

LOBA Saga Bernard
Université Félix
Houphouët BOIGNY
d'Abidjan Cocody
(Côte d'Ivoire)
UFR-SHS,
Département de
Psychologie.
docbernardloba7@
gmail.com

Effet de l'estime de soi et de la distance relationnelle sur le harcèlement sexuel au travail chez les salariées du secteur public d'Abidjan

Effect of self-esteem and relational distance on sexual harassment at work among female public sector employees in Abidjan

Résumé

Dans cette étude, nous entendons déterminer l'influence de l'estime de soi et de la distance relationnelle sur le harcèlement sexuel au travail chez les salariées du secteur public d'Abidjan. Pour y arriver, deux hypothèses opérationnelles sont formulées et soumises à la véracité des faits. Un échantillon de 100 salariées issues du secteur public d'Abidjan a été constitué grâce à la technique du sondage aléatoire simple. A ces sujets, un questionnaire comprenant quatre volets a été soumis. Le dépouillement et l'analyse statistique des données à l'aide de Khi-deux ont abouti à deux résultats. D'une part, l'estime de soi détermine le harcèlement sexuel chez les salariées du secteur public abidjanais. D'autre part, la distance relationnelle favorise le harcèlement sexuel chez les travailleuses du secteur public d'Abidjan. Les théories de l'estime de soi et de l'attraction interpersonnelle nous ont permis de donner un sens à ces résultats.

Mots clés : harcèlement sexuel, estime de soi, distance relationnelle, salariée.

Abstract

In this study, we intend to determine the influence of self-esteem and relational distance on sexual harassment at work among public sector employees in Abidjan. To achieve this, two operational hypotheses are formulated and subject to the veracity of the facts. A sample of 100 female employees from the public sector in Abidjan was drawn up using the technique of simple random sampling. To these subjects, a questionnaire comprising four sections was submitted. Counting and statistical analysis of the data using chi-square yielded two results. On the one hand, self-esteem determines sexual harassment among public sector employees in Abidjan. On the other hand, relational distance favors sexual harassment among female public sector workers in Abidjan. Self-esteem

and interpersonal attraction theories helped us make sense of these findings.

Keywords: sexual harassment, self-esteem, relational distance, employee.

1. Problématique

Durant ces dernières années, le harcèlement sexuel est de plus en plus présent dans notre société actuelle. Il s'est même immiscé dans le milieu du travail, devenant ainsi l'un des nombreux risques psychosociaux dans les entreprises. En milieu du travail, ce phénomène sévit à grande échelle, touchant à la fois les hommes et les femmes. En ce qui concerne le sexe féminin, d'après E. Lorek (2015), deux femmes actives sur dix ont dû faire face à une situation de harcèlement sexuel dans leur vie professionnelle.

Une étude réalisée en Afrique du Sud indique que 77 % des femmes interrogées ont déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel au moins une fois dans leur vie professionnelle (Confédération Syndicale Internationale/CSI, 2008a). Une autre, non publiée, menée en Ethiopie en 2013 par le Réseau Global Horticultural Workers and Environmental Rights, fait état d'une forte fréquence de harcèlement sexuel dans les exploitations agricoles d'Afrique de l'Est. Par exemple, en République-Unie de Tanzanie, 89 % des femmes interrogées dans 20 de ces exploitations ont déclaré avoir été témoins d'au moins un fait de harcèlement sexuel. Au Kenya, 90 % des personnes interrogées ont décrit le harcèlement sexuel comme le problème le plus grave auquel sont confrontées les femmes qui travaillent dans le secteur des fleurs coupées (S. Jacobs et *al.*, 2015).

Dans la même perspective, une étude non publiée sur le harcèlement sexuel au travail aboutit au résultat d'après lequel le fait d'entendre des commentaires de nature sexuelle à propos d'une autre femme est le comportement le plus souvent signalé par les personnes interrogées (35 %). Des plaisanteries déplacées et autres commentaires à caractère sexuel sont aussi signalés (32 et 28 %, respectivement). Presque un quart (1/4) des personnes interrogées ont fait l'objet d'attouchements indésirables et un cinquième (1/5) d'avances sexuelles inopportunes. Un pour cent (1%) d'entre elles ont été victimes de viols ou d'agressions sexuelles graves. Un peu moins d'une femme sur dix a rapporté avoir été exposée à du matériel pornographique au travail.

Ainsi, les études menées révèlent que les comportements de harcèlement sexuel varient d'un pays à un autre. Elles mettent aussi en évidence l'idée que la fréquence élevée enregistrée en fait un problème réel.

