager des mécanismes de distribution du pouvoir (c'est-à-dire des réseaux de mentorat ou des comités de conseil et un financement ministériel, plutôt qu'un financement provenant uniquement d'un·e chercheur·e· principal·e) pour réduire le risque de harcèlement sexuel.

RECOMMANDATION 6 : Apporter du soutien aux victimes

Les institutions universitaires doivent faire comprendre que le fait de signaler des faits de harcèlement sexuel est une action honorable et courageuse. Quelle que soit la victime qui porte plainte officiellement, les institutions universitaires devraient fournir des moyens d'accéder aux services de soutien (services sociaux, soins de santé, services juridiques et professionnels). Ils doivent fournir des moyens alternatifs et moins formels permettant d'enregistrer des informations sur l'expérience et de signaler cette dernière si la victime n'est pas à l'aise à l'idée de porter plainte de manière formelle. Les institutions universitaires doivent développer des approches pour éviter que la victime ne subisse, ou ne craigne, des représailles dans le cadre universitaire.

RECOMMANDATION 7 : S'efforcer de maintenir un leadership solide et hétérogène

a. Les président·e·s, les recteur·e·s, les doyen·ne·s, la direction de département et la direction de programme des établissements supérieurs et des universités doivent faire de la réduction et de la prévention du harcèlement sexuel un objectif explicite de leur mandat. Ils doivent déclarer publiquement que la réduction et la prévention du harcèlement sexuel figureront parmi leurs principales priorités, et ils doivent faire participer les étudiant·e·s, le corps enseignant et le personnel – et, le

cas échéant, la communauté locale – à leurs efforts.

b. Les établissements d'enseignement supérieur doivent soutenir et aider les dirigeant·e·s à tous les niveaux (université, école/ établissement supérieur, département, laboratoire) à développer des compétences en matière de leadership, de résolution des conflits, de médiation, de négociation et de désamorçage des conflits, et devraient veiller à une bonne compréhension des politiques et procédures de traitement des questions de harcèlement sexuel. En outre, ces programmes de développement des compétences doivent être adaptés à chaque niveau de direction.

c. Les programmes de formation aux fonctions de direction destinés aux universitaires doivent inclure une formation sur la manière de reconnaître et traiter les questions relatives au harcèlement sexuel, et sur la manière de prendre des mesures explicites pour créer une culture et un climat permettant de réduire et de prévenir le harcèlement sexuel, et pas seulement de protéger l'institution contre toute responsabilité.

RECOMMANDATION 8 : Mesurer les progrès

Les établissements universitaires doivent collaborer avec les chercheur·e·s pour évaluer et apprécier leurs efforts visant à créer un environnement plus diversifié, plus inclusif et plus respectueux, et mettre en place des politiques, des procédures et des programmes de formation efficaces. Ils ne devraient pas s'appuyer sur les rapports formels établis par les victimes pour comprendre le harcèlement sexuel qui sévit sur leur campus.

a. Lorsque les organisations étudient le harcèlement sexuel, elles doivent suivre les méthodologies valables établies par la recherche en sciences sociales sur le harcèlement sexuel et doivent consulter des expert·e·s en la matière. Les enquêtes, qui tentent de déterminer la prévalence et les types de harcèlement subis par les individus, doivent adopter les pratiques suivantes : garantir la confidentialité, utiliser des instruments comportementaux validés, tels que le questionnaire sur les expériences sexuelles, et éviter d'utiliser spécifiquement le terme « harcèlement sexuel » dans toute enquête ou questionnaire.

b. Les établissements d'enseignement devraient également procéder à des évaluations plus larges en utilisant des mesures en plus des enquêtes

sur le climat du campus, pour l'analyse des données, l'ethnographie, les groupes de discussion et les entretiens de sortie. Ces méthodes sont particulièrement importantes dans les petites unités organisationnelles où les enquêtes, qui nécessitent plus de participants pour produire des données significatives, pourraient ne pas être utiles.

c. Les organisations, qui étudient le harcèlement sexuel dans leur environnement, doivent prendre en considération les expériences vécues par les personnes de couleur et les personnes appartenant à des minorités sexuelles et de genre, et elles doivent utiliser des méthodes qui leur permettent de ventiler leurs données en fonction de l'origine raciale, ethnique, l'orientation sexuelle et l'identité de genre pour refléter les différentes expériences des différentes populations.

d. Les résultats des enquêtes de climat doivent être rendus publics pour encourager la transparence et la responsabilité, et pour montrer à la communauté du campus que l'établissement prend la question au sérieux. Une des options évoquées serait que les établissements universitaires collaborent à la mise en place d'un fichier central permettant de communiquer leurs données sur le climat ambiant, ce qui pourrait également améliorer la capacité de recherche sur l'efficacité des approches institutionnelles.

e. Les agences et fondations fédérales devraient engager des ressources pour développer un outil similaire à l'ARC3, l'Administrator Researcher Campus Climate Collaborative, afin de comprendre et de suivre le climat pour le corps enseignant, le personnel et les stagiaires postdoctoraux.

RECOMMANDATION 9 : Provoquer le changement

a. Les établissements d'enseignement doivent s'efforcer de demander des bourses dans le cadre du programme STEM Equity Achievement (SEA Change).[3]

3 Voir https://www.aaas.org/news/sea-change-program-aims-transform-diversity-efforts-stem.

b. Les agences fédérales et les fondations privées doivent encourager et soutenir les institutions universitaires qui s'efforcent d'obtenir des prix SEA Change. Les organismes d'accréditation doivent prendre en compte les efforts visant à créer des environnements diversifiés, inclusifs et respectueux lorsqu'ils évaluent les établissements ou les départements.

c. Les agences fédérales doivent encourager les efforts visant à réduire le harcèlement sexuel dans le milieu universitaire, en exigeant d'évaluer l'environnement de recherche, en finançant la recherche et l'évaluation de la formation des étudiant·e·s et du corps enseignant (y compris l'intervention des témoins), en soutenant le développement et l'évaluation de la formation au leadership pour le corps enseignant et en finançant la recherche sur les politiques et procédures efficaces.

RECOMMANDATION 10 : Encourager l'implication des organisations professionnelles et d'autres organisations

a. Les organisations professionnelles doivent accélérer leurs efforts pour être considérées comme des organisations qui contribuent à modifier la culture du harcèlement sexuel et qui réduisent, ou préviennent, son apparition. Elles doivent apporter du soutien et prodiguer des conseils aux membres qui ont été victimes de harcèlement sexuel. Elles doivent user de leur influence pour lutter contre le harcèlement sexuel dans les communautés scientifiques, médicales et d'ingénieur·e·s qu'elles représentent, et promouvoir une culture professionnelle de civilité et de respect. Les efforts de l'Union américaine de géophysique sont particulièrement exemplaires et devraient être considérés comme un modèle à suivre pour les autres organisations professionnelles.

b. Les autres organisations qui facilitent la recherche et la formation des personnes dans les domaines de la science, de l'ingénierie et de la médecine, comme les sites de collaboration sur le terrain (c'est-à-dire les laboratoires et observatoires nationaux), doivent établir des normes comportementales et définir des politiques, procédures et pratiques similaires à celles recommandées pour les institutions univer-

sitaires, à l'instar des organisations professionnelles. Ils doivent tenir les personnes pour responsables de leurs comportements lorsqu'elles se trouvent dans leur établissement, quelle que soit leur affiliation institutionnelle (comme le font certaines organisations professionnelles).

RECOMMANDATION 11 : Engager des actions législatives

Les législatures des États et le Congrès devraient envisager de nouvelles lois et des lois supplémentaires avec les objectifs suivants :

a. Mieux protéger les dénonceurs de harcèlement sexuel contre les représailles.

b. Interdire la confidentialité dans les accords qui permettent actuellement aux harceleurs d'intégrer un autre établissement et de dissimuler les décisions passées.

c. Interdire les clauses d'arbitrage obligatoires pour les plaintes pour discrimination.

d. Permettre d'engager des poursuites immédiates contre les auteurs présumés (à la place, ou en plus, de leurs employeurs universitaires).

e. Obliger les institutions recevant des subventions fédérales à publier les résultats des enquêtes sur le climat dans les campus et/ou le nombre de rapports de harcèlement sexuel établis dans les campus.

f. Demander à la National Science Fondation et aux National Institutes of Health de consacrer des fonds pour la recherche destinés à une analyse de suivi sur le sujet du harcèlement sexuel dans les sciences, l'ingénierie et la médecine dans 3 à 5 ans afin de déterminer (1) si la recherche a montré que la prévalence du harcèlement sexuel a diminué, (2) si des progrès ont été réalisés dans la mise en œuvre de ces recommandations et (3) où concentrer les efforts futurs.

RECOMMANDATION 12 : Remédier aux manquements liés à l'application effective de l'interdiction de la discrimination sexuelle prévue au Titre VII

a. Les juges, les institutions universitaires – y compris le corps enseignant, le personnel et les responsables universitaires – et les organismes administratifs doivent se fonder sur des preuves scientifiques concernant le comportement des victimes et des auteurs de harcèlement sexuel lorsqu'ils évaluent à la fois la conformité de l'institution à la loi et le bien-fondé des plaintes individuelles.

d. Les juges fédéraux devraient tenir compte de l'*efficacité* démontrée des politiques et pratiques de lutte contre le harcèlement telles que les formations, et pas seulement de leur *existence*, pour constituer une manière positive de se défendre contre une plainte pour harcèlement sexuel, en vertu du Titre VII.

RECOMMANDATION 13 : Renforcer l'action et la collaboration des agences fédérales

Les agences fédérales doivent faire ce qui suit :

a. Apporter davantage de soutien à la recherche et à l'évaluation de l'efficacité des politiques, des procédures et de la formation en matière de harcèlement sexuel.

b. S'occuper du harcèlement sexuel avec, au moins, le même niveau d'attention et de ressources que celui consacré à l'inconduite en matière de recherche. Ils devraient renforcer la collaboration entre les bureaux qui supervisent l'intégrité de la recherche (c'est-à-dire ceux qui s'occupent des questions relatives à l'éthique, l'inconduite scientifique, la diversité et le harcèlement), centraliser les ressources, les informations et les expertises, fournir davantage de ressources pour traiter les plaintes et travailler avec les victimes, et appliquer des sanctions aux chercheur·e·s reconnu·e·s coupables de harcèlement sexuel.

c. Exiger des établissements qu'ils signalent aux agences fédérales les cas où des personnes bénéficiant de subventions ont été jugées coupables d'avoir enfreint les politiques en matière de harcèlement sexuel ou ont été mises en congé administratif pour cause de harcèlement sexuel, comme l'a proposé la National Science Foundation. Les agences devraient également tenir pour responsables l'auteur du harcèlement et l'établissement, en recourant à une série de mesures disciplinaires qui limitent les effets négatifs sur les autres bénéficiaires de subventions à

savoir les victimes du harcèlement, ou des témoins innocents.

d. Récompenser les établissements d'enseignement supérieur et les universités, et les encourager à mettre en œuvre des politiques, programmes et stratégies qui, selon les recherches, sont les plus susceptibles de réduire et de prévenir le harcèlement sexuel et celles qui s'avèrent être les plus efficaces.

RECOMMANDATION 14 : Mener les recherches nécessaires

Les bailleurs de fonds doivent soutenir les recherches suivantes sur :

a. Les expériences de harcèlement sexuel des femmes appartenant à des groupes sous-représentés et/ ou vulnérables, en particulier les femmes de couleur, les femmes handicapées, les migrantes, les femmes appartenant à des minorités sexuelles et de genre, les stagiaires en postdoctorat et les autres.

b. Les politiques, procédures, formations et interventions, en particulier leur capacité à prévenir et à faire cesser les comportements de harcèlement sexuel, à modifier la perception de la tolérance de l'organisation à l'égard des comportements de harcèlement sexuel et à réduire les conséquences négatives de la déclaration des incidents. Ces actions doivent inclure des recherches sur les mécanismes de signalement formels et informels, la formation des témoins et des responsables universitaires, la formation sur le harcèlement sexuel et la diversité, les interventions visant à améliorer la civilité, les exigences de signalement obligatoire et les approches visant à soutenir et à améliorer la communication avec les victimes.

c. Les mécanismes de résolution de conflits orientés vers les victimes et les mécanismes par lesquels les victimes ont un rôle à jouer dans la décision de ce qui arrive à l'auteur, y compris les pratiques de justice restaurative.

d. Les mécanismes de protection des victimes contre les représailles.

e. Les approches permettant d'atténuer les effets négatifs pour les victimes.

f. Les facteurs de motivation permettant d'inciter les responsables des

établissements d'enseignement supérieur à s'attaquer aux problèmes de harcèlement sexuel sur les campus.

g. La prévalence et la nature du harcèlement sexuel dans les domaines spécifiques des sciences, de l'ingénierie et de la médecine, et qui suivent les bonnes pratiques pour les enquêtes sur le harcèlement sexuel.

h. La prévalence et la nature du harcèlement sexuel perpétré par des étudiants au sein du corps enseignant.

i. Le niveau de harcèlement sexuel dont les auteurs de harcèlement récidivistes sont responsables.

j. La prévalence et l'effet du harcèlement ambiant dans le milieu universitaire.

k. Les liens entre les relations consensuelles et le harcèlement sexuel.

l. Les caractéristiques psychologiques qui augmentent le risque de perpétrer différentes formes de comportements de harcèlement sexuel.

