

Reconnaître et gérer les conséquences du harcèlement dans l'espace « public »

Robert Courtois ^{a,b}, Caroline Morvan-Beccavin ^a, Evelyne Fouquereau ^a, Christian Réveillère ^a

^a Université de Tours, Département de psychologie, QualiPsy EE 1901 'Qualité de vie et santé psychologique, 37041 Tours cedex, France

^b Centre de Ressources pour les Intervenants auprès des Auteurs de Violences Sexuelles - CRIAVS Centre, CHRU de Tours, 37044 Tours cedex, France

Correspondance à :

Robert Courtois

Université de Tours

Département de Psychologie, EA 2114,

3, rue des tanneurs - BP 4103, F-37041 Tours Cedex 1

Tél. : +33 (0) 2 47 36 66 85 / Fax : +33 (0) 2 47 36 64 84

Email : robert.courtois@univ-tours.fr

Nombre de mots: 7371 (5232 excluant les références, résumé et abstract).

Reconnaître et gérer les conséquences du harcèlement dans l'espace « public »

Résumé :

Le harcèlement suppose l'existence de comportements intentionnels agressifs et répétitifs qui visent à nuire à une personne ou à obtenir d'elle un acte imposé, dans le cadre d'une relation asymétrique, de type dominant-dominé. Il existe des similitudes des différentes formes de harcèlement qui sont en grande partie caractérisées par leur contexte d'exercice. Cet article traite du harcèlement dans les espaces « publics » au sens large (non restreint à l'espace urbain) en opposition à l'espace « privé » : harcèlement au travail, harcèlement de rue, harcèlement au cours des études et harcèlement sexuel (dont la relation aux autres types de harcèlement est interrogée). La proximité du harcèlement sexuel avec les relations coercitives devrait amener à rechercher systématiquement sa présence pour disposer de leviers d'action et de prévention possible des relations coercitives et plus largement de prévention de tous les comportements sexuels abusifs du fait de leurs prévalences.

Mots-clés : Harcèlement, Harcèlement au travail, Harcèlement à l'école, Harcèlement de rue, Harcèlement sexuel, Violence basée sur le genre

Abstract:

Harassment presupposes the existence of aggressive and repetitive intentional behaviors aimed at harming a person (or obtaining from her an unwanted sexual relationship), within the context of an asymmetrical relationship of dominant-dominated. The different forms of harassment are partly characterized by the context in which they occur. This paper is about harassment in “public” spaces in the broad sense (not restricted to urban spaces) as opposed to “private” spaces (intimate, family): workplace bullying, street harassment, school bullying and sexual harassment (its link with the other types of harassment is examined in this paper). For workplace bullying and street harassment, definitions, legislative frameworks, the prevalence, types of strategies used and types of aggressive acts, as well as characteristics of perpetrators and victims are discussed.

Despite the similarities between the different forms of bullying, there are specificities. For example, street harassment is characterized by a low degree of acquaintanceship between the perpetrator and the victim (who usually don’t know each other), and by a limited duration of the interactions between them. The victim may have a perception of continuity through the repetition of sexual solicitations (or sexual aggressions) by different perpetrators during her urban journeys.

Sexual harassment increases with age at school, with a peak of “sexual” school bullying among young adulthood. Prevalence of sexual harassment is very high: more than two thirds of women reported having already, experienced sexist remarks, and more than half have suffered sexual harassment (unwanted sexual attention) in their lifetime versus less than a third of men. Sexual harassment and sexual coercion share a close proximity and the same determinants. The agonistic continuum (relationship of domination up to sexual sadism), sexual harassment and sexual coercion are the three component of sexual misconducts.

This should lead us to systematically look for the presence of a sexual harassment in order to have levers for the prevention of sexual coercion and, more broadly, for all abusive sexual behaviors. The various forms of harassment are reflective of power relationships and violence in which gender violence can be included. Beyond their regulations, this raises the question of the foundations of our society and its necessary evolution.

Keywords: Harassment, Workplace bullying, School bullying, Street harassment, Sexual Harassment, Gender-based violence

1. Harcèlement dans les espaces « publics » ?

Le harcèlement (*harassment*, *mobbing* ou *bullying*) suppose l'existence de comportements intentionnels agressifs, se répétant dans le temps et qui visent à affaiblir, à nuire à une personne ou à obtenir d'elle un acte imposé (par ex. faveur ou relation sexuelle) [51]. Dans un tel cadre, il existe le plus souvent l'instauration d'une relation de type dominant versus dominé (relation déséquilibrée, asymétrique). C'est une forme de violence qui comme les autres relations de violence interpersonnelle, peut s'exprimer de manière groupée ou distribuée, directe ou indirecte, voire insidieuse [38]. Elle peut être d'ordre physique, morale ou psychologique, sociale (manœuvres d'isolement, d'ostracisme).

La prise en compte du contexte d'exercice des formes de harcèlement et autres violences interpersonnelles permet généralement de les caractériser. On distingue ainsi les différents espaces [15] que constituent l'espace conjugal ou intime (violences faites aux partenaires intimes), familial (violences intra familiales), l'espace du travail (harcèlement au travail), des lieux d'études (*bullying* ou harcèlement au cours des études), l'espace public au sens des espaces urbains, incluant notamment les axes de circulation (harcèlement de rue). Ces espaces peuvent déterminer des cadres contextuels particuliers avec des conséquences spécifiques. En s'appuyant sur l'opposition latine classique entre les termes *privatus* (qui ne concerne qu'un individu propre, particulier) et *publicus* (qui est partagé socialement et peut-être connu de tous) [24], on pourrait plus largement opposer l'espace « privé » (individuel, du couple et de la famille) à l'espace « public » au sens large (incluant à la fois l'environnement réel et virtuel sur le lieu du travail, des études et l'espace urbain) ; autrement dit pour le second, les espaces relatifs aux interactions sociales (vie publique) autres que celles limitées au couple et au cercle familial (vie privée). Mais il n'y a pas de consensus quant à ces délimitations et l'espace public, quand il est associé à la notion de harcèlement désigne généralement l'espace public urbain constitué par le réseau de déplacement (les rues et transports en commun), ainsi que le

voisinage, les bars, commerces, salles de sport ou tous les autres lieux de loisirs, les services administratifs, etc., en excluant toutefois les lieux relatifs au travail et aux études [15].