Dès lors, cette problématique présente un double intérêt, à la fois social et scientifique. Sur le premier plan, les données statistiques ci-dessus conduisent à conclure que le harcèlement sexuel est un problème de santé publique. En effet, d'après T. Muhonen et *al.* (2017), le fait d'être exposé à du harcèlement moral au travail aurait des impacts plus importants sur la santé de la victime, sur son bien-être et sur sa motivation à conserver son emploi. D. Tuzunkan (2018)

ajoute même que l'exposition au harcèlement moral au travail conduit à un plus grand risque de problèmes d'anxiété.

Sur le second plan, d'après M. Senécal *et al.* (2006), la très grande majorité des écrits font état seulement du harcèlement sexuel vécu en milieu scolaire et font très peu cas du harcèlement sexuel en milieu de travail, que ce soit chez les adolescents ou chez les jeunes adultes. Ce constat est d'autant plus vrai en Côte d'Ivoire, notamment, au regard de la rareté des recherches sur cette thématique.

Par ailleurs, si un bon nombre d'études signalent les conséquences qu'engendre le harcèlement sexuel sur la vie de la victime, l'on peut noter, néanmoins, que la documentation scientifique concernant l'identification des facteurs de risque qui augmenteraient la probabilité d'être victime de harcèlement sexuel demeure relativement récente. Dans cette perspective, les résultats d'un sondage réalisé auprès de 428 hommes de cinq pays d'Amérique centrale, du Panama et de la République dominicaine montrent que le sentiment d'appropriation et de conquête des hommes envers les femmes crée des conditions propices au harcèlement sexuel dans le monde du travail. De plus, d'autres travaux de recherche indiquent que les hommes sont plus portés à la violence sexuelle lorsqu'ils sont soutenus par leurs collègues (S. Humphrey et A. Kahn, 2000).

Par ailleurs, selon une étude portant sur huit pays d'Afrique, la sous-représentation des femmes dans les groupements de travailleurs aide à comprendre pourquoi la question de l'égalité hommes-femmes est largement absente des initiatives consacrées à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail dans le cadre des négociations collectives (H. Shindondola-Mote et T. Kalusopa, 2011). En outre, une recherche menée en 2015 au Portugal (A. Torres *et al.*, 2016) montre que le harcèlement sexuel est plus fréquent lorsque la sécurité et la stabilité de l'emploi ne sont pas garanties (travail occasionnel sans contrat, stages rémunérés ou non et travail sous contrat de durée déterminée).

De même, le déséquilibre des rapports de force serait la cause principale du harcèlement moral sur le lieu de travail. Il s'observe lorsqu'un dirigeant se prévaut de son pouvoir hiérarchique pour harceler moralement un travailleur (S. Einarsen, 2005). Le harcèlement peut aussi dériver du pouvoir informel que détient un groupe dominant sur le lieu de travail, comme dans le cas du « harcèlement vertical ascendant » de leur supérieur hiérarchique par plusieurs salariés (L. Shallcross, 2003 ; S. Hershcovis et J. Barling, 2010).

D'un autre côté, les rapports de force peuvent être influencés par des facteurs tels que le genre, la race et la classe ; ce qui est, en particulier, le cas du harcèlement sexuel envers un supérieur. Autrement dit, il peut arriver qu'un étudiant de sexe masculin harcèle une professeure d'université ou qu'une secrétaire harcèle un supérieur d'une autre race ou d'un autre groupe ethnique qui n'est pas considéré comme « dominant » dans la société (K. Rospenda *et al.*, 1998; C. Lampman *et al.*, 2009).

Dans le même ordre d'idées, S. Holmes et M. Flood (2013) soutiennent que les relations de pouvoir, dans le monde du travail, sont inextricablement liées à la question du genre, le rapport de force favorisant habituellement les hommes. Par exemple, l'arrivée d'une femme dans une branche d'activité à prédominance masculine peut bouleverser les relations de pouvoir existantes (K. Ness, 2012) en incitant, effectivement, certains hommes à réaffirmer leur pouvoir au moyen du harcèlement sexuel (H. McLaughlin et *al.*, 2012). Cette réaffirmation des rôles vise aussi des hommes qui ne correspondent pas aux stéréotypes masculins dominants, la culture [hétérosexuelle] dominante faisant payer un prix exorbitant à ceux qui sont supposés n'être pas pleinement virils (M. Kimmel, 2004).

La culture du lieu de travail peut soit promouvoir, soit remettre en question les manifestations négatives de pouvoir et les normes de genre (S. Holmes et M. Flood, 2013). Ainsi, dans certains contextes culturels et sociaux, on constate une « normalisation » du harcèlement ; celui-ci finissant, en effet, par être considéré comme un aspect normal et accepté du travail quotidien (D. Baines et I. Cunningham, 2011 ; K. Hillis, 2013 ; C. A. Rasmussen et *al.*, 2013 ; M. Baby et *al.*, 2014 ; K. Matulewicz, 2015 ; P. Keogh et C. Byrne, 2017).

