
L'influence des normes sociales sur l'intervention du témoin de harcèlement sexuel dans le milieu professionnel

Auteur : Pirard, Gaëlle

Promoteur(s) : Silvestre, Aude; Dardenne, Benoît

Faculté : Faculté de Psychologie, Logopédie et Sciences de l'Éducation

Diplôme : Master en sciences psychologiques, à finalité spécialisée en psychologie clinique

Année académique : 2022-2023

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/19122>

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.



Faculté de Psychologie, Logopédie & Sciences de l'éducation

L'influence des normes sociales sur l'intervention du témoin de harcèlement sexuel dans le milieu professionnel

Promotrice : SILVESTRE Aude

Co-Promoteur : DARDENNE Benoît

Mémoire présenté par **Gaëlle PIRARD**

en vue de l'obtention du Master en Sciences Psychologiques

Année académique 2022-2023

Remerciements

Je souhaite tout d'abord adresser ma profonde reconnaissance à Aude Silvestre, ma promotrice de mémoire, pour son encadrement, sa bienveillance et ses conseils qui ont contribué à l'aboutissement de ce mémoire.

Je tiens ensuite à remercier Benoît Dardenne, mon co-promoteur de mémoire, pour son inspiration et sa participation à l'élaboration de ce projet de mémoire.

Je tiens notamment à remercier Tania Noël pour son aide et sa disponibilité.

Mes remerciements vont également aux étudiantes Cassielle Auverlau et Lea Hackenberg avec qui j'ai travaillé sur ce projet de mémoire et partagé de précieux moments d'entraide.

Ensuite, je souhaite remercier Monsieur Jacques Sougné pour son aide lors de la réalisation de notre questionnaire en ligne.

Je voudrai également remercier mes proches, et plus particulièrement mes parents pour leur soutien, leur confiance et sans qui rien n'aurait été possible.

Je tiens notamment à remercier Isabelle Denys et Cédric Montagnino pour l'intérêt porté à mon mémoire.

J'aimerais remercier les participants qui ont contribué à cette recherche en prenant le temps de répondre à notre questionnaire en ligne.

Enfin, je suis reconnaissante pour chaque rencontre faite au cours de mon parcours universitaire qui a permis de remplir ces cinq années d'étude de moments inoubliables.

Table des matières

Remerciements	2
Résumé	7
Introduction	9
PARTIE THEORIQUE	12
Revue de la littérature.....	12
I. Le harcèlement sexuel	12
1. Le harcèlement sexuel dans le milieu professionnel	14
II. Intervention des témoins.....	16
1. Intervention, sexisme et harcèlement sexuel	19
2. Les hommes comme alliés dans l'intervention.....	20
III. L'influence des normes	23
1. Les normes sociales	23
a. Les normes injonctives et descriptives	25
b. Les normes tendanciennes.....	27
IV. Le climat organisationnel et son impact	29
1. Climat organisationnel : la politique de tolérance zéro	30
Hypothèses	31
Description de l'étude	32
PARTIE PRATIQUE.....	33
Méthodologie.....	33
I. Procédure	33
II. Population.....	36
Analyses statistiques.....	37

I.	Plan d'analyse.....	37
II.	Statistiques descriptives.....	38
a.	Caractéristiques démographiques	38
b.	Moyenne des messages acceptés par situation	39
c.	Moyenne des messages acceptés par condition	39
III.	Analyse de nos hypothèses	41
	Discussion.....	45
	Limites et recommandations	53
	Conclusion.....	57
	RESSOURCES BIBLIOGRAPHIQUES	58
	ANNEXES.....	65
	ANNEXE 1 : ACCORD DU COMITÉ D'ÉTHIQUE.....	66
	ANNEXE 2 : EXEMPLE D'UN PRÉ-TEST	68
	ANNEXE 3 : QUESTIONNAIRE.....	72
	ANNEXE 4 : ÉCHELLE DE SEXISME AMBIVALENT	82
	ANNEXE 5 : TEXTE DE DEBRIEFING	84

Résumé

Le harcèlement sexuel demeure un phénomène préoccupant, capable d'engendrer de nombreuses conséquences néfastes pour le bien-être des victimes. Dans la lutte contre le harcèlement sexuel, l'intervention du témoin joue un rôle crucial en offrant son soutien et son secours à la victime. Cependant, le témoin est confronté à divers facteurs qui ne l'incitent pas toujours à intervenir. C'est pourquoi il est essentiel de mobiliser les ressources disponibles afin de motiver le témoin à réagir de manière plus proactive. Dans cette perspective, l'utilisation des normes sociales fait l'objet d'une grande influence sur le comportement humain à travers de nombreuses études. Ainsi, cette recherche examinera de plus près l'utilisation des normes sociales descriptives, injonctives et tendanciennes dans l'objectif de stimuler une plus grande propension des témoins à agir dans de des situations de harcèlement sexuel dans un contexte professionnel. De manière simultanée, un climat organisationnel de tolérance zéro envers le harcèlement sexuel sera instauré au sein de notre recherche. Cette mesure visera à augmenter la possibilité de sensibiliser le témoin face à cette problématique. À travers ce mémoire nommé « L'influence des normes sociales sur l'intervention du témoin de harcèlement sexuel dans le milieu professionnel », nous examinerons l'intervention du témoin en fonction des normes sociales présentées. Pour ce faire, des courriels fictifs à caractère neutre, ambiguë, ou harcelant seront envoyés aux témoins. Ceux-ci auront pour tâche de décider de transmettre le message – ou non – envers la destinataire. Nous suggérons que les normes sociales sont susceptibles de favoriser une réaction plus rapide de la part du témoin. Dans cette même direction, nous formulons l'hypothèse que les témoins présentant un degré élevé de sexisme interviennent moins rapidement dans une situation de harcèlement sexuel.