Dans cet article, nous allons nous centrer d'abord sur le harcèlement dans l'espace « public » au sens large (non restreint à l'espace urbain), en choisissant pour cela de regrouper volontairement harcèlement au travail et harcèlement de rue, par opposition au harcèlement plus intime, advenant dans l'espace « privé » qui ne sera pas traité ici. Nous traiterons ensuite plus brièvement du harcèlement au cours des études (autre type de harcèlement de l'espace « public ») et enfin du harcèlement sexuel dont la relation aux types de harcèlement sera questionnée.

2. Harcèlement au travail

Il existe plusieurs définitions du harcèlement au travail (*workplace bullying*) (ex. « un enchaînement sur une longue période de propos ou d'agissements hostiles, exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes envers une tierce personne » [41] ou « ... lorsqu'une ou plusieurs personnes sentent qu'elles ont systématiquement et de façon prolongée, été soumises à un traitement négatif de la part d'une ou plusieurs personnes, dans une situation dans laquelle elle(s) a(ont) du mal à se défendre). Même si aucune définition du harcèlement au travail n'est aujourd'hui totalement partagée par les experts [7], ces derniers excluent unanimement de ce champ d'étude les situations dans lesquelles deux opposants d'égale force sont en conflit [17]. Par ailleurs, le législateur préfère retenir une conception assez large et s'attacher aux effets du harcèlement plutôt qu'à ses causes, voir l'article L 1152-1 du Code du travail (« aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ») et l'article 222-33-2 du Code pénal qui punit cet agissement. Il ne s'agit pas d'un management trop autoritaire, mais des paroles, des actes, des attitudes répétées qui

instaurent un climat de violence « intentionnelle » à l'égard de la victime et qui vont avoir un impact sur sa santé psychologique ou physique et/ou des conséquences sociales et économiques. L'intentionnalité pourrait toutefois se discuter. Dans certains cas, la violence adressée à la victime pourrait résulter de mécanismes de défense, plus ou moins conscients, en réponse à un danger apparaissant dans un contexte interpersonnel ou organisationnel.

La prévalence du harcèlement au travail est probablement sous-estimée. Elle serait de l'ordre de 5 à 10% en Europe [64] ; Une enquête européenne de 2007 et 2008 met en évidence que 28 % des travailleurs seraient « exposés à au moins un facteur susceptible d'affecter de manière défavorable [leur] bien-être mental » [19] dont 5% au harcèlement moral (6,2% des femmes et 4,3% des hommes). On notera que d'après cette source près de 2% d'entre eux sont exposés à la violence physique (2,1% versus 1,7%) et 2% au harcèlement sexuel (3% vs. 0,8%).

Précisément, il existe différents types d'agissements ou stratégies de harcèlement utilisées qui peuvent être directes (comportements d'agression, menaces, intimidation) ou indirectes, moins visibles, plus subtiles (commérages, propagation de rumeurs, isolement, ostracisme ou exclusion sociale...) [14].

Il existe divers types d'agissements répétés dans le temps [29, 41] :

- (a) isolement et refus de communication (par ex. privation des outils de travail, mise au placard, isolement, manipulation de son entourage) ;
- (b) atteinte aux conditions de travail (par ex. ne plus prévenir des réunions, prescrire des tâches irréalisables, dégradantes, inutiles, contrôler les activités tels que les appels téléphoniques) ;
- (c) attaques personnelles (par ex. dénigrement public, calomnies, rumeurs pour atteindre le sujet, brimades) ;
- (d) intimidations (par ex. hostilité, menaces, pressions disciplinaires).

Il peut également y avoir différents types de harcèlement [31] en fonction des statuts dans l'entreprise :

- (a) vertical descendant (situation la plus fréquente qui correspond à l'action d'un supérieur hiérarchique (souvent intermédiaire) envers un subordonné) ;
- (b) vertical ascendant (situation rare, où le supérieur est la victime) ;
- (c) horizontal (entre salariés ou collègues du même statut, souvent associé à une rivalité ou compétition interpersonnelle) ;
- (d) mixte (qui conjugue le harcèlement de la hiérarchie et des collègues ou qui renforce ces derniers par une absence de régulation).

Les facteurs qui peuvent favoriser le harcèlement au travail sont nombreux. On peut les classer selon deux types de catégories qui interagissent entre elles [5, 46], à savoir les facteurs associés à :

- (a) l'environnement psychosocial lié au travail et à son organisation : caractéristiques de l'emploi (générant de l'insécurité, mal défini...), rôles organisationnels, relations interpersonnelles, développement de carrière, facteurs organisationnels tels les mutations technologiques, les fusions/acquisitions, des organisations du travail dans des secteurs en tension et/ou ultra-compétitifs, des styles de management autoritaires, déstabilisants, voire destructeurs [16, 32, 49], des conflits interpersonnels [3, 4, 26, 32] ;
- (b) des caractéristiques individuelles des auteurs et des victimes : traits de personnalité, émotions, comportements et expériences personnelles négatives passées, etc. ;

La littérature scientifique souligne l'importance des interactions entre les caractéristiques de la victime, de l'auteur du harcèlement et des facteurs sociologiques, économiques et organisationnels dans le déclenchement et la persistance des situations de harcèlement dans le champ professionnel. De surcroît, il n'est pas possible d'affirmer la

spécificité de telles ou telles caractéristiques concernant les auteurs ou les victimes. Cependant, s'il n'existe pas de profil type, on relève des vulnérabilités des auteurs ou des victimes. Pour les victimes, celles-ci seraient essentiellement en lien avec :

- (a) le secteur professionnel (par ex. harcèlement plus important au sein des métiers d'aide, de soin et d'enseignement qui requiert un investissement personnel important) ;
- (b) l'âge (les plus jeunes et les plus âgés pourraient être plus facilement cibles de *bullying*) ;
- (c) le genre (les femmes qui occupent aussi plus d'emplois subalternes et plus souvent des métiers du social et de la santé) ;
- (d) d'autres caractéristiques individuelles telles l'appartenance ethnique, le handicap ou forme de « disgrâce », ou au contraire, des spécificités (diplômes, compétences ou expériences singulières ou tout autre savoir-faire et savoir-être...) susceptibles de provoquer de la jalousie ou de générer un vécu d'insécurité ou de mise en danger chez l'auteur.