RECOMMANDATION 15 : Responsabiliser l'ensemble de la communauté universitaire afin de réduire et prévenir le harcèlement sexuel

Tous les membres des campus universitaires de notre pays – étudiant·e·s, stagiaires, enseignant·e·s, employé·e·s et direction –, ainsi que les membres des sites de recherche et de formation, doivent assumer la responsabilité de promouvoir une éducation, une formation et des environnements de travail civils et respectueux, prendre des mesures à l'encontre et confronter ceux dont les comportements et les actions génèrent des environnements propices au harcèlement sexuel.

Références

AAMC (Association of American Medical Colleges) (2016a). 2016 *Physician Specialty Data Report.* Disponible à l'adresse https://www.aamc.org/data/workforce/reports/457712/2016-specialty-databook. html.

AAMC (2016b). *The State of Women in Academic Medicine: The Pipeline and Pathways to Leadership*, 2015−2016. Disponible à l'adresse https://www.aamc.org/members/gwims/statistics/.

AAMC (2014). *The State of Women in Academic Medicine: The Pipeline and Pathways to Leadership*, 2013–14. Retrieved from https://members.aamc.org/eweb/upload/The%20State%20of%20 Women%20in%20Academic%20Medicine%202013-2014%20FINAL.pdf.

AAUP (American Association of University Professors). *Bulletin*, July–August 2016.

AAUP (2016). Higher education at a crossroads: The economic value of tenure and the security of the profession. *Academe,* March–April 2016.

AAUW (American Association of University Women) (2005). *Drawing the Line: Sexual Harassment on Campus.* https://www.aauw.org/files/2013/02/drawing-the-line-sexual-harassment-on-campus-pdf.

ACE (American Council on Education) (2017). *American College Presidents Study.* https://bookstore acenet.edu/products/American-college-president-study-2017-digital.

AGU (American Geophysical Union) (2017). *AGU Scientific Integrity and Professional Ethics.* https://harassment.agu.org/files/2017/03/ScientificIntegrityandProfessionalEthics_Member-Review-Draft_March2017.pdf.

Ahmed, S. (2007). "You end up doing the document rather than doing the doing": Diversity, race equality and the politics of documentation. *Ethnic and Racial Studies,* 30(4): 590–609.

Albiston, C. R. (2005). Bargaining in the shadow of social institutions: Competing discourses and social change in workplace mobilization of civil rights. *Law & Society Review*, 39: 11–50.

Alliger, G. M. et Janak, E. A. (1989). Kirkpatrick's levels of training criteria: Thirty years later. *Personnel Psychology,* 42, 331–342.

Alliger, G. M., Tannenbaum, S. I., Bennett, W., Traver, H., et Shotland, A. (1997). A meta-analysis of the relations among training criteria. *Personnel Psychology,* 50, 341–358.

American Society for Engineering Education (2017). Transforming Undergraduate Education in Engineering Phase III: Voices on Women's Participation and Retention. Workshop Report. https://www.asee.org/documents/publications/reports/2017TUEEPhase3.pdf.

Andersson, L. M., et Pearson, C. M. (1999). Effect of tit for tat? The spiraling in the workplace incivility. *Academy of Management Review*, 24(3), 452–471. https://doi.org/10.2307/259136.

Anonymous (1991). Sexual harassment: A female counseling student's experience. *Journal of Counseling and Development*, 69, 502–506.

Antecol, H., et Cobb-Clark, D. (2003). Does sexual harassment training change attitudes? A view from the federal level. *Social Science Quarterly*, 84(4), 826–842.

Armstrong, M. A., et Jovanovic, J. (2015). Starting at the crossroads: Intersectional approaches to institutionally supporting underrepresented minority women STEM faculty. *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, 21(2).

Ash, A. S., Carr, P. L., Goldstein, R., et Friedman, R. H. (2004). Compensation and advancement of women in academic medicine: Is there equity? *Annals of Internal Medicine*, 141(3), 205–212. https://doi.org/10.1016/j.ajo.2004.09.012.

Ashburn-Nardo, L., Morris, K. A., et Goodwin, S. A. (2008). The Confronting Prejudiced Responses (CPR) Model: Applying CPR in organizations. *Academy of Management Learning & Education,* 7(3), 332–342.

Association for Title IX Administrators. (2012). Statement of Ethics and Title IX Coordinators Competencies 5 Disponible à https://atixa.org/.

Ayres, I., et Unkovic, C. (2012). *Faculty Scholarship Series*. Paper 4741. http://digitalcommons.law.yale.edu/fss_papers/4741.

Bacharach, S. B., Bamberger, P. A., et McKinney, V. M. (2007). Harassing under the influence: The prevalence of male heavy drinking, the embeddedness of permissive workplace drinking norms, and the gender harassment of female coworkers. *Journal of Occupational Health Psychology*, *12*(3), 232–250. https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.232.

Backhouse, C., et Cohen, L. (1978). *The secret oppression: Sexual harassment of working women*.Toronto Macmillan of Canada.

Baker, C. N. (2008). *The women's movement against sexual harassment*. Cambridge University Press. Baldwin Jr, D. C., Daugherty, S. R., and Rowley, B. D. (1996). Residents' and medical students' reports of sexual harassment and discrimination. *Academic Medicine*, 71(10), S25–S27.

Baldwin, T. T., et Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63–105.

Banakar, R., et Travers, M. eds. (2005). Theory and method in socio-legal research. Oxford: Hart Publishing.

Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes,* 50(2), 248–287.

Banerjee, D., et Pawley, A. L. (2013). Gender and promotion: How do science, technology, engineering, and mathematics (STEM) faculty members survive a foggy climate? *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, 19(4).

Banyard, V. L. (2015). *Toward the Next Generation of Bystander Prevention of Sexual and Relationship Violence: Action Coils to Engage Communities.* New York: Springer International Publishing.

Banyard, V. L., Moynihan, M. M., et Plante, E. G. (2007). Sexual violence prevention through bystander education: An experimental evaluation. *Journal of Community Psychology*, 35(4), 463–481.

Banyard, V. L., Plante, E. G., et Moynihan, M. M. (2004). Bystander education: Bringing a broader community perspective to sexual violence prevention. *Journal of Community Psychology*, 32(1), 61–79.

Barickman, R., Paludi, M., et Rabinowitz, V. C. (1992). Sexual harassment of students: Victims of the college experience. *Critical Issues in Victimology: International Perspectives*, 153–165.

Barling, J. (1996). The prediction, experience, and consequences of workplace violence. *Violence on the Job: Identifying Risks and Developing Solutions*, 29-49.

Barling, J., Dekker, I., Loughlin, C. A., Kevin Kelloway, E., Fullagar, C., et Johnson, D. (1996). Prediction and replication of the organizational and personal consequences of workplace sexual harassment. *Journal of Managerial Psychology*, 11(5), 4–25.

Barling, J., Rogers, A. G., et Kelloway, E. K. (2001). Behind closed doors: In-home workers' experience of sexual harassment and workplace violence. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 255.

Bastian, L. D., Lancaster, A. R., et Reyst, H. E. (1996). Sexual Harassment Survey. Department of Defense, Defense Manpower Data Center.

Bazeley, P. (2003). Computerized data analysis for mixed methods research. *Handbook of Mixed Methods in Social and Behavioral Research*, 385–422.

Begany, J. J., et Milburn, M. A. (2002). Psychological predictors of sexual harassment: Authoritarianism, hostile sexism, and rape myths. *Psychology of Men & Masculinity*, 3(2), 119.

Bell, B. S., et Ford, J. K. (2007). Reactions to skill assessment: The forgotten factor in explaining motivation to learn. *Human Resource Development Quarterly*, 18(1), 33–62.

Benard, S., et Correll, S. J. (2010) Normative discrimination and the motherhood penalty. *Gender & Society,* 24(5), 616–646.

Berdahl, J. L. (2007a). Harassment based on sex: Protecting social status in the context of gender hierarchy. *Academy of Management Review*, 32(2), 641–658.

Berdahl, J. L. (2007b). The sexual harassment of uppity women. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 425–437.

Berdahl, J. L., et Moore, C. (2006). Workplace harassment: Double jeopardy for minority women. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 426–436. https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.426.

Bergman, M. E., et Drasgow, F. (2003). Race as a moderator in a model of sexual harassment: An empirical test. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(2), 131.

Bergman, M. E., Langhout, R. D., Palmieri, P. A., Cortina, L. M., et Fitzgerald, L. F. (2002). The (un)reasonableness of reporting: Antecedents and consequences of reporting sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*. https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.2.230.

Berrey, E. (2015). *The enigma of diversity: The language of race and the limits of racial justice*. Chicago: University of Chicago Press.

Berrey, E., Nelson, R. L., et Nielsen, L. B. (2017). *Rights on trial: How workplace discrimination law perpetuates inequality*. Chicago: University of Chicago Press.

Binder, R. L. (1992). Sexual harassment: Issues for forensic psychiatrists. *Bulletin of the American Academy of Psychiatry and the Law*, *20*(4), 409–418.

Bingham, S. G., et Scherer, L. L. (2001). The unexpected effects of a sexual harassment educational program. *Journal of Applied Behavioral Science,* 37(2), 125–153.

Bisom-Rapp, S. (2001). Fixing watches with sledgehammers: The questionable embrace of employee sexual harassment training by the legal profession. *Thomas Jefferson Law Review*, 24, 125.

Blume, B. D., Ford, J. K., Baldwin, T. T., et Huang, J. L. (2010). Transfer of training: A meta-analytic review. *Journal of Management,* 36, 1065–1105.

Bond, M. A., Punnett, L., Pyle, J. L., Cazeca, D., et Cooperman, M. (2004). Gendered work conditions, health, and work outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1), 28.

Bowling, N. A., et Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *91*(5), 998–1012. https:// doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.998.

Brake, D. L. (2005). Retaliation. *Minnesota Law Review*, 90, 18.

Buchanan, N. T., Settles, I. H., Hall, A. T., et O'Connor, R. C. (2014). A review of organizational strategies for reducing sexual harassment: Insights from the U.S. military. *Journal of Social Issues*. https://doi.org/10.1111/josi.12086.

Buchanan, N. T., Settles, I. H., et Woods, K. C. (2008). Comparing sexual harassment subtypes among black and white women by military rank: Double jeopardy, the jezebel, and the cult of true womanhood. *Psychology of Women Quarterly*, 32(4), 347–361.

Buckner, G. E., Hindman, H. D., Huelsman, T. J., et Bergman, J. Z. (2014). Managing workplace sexual harassment: The role of manager training. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 26(4), 257–278.

Bumiller, K. (1992). *The civil rights society: The social construction of victims*. Baltimore, MD: The Johns Hopkins University Press.

Bumiller, K. (1987). Victims in the shadow of the law. *Signs*, 12(3), 421–439.

Buzzelli, D. E. (1993). The definition of misconduct in science: A view from NSF. *Science*, 259(5095), 584–585.

Cady, S. H., et Valentine, J. (1999). Team innovation and perceptions of consideration: What difference does diversity make?. *Small Group Research*, 30(6), 730–750.

Cahill, M. (2001). Social Construction of Sexual Harassment Law (No. 2895). Mathematica Policy Research.

Calabrese, A. (2015). Liberalism's disease: Civility above justice. *European Journal of Communication*, 30(5), 539–553.

Cammaert, L. P. (1985). How widespread is sexual harassment on campus? *International Journal of Women's Studies*, 8(4), 388–397.

Cantalupo, N. C., et Kidder, W. (2017a). A systematic look at a serial problem: Sexual harassment of students by university faculty (May 20, 2017). *Utah Law Review.* Disponible à https://ssrn. com/abstract=2971447.

Cantalupo, N. C., et Kidder, W. C. (2017b), Mapping the Title IX iceberg: Sexual harassment (mostly) in graduate school by college faculty, *Journal of Legal Education*, 66(4).

Cantor, D., Fisher, B., Chibnall, S. H., Bruce, C., Townsend, R., Thomas, G., et Lee, H. (2015). *Report on the AAU Campus Climate Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct*. Caplan, P. J. (1993). *Lifting a ton of feathers: A woman's guide for surviving in the academic world*. Toronto: University of Toronto Press.

Carbado, D. W. (2013). Colorblind intersectionality. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, *38*(4), 811–845.