Sous un autre angle, les discriminations fondées sur des différences, réelles ou supposées, sont aussi des facteurs non négligeables de harcèlement. Lorsque les auteurs de tels agissements déterminent l'appartenance au groupe ou l'exclusion de celui-ci pour désigner des cibles, ils créent le sentiment que le harcèlement est « mérité » (G. Mason, 2002 ; J. Baxter et K. Wallace, 2009 ; M. Mistry et J. Latoo, 2009 ; C. Monks et I. Coyne, 2011 ; M. Omari et M. Paull, 2016 ; M. Luo, 2016).

Au total, l'on peut soutenir, sans risque de se tromper, que le harcèlement sexuel est déterminé par une kyrielle de facteurs qui rendent, par conséquent, complexe son appréhension. C'est pourquoi, sans prétention aucune de les aborder tous, nous nous sommes limité, dans cette étude, à n'examiner que l'effet de deux variables qui restent non encore exploitées dans la compréhension de ce phénomène, surtout en contexte professionnel ivoirien. Il s'agit, en particulier, de l'estime de soi et de la distance relationnelle dont les choix sont argumentés à travers le positionnement théorique suivant.

2. Positionnement théorique

Les théories de l'estime de soi et de l'attraction interpersonnelle confortent le choix de nos variables explicatives. Il faut remonter à W. James (1890) qui, comme le présente P. Gosling (1996, p.8), estime que le soi « peut être considéré à la fois comme un objet de connaissance et d'évaluation de nous-même et comme une structure exécutive à l'origine de nos actes et de nos pensées ».

Plusieurs autres auteurs ont repris les théories de W. James, notamment pour continuer à approfondir la question du soi dans son rapport avec le milieu. Selon G. H. Mead (1925), par exemple, le soi se développe à partir des juge-

ments des personnes qui interagissent avec lui dans un même contexte. C. H. Cooley (1902), quant à lui, explique que nous apprenons à mieux nous connaître grâce aux interactions avec autrui. En effet, celui-ci représente un miroir à l'aide duquel nous arrivons à une meilleure connaissance de nous-même. Ainsi, cet auteur envisage l'estime de soi comme une construction sociale, c'est-à-dire en grande partie influencée par la façon dont les autres nous perçoivent. Il précise, néanmoins, qu'un individu ayant une estime de soi stable serait à l'abri de toute influence ; sachant que le contraire n'a pu être prouvé de manière irrévocable.

Pour sa part, la théorie de l'attraction interpersonnelle se concentre sur l'étude des situations et des circonstances qui permettent la naissance d'une relation. En effet, le concept d'attraction est décrit par J. Maisonneuve (1966) comme la qualité d'attrait ou d'aversion attachée à l'objet vers lequel s'oriente le champ psychologique du sujet. De ce point de vue, l'attraction serait, en quelque sorte, une préférence exprimée et ressentie par un sujet. En plus, elle inclurait une forme particulière de perception d'un individu par un autre, basée sur la formation d'un sentiment positif émotionnellement stable pour lui. T. Huston et G. Lvinger (1978) relèvent, à cet effet, trois éléments dans la littérature scientifique qui décrivent le plus souvent l'attraction interpersonnelle, à savoir l'attitude favorable, l'engagement et l'appartenance.

À cet égard, l'on peut dire que les individus ne se perçoivent pas simplement lorsqu'ils créent certaines relations les uns avec les autres. Il se trouve, effectivement, que sur la base d'estimations préalablement effectuées, une gamme variée de sentiments apparaît, notamment l'acceptation d'une personne ainsi que la manifestation de sympathie, d'amour ou de rejet pour elle. Aussi, l'utilité d'une telle théorisation réside dans le fait que l'attraction interpersonnelle est un processus graduel menant à la découverte d'affinités avec autrui et constitue, de la sorte, une étape importante dans l'établissement d'une relation interpersonnelle qui peut aboutir à des relations amicales ou amoureuses.

Partant de ces considérations théoriques, n'est-il pas légitime de s'attendre à un lien entre l'estime de soi, la distance relationnelle, d'une part, et le harcèlement sexuel au travail, d'autre part ?

Telle est, en effet, la question centrale à laquelle cherche à répondre cette recherche ; celle-ci se fonde sur deux hypothèses opérationnelles. La première stipule que les salariées chez qui l'estime de soi est élevée sont moins victimes de harcèlement sexuel au travail que leurs homologues chez qui cette estime de soi est faible. La seconde postule que les travailleuses qui entretiennent une distance relationnelle éloignée avec leurs supérieurs hiérarchiques ou collaborateurs sont moins victimes de harcèlement sexuel au travail que celles entretenant une distance relationnelle proche avec ces derniers.