Pour les auteurs, ces vulnérabilités seraient principalement liées à [32, 35, 42, 52, 53, 57] :

- (a) des antécédent personnels (par ex. le fait d'avoir subi de la violence durant l'enfance ou lors d'un travail antérieur, des formes d'attachement insécure) ;
- (b) des caractéristiques personnelles (par ex. affirmation de soi élevée, détermination forte, compétitivité, besoin de dominer, se sentant peu concerné par les conflits, voire impulsivité, sentiments de colère, mais aussi passivité-agressivité, jalousie, manque de compétences psychosociales, etc.) ;
- (c) de traits de personnalité problématiques (narcissiques, machiavéliques, psychopathiques (voir la *dark triad* de la personnalité [54], mais aussi obsessionnels, paranoïaques, pervers...).

3. Harcèlement de « rue »

La notion de harcèlement de rue (*street harassment* ou *stranger harassment*) peut recouper des phénomènes différents [62]. Cette forme de violence interpersonnelle peut comprendre des comportements verbaux inappropriés (sifflements, remarques...), des regards insistants (qui peuvent déshabiller la personne) et des comportements physiques qui pourraient inclure des formes d'agression (rapprochements, saisissements, attouchements, etc.). Cela concerne globalement des comportements adressés aux femmes dans l'espace public urbain, notamment durant les transports en commun ou les trajets dans la rue. Comme nous le verrons, les victimes sont en effet essentiellement des femmes et les auteurs très majoritairement des hommes. Ce sont des personnes qui leur sont étrangères. Les comportements sont le plus souvent limités dans le temps et non répétées (une seule unité de temps court). Il peut y avoir une répétition de ce type de comportements par différents auteurs sur une même victime, créant ainsi le sentiment d'une continuité de comportements d'agression au cours des parcours dans l'espace urbain, et ce, dans la durée. Cet effet justifie ou renforce la qualification de « harcèlement » de rue. Spécifiquement, celui-ci se caractérise par le fait d'interpeler des personnes verbalement ou physiquement en leur envoyant des commentaires insistants, irrespectueux, blessants, dégradants ou humiliants, parfois menaçants en raison de leur genre ou de leur orientation sexuelle [9, 20]. Les comportements incriminés (regards appuyés, sifflements ...) peuvent paraître peu coercitifs, voire banalisés, mais en fait ils visent à amorcer une relation (non sollicitée) pour aboutir potentiellement à une relation sexuelle plus ou moins imposée. C'est pourquoi ils peuvent être perçus comme intrusifs et sont vécus la plupart du temps de manière négative et plus ou moins menaçante par la victime [27]. D'ailleurs, la distinction entre la notion de harcèlement de rue et de « harcèlement sexuel » de rue (lorsque des personnes sont la cible de propos ou comportements à connotation sexuelle visant à obtenir des gestes ou actes sexuels plus ou moins imposés [10]) est ténue, pour ne pas dire inexistante. Le harcèlement de rue, dont les comportements portent essentiellement sur l'apparence

physique des femmes avec une connotation sexuelle évidente [9, 20] traduisent le plus souvent des violences sexistes (*gender-based violence*), plus ou moins agressives et il n'y a pas lieu de le distinguer du « harcèlement sexuel de rue », car il s'agit du même phénomène. Le harcèlement de rue peut être aussi associé à l'occupation d'un « territoire » et contribuer plus largement au maintien d'une forme de domination sociale [55].

La prévalence du harcèlement de rue est importante, même s'il est difficile de l'établir précisément du fait de l'absence d'une définition exhaustive et univoque et surtout du recouvrement partiel du phénomène avec d'autres comportements. Ceux-ci couvrent en effet une large gamme comportementale, depuis ce que certains pourraient qualifier de tentatives insistantes ou inappropriées de séduction à des comportements agressifs avec violence verbale (insultes), physique (agripper la victime), des agressions sexuelles (toucher son corps, ses seins, ses fesses...) jusqu'au viol dans des cas plus rares, en passant par tous les comportements intrusifs, menaçants, ou intimidants possibles.

Dans une enquête récente de la fondation Jean-Jaurès¹ et de la fondation européenne d'études progressistes², les femmes des pays européens déclaraient dans 50 à 70% des cas qu'elles avaient déjà fait l'objet de regards insistants dans la rue au cours de leur vie et de l'ordre de 10 à 25% dans les 12 derniers mois. Il en était à peu près de même pour les sifflements. Elles déclaraient dans environ 25 à 40% des cas avoir déjà fait l'objet de remarques, moqueries ou insultes sexistes au cours de leur vie et dans 30 à 50% des cas avoir fait déjà fait l'objet de gestes à connotation sexuelle. C'était 30 à 55% pour le fait d'avoir été abordées avec insistance et 30 à 45% d'avoir été suivies au cours de leur vie (4 à 10% au cours des 12 derniers mois). Aux Etats-Unis où près de 90% des femmes en 2008 ont déclaré avoir déjà été victimes de harcèlement de rue [21] au cours de leur vie, environ un tiers a subi des sifflements,

¹ <https://www.jean-jaures.org/la-fondation/>

² <https://www.feps-europe.eu/>

interpellations, regards et a été « touchée » au moins une fois par mois. Dans l'enquête nationale sur les violences envers les femmes en France (ENVEFF) [30], près de 19% des femmes déclaraient avoir été victimes de harcèlement dans la rue au cours des 12 derniers mois.

Les critères permettant de circonscrire le harcèlement de rue ne sont pas clairement définis et certains faits pourraient en conséquence ne pas être considérés par les femmes comme étant du harcèlement [62]). Toutefois, il ressort des études : (a) qu'ils ne se produisent pas ou peu si les femmes sont accompagnées par un homme (surtout leur compagnon), (b) que le harcèlement de rue dans un pays est corrélé à l'intensité des comportements d'hostilité des hommes envers les femmes [59] ; conséquence d'un espace « public » en grande partie « genré », ayant été conçu essentiellement « par les hommes pour les hommes » [45, 55].