Carnes, M., Devine, P. G., Isaac, C., Manwell, L. B., Ford, C. E., Byars-Winston, A., Fine, E., et Sheridan, J. (2012). Promoting institutional change through bias literacy. *Journal of Diversity in Higher Education,* 5(2), 63–77. http://dx.doi.org/10.1037/a0028128.

Carnes, M., Devine, P. G., Manwell, L. B., Byars-Winston, A., Fine, E., Ford, C. E., Forscher, P., *et al.* (2015). The effect of an intervention to break the gender bias habit for faculty at one institution: A cluster randomized, controlled trial. *Academic Medicine: Journal of the Association of American Medical Colleges*, 90(2), 221–230. http://doi.org/10.1097/ACM.0000000000000552.

Chan, D. K. S., Lam, C. B., Chow, S. Y., et Cheung, S. F. (2008). Examining the job-related, psychological, and physical outcomes of workplace sexual harassment: A meta-analytic review. *Psychology of Women Quarterly*. https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2008.00451.x.

Chan, D. K. S., Tang, C .S.-K, et Chan, W. (1999). Sexual harassment: A preliminary analysis of its effects on Hong Kong Chinese women in the workplace and academia. *Psychology of Women Quarterly*, 23, 661-672.

CHERI (Cornell Higher Education Research Institute). n.d. CHERI Survey of Start-Up Costs and Laboratory Allocation Rules: Summary of Findings. Disponible à https://www.ilr.cornell.edu/ cheri/surveys/cheri-survey-start-costs-and-laboratory-allocation-rules.

Cheung, H. K., Goldberg, C. B., King, E. B., et Magley, V. J. (2017). Are they true to the cause? Beliefs about organizational and unit commitment to sexual harassment awareness training. *Group & Organization Management*, 1059601117726677.

Cho, S., Crenshaw, K. W., et McCall, L. (2013). Toward a field of intersectionality studies: Theory, applications, and praxis. *Journal of Women in Culture and Society*, 38(4), 785–810. *Chronicle of Higher Education* (September 22, 2017). What does the end of Obama's Title IX mean for colleges? https://www.chronicle.com/article/What-Does-the-End-of-Obama-s/241281.

Clancy, K. B. H., Lee, K. M. N., Rodgers, E. M., et Richey, C. (2017). Double jeopardy in astronomy and planetary science: Women of color face greater risks of gendered and racial harassment. *Journal of Geophysical Research: Planets*. https://doi.org/10.1002/2017JE005256.

Clancy, K. B. H., Nelson, R. G., Rutherford, J. N., et Hinde, K. (2014). Survey of Academic Field Experiences (SAFE): Trainees report harassment and assault. *PLoS ONE*, *9*(7), 1–9. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0102172.

Cochran, A., Hauschild, T., Elder, W. B., Neumayer, L. A., Brasel, K. J., et Crandall, M. L. (2013). Perceived gender-based barriers to careers in academic surgery. *The American Journal of Surgery*, 206(2), 263–268.

Collins, P. H. (2015). Intersectionality's definitional dilemmas. https://doi.org/10.1146/annurev-soc-073014-112142.

Colquitt, J. A., LePine, J. A., et Noe, R. A. (2000). Toward an integrative theory of training motivation: A meta-analytic path analysis of 20 years of research. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 678.

Colvin, A. J., et Gough, M. D. (2015). Individual employment rights arbitration in the United States: Actors and outcomes. *ILR Review*, 68(5), 1019–1042.

Corcion, A. A. S. (1979). *Fighting sexual harassment: An advocacy handbook*. Boston, Alyson Publications/Alliance Against Sexual Coercion.

Cortina, L. M. (2008). Unseen injustice: Incivility as modern discrimination in organizations. *Academy of Management Review*, 11(1), 55–75.

Cortina, L. M. (2004). Hispanic perspectives on sexual harassment and social support. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(5), 570–584.

Cortina, L. M., et Berdahl, J. L. (2008). Sexual Harassment in Organizations: A Decade of Research in Review. *In* J. Barling et C. L. Cooper (eds.), *The SAGE handbook of organizational behavior: Volume 1 Micro Approaches* (469–497). London: Sage Publications.

Cortina, L. M., Fitzgerald, L. F., et Drasgow, F. (2002). Contextualizing Latina experiences of sexual harassment: Preliminary tests of a structural model. *Basic & Applied Social Psychology*, 24(4), 295–311. https://doi.org/10.1207/S15324834BASP2404_5.

Cortina, L. M., Kabat-Farr, D., Magley, V. J., et Nelson, K. (2017). Researching rudeness: The past, present, and future of the science of incivility. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 299.

Cortina, L. M., Koss, M. P., et Cook, S. L. (2018). What's the difference between sexual abuse, sexual assault, sexual harassment and rape. *The Conversation.* https://theconversation.com/ whats-the-difference-between-sexual-abuse-sexual-assault-sexual-harassment-and-rape-88218 Cortina, L. M., Lonsway, K. A., Magley, V. J., Freeman, L. V., Collinsworth, L. L., Hunter, M., and Fitzgerald, L. F. (2002). What's gender got to do with it? Incivility in the federal courts. *Law & Social Inquiry*, 27(2), 235–270.

Cortina, L. M., et Magley, V. J. (2003). Raising voice, risking retaliation: Events following interpersonal mistreatment in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*. https://doi.org/10.1037/1076-8998.8.4.247.

Cortina, L. M., Swan, S., Fitzgerald, L. F., et Waldo, C. (1998). Sexual harassment and assault. *Psychology of Women Quarterly*, 22(3), 419–441. https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1998.tb00166.x.

Cosentino, C., et Banerjee, A. (2017). More women are pursuing engineering degrees, but vast disparities remain. *ASEE Voices on Women's Participation and Retention Workshop Report*. https://www.asee.org/documents/publications/reports/2017TUEEPhase3.pdf.

Courtois, M., Delroisse, S., Herman, G., Desmette, D., Iweins, C., et Stinglhamber, F. (2014). Suppression and justification processes to reduce in-group bias in a multiculturalism diversity context. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, 64(6), 279–288.

Crenshaw, K. W. (2014). The structural and political dimensions of intersectional oppression. *Intersectionality: A Foundations and Frontiers Reader*, 17–22.

Crenshaw, K. W. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43, 1241.

Crenshaw, K. W. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 139.

Creswell, J. W. (2013). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Los Angeles, CA: Sage.

Crosby, F. J. (1993). Why complain? *Journal of Social Issues*, 49(1), 169–184.

Culbertson, A. L, et Rosenfeld, P. (1994). Assessment of sexual harassment in the active-duty Navy. *Military Psychology*, 6(2), 69.

Czopp, A. M., et Monteith, M. J. (2003). Confronting prejudice (literally): Reactions to confrontations of racial and gender bias. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(4), 532–544.

Dall'Ara, E., et Maass, A. (1999). Studying sexual harassment in the laboratory: Are egalitarian women at higher risk? *Sex Roles*, 41(9–10), 681–704. https://doi. org/10.1023/A:1018816025988. Dansky, B.S., and Kilpatrick, D.G. (1997). Effects of Sexual Harassment. *In* W. O'Donohue (ed.), *Sexual Harassment: Theory, Research, and Treatment*. Boston: Allyn and Bacon.

De Haas, S., Timmerman, G., et Höing, M. (2009). Sexual harassment and health among male and female police officers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 390.

Decker, P. J., et Nathan, B. R. (1985). *Behavior modeling training.* New York: Praeger.

Dekker, I., et Barling, J. (1998). Personal and organizational predictors of workplace sexual harassment of women by men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(1), 7–18. https://doi. org/10.1037/1076-8998.3.1.7.

Devine, P. G. (1989). Stereotypes and prejudice – their automatic and controlled components. *Journal of Personality and Social Psychology,* 56, 5-18.

Devine, P. G., Forscher, P. S., Austin, A. J., et Cox, W. T .L. (2012). Long-term reduction in implicit race bias: A prejudice habit-breaking intervention. *Journal of Experimental Social Psychology* 48(6), 1267–1278.

Diehl, C., Rees, J., et Bohner, G. (2012). Flirting with disaster: Short-term mating orientation and hostile sexism predict different types of sexual harassment. *Aggressive Behavior*, 38(6), 521–531. https://doi.org/10.1002/ab.21444.

Dietert, M., et Dentice, D. (2009). Gender identity issues and workplace discrimination: The trans-gender experience. *Journal of Workplace Rights*, 14(1).

Dillman, D. A., Smyth, J. D., et Christian, L. M. (2008). Internet, Mail, and Mixed-Mode Surveys: The Tailored Design Method (3rd ed.). Hoboken, NJ: Wiley & Sons, Inc.

Dipboye, R. L., et Colella, A. (Eds.). (2013). *Discrimination at work: The psychological and organizational bases.* New York: Psychology Press.

DMDC (Defense Manpower Data Center). (2013). 2012 Workplace and Gender Relations Survey of Active Duty Members. Department of Defense. DMDC Report No. 2013-065. http://www.sapr.mil/public/docs/WGR ActiveDuty2012Report.pdf.

DMDC. (2011). 2010 Workplace and Gender Relations Survey of Active Duty Members: Overview Report on Sexual Assault .DMDC Report No. 2010-025. http://www.sapr.mil/public/docs/ DMDC 2010 WGRA Overview Report of Sexual Assault.pdf

DMDC. (2008). 2006 Workplace and Gender Relations Survey of Active Duty Members Report on Scales and Measures. DMDC Report No. 2007-022.http://www.ncdsv.org/images/ DODGender RelationsSurveyOfActiveDutyMembers 2006 pdf.

DMDC. (2003). *Armed Forces 2002, Sexual Harassment Survey.* DMDC Report No. 2003-026. http:// archive.defense.gov/news/Feb2004/d20040227shs.1.pdf.

Dobbin, F. (2009). *Inventing Equal Opportunity*. Princeton University Press.

Dodd, M., Janson, S., Facione, N., Faucett, J., Froelicher, E. S., Humphreys, J., Lee, K., *et al.* (2001). Advancing the science of symptom management. *Journal of Advanced Nursing*, 33(5), 668–676.

Driscoll, D. M., Kelly, J. R., et Henderson, W. L. (1998). Can perceivers identify likelihood to sexually harass? *Sex Roles*, 38(7), 557–588.

DuBois, L. Z., Powers, S., Everett, B. G., et Juster, R. P. (2017). Stigma and diurnal cortisol among transitioning transgender men. *Psychoneuroendocrinology*, 82, 59–66.

Duffy, J., Wareham, S., et Walsh, M. (2004). Psychological consequences for high school students of having been sexually harassed. *Sex Roles*, 50(11–12), 811–821. https://doi.org/10.1023/ B:SERS.0000029099.38912.28.

Dwertmann, D. J. G., Nishii, L. H., Knippenberg, D. (2016). Disentangling the fairness and discrimination and synergy perspectives on diversity climate: Moving the field forward. *Journal of Management* 42(5), 1136–1168.

Dwyer, S., Richard, O. C., et Chadwick, K. (2003). Gender diversity in management and firm performance: The influence of growth orientation and organizational culture. *Journal of Business Research*, 56(12), 1009–1019.

Eagan, M. K., Stolzenberg, E. B., Berdan Lozano, J., Aragon, M. C., Suchard, M. R. et Hurtado, S. (2014). Undergraduate teaching faculty: The 2013–2014 HERI Faculty Survey. Los Angeles: Higher Education Research Institute, UCLA.

Edelman, L. B. (2016). *Working law: Courts, corporations, and symbolic civil rights*. Chicago: University of Chicago Press.

Edelman, L. B., Fuller, S. R., et Mara-Drita, I. (2001). Diversity rhetoric and the managerialization of law. *American Journal of Sociology*, 106(6), 1589–1641.

Edelman, L. B., Krieger, L. H., Eliason, S. R., Albiston, C. R., et Mellema, V. (2011). When organizations rule: Judicial deference to institutionalized employment structures. *American Journal of Sociology*, 117(3), 888–954. https://doi.org/10.1086/661984.

Edelman, L. B., et Suchman, M. C. (1999). When the "haves" hold court: Speculations on the organizational internalization of law. *Law and Society Review*, 941–991.

EEOC (Equal Employment Opportunity Commission) (2010). Questions and Answers for Small Employers on Employer Liability for Harassment by Supervisors. https://www.eeoc.gov/policy/ docs/harassment-facts.html.

Ellickson R. C. (1991). *Order without law: How neighbors settle disputes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Ellis, S., Barak, A., et Pinto, A. (1991). Moderating effects of personal cognitions on experienced and perceived sexual harassment of women at the workplace. *Journal of Applied Social Psychology*, 21(16), 1320–1337. https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1991.tb00473.x.

Engel, D. M. (2016). *The myth of the litigious society: Why we don't sue*. Chicago: University of Chicago Press.

Engel, D. M. (1984). The oven bird's song: Insiders, outsiders, and personal injuries in an American community. *Law and Society Review*, 551–582.