Ces hypothèses émises ont été éprouvées à l'aide de la méthodologie qui nous a parue adéquate.

3. Méthode

La description opérationnelle des variables, la présentation du terrain et de la population d'étude, de même que l'échantillonnage, l'instrument de collecte des données et le déroulement de l'enquête sont les différentes étapes suivies par la procédure méthodologique.

3.1. Variables de l'étude

Elles sont de deux catégories : la première catégorie concerne les variables indépendantes tandis que la seconde porte sur la variable dépendante. Ainsi, l'estime de soi et la distance relationnelle constituent les variables indépendantes pendant que le harcèlement sexuel représente la variable dépendante.

Du point de vue conceptuel, l'estime de soi renvoie à la capacité d'une personne à reconnaître sa propre valeur, c'est-à-dire le degré de satisfaction de soi-même. Il s'agit d'une variable de nature qualitative qui admet, par ailleurs, deux modalités dont l'« estime de soi élevée » et l'« estime de soi faible ». C'est dire que l'estime de soi est élevée chez une personne lorsqu'elle a une haute valeur d'elle-même et qu'elle n'éprouve aucune gêne à s'accepter telle qu'elle est. Par contre, l'estime de soi est faible chez une personne quand elle se considère peu ou pas, qu'elle manque d'assurance en elle et qu'elle a une faible opinion de sa propre personne.

S'agissant de la notion de distance relationnelle, elle réfère à l'étendue de la relation interpersonnelle qui existe entre une travailleuse et son supérieur hiérarchique ou son collaborateur. De nature qualitative, ses deux modalités sont définies par la « distance relationnelle proche » et la « distance relationnelle éloignée ». Ainsi, la distance relationnelle est proche lorsqu'il existe une proximité relationnelle entre une travailleuse et son chef de service ou son collaborateur de telle manière que tous deux partagent assez souvent certaines confidences. En revanche, la distance relationnelle éloignée renvoie à la situation dans laquelle les relations qui existent entre une travailleuse et son patron ou son collaborateur restent exclusivement professionnelles.

Quant au harcèlement sexuel, il se définit par des attentions et des remarques répétées et non désirées de nature sexuelle dans le but d'obtenir les faveurs sexuelles d'une personne (ici, les salariées). Cette variable, qui est également qualitative, comprend deux modalités distinctes : « salariée moins victime de harcèlement sexuel », d'une part, et « salariée plus victime de harcèlement sexuel », d'autre part. C'est aussi dire qu'une travailleuse est moins victime de harcèlement sexuel lorsque la fréquence du code 0 aux items de l'échelle de mesure est supérieure à celle du code 1 ; le contraire indiquant que la travailleuse est plus victime de ce phénomène.

3.2. Terrain et population d'étude

L'étude s'est déroulée dans le District d'Abidjan qui, d'après l'Institut National de la Statistique (INS, 2014), renferme une population totale estimée à 4.395.243 d'habitants.

Doté d'une forte concentration humaine, Abidjan, en tant que capitale économique du pays, renferme plus de la moitié des unités industrielles et des services publics. A ce titre, elle constitue un pôle d'attraction des populations qui viennent y chercher un emploi et se faire une « place au soleil ». C'est pourquoi l'on enregistre, dans cette ville, un nombre sans cesse croissant de travailleurs et de travailleuses de la fonction publique.

3.3. Echantillonnage

La technique du sondage aléatoire simple a été utilisée pour sélectionner au hasard cent sujets féminins qui travaillent dans le secteur public d'Abidjan. Ces sujets proviennent de quatre secteurs d'activités différents : santé, éducation, formation et administration. Pour chaque secteur, nous avons retenu vingt-cinq femmes, sachant qu'elles exercent leurs professions dans les communes du Plateau, de Cocody et de Yopougon. Agées de 30 à 35 ans, elles sont, pour la plupart, célibataires ou vivent en concubinage. En outre, elles ont, chacune, quatre ans d'ancienneté professionnelle avec un salaire moyen de 250.000 Fcfa.

3.4. Instrument de collecte des données

Le questionnaire utilisé dans cette recherche comporte quatre parties. La première partie renseigne sur l'âge, le statut matrimonial, la profession exercée, le lieu du travail, l'ancienneté professionnelle et le salaire des sujets. La deuxième partie est une échelle de mesure de l'estime de soi empruntée de M. Rosenberg (1965) complétée par l'échelle de E. Vallière et R. Vallerand (1990). La troisième partie évalue la distance relationnelle à l'aide d'une échelle construite autour d'indicateurs tels que la confidentialité, la proximité, le degré d'ouverture. La quatrième partie est également une échelle de mesure du harcèlement sexuel.