Il existe différentes tentatives d'opérationnalisation du concept de harcèlement de rue ou de phénomènes connexes [e.g., 20, 58]. Ces conceptualisations doivent discuter des liens importants entre harcèlement de rue, harcèlement sexuel, voire stalking (traque). On retiendra pour l'évaluation du harcèlement de rue le « Stranger harassment index » [20]. On pourrait à visée pédagogique résumer de manière schématique les grandes dimensions du phénomène de rue par la combinaison de :

- (a) distance inappropriée (proximité physique, suivi de la victime parfois jusque dans des magasins où elle tente de se réfugier) ;
- (b) insistance inappropriée (comportements de l'auteur qui ne prennent pas en compte le refus de la femme d'être ainsi sollicitée) ;
- (c) contenu de l'interaction verbale inadapté (contenu agressif, hostile, et/ou sexualisé).

Il y a eu aussi un rapprochement avec le phénomène d'objectivation sexuelle du corps des femmes [13], à savoir qu'il serait « normal » pour nombre des victimes que les femmes fassent l'objet de tels comportements. Celles qui ont tendance à intérioriser le fait que ces comportements de harcèlement puissent s'appliquer à elle, présentent un vécu plus négatif de

leur corps (en termes d'estime de soi corporelle). Non seulement, elles intégreraient une forme de légitimité de ces comportements, mais en plus, elles se sentiraient responsables en cas de refus (y compris en endossant les remarques négatives sur leur corps). Elles présenteraient une auto-objectivation avec une surveillance corporelle persistante, un sentiment de honte corporelle et un vécu d'insécurité.

Il faut sans doute distinguer la notion de *stalking* (« traque » de la victime) [58] du harcèlement de rue. Le comportement de *stalking* vise plutôt à surveiller, souvent sur de longues périodes, à espionner, à prendre en filature, à traquer quelqu'un, l'intimider et exercer une forme de vengeance. Le risque d'un acte grave est élevé et le *stalking* est associé à des agressions sexuelles ou des viols (notamment après une rupture et quand l'auteur pense que la victime fréquente un autre homme). Il est dans les trois quarts des cas le fait des anciens compagnons de la victime après des ruptures non-acceptées (il relèverait plutôt dans ce cas de harcèlement dans l'espace « privé »). Il pourrait aussi être reliés dans certains cas à des facteurs communautaires, politiques ou religieux, en lien avec une forme de discrimination qui serait le motif du comportement.

4. Autres formes de harcèlement de l'espace « public » :

4.1. Harcèlement durant les études

Depuis les études pionnières d'Olweus qui fit voter une loi contre le « *school-bullying* » dès 1981 en Norvège [50, 51], le *bullying* est défini comme une conduite agressive intentionnelle dont la finalité est de blesser physiquement ou moralement un autre élève. Le *bullying* consiste en une large étendue de comportements coercitifs de domination et d'intimidation qui peuvent inclure différentes formes de violence : physique, verbale (moqueries, insultes, menaces, et humiliations) et psychologique ou relationnelle comme l'ostracisme par exemple). Il est répété, et se produit entre un élève ayant un statut d'agresseur

(*bully*) et un autre, contraint de prendre un statut de victime (*bullied*) (dissymétrie des forces). Le bullying peut être difficile à identifier, notamment pour les enfants (du fait qu'il n'est pas permanent, qu'il peut être exercé par des « camarades », sans motivations clairement exprimées ou de raisons compréhensibles pour la victime...). Pour qu'on retienne la notion de *bullying*, il faut une « intention de nuire », une « répétition » (2 à 3 fois par mois) et une « dissymétrie des forces ». Comme d'autres formes de harcèlement, la présence de témoins spectateurs ou d'autres tierces personnes peuvent influencer directement le rapport de force entre agresseur(s) et victime(s) [23]. Le *bullying* concernerait 15 à 25% des élèves au cours de la scolarité [44].

Le *bullying* sexuel (harcèlement sexuel) au cours des études qui correspond à un harcèlement de nature sexuel est considéré comme une forme distincte de *bullying* [6]. Le développement des smartphones et échanges sur les réseaux sociaux a favorisé le développement d'une forme de harcèlement nommé *cyberbullying* (SMS insultants, propagation de rumeurs, appels et images dégradants ou injurieux). Il peut constituer une autre forme de *bullying* « scolaire » ou le prolonger. L'absence de feed-back par l'absence de confrontation directe aux réactions de la victime et la propagation des « rumeurs » sur Internet et leurs effets délétères peuvent avoir des conséquences beaucoup plus graves pour les victimes. La fréquence du *bullying* et *cyberbullying* est importante (environ 40% des élèves sont impliqués ou concernés par le *bullying* ou *cyberbullying*, avec près de 15 à 20% de victimes et de nombreux élèves qui ont un statut « neutre » ou de témoins) [e.g., 39].

Le harcèlement au niveau universitaire poursuit les mêmes enjeux, avec des harcèlements en lien avec l'appartenance à des groupes sociaux en fonction du sexe, de l'orientation sexuelle (LGBT), de discriminations ethniques et raciales, le plus souvent en lien avec le « climat » et l'environnement socioculturel des établissements concernés [e.g., 56]. Près de 25% des étudiants rapportent avoir subi du harcèlement et 80% de l'ensemble des étudiants rapportent avoir vécu des commentaires désobligeants de la part d'autres étudiants [56]. On

relève que 50 à 75% des femmes rapportent avoir subi du harcèlement sexuel au cours de leurs études pour seulement 10% à 30% des hommes [8, 40]. Elles sont environ 25% à l'avoir vécu au cours des 12 derniers mois. D'autres études ont mis en évidence l'augmentation de la prévalence du harcèlement sexuel au cours des études universitaires [8, 48] et des liens entre des auteurs de *bullying* à l'école élémentaire et au second degré et du harcèlement sexuel chez les adultes émergents [e.g., 18].