Epp, C. R. (2010). *Making rights real: activists, bureaucrats, and the creation of the legalistic state*. Chicago: University of Chicago Press.

Equity Challenge Unit. Athena SWAN Charter. (n.d.). Disponible à http://www.ecu.ac.uk/equality-charters/athena-swan/about-athena-swan/. (accessed June 25, 2017).

Equity Challenge Unit (2014). Evaluating the Effectiveness and Impact of the Athena SWAN Charter. Disponible à http://www.ecu.ac.uk/wp-content/uploads/external/evaluating-the-effectiveness-and-impact-of-the-athena-swan-charter.pdf.

Euben, D. R. et Lee, B. A. (2006). Faculty discipline: Legal and policy issues in dealing with faculty misconduct. *Journal of College and University Law*, 32(2), 241–308.

Farley, L. (1978). *Sexual shakedown: The sexual harassment of women on the job*. New York: McGraw-Hill.

Feldblum, C. R., et Lipnic, V. A. (2016). Select Task Force on Harassment in the Workplace. U.S. Equal Employment Opportunity Commission.

Felstiner, W. L. F., Abel, R. L., et Sarat, A. (1980). The emergence and transformation of disputes: Naming, blaming, claiming… . *Law & Society Review* 15: 631–654.

Ferrant, G., et Kolev, A. (2016). The Economic Cost of Gender-based Discrimination in Social Institutions. Organisation for Economic Cooperation and Development Center.

Fitzgerald, L. F. (1990). Sexual harassment: The definition and measurement of a construct. *Ivory Power: Sexual Harassment on Campus*, 21(22), 24–30.

Fitzgerald, L. F., Buchanan, N. T., Collinsworth, L. L., Magley, V. J., et Ramos, A. M. (1999). Junk logic: The abuse defense in sexual harassment litigation. *Psychology, Public Policy, and Law*, 5(3), 730.

Fitzgerald, L. F., et Cortina, L. M. (2017). Sexual Harassment in Work Organizations: A View From the Twenty-First Century. *In* C. B. Travis and J. W. White (eds.), *APA Handbook of the Psychology of Women*. APA. Disponible à http://www.apa.org/pubs/books/4311534.aspx?tab=2. Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., et Magley, V. J. (1997). Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 578–589.

Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., et Magley, V. J. (1999). Sexual harassment in the armed forces: A test of an integrated model. *Military Psychology*, 11(3), 329–343. https://doi.org/10.1207/s15327876mp1103_7.

Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J., et Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), 425–445.

Fitzgerald, L., Magley, V., Drasgow, F., et Waldo, C. R. (1999). Measuring sexual harassment in the military: The Sexual Experiences Questionnaire (SEQ—DOD). *Military Psychology*, 11(3).

Fitzgerald, L. F., Shullman, S. L., Bailey, N., Richards, M., Swecker, J., Gold, Y., Ormerod, M., et Weitzman, L. (1988). The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 32(2), 152–175. https://doi.org/10.1016/0001-791(88)90012-7.

Fitzgerald, L. F., Swan, S., et Fischer, K. (1995). Why didn't she just report him? The psychological and legal implications of women's strategies for responding to sexual harassment. *Journal of Social Issues*, 51, 117–138.

Fitzgerald, L. F., Swan, S., et Magley, V. (1997). But Was it Really Sexual Harassment?: Legal, Behavioral, and Psychological Definitions of the Workplace Victimization of Women. *In* W. T. O'Donohue (ed.), *Sexual harassment: Theory, research, and treatment*. Boston: Allyn & Bacon

Flood, P. C., Hannan, E., Smith, K. G., Turner, T., West, M. A., et Dawson, J. (2000). Chief executive leadership style, consensus decision making, and top management team effectiveness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9(3), 401–420.

Fnais, N., Soobiah, C., Chen, M. H., Lillie, E., Perrier, L., Tashkhandi, M., Straus, S.E., Mamdani, M., Al-Omran, M., et Tricco, A. C. (2014). Harassment and discrimination in medical training: A systematic review and meta-analysis. *Academic Medicine*, 89(5), 817–827. https://doi. org/10.1097/ACM.0000000000000200.

Folz, C. (2016). No Evidence That Training Prevents Harassment, Finds EEOC Task Force. Disponible à https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-news/pages/eeoc-harassment-task-force.aspx.

Fox, A., Deaney, R., et Wilson, E. (2010). Examining beginning teachers' perceptions of workplace support. *Journal of Workplace learning*, 22(4), 212–227.

Francoeur, C., Labelle, R., et Sinclair-Desgagné, B. (2008). Gender diversity in corporate governance and top management. *Journal of Business Ethics*, 81(1), 83–95.

Frank, E., Brogan, D., et Schiffman, M. (1998). Prevalence and correlates of harassment among U.S. women physicians. *Archives of Internal Medicine*, 158(4), 352–358.

Frank, E., Carrera, J. S., Stratton, T., Bickel, J., et Nora, L. M. (2006). Experiences of belittlement and harassment and their correlates among medical students in the United States: Longitudinal survey. *BMJ*, 333(7570), 682.

Freels, S. A., Richman, J. A., et Rospenda, K. M. (2005). Gender differences in the causal direction between workplace harassment and drinking. *Addictive Behaviors*, 30(7), 1454–1458.

Freeman, A. (1978). Legitimizing racial discrimination through antidiscrimination law: critical review of Supreme Court doctrine. *Minnesota Law Review* 62(6), 1049–1120.

Freyd, J. J., et Birrell, P. J. (2013). *Blind to betrayal: Why we fool ourselves, We aren't being fooled*.Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.

Fried, J. M., Vermillion, M., Parker, N., et Uijtdehaage, S. (2012). Eradicating medical student mistreatment: A longitudinal study of one institution's efforts. *Academic Medicine*, 87(9), 1191–1198. https://doi.org/10.1097/ACM.0b013e3182625408.Eradicating.

Fusilier, M., et Penrod, C. (2015). University employee sexual harassment policies. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 27(1), 47–60. https://doi.org/10.1007/s10672-014-9255-0. Galdi, S., Maass, A., and Cadinu, M. (2014). Objectifying media. *Psychology of Women Quarterly*, 38(3), 398–413. https://doi.org/10.1177/0361684313515185.

Gelfand, M. J., Erez, M., et Aycan, Z. (2007). Cross-cultural organizational behavior. *Annual Review of Psychology*, 58, 479–514.

Gelfand, M. J., Fitzgerald, L. F., et Drasgow, F. (1995). The structure of sexual harassment: A confirmatory analysis across cultures and settings. *Journal of Vocational Behavior*, 47(2), 164–177.

Gelfand, M. J., Nishii, L. H., Raver, J. L., et Schneider, B. (2007). Discrimination in Organizations: An Organizational-Level Systems Perspective. CAHRS Working Paper Series, 470.

Glick, P., et Fiske, S. T. (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justification for gender inequality. *American Psychologist*, 56(2), 109–118.

Glomb, T. M., Munson, L. J., Hulin, C. L., Bergman, M. E., et Drasgow, F. (1999). Structural equation models of sexual harassment: longitudinal explorations and cross-sectional generalizations. *Journal of Applied Psychology*, 84(1), 14.

Glomb, T., Richman, W., Hulin, C. L., Drasgow, F., Schneider, K., et Fitzgerald, L. F. (1997). Ambient sexual harassment: An integrated model of antecedents and consequences. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 71(3), 309–328. https://doi.org/10.1037/0021-010.82.4.578.

Gold, L. H. (2004). The workplace. *Textbook of Forensic Psychiatry*, 303–334. http://www.nm.sbmu. ac.ir/uploads/ForensicPsychiatry2010.pdf#page=328.

Goldstein, A.P., et Sorcher, M. (1974). *Changing supervisory behavior.* New York: Pegamon Press.

Goldstein, I. L., et Ford, J. K. (2002). *Training in organizations: Needs assessment, development, and evaluation*. Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning.

Gonzalez, H. B., et Feder, J. (2016). Sexual violence at institutions of higher education specialist in education policy. Disponible à www.crs.gov.

Gough, M. D. (2014). The high costs of an inexpensive forum: An empirical analysis of employment discrimination claims heard in arbitration and civil litigation. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 91–112.

Grauerholz, E. (1989). Sexual harassment of women professors by students: Exploring the dynamics of power, authority, and gender in a university setting. *Sex Roles*, 21(11–12), 789–801.

Greco, L. M., O'Boyle, E. H., et Walter, S. L. (2015). Absence of malice: A meta-analysis of non-response bias in counterproductive work behavior research. *Journal of Applied Psychology*. https://doi.org/10.1037/a0037495.

Green, T. K. (2016). *Discrimination laundering: The rise of organizational innocence and the crisis of equal opportunity law*. Cambridge UK: Cambridge University Press. Grossman, J. L. (2005). When Can Consensual Sex Create a Hostile Workplace Environment? | FindLaw. FindLaw. Disponible à http://supreme.findlaw.com/legal-commentary/when-can-consensual-sex-create-a-hostile-workplace-environment.html.

Grossman, J. L. (2003). Culture of compliance: The final triumph of form over substance in sexual harassment law. *Harvard Women's Law Journal*, 26(3). https://doi.org/10.3868/s050-004-015-0003-8.

Gruber, J. E. (1998). The impact of male work environments and organizational policies on women's experiences of sexual harassment. *Gender & Society*, 12(3), 301–320.

Gruber, J. E., et Smith, M. D. (1995). Women's responses to sexual harassment: A multivariate analysis. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), 543–562.

Grunspan, D. Z., Wiggins, B. L., et Goodreau, S. M. (2014). Understanding classrooms through social network analysis: A primer for social network analysis in education research. *CBE-Life Sciences Education*, 13(2), 167–178.

Gutek, B. A., et Morasch, B. (1982). Sex-ratios, sex-role spillover, and sexual harassment of women at work. *Journal of Social Issues*, 38(4), 55–74.

Halperin, D. M., et Hoppe, T. (eds.) (2017). *The war on sex*. Durham, NC: Duke University Press.

Hamilton, J. A., Alagna, S. W., King, L. S., et Lloyd, C. (1987). The emotional consequences of gender-based abuse in the workplace: New counseling programs for sex discrimination. *Women & Therapy*, 6(1-2), 155–182.

Harned, M. S., et Fitzgerald, L. F. (2002). Understanding a link between sexual harassment and eating disorder symptoms: A mediational analysis. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. https://doi.org/10.1037/0022-006X.70.5.1170.

Harned, M. S., Ormerod, A. J., Palmieri, P. A., Collinsworth, L. L., et Reed, M. (2002). Sexual assault and other types of sexual harassment by workplace personnel: A comparison of antecedents and consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(2), 174.

Harrison, T. R. (2007). My professor is so unfair: Student attitudes and experiences of conflict with faculty. *Conflict Resolution Quarterly*, 24(3), 349–368.

Hebl, M., Madera, J. M., et King, E. (2008). Exclusion, avoidance and social distancing. *In* Thomas, K. M. ed. *Diversity Resistance in Organizations* pp. 127–150. New York: Taylor & Francis Group

Helmreich, R. L., et Spence, J. T. (1978). The Work and Family Orientation Questionnaire: An objective instrument to assess components of achievement motivation and attitudes toward family and career. American Psychological Association, Journal Supplement Abstract Service. Hermanowicz, J. C. (2012). The sociology of academic careers: Problems and prospects. *In Higher Education: Handbook of Theory and Research* pp. 207–248. Springer, Dordrecht.

Hesson-McInnis, M. S., et Fitzgerald, L. F. (1997). Sexual harassment: A preliminary test of an integrative model. *Journal of Applied Social Psychology*, 27(10), 877–901.

Hewlin, P. F. (2009). Wearing the cloak: antecedents and consequences of creating facades of conformity. *Journal of Applied Psychology*, 94(3), 727.

Hill, C., et Silva, E. (2005). Drawing the Line: Sexual Harassment on Campus. American Association of University Women Educational Foundation. https://www.aauw.org/files/2013/02/ drawing-the-line-sexual-harassment-on-campus.pdf.

Hinze, S. W. (2004). "Am I being over-sensitive?" Women's experience of sexual harassment during medical training. *Health*, 8(1), 101–127.

Hitlan, R. T., Pryor, J. B., Hesson-McInnis, M. S., et Olson, M. (2009). Antecedents of gender harassment: An analysis of person and situation factors. *Sex Roles*. https://doi.org/10.1007/s11199-009-9689-2.

Hitlan, R. T., Schneider, K. T., et Walsh, B. M. (2006). Upsetting behavior: Reactions to personal and bystander sexual harassment experiences. *Sex Roles*. https://doi.org/10.1007/s11199-006-9072-5.