Après le recueil des données, le questionnaire a été soumis à un traitement statistique à la suite de son dépouillement.

4. Résultats

Dans cette recherche, nous avons deux différents résultats.

4.1. Estime de soi et harcèlement sexuel au travail

Nous avons utilisé la technique statistique de Khi-deux pour éprouver l'effet de l'estime de soi sur le harcèlement sexuel au travail chez les participantes de l'étude.

Harcèlement sexuel Estime de soi	Plus victime	Moins victime	Total
Forte	20	25	45
Faible	40	15	55
Total	60	40	100

Tableau I : Croisement de l'estime de soi et du harcèlement sexuel au travail

Source : (Enquête de terrain, 2021)

A 1 Ddl et au seuil de probabilité (0,05), la valeur du X^2 calculée (8,23) est strictement supérieure à celle du X^2 lu (3,84). Il existe une forte liaison entre l'estime de soi et le harcèlement sexuel au travail. La première hypothèse opérationnelle qui stipule que les salariées ayant une estime de soi faible sont plus victimes de harcèlement sexuel au travail que celles ayant une estime de soi élevée est confirmée.

Ce résultat peut s'expliquer par le fait que les salariées qui ont une estime de soi faible ont tendance à se dévaloriser et deviennent, de ce fait, plus vulnérables. En effet, ces dernières éprouvent un mal-être, une insatisfaction générale, voire un manque de confiance en soi, une certaine timidité. Ainsi, devant certaines situations (taquineries, menaces), elles deviennent facilement influençables. Du coup, elles sont susceptibles de subir plus vite et de céder assez souvent aux pressions sexuelles régulières exercées sur elles par les hommes au travail.

Selon les théoriciens de l'estime de soi, un individu dont le concept de soi est malsain fonctionne avec des processus cognitifs qui sont dysfonctionnels, dénigrant les composantes empiriques du soi. De ce fait, la personne dont le concept de soi est malsain aura une faible estime de soi, se sentira inutile, inférieure aux autres ou entretiendra des croyances quant à elle-même qui ne lui feront pas justice.

4.2. Distance relationnelle et harcèlement sexuel au travail

Le Khi-deux utilisé a servi à tester l'effet de la distance relationnelle sur le harcèlement sexuel au travail chez les sujets sélectionnés dans cette recherche.

Harcèlement sexuel Distance relationnelle	Plus victime	Moins victime	Total
Proche	28	15	43
Eloignée	18	39	57
Total	46	54	100

Tableau II : Croisement de la distance relationnelle et du harcèlement au travail.

Source : (Enquête de terrain, 2021)

L'analyse de ce tableau révèle qu'à 1 Ddl et au seuil de probabilité (0,05), le X^2 calculé (6,31) est strictement supérieur au X^2 lu (3,84). Il y a ainsi une liaison forte entre la distance relationnelle et le harcèlement sexuel au travail. En conséquence, nous concluons que la distance relationnelle induit une différence significative dans le niveau de harcèlement sexuel au travail. La deuxième hypothèse est donc confirmée ; ce qui signifie que les salariées qui entretiennent une distance relationnelle proche avec leurs supérieurs hiérarchiques ou leurs collaborateurs sont plus victimes de harcèlement sexuel au travail que leurs homologues qui entretiennent une distance relationnelle éloignée avec ces derniers.

Nous pouvons expliquer ce résultat par le fait que les relations de proximité entre une femme et un homme créent, tôt ou tard, des affinités. Celles-ci, à leur tour, font naître un ensemble de sentiments, surtout positifs, entre les personnes impliquées dans ce type de relation. Ainsi, même si, au départ, les relations n'étaient que simplement amicales, avec le temps et le rapprochement régulier entre les deux, l'homme pourra, plus tard, nourrir le désir de vouloir exploiter ou profiter de l'opportunité pour harceler la femme et d'obtenir finalement d'elle des faveurs sexuelles.

Ce résultat se comprend aisément à la lumière de la théorie de l'attraction interpersonnelle. En effet, cette théorie postule que l'attraction désigne l'émergence d'une attractivité dans le processus de perception d'un individu par un autre individu. De ce fait, le développement de l'attachement se produit chez le sujet à la suite d'une relation affective et spécifique, dont l'évaluation génère divers sentiments, notamment la sympathie et l'amour, et se traduit par une attitude sociale particulièrement favorable envers un autre individu. De plus, cette théorisation a mis en évidence le fait qu'au cours du processus d'interaction, les gens changent d'attitude et s'ils observent de leurs prochains (ici les femmes) un sourire charmant, des gestes et des regards amicaux, ils peuvent être poussés par un désir de les rencontrer. Certains auteurs pensent même que l'attractivité se manifeste en relation avec l'actualisation de besoins spécifiques tels que le besoin de coopérer, les besoins affectifs, le besoin de combler un vide existentiel ou encore de façonner le monde qui nous entoure (Y. St-Arnaud, 1974 ; R. May, 1971 ; E. Fromm, 1968). C'est, en quelque sorte, le besoin qui vient déterminer

notre intention d'entrer en contact avec tel ou tel individu qui est perçu comme étant celui qui est le plus susceptible de combler un manque spécifique.