Le harcèlement sexuel au cours des études est difficile à distinguer de la recherche de relations sexuelles avec manipulations coercitives. La coercition sexuelle [1] permet d'obtenir des victimes qu'elles s'engagent dans une relation sexuelle en dépit d'un consentement clair et réitéré, voire en outrepassant leur refus. Ces manipulations coercitives peuvent consister en manœuvres de séduction insistante avec des contacts physiques, en manipulations verbales et psychologiques ou en tentatives de culpabilisation. Elles peuvent s'appuyer sur la force, ou l'usage délibéré de substances psychoactives - alcool, cannabis - dans le cadre de soirées festives. Environ 20 à 30% des étudiants rapportent avoir subi une expérience de relation sexuelle coercitive [e.g., 1, 60]. Dans 80 à 90% des cas, les victimes connaissaient l'auteur qui est un petit-copain, un ami ou simplement un autre étudiant. La plupart des agressions sexuelles (y compris le viol) surviennent au début de l'âge adulte [e.g., 2] ou à la fin de l'adolescence (autrement dit chez les adultes émergents). Il y a environ 18 à 20 % des élèves du secondaire qui ont eu des relations sexuelles non désirées au cours des 12 derniers mois [e.g., 63].

4.2. Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel (*sexual harassment*) est défini par l'article 222-33 du Code pénal (loi 3 août 2018) comme étant « le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ». Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non

répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers. Il existe des associations entre harcèlement au travail ou au cours des études et harcèlement sexuel et on rappellera que certains auteurs qui ont recours à ces formes de violences interpersonnelles de type *bullying* peuvent aussi les utiliser pour essayer d'obtenir des faveurs sexuelles [18].

Le harcèlement sexuel s'exerce dans tous les espaces « publics », c'est-à-dire au travail (un tiers des situations vécues de harcèlement sexuel), dans l'espace urbain, au cours des études, etc. [40]. La prévalence du harcèlement sexuel (attentions sexuelles non souhaitées) est importante puisque plus de deux tiers des femmes rapportent avoir déjà vécu des propos sexistes et plus de la moitié rapporte avoir subi du harcèlement sexuel au cours de sa vie pour moins d'un tiers des hommes [40, 47]. On soulignera que 55% des femmes en Europe ont subi un harcèlement au cours de leur vie et que la prévalence est de 75% en France. Les femmes européennes sont environ 33% à avoir subi un harcèlement sexuel intégrant de la violence physique ou sexuelle (touchées, étreintes ou embrassées sans leur consentement) (près de 45% en France). Les femmes les plus jeunes (18-29 ans) sont les plus concernées. L'aboutissement aux agressions sexuelles caractérisées et aux viols est plus rare ou moins rapporté. D'après l'enquête VIRAGE [15], 1,05% de femmes en France rapportent des agressions sexuelles au travail au cours des 12 derniers mois (attouchements des seins, des fesses, du sexe, des baisers forcés...). Elles sont près de 2% sur la vie entière (1,86% incluant 0,07% de viol ou tentative de viol). L'agression des femmes est très majoritairement le fait d'un homme ou de plusieurs (96,8%), très rarement le fait de femmes (1,3%) ou des deux (1,3%) (non déterminé dans 0,6% des cas). Pour ce qui concerne l'espace urbain, elles sont 1,98% à rapporter des formes d'agression sexuelles au cours des 12 derniers mois et 9,12% sur la vie entière. L'agression est là aussi très majoritairement le fait d'un homme ou de plusieurs (97,2%).

En rappelant que le but du harcèlement sexuel est de manière implicite ou explicite d'obtenir une relation sexuelle avec la victime, on peut souligner que Gelfand et al. [25] avaient mis en évidence une structure tripartite du harcèlement sexuel, avec (a) le sexisme (*gender harassment*), (b) les attentions sexuelles non sollicitées (*unwanted sexual attention*) et (c) la coercition sexuelle (*sexual coercion*). Knight, Sims-Knight et collaborateurs développent des travaux qui tendent à mettre en évidence des résultats qui diffèrent un peu. Ils montrent d'une part que le (i) harcèlement sexuel et la (ii) coercition sexuelle sont très fortement liés et qu'ils sont prédits par les mêmes facteurs [37], mais aussi que l'un et l'autre constituent avec le (iii) *Continuum agonistic* (*Agonistic continuum*) les trois composantes de comportements sexuels abusifs (*sexual misconduct*) [36]. Pour rappel, le *Continuum agonistic* est une large variété de comportements sexuels incluant le trouble coercitif paraphilique et le sadisme sexuel [43] (en lien une gradation de fantasmes sadiques – depuis l'absence ou la présence de fantasmes coercitifs, des fantasmes inhérents au bondage, à l'humiliation, au fait d'infliger des blessures à quelqu'un ou d'autres préjudices graves jusqu'à la torture).

5. Gérer les conséquences du harcèlement

Comme nous l'avons vu, il existe des similitudes entre les différentes formes de harcèlement précédemment décrites. Elles traduisent des phénomènes de violence interpersonnelle (domination, intimidation, humiliations, etc.), le plus souvent répétitives. Elles vont varier avec les cadres institutionnels et sociétaux dans lesquels elles s'exercent. Le harcèlement de rue traduit un type d'agression de l'espace public (de nature sexiste ou sexuelle le plus souvent), caractérisé entre autres par de faibles degrés d'interconnaissance entre l'auteur et la victime (auteur étranger à la victime).

Le harcèlement au travail est souvent en France qualifié de harcèlement psychologique ou harcèlement moral au travail, mais il peut y associer d'autres formes de violences (physiques, sexuelles). Le harcèlement de rue pourrait poser le plus souvent la question d'une forme de

harcèlement sexuel, puisque l'objectif implicite ou explicite du harcèlement de rue est d'obtenir des faveurs sexuelles de la part de la victime, alors qu'il est rarement identifié comme tel [20, 27]. Il faut par conséquent déplorer sa banalisation et une certaine indifférence sociétale à son égard [27].