Ho, I. K., Dinh, K. T., Bellefontaine, S. A., et Irving, A. L. (2012). Sexual harassment and post-traumatic stress symptoms among Asian and white women. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 21(1), 95–113. https://doi.org/10.1080/10926771.2012.633238

Holland, K. J., et Cortina, L. M. (2016). Sexual Harassment: Undermining the Wellbeing of Working Women. *In* M. L. Connerley et J. Wu (eds.), *Handbook on well-being of working women* (pp. 83–101). https://doi.org/10.1007/978-94-017-9897-6.

Holland, K. J., et Cortina, L. M. (2013). When sexism and feminism collide. *Psychology of Women Quarterly*. https://doi.org/10.1177/0361684313482873.

Holland, K. J., Cortina, L. M., Freyd, J. J., et Note, A. (2018). *Compelled Disclosure of College Sexual Assault*. https://doi.org/10.1037/amp0000186.

Holland, K. J., Rabelo, V. C., et Cortina, L. (2016). See something, do something: Predicting sexual assault bystander intentions in the U.S. military. *American Journal of Community Psychology*, 58(1-2), 3–15.

Houk, C. S., Rowe, M. P., Katz, D. A., Katz, N. H., Marx, L., et Hedeen, T. (2016*).* A Reappraisal: The Nature and Value of Ombudsmen in Federal Agencies. Prepared for the Administrative Conferences of the United States. Disponible à https://www.acus.gov/sites/default/files/documents/ PART%201_Executive%20Summary%20%28ACUS%29%2011.16.16_0.pdf.

House of Representatives. (n.d.). Green, Edith Starrett. http://history.house.gov/People/Detail/14080. Hoy, A. (2016). Top AAAS Official Calls for Broader Scientific Research Misconduct Policing. American Association for the Advancement of Science. Disponible à https://www.aaas.org/news/ top-aaas-official-calls-broader-scientific-research-misconduct-policing.

Huerta, M., Cortina, L. M., Pang, J. S., Torges, C. M., et Magley, V. J. (2006). Sex and power in the academy: Modeling sexual harassment in the lives of college women. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(5), 616–628. https://doi.org/10.1177/0146167205284281.

Hulin, C. L., Fitzgerald, L. F., et Drasgow, F. (1996). Organizational influences on sexual harassment. *In Sexual harassment in the workplace: Perspectives, frontiers, and response strategies.* (127–150). Thousand Oaks, CA. Sage Publications. https://doi.org/10.4135/9781483327280.n7.

Ilies, R., Hauserman, N., Schwochau, S., et Stibal, J. (2003). Reported incidence rates of work-related sexual harassment in the United States: Using meta-analysis to explain reported rate disparities. *Personnel Psychology*, 56(3), 607–631. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003. tb00752.x.

Irwin, J. (2002). Discrimination against gay men, lesbians, and transgender people working in education. *Journal of Gay & Lesbian Social S*ervices, 14(2), 65–77.

Isbell, L. A., Young, T. P., et Harcourt, A. H. (2012). Stag parties linger: Continued gender bias in a female-rich scientific discipline. *PLoS One*, *7*(11), e49682.

Jackson, J. J., et Kirkpatrick, L. A. (2007). The structure and measurement of human mating strategies: Toward a multidimensional model of sociosexuality. *Evolution and Human Behavior*, 28(6), 382–391.

Jagsi,R., Griffith, K. A., Jones, R., Perumalswami, C. R., Ubel, P., et Stewart, A. (2016). Sexual harassment and discrimination experiences of academic medical faculty. *JAMA: Journal of the American Medical Association*, 315(19), 2120–2121. https://doi.org/10.1001/jama.2016.2188.

Jayne, M. E., et Dipboye, R. L. (2004). Leveraging diversity to improve business performance: Research findings and recommendations for organizations. *Human Resource Management*, 43(4), 409–424.

Jenkins, P. (1992). *Intimate enemies: Moral panics in contemporary Great Britain*. New York: Aldine De Gruyter.

Johnson, J. C., Gamst, G., Meyers, L. S., Arellano-Morales, L., et Shorter-Gooden, K. (2016). Development and validation of the African American women's shifting scale (AAWSS). *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 22(1), 11−25.

Jones, C., et Shorter-Gooden, K. (2003). *Shifting: The double lives of African American women in America*. HarperCollins.

Joshi, A. (2014). By whom and when is women's expertise recognized? The interactive effects of gender and education in science and engineering teams. *Administrative Science Quarterly*, 59(2), 202–239.

Juliano, A., et Schwab, S. J. (2000). The sweep of sexual harassment cases. *Cornell Law Review*, 86, 548.

Kabat-Farr, D., et Cortina, L. M. (2014). Sex-based harassment in employment: New insights into gender and context. *Law and Human Behavior*. https://doi.org/10.1037/lhb0000045.

Kaiser, C. R., et Miller, C. T. (2003). Derogating the victim: The interpersonal consequences of blaming events on discrimination. *Group Processes & Intergroup Relations*, 6(3), 227–237.

Kalinoski, Z., Steele-Johnson, D., Peyton, E., Leas, K., Steinke, J., et Bowling, N. (2013). A meta-analytic evaluation of diversity training outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 34(8), 1076–1104. https://doi.org/10.1002/job.1839

Karp, D., Shackford-Bradley, J., Wilson, R., et Williamsen, K. (2016). Campus Prism: A Report on Promoting Restorative initiatives for Sexual Misconduct on College Campuses. Disponible à http://www.skidmore.edu/campusrj/documents/Campus_PRISM__Report_2016.pdf.

Karpowitz, C. F., et Mendelberg, T. (2014). *The silent sex: Gender, deliberation, and institutions*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Kelly, E., et Dobbin, F. (1998). How affirmative action became diversity management: Employer response to antidiscrimination law, 1961 to 1996. *American Behavioral Scientist*, 41(7), 960–984.

Knapp, D. E., Faley, R. H., Ekeberg, S. E., et Dubois, C. L. (1997). Determinants of target responses to sexual harassment: A conceptual framework. *Academy of Management Review*, 22(3), 687–729.

Koebel, J. T. (2016). Campus misconduct proceeding outcome notifications: A Title IX, Clery Act, and FERPA compliance blueprint. *Pace Law Review*, 37, 551.

Komaromy, M., Bindman, A. B., Haber, R. J., et Sande, M. A. (1993). Sexual harassment in medical training. *New England Journal of Medicine*, 328(5), 322–326. https://doi.org/10.1056/ NEJM199302043280507.

Konik, J., et Cortina, L. M. (2008). Policing gender at work: Intersections of harassment based on sex and sexuality. *Social Justice Research*. https://doi.org/10.1007/s11211-008-0074-z.

Koss,M. P. (2014). The RESTORE program of restorative justice for sex crimes: Vision, process, and outcomes. *Journal of Interpersonal Violence*, 29(9), 1623–1660.

Koss,M. P. (1992), The underdetection of rape: Methodological choices influence incidence estimates. *Journal of Social Issues*, 48, 61–75. doi:10.1111/j.1540-4560.1992.tb01157.x.

Koss,M. P., Wilgus, J. K., et Williamsen, K. M. (2014). Campus sexual misconduct: Restorative justice approaches to enhance compliance with Title IX guidance. Trauma, Violence, & Abuse, 15(3), 242–257.

Kozlowski, S. W., et Doherty, M. L. (1989). Integration of climate and leadership: Examination of a neglected issue. *Journal of Applied Psychology*, 74, 546–553. doi:10.1037/0021-9010.74.4.546.

Krebs, C., Lindquist, C., Berzofsky, M., Shook-Sa, B., Peterson, K., Planty, M., Langton, L., et Stroop, J. (2016). *Bureau of Justice Statistics Research and Development Series Campus Climate Survey Validation Study Final Technical Report*.

Krings, F., et Facchin, S. (2009). Organizational justice and men's likelihood to sexually harass: The moderating role of sexism and personality. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 501–510. https://doi.org/10.1037/a0013391.

Krosnick, J. A., Presser, S., Fealing, K. H., Ruggles, S., et Vannette, D. L. (2015). The future of survey research: Challenges and opportunities. The National Science Foundation Advisory Committee for the Social, Behavioral and Economic Sciences Subcommittee on Advancing SBE Survey *Research.* http://www. nsf. gov/sbe/AC_Materials/The_Future_of_Survey_ Research. pdf.

Kuo, M. (2017). Geophysics society hopes to define sexual harassment as scientific misconduct. *Science*. Disponible à http://www.sciencemag.org/news/2017/04/geophysics-society-hopes-define-sexual-harassment-scientific-misconduct.

Langhout, R. D., Bergman, M. E., Cortina, L. M., Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., and Williams, J. H. (2005). Sexual harassment severity: Assessing situational and personal determinants and outcomes. *Journal of Applied Social Psychology*, 35, 975–1007.

Lapierre, L. M., Spector, P. E., et Leck, J. D. (2005). Sexual versus nonsexual workplace aggression and victims' overall job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(2), 155-69. doi:10.1037/1076-8998.10.2.155.

Laschinger, H. K. S., Leiter, M. P., Day, A., Oore, D. G., et MacKinnon, S. P. (2012). Building empowering work environments that foster civility and organizational trust: Testing an intervention. *Nursing Research,* 61(5), 316-325. doi: 10.1097/NNR.0b013e318265a58d.

Lawton, A. (2004). Operating in an empirical vacuum: The Ellerth and Faragher affirmative defense. *Columbia Journal of Gender and Law*, 13, 197.

Lee, V. E., Croninger, R. G., Linn, E., et Chen, X. (1996). The culture of sexual harassment in secondary schools. *American Educational Research Journal*, 33(2), 383–417.

Leiter, M. P., Laschinger, H. K. S., Day, A., et Oore, D. G. (2011). The impact of civility interventions on employee social behavior, distress, and attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1258–1274. doi:10.1037/a0024442.

Lenhart, S. (1996). Physical and Mental Health Aspects of Sexual Harassment. *In* D. K. Shrier (Ed.), *Clinical practice series, No. 38. Sexual harassment in the workplace and academia: Psychiatric issues,* pp. 21-38. Arlington, VA: American Psychiatric Association.

Lenhart, S. A., Klein, F., Falcao, P., Phelan, E., et Smith, K. (1991). Gender bias against and sexual harassment of AMWA members in Massachusetts. *Journal of the American Medical Women's Association*, 46(4), 121–125.

Leskinen, E. A., et Cortina, L. M. (2014). Dimensions of disrespect: Mapping and measuring gender harassment in organizations. *Psychology of Women Quarterly*, 38(1), 107–123.

Leskinen, E. A., Cortina, L. M., et Kabat, D. B. (2011). Gender harassment: Broadening our understanding of sex-based harassment at work. *Law and Human Behavior*, 35(1), 25–39. https:// doi.org/10.1007/s10979-010-9241-5.

Leskinen, E. A., Rabelo, V. C., et Cortina, L. M. (2015). Gender stereotyping and harassment: A "catch-22" for women in the workplace. *Psychology, Public Policy, and Law*, 21(2), 192. Lilienfeld, S. O. (2017). Microagressions: Strong claims, inadequate evidence. *Perspectives on Psychological Science*, 12(1). https://doi.org/10.1177/1745691616659391.

Lim, S., et Cortina, L. M. (2005). Interpersonal mistreatment in the workplace: the interface and impact of general incivility and sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 483–496. https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.3.483.

Lonsway, K. A., Paynich, R., et Hall, J. N. (2013). Sexual harassment in law enforcement: incidence, impact, and perception. *Police Quarterly*, 16(2), 177–210.

Maass, A., Cadinu, M., et Galdi, S. (2013). Sexual harassment: Motivations and consequences. *The Sage Handbook of Gender and Psychology*, 341–358.

Maass, A., Cadinu, M., Guarnieri, G., et Grasselli, A. (2003). Sexual harassment under social identity threat: The computer harassment paradigm. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(5), 853–870. https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.5.853.

Macaulay, S. (1963) Non-contractual relations in business: A preliminary study. *American Sociological Review*, 28(1), 55–67.

MacKinnon, C. A. (1979). *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*. New Haven, CT: Yale University Press.

Magley, V. J. (2002). Coping with sexual harassment: Reconceptualizing women's resistance. *Journal of Personality and Social Psychology,* 83, 930–946.

Magley, V. J., Cortina, L. M., et Kath, L. (2005, August). Stress, withdrawal, and gender in the context of sexual harassment: A longitudinal analysis. *In* Annual Meeting of the American Psychological Association, Washington, DC.

Magley, V. J., Fitzgerald, L. F., Salisbury, J., Drasgow, et Zickar, M. J. (2013). Changing sexual harassment within organizations via training interventions: Suggestions and empirical data. *The Fulfilling Workplace: The Organization's Role in Achieving Individual and Organizational Health*, 225–246.

Magley, V. J., Hulin, C. L., Fitzgerald, L. F., et DeNardo, M. (1999). Outcomes of self-labeling sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*. American Psychological Association. https:// doi.org/10.1037/0021-9010.84.3.390.