5. Discussion

Cette étude a été menée dans le but de déterminer l'effet de l'estime de soi et de la distance relationnelle sur le harcèlement sexuel au travail chez les salariées du secteur public d'Abidjan. Elle a donné lieu à deux résultats, conformément aux deux hypothèses de travail antérieurement postulées. Dans la première hypothèse, nous avons supposé que les travailleuses ayant une estime de soi élevée seraient moins victimes de harcèlement sexuel au travail que leurs homologues qui ont une faible estime de soi. Dans la deuxième hypothèse, nous avons présumé que les salariées qui entretiennent une distance relationnelle proche avec leurs supérieurs hiérarchiques ou collaborateurs seraient plus victimes de harcèlement sexuel au travail que celles chez lesquelles cette distance est éloignée.

Les résultats obtenus ont effectivement conforté les deux hypothèses qui avaient été avancées. En d'autres termes, l'enquête a révélé que les deux variables indépendantes (estime de soi et distance relationnelle) exercent, bel et bien, une influence positive sur la variable dépendante étudiée (harcèlement sexuel au travail).

Notre premier résultat va dans le même sens que celui de S. Coopersmith (1967) qui a mentionné que les individus ayant une estime de soi négative se croient incompetents, sans importance et incapables de réussir ce qu'ils entreprennent. Il est vrai, également, et de façon plus générale, que les personnes ayant une estime de soi négative ont tendance à être passives, dépendantes, anxieuses, à se sentir inutiles et sont, par conséquent, susceptibles de se conformer et d'être blessées par les critiques des autres. C'est, vraisemblablement, pour ces raisons qu'elles acquiescent facilement les avis des autres.

Pour leur part, M. Drew et *al.* (1999) ont effectué une étude portant sur l'analyse du discours chez des individus atteints de dépression clinique pour bien délimiter le concept de soi malsain. Ainsi, les résultats de leurs recherches suggèrent que ces individus intégraient de nombreux construits négatifs à leur concept de soi. A titre d'exemples, ces construits négatifs pouvaient refléter des situations de trahison ou de victimisation sur lesquelles les individus se fixaient et se définissaient en tant que personne. De même, leurs résultats ont révélé que ces individus attribuaient la source de telles situations à des éléments externes sur lesquels ils n'avaient aucun contrôle, se positionnant, ainsi, dans des rôles passifs puisqu'ils « subissaient » les événements.

S'agissant de la seconde hypothèse avérée, les travaux de quelques auteurs convergent avec le nôtre. C'est, notamment, le cas des résultats d'une étude conduite par M. Senécal et *al.* (2006) qui a établi que près de 32% des femmes avaient subi des comportements de harcèlement sexuel de la part d'un collègue

de travail. Néanmoins, selon cet auteur, en ce qui concerne les gestes provenant d'un supérieur hiérarchique, la proportion diminuait car elle atteignait son plafond à 14% de femmes victimes de harcèlement sexuel. La même recherche a également permis de parvenir au constat d'après lequel ce phénomène est commis, dans la majorité des cas, sous forme sexiste et non sous forme d'attentions sexuelles non désirées ou de coercition sexuelle. Il se trouve, en effet, que les harceleurs étaient, généralement, des supérieurs hiérarchiques ou des collègues de service qui ont des relations de proximité avec les victimes.

Dans cette même optique, un rapport du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT, 2012) a indiqué que la proximité avec ses collègues et l'existence d'un pouvoir hiérarchique rendent le monde du travail propice au harcèlement sexuel. C'est que, de ce point de vue, le monde du travail favorise les relations interpersonnelles liées à la sexualité. Effectivement, du fait de la proximité, de la mixité généralisée sur les lieux de travail, les tentatives de séduction y sont très fréquentes, au point où de nombreux couples se constituent, précisément, sur les lieux de travail.

En tout état de cause, de tels résultats conduisent à recommander aux responsables des ressources humaines des structures étatiques de faire en sorte de garantir la protection des femmes face aux harceleurs. Il convient, en effet, de tout mettre en œuvre pour permettre aux travailleuses victimes de harcèlement sexuel de dénoncer, sans craindre d'éventuelles représailles, des potentiels « agresseurs ». Afin d'encourager de telles dénonciations, un cadre juridique doit être instauré dans les différents services publics pour la protection des « lanceuses d'alertes ».