Les conséquences sur le plan individuel des harcèlements dépendent évidemment de leur nature, même si le préjudice subi n'est pas toujours directement corrélé à la gravité réel ou perçue du comportement [e.g., 22]. Dans le cadre du harcèlement au travail par exemple, elles peuvent porter à la fois sur le plan professionnel (dégradation de la relation de travail), générer des préjudices personnels pour la victime (altération de la santé physique ou mentale), voire des pertes sociales et économiques s'il survient une perte d'emploi ou toutes difficultés équivalentes de maintien de l'activité existante et du fait de retrouver une autre activité équivalente. Plus globalement, on relève comme conséquences des formes de harcèlement au travail ou en milieu scolaire ou universitaire des troubles anxieux (anxiété sociale notamment), avec une inhibition ou repli sur soi, des expériences de peur et d'impuissance, une faible estime de soi avec une image négative, un sentiment d'infériorité, parfois de honte, des troubles dépressifs (depuis une humeur dépressive jusqu'au épisodes dépressifs caractérisés), parfois des tentatives de suicide, des somatisations, etc. [e.g., 23, 40, 44, 47]. Les actes d'intimidation ont des effets durables sur les victimes, sur leurs relations interpersonnelles à venir (diminution des compétences psychosociales et dans certains cas, situations de reproduction de ces situations d'intimidation en devenant auteurs). On rappellera que les violences physiques et sexuelles, ainsi que les blessures représentent le plus souvent le niveau le plus élevé de violence subie.

Sur le plan des conséquences sociales, on soulignera par exemple : (a) pour le harcèlement au travail les pertes économiques pour l'entreprise du fait de la dégradation du travail, de l'absentéisme qu'il peut en résulter, de la baisse de la productivité ; (b) pour le harcèlement scolaire, des conséquences en termes d'apprentissages, de climat de classe et

d'établissement ; (c) pour le harcèlement de rue, le sentiment d'insécurité dans la ville (parfois de manière plus importante pour telle ou telle zone) - particulièrement le soir [12], etc. Dans tous les milieux considérés, les représentations simplificatrices, d'ordre sexuel (stéréotypes de genre, niveau d'adhésion aux mythes du viol), d'ordre socioculturel, la légitimation du recours à la violence peuvent contribuer aux différentes formes de harcèlement [e.g., 18, 28, 47]. Dans le cas du harcèlement de rue, l'anxiété vécue par les femmes peuvent les amener à mettre en place des stratégies d'évitement (ne plus prendre les transports en commun, ne plus passer dans telle ou telle rue) [55]. Elles peuvent être amenées à réduire leur « emprise spatiale » publique (espace et temps passé à l'extérieur de chez elles). Cette situation pourrait pour certaines d'entre elles contribuer à instaurer un climat de terrorisme [34], en sachant que la perception de la peur est plus importante lorsque les femmes ont déjà des antécédents d'agression ou vivent des relations de contrôle coercitif au sein de leur couple (terrorisme intime) [33]. Ainsi, il pourrait y avoir un vécu de continuité des violences faites aux femmes, du domicile au travail et durant les trajets et temps passé dans l'espace urbain. La proximité du harcèlement sexuel avec les relations coercitives devrait amener à rechercher systématiquement sa présence (ou celles de ses déterminants) pour disposer de leviers d'action et de prévention possible des relations coercitives et plus largement de tous les comportements sexuels abusifs [18, 36].

Face aux différentes formes de harcèlement, les réponses apportées ne sont pas univoques. L'arsenal législatif existe, mais ne peut en aucun cas constituer la seule réponse satisfaisante [47]. Concernant par exemple le harcèlement de rue, il y a eu récemment en France l'introduction d'une Loi (n° 2018-703 du 3 août 2018) sur l' « Outrage sexiste ou sexuel »³, mais son application suppose de constater directement le délit en cause, ce qui est difficile pour des comportements très limités dans le temps. Par ailleurs pour les situations pouvant relever

³ Elle stipule que dans l'article 621-1.-I : « Constitue un outrage sexiste le fait, hors les cas prévus aux articles 222-13, 222-32, 222-33 et 222-33-2-2, d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».

d'une agression sexuelle (par ex. attouchements sexuels), en cas d'infraction, les conséquences pour l'auteur seront plus limitées (procès-verbal uniquement) que si la victime porte plainte et qu'après traitement pénal, l'auteur est condamné en correctionnel [61]. Cela fait écho à la situation de la Belgique avec une loi créée en 2014 (pour répondre au harcèlement de rue) qui semble surtout avoir « brouillé » l'arsenal législatif existant, sans apporter de résultats supplémentaires satisfaisants [11].

Il existe en France une insuffisance de travaux de recherche sur le harcèlement au travail et surtout sur le harcèlement de rue. Par exemple, pour le harcèlement au travail, une meilleure connaissance des interactions entre *(i)* la vulnérabilité des auteurs et des victimes et *(ii)* des facteurs liés au travail est souhaitable. Pour le harcèlement de rue, il serait intéressant de disposer d'une meilleure investigation des profils des auteurs en lien avec les facteurs socio-culturels et d'urbanisme, ainsi que l'impact de ces comportements et des préjudices pour les femmes qui les subissent.

Si on prend le cas du harcèlement de rue, le renforcement de la sécurité publique (caméras dans les rues ou les transports en commun, renforcement de la présence des policiers), le fait de repenser et modifier l'organisation et l'aménagement des espaces urbains quand c'est possible, sont des mesures importantes, mais ne doivent pas faire l'économie d'une réflexion sociale et éducative notamment sur les enjeux de la masculinité, de la féminité et de leurs représentations, des comportements sexistes, l'accès à l'adultité et les enjeux identitaires associés pour les plus jeunes. Le harcèlement sous ses différentes formes traduit encore souvent des rapports de violences archaïques contre les plus « faibles ». Au-delà de sa régulation, il pose la question des fondements de notre société et de sa nécessaire évolution.

Conflit d'intérêt : aucun.