Magley, V. J., et Shupe, E. I. (2005). Self-labeling sexual harassment. *Sex Roles*, 53(3–4), 173–189. https://doi.org/10.1007/s11199-005-5677-3.

Magley, V. J., Waldo, C. R., Drasgow, F., et Fitzgerald, L. F. (1999). The impact of sexual harassment on military personnel: Is it the same for men and women? *Military Psychology*, 11(3), 283–302.

Malcom, S., Rayman, P., Wong, J., Chen, J., et Denoon, V. (2017). STEM Equity Achievement (SEA) Change Awards: White Paper.

Mangan, K. (2017). What's required of a professor who learns of a student's rape? One university seeks a nuanced answer. *Chronicle for Higher Education*. Disponible à http:// www.chronicle. com/article/What-s-Required-of-a/240173 (May).

Margittai, K. J., Moscarello, R., et Rossi, M. F. (1996). Forensic aspects of medical student abuse: A Canadian perspective. *Journal of the American Academy of Psychiatry and the Law Online*, 24(3), 377–385.

Marshall, A. M. (2005). Idle rights: Employees' rights consciousness and the construction of sexual harassment policies. *Law & Society Review*, 39(1), 83–124.

Marshall, M. H., Goff-Crews, K. M., Smiley, L. H., et Waxman, S. P. (2011). Report to the President and Fellows of Yale University of the Advisory Committee on Campus Climate. https://provost.yale.edu/sites/default/files/files/Report_Advisory_Committee_Campus_Climate_Sept2011.pdf.

Martin, J., et Meyerson, D. (1988). Women and Power: Conformity, Resistance, and Disorganized Coaction. *In* R. M. Kramer (ed.), *Power and influence in organizations*, pp. 311−348. Thousand Oaks, CA: Sage.

Martindale, M. (1990). Sexual Harassment in the Military: 1988. Defense Manpower Data Center. McGinley, M., Richman, J. A., et Rospenda, K. M. (2011). Duration of sexual harassment and generalized harassment in the workplace over ten years: Effects on deleterious drinking outcomes. *Journal of Addictive Diseases,* 30(3), 229–242.

McGlynn, C., Westmarland, N., et Godden, N. (2012). "I just wanted him to hear me": Sexual violence and the possibilities of restorative justice. *Journal of Law and Society*, 39(2), 213–240.

McNamara, R. M., Whitley, T. W., Sanders, A. B., et Andrew, L. B. (1995). The extent and effects of abuse and harassment of emergency medicine residents. *Academic Emergency Medicine*, 2(4), 293–301.

Meyer, I. H., et Wilson, P. A. (2009). Sampling lesbian, gay, and bisexual populations. *Journal of Counseling Psychology*, 56(1), 23.

Miller, R. E., ansd Sarat, A. (1980). Grievances, claims, and disputes: Assessing the adversary culture. *Law and Society Review,* 15, 525–566.

Miner-Rubino, K., et Cortina, L. M. (2007). Beyond targets: Consequences of vicarious exposure to misogyny at work. *Journal of Applied Psychology*. https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1254.

Miner-Rubino, K., et Cortina, L. M. (2004). Working in a context of hostility toward women: Implications for employees' well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*. https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.2.107.

Morrow, P. C., McElroy, J. C., et Phillips, C. M. (1994). Sexual harassment behaviors and work related perceptions and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 45(3), 295–309.

Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., et Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(41), 16474–16479.

Moyer, R. S., et Nath, A. (1998). Some effects of brief training interventions on perceptions of sexual harassment. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(4), 333–356.

Munson, L. J., Hulin, C., et Drasgow, F. (2000). Longitudinal analysis of dispositional influences and sexual harassment: Effects on job and psychological outcomes. *Personnel Psychology*, 53(1), 21–46.

Munson, L. J., Miner, A. G., et Hulin, C. (2001). Labeling sexual harassment in the military: An extension and replication. *Journal of Applied Psychology*, 86(2), 293.

Murphy, J. D., Driscoll, D. M., et Kelly, J. R. (1999). Differences in the nonverbal behavior of men who vary in the likelihood to sexually harass. *Journal of Social Behavior and Personality*, 14(1), 113–128.

Murrell, A. (1996). Sexual harassment and women of color: Issues, challenges, and future directions. *In* M .S. Stockdale (ed.), *Women and work: A research and policy series, Vol. 5. Sexual harassment in the workplace: Perspectives, frontiers, and response strategies,* pp. 51-66. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.

National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine (2017). *Fostering integrity in research*. Washington, DC: The National Academies Press. https://doi.org/10.17226/21896.

National Academy of Sciences, National Academy of Engineering, and Institute of Medicine. (2007). *Beyond bias and barriers: Fulfilling the potential of women in academic science and engineering*. Washington, DC: The National Academies Press.

National Academy of Sciences, National Academy of Engineering, and Institute of Medicine. (1992). *Responsible science, Volume I: Ensuring the integrity of the research process*. Washington, DC: National Academy Press. https://doi.org/10.17226/1864.

NCSES. (National Center for Science and Engineering Statistics) (2017). *Women, minorities, and persons with disabilities in science and engineering: 2017.* NSF 17-310. Arlington, VA: National Science Foundation. www.nsf.gov/statistics/wmpd/.

NCSES (2004). *Women, Minorities, and Persons with Disabilities in Science and Engineering: 2004.* NSF 04-317. Arlington, VA: National Science Foundation. https://wayback.archive-it.org/5902/20160210154117/http://www.nsf.gov/statistics/wmpd/archives/wmpd_2004.zip.

Nelson, R. G., Rutherford, J. N., Hinde, K., et Clancy, K. B. H. (2017). Signaling safety: Characterizing fieldwork experiences and their implications for career trajectories. *American Anthropologist*, 0(0), 1–13. https://doi.org/10.1111/aman.12929.

Newton-Small, J. (2017). What happens when women reach a critical mass of influence. *Time Magazine*. http://time.com/5016735/when-women-reach-a-critical-mass-of-influence/.

Nishii, L. H. (2013). The benefits of climate for inclusion for gender-diverse groups. *Academy of Management Journal* 56(6), 1754–1774.

Noe, R. A., et Schmitt, N. (1986). The influence of trainee attitudes on training effectiveness: Test of a model. *Personnel psychology*, 39(3), 497–523.

Nora, L. M. (1996). Sexual harassment in medical education: a review of the literature with comments from the law. *Academic Medicine*, 71(1), S113–8.

Nora, L. M., McLaughlin, M. A., Fosson, S. E., Stratton, T. D., Murphy-Spencer, A., Fincher, R. M. E., German, D.C., Seiden, D., et Witzke, D. B. (2002). Gender discrimination and sexual harassment in medical education: Perspectives gained by a 14-school study. *Academic Medicine*, 77(12, Part 1), 1226–1234.

NSF (National Science Foundation). (2018). A Review of Sexual Harassment Misconduct in Science. http://docs.house.gov/meetings/SY/SY15/20180227/106873/HHRG-115-SY15-Wstate-DavisR-20180227.pdf.

NSF. (2017). *Women, Minorities, and Persons with Disabilities in Science and Engineering.*

NSF. (2016a). Press statement 16-002: The National Science Foundation (NSF) will not tolerate harassment at grantee institutions. https://www.nsf.gov/news/news_summ.jsp?cntn_id=137466.

NSF. (2016b). Science and Engineering Indicators 2016. *National Science Board*, 897. https://doi. org/10.1002/ejoc.201200111.

NSF. (2002). Closeout Memorandum: I89110010. https://www.nsf.gov/oig/case-closeout/I89110010. pdf.

O'Connell, C. E., et Korabik, K. (2000). Sexual harassment: The relationship of personal vulnerability, work context, perpetrator status, and type of harassment to outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56(3), 299–329.

Offermann, L. R., et Malamut, A. B. (2002). When leaders harass: The impact of target perceptions of organizational leadership and climate on harassment reporting and outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 885.

Office of the President. (2014). Not Alone – The First Report of the White House Task Force to Protect Students From Sexual Assault. https://www.whitehouse.gov/sites/whitehouse.gov/files/ images/Documents/1.4.17.VAW%20Event.TF%20Report.PDF.

Orchowski, L. M., Untied, A. S., et Gidycz, C. A. (2013). Social reactions to disclosure of sexual victimization and adjustment among survivors of sexual assault. *Journal of Interpersonal Violence*, 28(10), 2005–2023.

Osatuke, K., Moore, S. C., Ward, C., Dyrenforth, S. R., et Belton, L. (2009). Civility, Respect, Engagement in the Workforce (CREW): Nationwide organization development intervention at Veterans Health Administration. *Journal of Applied Behavioral Science*, 45(3), 384–410. doi:10.1177/0021886309335067.

Østergaard, C. R., Timmermans, B., et Kristinsson, K. (2011). Does a different view create something new? The effect of employee diversity on innovation. *Research Policy*, 40(3), 500–509.

OSTP (Office of Science and Technology Policy), Executive Office of the President (2000). Federal policy on research misconduct. *Federal Register* 65, 76260–76264.

Ostroff C., Kinicki A. J., et Muhammad R. S. (2012). Organizational culture and climate. *In* Schmitt N. W., Highhouse S. (eds.) *Handbook of Psychology, Industrial and Organizational Psychology*, pp. 643–676 2nd edition Vol. 12. Hoboken, NJ: Wiley and Sons.

Ovseiko, P. V., Chapple, A., Edmunds, L. D., et Ziebland, S. (2017). Advancing gender equality through the Athena SWAN Charter for Women in Science: An exploratory study of women's and men's perceptions. *Health Research Policy and Systems*, 15, 12. http://doi.org/10.1186/s12961-017-0177-9.

Pappas, B. A. (2016a). Out from the shadows: Title IX, university ombuds, and the reporting of campus sexual misconduct. *Denver University Law Review,* 94(1), 71.

Pappas, B. A. (2016b). Dear Colleague: Title IX coordinators and inconsistent compliance with the laws governing campus sexual misconduct. *Tulsa Law Review*, 52(121). https://doi.org/10.3366/ ajicl.2011.0005.

Parker, K. H. B. (2008). Ambient harassment under Title VII: Reconsidering the workplace environment. *Northwestern University Law Review*, 102, 946–985.

Parker, S. K., et Griffin, M. A. (2002). What is so bad about a little name-calling? Negative consequences of gender harassment for overperformance demands and distress. *Journal of Occupational Health Psychology*, *7*(3), 195.

Patel, J. K., Griggs, T., et Miller, C. C. (DEC. 28, 2017). We asked 615 men about how they conduct themselves at work. *New York Times*. https://www.nytimes.com/interactive/2017/12/28/upshot/ sexual-harassment-survey-600-men.html?hp&action=click&pgtype=Homepage&clickSource= image&module=photo-spot-region&region=top-news&WT.nav=top-news.

Perry, E. L., Schmidtke, J. M., et Kulik, C. T. (1998). Propensity to sexually harass: An exploration of gender differences. *Sex Roles*, 38(5-6), 443–460.

Peter-Hagene, L. C., et Ullman, S. E. (2014). Social reactions to sexual assault disclosure and problem drinking: Mediating effects of perceived control and PTSD. *Journal of Interpersonal Violence*, 29(8), 1418–1437.

Phillips, S. P., et Schneider, M. S. (1993). Sexual harassment of female doctors by patients. *New England Journal of Medicine*, 329(26), 1936–1939.

Piotrkowski, C. S. (1998). Gender harassment, job satisfaction, and distress among employed white and minority women. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(1), 33.

Price, A. R. (1994). Definitions and boundaries of research misconduct: Perspectives from a federal government viewpoint. *Journal of Higher Education*, 65(3), 286–297.

Pryor, J. B. (1987). Sexual harassment proclivities in men. *Sex Roles*, 17(5–6), 269–290. https:// doi. org/10.1007/BF00288453.

Pryor, J. B., Giedd, J. L., et Williams, K. B. (1995). A social psychological model for predicting sexual harassment. *Journal of Social Issues*, 51(1), 69–84. https://doi. org/10.1111/j.1540-4560.1995. tb01309.x.

Pryor, J. B., LaVite, C. M., et Stoller, L. M. (1993). A social psychological analysis of sexual harassment: The person/situation interaction. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 68–83.

Pryor, J. B., et Stoller, L. M. (1994). Sexual cognition processes in men high in the likelihood to sexually harass. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20(2), 163–169.

Quick, J. C., et McFadyen, M. A. (2017). Sexual harassment: Have we made any progress? *Journal of Occupational Health Psychology*. https://doi.org/10.1037/ocp0000054.

Rabelo, V. C., et Cortina, L. M. (2014). Two sides of the same coin: Gender harassment and heterosexist harassment in LGBQ work lives. *Law and Human Behavior*, 38(4): 378–391.

Ragins, B. R., et Scandura, T. A. (1995). Antecedents and work-related correlates of sexual harassment: An empirical investigation of competing hypotheses. *Sex Roles*, 32: 429–456.