De même, les managers devraient identifier et encourager les salariées dont l'estime de soi est faible, puis en les motivant à suivre des séances de développement personnel dans le but de leur permettre de rehausser leur niveau de confiance en soi. C'est probablement ainsi qu'elles pourraient, en s'appuyant, particulièrement, sur la prise de conscience de leur nouvelle identité psychologique, faire face à tout mal-être associé à des phénomènes inappropriés.

Enfin, les salariées gagneraient à soigner leurs relations avec leurs collaborateurs et chefs en cherchant à adopter des comportements plus professionnels, car prêter le flanc par un rapprochement relationnel peut, incontestablement, leur être sexuellement préjudiciable.

Bibliographie

- BABY Maria, GLUE Paul and CARLYLE Dave. (2014). "Violence is Not Part of Our Job": A Thematic Analysis of Psychiatric Mental Health Nurses' Experiences of Patient Assaults from a New Zealand Perspective". *Mental Health Nursing*, vol. 35, n°9, pp. 647-655.
- BAINES Donna & CUNNINGHAM Ian. (2011). "White knuckle care work: Violence, gender and new public management in the voluntary sector". *Work, Employment And Society*, vol. 25, n°4, pp. 760-776.
- BAXTER Judith & WALLACE Kieran. (2009). "Outside in-group and out-group identities? Constructing male solidarity and female exclusion in UK builders' talk". *Discourse Society*, vol. 20, n° 4, pp. 411-429.
- CHSCT (2012). « La prévention du harcèlement sexuel au travail », Officiel /Prévention Santé et Sécurité au Travail : <http://www.officiel-prevention.com/protections-collectives-organisation-ergonomie/psychologie>, Article Le Monde, « Harcèlement sexuel : Les relations de travail sont propices aux relations d'emprise », 24 novembre 2017, mis à jour le 4 décembre 2017.
- COOLEY Charles Horton. (1902). *Human Nature and the Social Order*. New York: Charles Scribner's Sons.
- COOPERSMITH Stanley. (1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco: Freeman.
- CSI (2008). *Combattre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail: un guide syndical*, Rapport, Bruxelles.
- DREW Mary, DOBSON Keith & STAM Henderikus. (1999). "The Negative Self-Concept in Clinical Depression: A Discourse Analysis". *Canadian Psychology*, vol. 40, n°2, pp. 192-204.
- EINARSEN Stale. (2005). "The nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian experience". *Perspectives Interdisciplinaires sur le Travail et la Santé*, vol. 7, n°3, pp. 31-56.
- FROMM Erich. (1968). *L'art d'aimer*. Paris: Ed. Epi.
- Global Horticultural Workers' and Environmental Rights Network (2013). *Best practices for combating sexual harassment at the workplace in the horticulture industry in the East African Region*, Rapport de travail non publié: Ethiopie.
- GOSLING Patrick. (1996). *L'individu et le groupe*. Paris: Ed. Bréal.
- HERSHCOVIS Sandy & BARLING Julian. (2010). "Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators", *Journal of Organizational Behavior*, vol. 31, pp. 24 - 44.
- HILLIS Kimberly. (2013). "Bullying in Law Enforcement: End the Silence Paper". *Présentation faite à la XLIIe session de la School of Law Enforcement Supervision (Little Rock)*.
- HOLMES Scott & FLOOD Michael. (2013). *Genders at work: Exploring the role of workplace equality in preventing men's violence against women*. Sydney: White Ribbon.
- HUMPHREY Stephen & KAHN Arnold. (2000). "Fraternities, Athletic Teams,