Références bibliographiques

1. Abbey A, McAuslan P. A longitudinal examination of male college students' perpetration of sexual assault. *J Consult Clin Psychol.* 2004;72(5):747-56.
2. Abbey A, Parkhill MR, BeShears R, Clinton-Sherrod AM, Zawacki T. Cross-sectional predictors of sexual assault perpetration in a community sample of single African American and Caucasian men. *Aggress Behav.* 2006;32(1):54-67.
3. Baillien E, Bollen K, Euwema M, De Witte H. Conflicts and conflict management styles as precursors of workplace bullying: A two-wave longitudinal study. *Eur J Work Organ Psychol.* 2014;23(4):511-24.
4. Baillien E, Camps J, Van den Broeck A, Stouten J, Godderis L, Sercu M, et al. An eye for an eye will make the whole world blind: Conflict escalation into workplace bullying and the role of distributive conflict behavior. *J Bus Ethics.* 2016;137(2):415-29.
5. Baillien E, Neyens I, De Witte H, De Cuyper N. A qualitative study on the development of workplace bullying: Towards a three way model. *J Community Appl Soc Psychol.* 2009;19(1):1-16.
6. Batsche GM, Knoff HM. Bullies and their victims: Understanding a pervasive problem in the schools. *School Psych Rev.* 1994;23(2):165-74.
7. Bonafons C, Jehel L, Hirigoyen MF, Coroller-Béquet A. Précision de la définition du harcèlement moral au travail. *Encephale.* 2008;34(4):419-26.
8. Bondestam F, Lundqvist M. Sexual harassment in higher education – a systematic review. *EJHE.* 2020;10(4):397-419.
9. Bowman CG. Street harassment and the informal ghettoization of women. *Harv Law Rev.* 1993;106(3):517-80.
10. Burn SM. The psychology of sexual harassment. *Teach Psychol.* 2018;46(1):96-103.
11. Charruau J. Une loi contre le sexisme ? Étude de l'initiative belge. *La Revue des droits de l'homme* [En ligne] [Internet]. 2015 25 novembre 2021; 7. Available from: <http://journals.openedition.org/revdh/1130>.
12. Davidson M, Butchko M, Robbins K, Sherd L, Gervais S. The mediating role of perceived safety on street harassment and anxiety. *Psychol Violence.* 2016;6.
13. Davidson MM, Gervais SJ, Sherd LW. The ripple effects of stranger harassment on objectification of self and others. *Psychol Women Q.* 2013;39(1):53-66.
14. De Cuyper N, Baillien E, De Witte H. Job insecurity, perceived employability and targets' and perpetrators' experiences of workplace bullying. *Work Stress.* 2009;23(3):206-24.
15. Debauche A, Lebugle A, Brown E, Lejbowicz T, Mazuy M, Charruault A, et al. Présentation de l'enquête Virage et premiers résultats sur les violences sexuelles. Paris: Ined; 2017.
16. Dejours C. Souffrance en France: La banalisation de l'injustice sociale. Paris: Seuil; 1998.
17. Einarsen S, Raknes BrI, Matthiesen SB. Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *Eur Work Organ Psychol.* 1994;4(4):381-401.
18. Espelage DL, Basile KC, De La Rue L, Hamburger ME. Longitudinal associations among bullying, homophobic teasing, and sexual violence perpetration among middle school students. *J Interpers Violence.* 2014;30(14):2541-61.
19. Eurostat Statistics in Focus 99/2008. Employment gender gap in the EU is narrowing. Labour market trends 2000-2007/2009.
20. Fairchild K, Rudman LA. Everyday stranger harassment and women's objectification. *Social Justice Research.* 2008;21(3):338-57.

21. Fairchild K. Context effects on women's perceptions of stranger harassment. *Sex Cult.* 2010;14(3):191-216.
22. Fileborn B. Conceptual understandings and prevalence of sexual harassment and street harassment. ACSSA Resource Sheets [Internet]. 2013. Available from: <https://aifs.gov.au/publications/conceptual-understandings-and-prevalence-sexual-harassment-and-street-harassm>.
23. Fontaine R, Réveillère C. Le bullying (ou victimisation) en milieu scolaire : Description, retentissements vulnérabilisants et psychopathologiques. *Ann Med Psychol (Paris)*. 2004;162(7):588-94.
24. Gaffiot F. Le grand Gaffiot. Dictionnaire Latin-Français. Edition revue et augmentée (dir. P. Flobert). 3 ed. Paris: Hachette; 2000.
25. Gelfand MJ, Fitzgerald LF, Drasgow F. The structure of sexual harassment: A confirmatory analysis across cultures and settings. *J Vocat Behav.* 1995;47(2):164-77.
26. Glasø L, Nielsen MB, Einarsen S. Interpersonal problems among perpetrators and targets of workplace bullying. *J Appl Soc Psychol.* 2009;39(6):1316-33.
27. Goblet M, Glowacz F. Le harcèlement sexuel dans l'espace public: De l'indifférence à l'intolérance au risque de criminalisation. *Rev Int Criminol Police Tech Sci.* 2018;71(4):503-10.
28. Grubb A, Turner E. Attribution of blame in rape cases: A review of the impact of rape myth acceptance, gender role conformity and substance use on victim blaming. *Aggress Violent Behav.* 2012;17(5):443-52.
29. Hirigoyen M-F. Le harcèlement moral: La violence perverse au quotidien. Paris: La Découverte; 2016.
30. Jaspard M, l'équipe ENVEFF. Les violences envers les femmes en France. Une enquête nationale. Paris, France: La Documentation française; 2003.
31. Jenkins MF, Zapf D, Winefield H, Sarris A. Bullying allegations from the accused bully's perspective. *Br J Manage.* 2012;23(4):489-501.
32. Johan Hauge L, Skogstad A, Einarsen S. Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study. *Work Stress.* 2007;21(3):220-42.
33. Johnson M. A typology of domestic violence: Intimate terrorism, violent resistance and situational couple violence. Boston, MA: Northwestern University Press; 2008.
34. Kissling EA. Street harassment: The language of sexual terrorism. *Discourse Society.* 1991;2(4):451-60.
35. Kizuki M, Fujiwara T, Shinozaki T. Adverse childhood experiences and bullying behaviours at work among workers in Japan. *Occup Environ Med.* 2020;77(1):9.
36. Knight RA, Sims-Knight JE, editors. The relation between sexual harassment and sexual coercion in men and women. Tours Symposium: "De la séduction à l'agression: la question du harcèlement ?" [From seduction to aggression: About harassment?]; 2021; Tours.
37. Knight RA, Sims-Knight JE, editors. The structure and covariates of sexual harassment and coercion. Vancouver: Symposium presented at the 37th Annual Conference of the Association for the Treatment of Sexual Abusers; 2018.
38. Krug EG, Dahlberg LL, Mercy JA, Zwi A, Lozano-Ascencio R. Rapport mondial sur la violence et la santé. Genève: OMS; 2002.
39. Kubiszewski V, Fontaine R, Huré K, Rusch E. Le cyber-bullying à l'adolescence : Problèmes psycho-sociaux associés et spécificités par rapport au bullying scolaire. *Encephale.* 2013;39(2):77-84.
40. Latcheva R. Sexual harassment in the european union: A pervasive but still hidden form of gender-based violence. *J Interpers Violence.* 2017;32(12):1821-52.