RAND National Defense Research Institute. (2016). Sexual Assault and Sexual Harassment in the U.S. Military: Volume 2. Estimates for Department of Defense Service Members from the 2014 RAND Military Workplace Study (Vol. 2). Disponible à http://sapr.mil/public/ docs/reports/ FY14_POTUS/FY14_DoD_Report_to_POTUS_Annex_1_RAND.pdf.

Raver, J. L., et Gelfand, M. J. (2005). Beyond the individual victim: Linking sexual harassment, team processes, and team performance. *Academy of Management Journal*, 48(3), 387–400.

Reilly, M. E., Lott, B., et Gallogly, S. M. (1986). Sexual harassment of university students. *Sex Roles*, 15(7), 333–358.

Richman, J. A., Rospenda, K. M., Nawyn, S. J., Flaherty, J. A., Fendrich, M., Drum, M. L., et Johnson, T. P. (1999). Sexual harassment and generalized workplace abuse among university employees: Prevalence and mental health correlates. *American Journal of Public Health*, 89(3), 358–363.

Richman, J. A., Shinsako, S. A., Rospenda, K. M., Flaherty, J. A., et Freels, S. (2002). Workplace harassment/abuse and alcohol-related outcomes: The mediating role of psychological distress. *Journal of Studies on Alcohol*, 63(4), 412–419.

Richman-Hirsch, W. L., et Glomb, T. M. (2002). Are Men Affected by the Sexual Harassment of Women? Effects of Ambient Sexual Harassment on Men. *In* J. M. Brett et F. Drasgow (eds.), *The Psychology of Work: Theoretically Based Empirical Research*. pp. 121–141. New York: Taylor & Francis Group.

Roehling, M., et Huang, J. (2018). Sexual harassment training effectiveness: An interdisciplinary review and call for research. *Journal of Organizational Behavior*.

Rose, D. (2018). *Citizenship by degree: Higher education policy and the changing gender dynamics of American citizenship*. Oxford, UK: Oxford University Press.

Rosenthal, M. N., Smidt, A. M., et Freyd, J. J. (2016). Still second class: Sexual harassment of graduate students. *Psychology of Women Quarterly*. https://doi.org/10.1177/0361684316644838. Rospenda, K. M., Fujishiro, K., Shannon, C. A., et Richman, J. A. (2008). Workplace harassment, stress, and drinking behavior over time: Gender differences in a national sample. *Addictive Behaviors*, 33(7), 964–967.

Rospenda, K. M., Richman, J. A., et Nawyn, S. J. (1998). Doing power: The confluence of gender, race, and class in contrapower sexual harassment. *Gender & Society*, 12(1), 40–60. RTI (Research Triangle Institute International). (2018). *Qualitative Study of Sexual Harassment in Sciences, Engineering, and Medicine*.

Rubin, G. S. (1984). Thinking Sex: Notes for a Radical Theory of the Politics of Sexuality. *In* C. S. Vance (ed.), *Pleasure and Danger: Exploring Female Sexuality.* Boston: Routledge & K. Paul.

Rudman, L. A., et Borgida, E. (1995). The afterglow of construct accessibility: The behavioral consequences of priming men to view women as sexual objects. *Journal of Experimental Social Psychology*, 31(6), 493–517. https://doi.org/https://doi.org/10.1006/jesp.1995.1022.

Saguy, A. C. (2003). *What is sexual harassment?: From Capitol Hill to the Sorbonne*. Berkeley and Los Angeles, CA: University of California Press.

Schachman, H. K. (1993). What is misconduct in science? *Science,* 261(5118), 148-149. doi: 10.1126/ science.8305005.

Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Schneider, B., Ehrhart, M. G., et Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361–388.

Schneider, K. T., Pryor, J. B., et Fitzgerald, L. F. (2011). Sexual Harassment Research in the United States. *In* S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, et C. L. Cooper (eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace* pp. 245−266 2nd edition. Boca Raton, FL: CRC Press.

Schneider, K. T., Swan, S., et Fitzgerald, L. F. (1997). Job-related and psychological effects of sexual harassment in the workplace: Empirical evidence from two organizations. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 401–415. https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.3.401.

Schneider, K. T., Tomaka, J., et Palacios, R. (2001). Women's cognitive, affective, and physiological reactions to a male coworker's sexist behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(10), 1995–2018. https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2001.tb00161.x.

Schultz, V. (2003). The sanitized workplace. *The Yale Law Journal*, 112(8), 2061. Disponible à https:// www.yalelawjournal.org/article/the-sanitized-workplace.

Schultz, V. (1998). Reconceptualizing sexual harassment. *Yale Law Journal*, 107(6), 1683–1805. https://doi.org/10.2307/797337.

Scott, J. W. (2015, April 15). The new thought police: Why are campus administrators invoking civility to silence critical speech? Disponible à https://www.thenation.com/article/new-thought-police/.

Sekreta, E. (2006). Sexual Harassment, Misconduct, and the Atmosphere of the Laboratory: The Legal and Professional Challenges Faced by Women Physical Science Researchers at Educational Institutions, *1*. https://doi.org/10.1525/sp.2007.54.1.23.

Sepler, F. (2017). Beyond the Whisper Net: Policy, Logistics, and Strategies to Curtail Harassment_2. Retrieved from osf.io/v2g7m.

Settles, I. H., Cortina, L. M., Buchanan, N. T., et Miner, K. N. (2013). Derogation, discrimination, and (dis)satisfaction with jobs in science. *Psychology of Women Quarterly*. https://doi.org/10.1177/0361684312468727.

Settles, I. H., Cortina, L. M., Malley, J., et Stewart, A. J. (2006). The climate for women in academic science: The good, the bad, and the changeable. *Psychology of Women Quarterly*, 30(1), 47–58. https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2006.00261.x.

Sevo,R., et Chubin, D. E. (2008). Bias Literacy: A Review of Concepts in Research on Discrimination. http://wiseli.engr.wisc.edu/bias/BiasLiteracy_SevoChubin2008.pdf.

Shaffer, M. A., Joplin, J. R., Bell, M. P., Lau, T., et Oguz, C. (2000). Gender discrimination and job-related outcomes: A cross-cultural comparison of working women in the United States and China. *Journal of Vocational Behavior*, 57(3), 395–427.

Sharp, G., et Kremer, E. (2006). The safety dance: Confronting harassment, intimidation, and violence in the field. *Sociological Methodology*, 36(1), 317–327.

Sheltzer, J. M., et Smith, J. C. (2014). Elite male faculty in the life sciences employ fewer women. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(28), 10107–10112. https://doi. org/10.1073/pnas.1403334111.

Shupe, E. I., Cortina, L. M., Ramos, A., Fitzgerald, L. F., et Salisbury, J. (2002). The incidence and outcomes of sexual harassment among Hispanic and non-Hispanic white women: A comparison across levels of cultural affiliation. *Psychology of Women Quarterly*, *26*(4), 298–308.

Siebler, F., Sabelus, S., et Bohner, G. (2008). A refined computer harassment paradigm: Validation, and test of hypotheses about target characteristics. *Psychology of Women Quarterly*, 32(1), 22–35. https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2007.00404.x.

Siegelman, P., et Donohue III, J. J. (1990). Studying the iceberg from its tip: A comparison of published and unpublished employment discrimination cases. *Law and Society Review*, 1133–1170.

Silverschanz, P., Cortina, L. M., Konik, J., et Magley, V. J. (2008). Slurs, snubs, and queer jokes: Incidence and impact of heterosexist harassment in academia. *Sex Roles*. https://doi.org/10.1007/s11199-007-9329-.

Simpson, J. A., et Gangestad, S. W. (1992). Sociosexuality and romantic partner choice. *Journal of Personality*, 60(1), 31–51.

Sims, C. S., Drasgow, F., et Fitzgerald, L. F. (2005). The effects of sexual harassment on turnover in the military: time-dependent modeling. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1141.

Sitzmann, T., Brown, K. G., Casper, W. J., Ely, K., et Zimmerman, R. D. (2008). A review and meta-analysis of the nomological network of trainee reactions. *Journal of Applied Psychology*, 93(2).

Smith, C. P., et Freyd, J. J. (2014). Institutional Betrayal. *American Psychologist*, 69(6), 575–587.

Smith, E. R., Ferree, M. M., et Miller, F. D. (1975). A short scale of attitudes toward feminism. *Representative Research in Social Psychology, 6*(1), 51−56.

Sofaer, S. (1999). Qualitative methods: what are they and why use them? *Health Services Research*, 34(5 Pt 2), 1101.

Sojo, V. E., Wood, R. E., et Genat, A. E. (2016). Harmful workplace experiences and women's occupational well-being: A meta-analysis. *Psychology of Women Quarterly*, 40(1), 10–40.

Stamarski, C. S., et Son Hing, L. S. (2015). Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. *Frontiers in Psychology*, 6, 1400.

Stangor, C., Sechrist, G. B., et Jost, J. T. (2001). Changing racial beliefs by providing consensus information. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(4), 486–496.

Stewart, A. J., La Vaque-Manty, D., et Malley, J. E. (2004). Recruiting female faculty members in science and engineering: Preliminary evaluation of one intervention model. *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, 10(4), 361–375.

Stewart, A. J., Malley, J. E., et LaVaque-Manty, D. (2007). Analyzing the Problem of Women in Science and Engineering: Why Do We Need Institutional Transformation? *In* J. A.

Stewart, J. E. Malley, et D. LaVaque-Manty (eds.). *Transforming science and engineering: Advancing academic women*. University of Michigan Press.

Stratton, T. D., McLaughlin, M. A., Witte, F. M., Fosson, S. E., et Nora, L. M. (2005). Does students' exposure to gender discrimination and sexual harassment in medical school affect specialty choice and residency program selection? *Academic Medicine*, 80(4), 400–408.

Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A. M. B., Nadal, K. L., et Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *American Psychologist*, 62(4), 271–286. https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.4.271.

Swartout, K. (2018). University of Texas Climate Survey. Report on the University of Texas System Campus Climate Survey. P. A. Johnson, S. E. Widnakk, et F. F. Benya (eds.) *In Sexual harassment of women: Climate, culture, and consequences in academic sciences, engineering and medicine* pp. xxx−xxx . Washington, DC: The National Academies Press

Swim, J. K., Mallett, R., et Stangor, C. (2004). Understanding subtle sexism: Detection and use of sexist language. *Sex Roles*, 51(3–4), 117–128. https://doi.org/10.1023/B:SERS.0000037757.73192.06.

Symonds, M. R. E., Gemmell, N. J., Braisher, T. L., Gorringe, K. L., et Elgar, M. A. (2006). Gender differences in publication output: Towards an unbiased metric of research performance. *PLoS ONE* 1(1), e127. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0000127.

Taylor, P. J., Russ-Eft, D. F., et Chan, D. W. L. (2005). A meta-analytic review of behavior modeling training. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 692–709.

Taylor, S. L., Dy, S., Foy, R., Hempel, S., McDonald, K. M., Ovretveit, J., Pronovost, P. J., Rubenstein, L. V., Wachter, R. M., et Shekelle, P. G. (2011). What context features might be important determinants of the effectiveness of patient safety practice interventions? *BMJ Quality & Safety*, 20(7), 611–617.

Thacker, R. A., et Ferris, G. R. (1991). Understanding sexual harassment in the workplace: The influence of power and politics within the dyadic interaction of harasser and target. *Human Resource Management Review*, 1(1), 23–37.

Timmerman, G., et Bajema, C. (2000). The impact of organizational culture on perceptions and experiences of sexual harassment. *Journal of Vocational Behavior*, 57(2), 188–205.

Tinkler, J., Gremillion, S., et Arthurs, K. (2015). Perceptions of legitimacy: The sex of the legal messenger and reactions to sexual harassment training. *Law & Social Inquiry*, 40(1), 152–174. Tippett, E. C. (2017). Harassment trainings. Forthcoming in *Berkeley Journal of Employment and Labor Law, 39*.

Trice, H. M., et Beyer, J. M. (1993). *The cultures of work organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.

Unger, R., et Crawford, M. (1996). *Women and gender: A feminist psychology*, 2nd edition. New York: McGraw Hill.

University of Michigan (2015). Results of 2015 University of Michigan Campus Climate Survey on Sexual Misconduct. Disponible à https://publicaffairs.vpcomm.umich.edu/wp-content/uploads/ sites/19/2015/04/Complete-survey-results.pdf.

Unsworth, K., et Parker, S. K. (2003). Proactivity and innovation: Promoting a new workforce for the new workplace. *In The New Workplace: A Guide to the Human Impact of Modern Working Practices,* D. Holman, T.D. Wall, C.W. Clegg, P. Sparrow, A. Howard (eds.). Chichester, England: John Wiley & Sons.