- and Rape”. *Journal of Interpersonal Violence*, vol. 15, n° 12, pp. 1313-1322.
- HUSTON Ted & LEVINGER George. (1978). “Interpersonal Attraction and Relationships”. *Annual Review of Psychology*, 29, pp. 115-156.
- INS (2014). *Recensement Général de la Population et de l’Habitat 2014. Rapport d’exécution et présentation des principaux résultats*. Abidjan (Côte d’Ivoire) : INS.
- JACOBS Susie, BRAHIC Bénédicte and OLAIYA Marta. (2015). “Sexual harassment in an east African agribusiness supply chain”. *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 26, n°3, pp. 393-410.
- JAMES William. (1890). *The principles of psychology*. New York: Dover.
- KEOGH Phil & BYRNE Catherine. (2017). “Crisis, Concern and Complacency: A Report on the Extent, Impact and Management of Workplace Violence experienced by Social Care Workers”. Social Care Ireland.
- KIMMEL Michael. (2004). “Masculinity as homophobia: Fear, shame, and silence in the construction of gender identity”. In P. F. Murphy (ed). *Feminism and masculinities* (pp 182-199). London: Oxford University Press.
- LAMPMAN Claudia, PHELPS Alissa, BANCROFT Samantha and BENEKE Melissa (2009). “Contrapower Harassment in Academia: A Survey of Faculty Experience with Student Incivility, Bullying, and Sexual Attention”. *Sex Roles*, vol. 60, n°5, pp. 331-346.
- LOREK Emeline. (2015). La protection des salariés face au harcèlement sexuel. *Mémoire de Master de Droit social*. Université de Montpellier (France).
- LUO Michael. (2016). “An Open Letter to the Woman Who Told My Family to Go Back to China”. Disponible à l’adresse: <http://www.nytimes.com/2016/10/10/nyregion/to-the-woman-who-told-my-family-to-go-back-to-china.html>.
- MAISONNEUVE Jean. (1966). *Psychosociologie des affinités*. Paris: PUF.
- MASON Gail. (2002). *The spectacle of violence: Homophobia, Gender and Knowledge*. New York: Routledge.
- MATULEWICZ Kaitlyn. (2015). “Law and the construction of institutionalized sexual harassment in restaurants”. *Canadian Journal of Law and Society*, vol. 30, n°3, pp. 401-419.
- MAY Rollo. (1971). *Amour et volonté*. Paris: Ed. Stock.
- MCLAUGHLIN Heather, UGGEN Christopher and BLACKSTONE Amy. (2012). “Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power”. *American Sociological Review*, vol. 77, n°4, pp. 625-647.
- MEAD George Herbert. (1925). “The Genesis of the Self and Social Control”. *International Journal of Ethics*, vol. 35, n°3, pp. 251-277.
- MISTRY Minal & LATOO Javed. (2009). “Bullying: a growing workplace menace”. *British Journal of Medical Practitioners*, vol. 2, n°1, pp. 23-26.
- MONKS Claire & COYNE Iain. (2011). *Bullying in different contexts*. Cambridge: Cambridge University Press.
- NESS Kate. (2012). “Constructing masculinity in the building trades: Most jobs in the construction industry can be done by women”. *Gender, Work &*

- Organization*, vol. 19, n°6, pp. 654-676.
- OMARI Maryam & PAULL Megan. (2016). *Workplace Abuse, Incivility and Bullying: Methodological and cultural perspectives*. New York: Routledge.
- RASMUSSEN Charlotte Ann, HOGH Annie & ANDERSEN Lars Peter. (2013). "Threats and Physical Violence in the workplace: A comparative study of four areas of human service work". *Journal of Interpersonal Violence*, vol. 28, n°13, pp. 2749-2769.
- ROSENBERG Morris. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton NJ: Princeton University Press.
- ROSPENDA Kathleen, RICHMAN Judith and NAWYN Stephanie. (1998). "Doing power: The Confluence of Gender, Race, and Class in Contrapower Sexual Harassment". *Gender and Society*, vol. 12, n°1, pp. 40-60.
- SENECAL Marc., HEBERT Martine, LAVOIE Francine, TREMBLAY Richard et VITARO Franck. (2006). « Fréquence et corrélats des expériences de harcèlement sexuel chez des jeunes adultes francophones du Québec ». *Revue de psychoéducation*, 35 (2), pp. 355-375.
- SHALLCROSS Linda. (2003). *The pecking order: Workplace mobbing in the public sector*. Brisbane: Griffith University.
- SHINDONDOLA-MOTE Hilma & KALUSOPA Trywell. (2011). *The status of women in trade unions in Africa: Evidence from 8 countries*. Congrès des syndicats du Ghana. Labour Research and Policy Institute.
- ST-AFNAUD Yves. (1974). *La Personne Humaine*. Montréal : Ed. De L'Homme.
- TORRES Analia, COSTA Dalia, SANT'ANA Helena and COELHO Bernado. (2016). *Sexual Harassment and Bullying in the Workplace in Portugal (Lisbonne, Congresso Internacional de Estudos de Género/CIEG)*. Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP).
- MUHONEN Tuija, JONSSON Sandra & BACKSTROM Martin. (2017). "Consequences of cyberbullying behavior in working life: The mediating roles of social support and social organizational climate". *International Journal of Workplace Health Management*, 10(5), 376-390.
- TUZUNKAN Demet. (2018). "Mobbing in Tourism Enterprise: The Case of Turkish Riviera". *International Journal of Applied Engineering Research*, 13(4), 1813-1819.
- VALLIERES Evelyne et VALLERAND Robert. (1990). « Traduction et validation canadienne-française de l'échelle de l'estime de soi de Rosenberg ». *International Journal of Psychology*, vol. 25, n°2, pp. 305-316.