41. Leymann H. The content and development of mobbing at work. *Eur J Work Organ Psychol.* 1996;5(2):165-84.
42. Linton DK, Power JL. The personality traits of workplace bullies are often shared by their victims: Is there a dark side to victims? *Pers Individ Dif.* 2013;54(6):738-43.
43. Longpré N, Sims-Knight JE, Neumann C, Guay J-P, Knight RA. Is paraphilic coercion a different construct from sadism or the lower end of an agonistic continuum? *J Crim Justice.* 2020;71:101743.
44. Ma X, Stewin LL, Mah DL. Bullying in school: Nature, effects and remedies. *Res Pap Educ.* 2001;16(3):247-70.
45. Maruani M. Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs. Paris: La Découverte; 2005.
46. Matthiesen SB, Einarsen S. Perpetrators and targets of bullying at work: Role stress and individual differences. *Violence Vict.* 2007(6):735-53.
47. McDonald P. Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature. *Int J Manag Rev.* 2012;14(1):1-17.
48. Mellgren C, Andersson M, Ivert A-K. "It happens all the time": Women's experiences and normalization of sexual harassment in public space. *Women Crim Justice.* 2018;28(4):262-81.
49. Nielsen MB. Bullying in work groups: The impact of leadership. *Scand J Psychol.* 2013;54(2):127-36.
50. Olweus D. Bully/victim problems in school: Facts and intervention. *Eur J Psychol Educ.* 1997;12(4):495-510.
51. Olweus D. *Bullying at school: what we know and what we can do.* Oxford: Blackwell; 1993.
52. Pallesen S, Nielsen MB, Magerøy N, Andreassen CS, Einarsen S. An experimental study on the attribution of personality traits to bullies and targets in a workplace setting. *Front Psychol.* 2017;8(1045).
53. Parkins IS, Fishbein HD, Ritchey PN. The influence of personality on workplace bullying and discrimination. *J Appl Soc Psychol.* 2006;36(10):2554-77.
54. Paulhus DL, Williams KM. The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *J Res Pers.* 2002;36(6):556-63.
55. Raibaud Y. *La ville faite par et pour les hommes: Dans l'espace urbain, une mixité en trompe l'œil.* Paris: Belin éditeur; 2017.
56. Reason RD, Rankin SR. College students' experiences and perceptions of harassment on campus: An exploration of gender differences. *CSAJ.* 2006;26(1):7-29.
57. Seigne E, Coyne I, Randall P, Parker J. Personality traits of bullies as a contributory factor in workplace bullying: An exploratory study. *IJOTB.* 2007;10(1):118-32.
58. Sheridan L, Davies G, Boon J. The course and nature of stalking: A victim perspective. *Howard J Crim Justice.* 2001;40:215-34.
59. Sheridan L, Scott AJ, Roberts K. Young women's experiences of intrusive behavior in 12 countries. *Aggress Behav.* 2016;42(1):41-53.
60. Struckman-Johnson C, Struckman-Johnson D, Anderson PB. Tactics of sexual coercion: When men and women won't take no for an answer. *J Sex Res.* 2003;40(1):76-86.
61. Tellier-Cayrol V. *Réflexions sur la contravention d'outrage sexiste. A propos de l'article 4 du projet de loi renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.* Paris: Dalloz actualité; 2018.
62. Vera-Gray F. Men's stranger intrusions: Rethinking street harassment. *Womens Stud Int Forum.* 2016;58:9-17.
63. Williams CM, Cook-Craig PG, Bush HM, Clear ER, Lewis AM, Garcia LS, et al. Victimization and perpetration of unwanted sexual activities among high school students: Frequency and correlates. *Violence Against Women.* 2014;20(10):1239-57.

64. Zapf D, Isic A, Bechtoldt M, Blau P. What is typical for call centre jobs? Job characteristics, and service interactions in different call centres. *Eur J Work Organ Psychol.* 2003;12(4):311-40.

« Question du Dr Schweitzer au Dr Courtois :

«Merci pour cette présentation structurée à partir du thème du Harcèlement.

S'agissant du harcèlement dans le cadre professionnel, la grande difficulté pour les personnes victimes est d'en obtenir la reconnaissance par les institutions. Les procédures engagées auprès la Sécurité Sociale (Déclarations d'accident de travail, éventuelle Reconnaissance en Maladie Professionnelle) rendent parfois nécessaires des expertises médicales par un psychiatre où la question de l'Imputabilité prend toute sa place. La dynamique des procédures peut aussi déboucher sur la question de « la Faute inexcusable de l'employeur » au cours de laquelle l'expert est interrogé pour apprécier les Préjudices subis.

Quelle place accordez-vous à la prise en compte des éléments liés à la Personnalité, voire à un Etat antérieur au sens médico-légal dans l'analyse des conséquences du harcèlement. »

Réponse :

Cet article ne traite pas de cette question qui est importante. Vous avez raison, en cas d'expertise, il faut évidemment rechercher un état antérieur chez la victime (une vulnérabilité antérieure) et discuter de cet état par rapport à la situation de harcèlement. Pour autant, c'est l'auteur qui d'une certaine façon "choisit" la victime du fait de ses caractéristiques, de la relation de pouvoir qu'il peut exercer sur elle, etc. L'imputabilité, c'est à dire la causalité directe et certaine entre (i) les comportements de l'auteur (leur intentionnalité, le caractère répétitif, la volonté de nuire...) et les (ii) conséquences pour la victime doit être mise en évidence en recueillant notamment la dynamique des relations instaurées caractérisant le harcèlement, notamment les stratégies utilisées. La personnalité de l'auteur devrait être à mon sens systématiquement recherchée et discutée pour éclairer ses comportements et les attentes à l'égard de la victime ou de la situation de harcèlement.