U.S. Department of Defense (1995). Status of the Armed Forces Survey: 1995 Form B-Gender Issues (Survey No. 95-001b). Arlington, VA: Defense Manpower Data Center

U.S. Department of Energy's Brookhaven National Laboratories. *National User Facilities at Brookhaven Lab*, 631, 344–345. https://www.bnl.gov/bnlweb/pubaf/fact_sheet/pdf/FS_ User Facilities.pdf.

U.S. Department of State and U.S. Agency for International Development (2012). *United States Strategy to Prevent and Respond to Gender-based Violence Globally.* https://www.usaid.gov/ sites/default/files/documents/2155/GBV_Factsheet.pdf.

USED (U.S. Department of Education). (2017). *Q&A on campus sexual misconduct.* Washington, DC: U.S. Department of Education. h.ttps://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/qa-title-ix-201709.pdf.

USED. Office for Civil Rights, Dear Colleague Letter, September 22, 2017. https://www2.ed.gov/ about/offices/list/ocr/letters/colleague-title-ix-201709.pdf; https://www2.ed.gov/about/offices/ list/ocr/docs/qa-title-ix-201709.pdf.

USED. (2015). *Title IX and sex discrimination.* Washington, DC: U.S. Department of Education. https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/tix_dis.html.

USED. (2014). *Questions and answers on Title IX and sexual violence. Office of Civil Rights*. Archived Information: https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/qa-201404-title-ix.pdf.

USED. (2011). *Ensuring equal access to high-quality education*. Washington, DC: U.S. Department of Education. https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/ensure03.pdf.

USED. (2008). *Sexual harassment: It's not academic*. Washington, DC: U.S. Department of Education. https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/shguide.pdf.

USED. (2007). *Balancing student privacy and school safety: A guide to the family educational rights and privacy act for colleges and universities*. Washington, DC: U.S. Department of Education. https://www2.ed.gov/policy/gen/guid/fpco/brochures/postsec.html.

USED. (2001). *Revised sexual harassment guidance: harassment of students by school employees, other students, or third parties*. Washington, DC: U.S. Department of Education. https://www2. ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/shguide.pdf.

USEEOC (U.S. Equal Employment Opportunity Commission). (1990). *Policy Guidance on Employer Liability under Title VII for Sexual Favoritism*. Disponible à https://www.eeoc.gov//policy/docs/ sexualfavor.html.

USEEOC. (1980). Guidelines on discrimination because of sex. C.F.R. Title 29 Subtitle B, Chapter XIV Part 1604, Section 1604.

USEEOC. n.d.a. Facts About Sexual Harassment. Disponible à https://www.eeoc.gov/eeoc/publications/fs-sex.cfm.

USEEOC. n.d.b. Harassment. Disponible à https://www.eeoc.gov/laws/types/harassment.cfm. USMSPB (U.S. Merit Systems Protection Board). (2018). *Update on Sexual Harassment in the Federal Workplace*. https://www.mspb.gov/MSPBSEARCH/viewdocs.aspx?docnumber=1500 639&version=1506232&application=ACROBAT.

USMSPB. (1995). *Sexual Harassment in the Federal Workplace: Trends, Progress, and Continuing Challenges.* https://www.mspb.gov/MSPBSEARCH/viewdocs.aspx?docnumber=253661& version=253948&application=ACROBAT.

USMSPB. (1988). *Sexual Harassment in the Federal Government: An Update.* https://www.mspb. gov/MSPBSEARCH/viewdocs.aspx?docnumber=253661&version=253948&application=ACR OBAT.

Valian, V. (1999). *Why so slow?: The advancement of women*. Cambridge, MA: MIT Press.

Van Knippenberg, D., Haslam, S. A., et Platow, M. J. (2007). Unity through diversity: value-in-diversity beliefs, work group diversity, and group identification. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice,* 11(3), 207−222.

Van Knippenberg, D., et van Ginkel, W. P. (2010). The categorization-elaboration model of work group diversity: wielding the double-edged sword. *In* R. J. Crisp (ed.), *Social issues and interventions. The psychology of social and cultural diversity* pp. 257−280). Chichester, England: Wiley-Blackwell.

Van Knippenberg, D., van Ginkel, W. P., et Homan, A. C. (2013). Diversity mindsets and the performance of diverse teams. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 121(2), 183−193.

Van Veelen, R., Otten, S., et Hansen, N. (2014). Enhancing majority members' pro-diversity beliefs in small teams: The facilitating effect of self-anchoring. *Experimental Psychology*, 61(1), 3.

Vogt, D. S., Pless, A. P., King, L. A., et King, D. W. (2005). Deployment stressors, gender, and mental health outcomes among Gulf War I veterans. *Journal of Traumatic Stress*, 18(2), 115–127.

Vukovich, C. M. (1996). The prevalence of sexual harassment among female family practice residents in the United States. *Violence and Victims*, 11(2), 175–180. Disponible à https://insights. ovid.com/violence-victims/vlvt/1996/11/020/prevalence-sexual-harassment-among-female-family/6/00002364.

Walsh, B. M., Bauerle, T. J., et Magley, V. J. (2013). Individual and contextual inhibitors of sexual harassment training motivation. *Human Resource Development Quarterly*, 24(2), 215–237.

Walsh, B. M., Magley, V. J., Reeves, D. W., Davies-Schrils, K. A., Marmet, M. D., et Gallus, J. A. (2012). Assessing workgroup norms for civility: The development of the Civility Norms Questionnaire-Brief. *Journal of Business and Psychology*, 27(4), 407–420. https://doi.org/10.1007/ s10869-011-9251-4.

Wanous, J. P., Reichers, A. E., et Austin, J. T. (2000). Cynicism about organizational change: Measurement, antecedents and correlates. *Group and Organization Management*, 25, 132–153.

Wasti, S. A., Bergman, M. E., Glomb, T. M., et Drasgow, F. (2000). Test of the cross-cultural generalizability of a model of sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 766.

Wasti, S. A., et Cortina, L. M. (2002). Coping in context: Sociocultural determinants of responses to sexual harassment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(2), 394.

Weiss, K. G., et Lasky, N. V. (2017). Mandatory reporting of sexual misconduct at college: A critical perspective. *Journal of School Violence,* 16(3)259−270.

Welsh, S., Carr, J., MacQuarrie, B., et Huntley, A. (2006). "I'm not thinking of it as sexual harassment": Understanding harassment across race and citizenship. *Gender and Society,* 20(1), 87–107.

WHO (World Health Organization) (2001). *Putting Women First: Ethical and Safety Recommendations for Research on Domestic Violence Against Women*.

Williams, J. (2008). What Psychologists Need to Know about Family Responsibilities Discrimination. *In* Marcus-Newhall, A., Halpern, D. F., Tan, S. J. (eds.), *The Changing Realities of Work and Family: A Multidisciplinary Approach* pp. 255−276). West Sussex, England: Blackwell.

Williams, J. (2000). *Unbending gender: Why family and work conflict and what to do about it*. New York: Oxford University Press.

Williams, J. C., et Bornstein, S. (2008). The evolution of "FReD": Family responsibilities discrimination and developments in the law of stereotyping and implicit bias. *Hastings Law Journal*, 59, 1311–1358.

Williams, J. C., Phillips, K. W., et Hall, E. V. (2014). Double Jeopardy? Gender Bias Against Women of color in Science. Tools for Change: Boosting the Retention of Women in the STEM Pipeline. https://doi.org/10.1038/nm1105-1132.

Williams, J. H., Fitzgerald, L. F., et Drasgow, F. (1999). The effects of organizational practices on sexual harassment and individual outcomes in the military. *Military Psychology*, 11(3), 303–328. https://doi.org/10.1207/s15327876mp1103_6

Willness, C. R., Steel, P., et Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x.

Winn, Z. (2017). How colleges should respond to sexual assault reports. *Campus Safety*. Disponible à https://www.campussafetymagazine.com/clery/how_colleges_should_respond_sexual_ assault_reports_title_ix/.

Wislar, J. S., Richman, J. A., Fendrich, M., et Flaherty, J. A. (2002). Sexual harassment, generalized workplace abuse and drinking outcomes: The role of personality vulnerability. *Journal of Drug Issues*, 32(4), 1071–1088.

Witze, A. (2016). How should science funders deal with sexual harassers? *Nature*. Disponible à https://www.nature.com/news/how-should-science-funders-deal-with-sexual-harassers-1.19328.

Wolf, T. M., Randall, H. M., Almen, K. V., et Tynes, L. L. (1991). Perceived mistreatment and attitude change by graduating medical students: a retrospective study. *Medical Education*, 25(3), 182–190.

Wood, L., Sulley, C., Kammer-Kerwick, M., Follingstad, D., et Busch-Armendariz, N. (2017). Climate surveys: An inventory of understanding sexual assault and other crimes of interpersonal violence at institutions of higher education. *Violence Against Women*. https:// doi. org/10.1177/1077801216657897.

Woods, K. C., Buchanan, N. T., et Settles, I. H. (2009). Sexual harassment across the color line: Experiences and outcomes of cross-versus intraracial sexual harassment among black women. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 15(1), 67–76. https://doi. org/10.1037/ a0013541.

Woodzicka, J. A., et LaFrance, M. (2005). The effects of subtle sexual harassment on women's performance in a job interview. *Sex Roles*, 53(1–2), 67–77. https://doi.org/10.1007/ s11199-005-4279-4.

Woodzicka, J. A., et LaFrance, M. (2001). Real versus imagined gender harassment. *Journal of Social Issues*, 57(1), 15–30.

Xie, Y., et Shauman, K. A. (1998). Sex differences in research productivity: New evidence about an old puzzle. *American Sociological Review*, 847–870.

Yeager, D. S., Krosnick, J., et Javitz, H. (2009). More on Problems with Opt-*In* Internet Surveys. Disponible sur http://blogs.abcnews.com/thenumbers/2009/09/guest-blog-more-on-the-problems-with-optin-internet-surveys.html.

York, K. M., Barclay, L. A., et Zajack, A. B. (1997). Preventing sexual harassment: The effect of multiple training methods. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 10(4), 277–289.

Première publication en anglais par les National Academy Press

ISBN: 978-0-309-47087-2

© 2018 National Academy of Sciences

Titre original : *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*
National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine Committee on the Impacts of Sexual Harassment in Academia; Paula A. Johnson, Sheila E. Widnall, and Frazier F. Benya, Editors; The National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine

Publié en français par la Fondation Ipsen
www.fondation-ipsen.org

ISBN: 978-2-490660-59-9 (ePub)
978-2-490660-60-5 (pdf)
978-2-490660-67-4 (livre imprimé)

© Fondation Ipsen, 2021
La Fondation Ipsen est placée sous l'égide de la Fondation de France

Traduction : Maëlys Brucker
Relecture : ERS
Direction éditoriale : Céline Colombier-Maffre

Dépôt Légal : février 2021

Achevé d'imprimer par la Fondation Ipsen, Paris, en février 2021

Le harcèlement sexuel est un problème grave pour les femmes à tous les niveaux des milieux universitaires des sciences, de l'ingénierie et de la médecine. Les environnements qui le favorisent ou l'ignorent réduisent les opportunités de carrière à court et à long terme, tant pour les victimes que pour les témoins. Il en résulte une perte importante de talents et de potentiel dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la médecine, et un impact significatif sur le souffle et la qualité de l'entreprise scientifique dans son ensemble.

Les recherches résumées dans ce rapport des National Academies of Sciences, Engineering and Medicine des États-Unis, suggèrent que l'indicateur le plus révélateur du harcèlement sexuel est le climat organisationnel. Celui-ci est défini comme le degré auquel les membres d'une organisation perçoivent que le harcèlement sexuel est ou n'est pas toléré par l'organisation elle-même.

Les établissements peuvent prendre des mesures concrètes pour réduire le harcèlement sexuel en apportant des changements à l'échelle du système, tant sur les campus qu'au sein des écoles, des programmes et des départements. Pour réussir à relever ce défi, il faudra une direction engagée, un travail acharné, de l'initiative, et un investissement financier de la part des administrations à tous les niveaux du monde universitaire ; ainsi que le soutien, la coopération et le travail de tous les membres des campus universitaires – étudiant·e·s, professeur·e·s et personnels.

L'élimination du harcèlement sexuel est la responsabilité de tous et toutes, et il est temps d'agir. Ce rapport, traduit pour la première fois en français, offre une analyse et des conseils pour qu'une telle action puisse être développée en France et dans l'ensemble de la communauté universitaire francophone.

Geneviève Almouzni-Pettinotti, PhD, Professeure, Responsable de l'équipe Dynamique de la chromatine, Centre de recherche de l'Institut Curie, Co-présidente de l'initiative LifeTime, Membre de l'Académie des Sciences en France

James A. Levine, M.D., PhD, Professeur de Médecine, Président, Fondation Ipsen

978-2-490660-59-9 (ePub) | 978-2-490660-60-5 (pdf) | 978-2-490660-67-4 (livre imprimé)

livre gratuit - ne peut être vendu