Les résultats tirés de cette étude n'ont pas révélé de conclusions significatives à propos de l'influence des normes sociales, ni au niveau du lien entre le taux de sexisme et l'intervention du participant. Cependant, en dehors de nos hypothèses, le type de profession ainsi que le statut légal de l'individu indiquent une certaine tendance dans la rapidité d'intervention. De ce fait, notre discussion s'est principalement orientée vers l'identification d'éventuels facteurs pouvant avoir contribué à l'absence de résultat significatifs au sein de nos hypothèses. En tenant compte de ces constatations, des limites ont été identifiées et des pistes de recommandation ont été avancées en vue d'orienter des études ultérieures dans cette direction.

Introduction

Le harcèlement sexuel est un phénomène qui demeure omniprésent dans notre société. Bien que celui-ci se produise quotidiennement, il peut néanmoins rester banalisé, minimisé, voire invisibilisé. D'ailleurs, le harcèlement sexuel fait partie de la vie quotidienne de nombreuses personnes, dont une grande majorité sont des femmes (91% en Belgique, d'après le Bureau d'Etudes Dediacted, 2019).

Cependant, ces dernières années, de nombreux mouvements apparaissant sur les réseaux sociaux tels que *#MeToo*, *#NotOkey*, ou encore *#WhyIDidntReport*, ne cessent d'attirer l'attention sur le harcèlement sexuel et tentent de conscientiser la population sur l'ampleur de ce problème de société. Ces mouvements rassemblant les témoignages des victimes ont permis une libération de la parole donnant au phénomène de harcèlement plus en plus de visibilité. Au fil des années, les dénonciations à l'origine de ce mouvement marquent de plus en plus les esprits, notamment depuis l'affaire Weinstein, qui a suscité de nombreuses réactions.

Si la majorité des victimes de harcèlement sexuel sont des femmes, les hommes ne sont pas pour autant épargnés. En effet, une étude réalisée sur des francophones du Québec âgés entre 20 et 22 ans révèle que 61% parmi les 577 hommes répondants avaient déjà vécu une situation de harcèlement sexuel (Hébert et al., 2006). Des exemples de comportements de harcèlement sexuel dans leur vécu sont, par exemple, des histoires à connotation sexuelle ou érotique, la démonstration d'images, d'objets ou d'écrits à connotation sexuelle, ou encore des commentaires sexistes (Hébert & al., 2006).

Il est probable qu'une partie des victimes aient subi une situation de harcèlement devant plusieurs personnes, sans pour autant que la situation ait suscité de réaction, ni en ayant bénéficié d'aide de la part des témoins. Autrement dit, ces personnes victimes subissent un phénomène psychologique social intitulé « l'effet de témoin ».

L'effet de témoin est un phénomène qui, de nos jours, est assez courant. Dardenne et ses collègues (2021) ont avancé différents éléments pouvant exercer une influence sur la décision d'intervention du témoin. Parmi ces éléments, certains seront perçus comme des coûts, tandis que d'autres seraient plutôt considérés comme des bénéfices pour le témoin. Parmi les coûts engendrés, nous retrouvons la crainte de devenir la risée des autres, par exemple. L'influence sociale peut également jouer un rôle assez considérable dans la décision de ne pas intervenir : « Si personne ne réagit, pourquoi moi, je réagirais ? ». La manière dont le témoin perçoit les

désavantages potentiels liés à son intervention peut influencer sa décision de réagir, ou non. Néanmoins, il peut arriver que le témoin perçoive certains bénéfices à réagir. Par exemple, intervenir dans une situation de harcèlement peut générer une image de lui-même plus positive (Good & al., 2018). Ainsi, nous notons une multitude d'éléments pouvant être pris en compte pour expliquer l'intervention ou la non-intervention d'un témoin de situation de harcèlement.

Par ailleurs, il convient de noter que l'effet de témoin n'est pas le seul phénomène exerçant un effet sur le comportement de l'individu. Dans le domaine de la psychologie sociale, de nombreuses recherches ont démontré le pouvoir de l'influence des normes sociales. Les normes sociales représentent des règles, tacites ou explicites, établies par un groupe social. Elles ont généralement une influence sur les conduites des individus au sein de la société. En effet, plusieurs études prouvent que l'application de normes sociales permet d'obtenir un changement de comportement, d'attitude ou d'opinion chez l'être humain (Cialdini & al., 2006). Ces modifications de comportement ont été analysées dans divers contextes, tels que l'évasion fiscale (Wenzel, 2004), les manières à table (Aarts & Dijksterhuis, 2003), ou les jeux d'argent (Larimer & Neighbors, 2003), par exemple. Les comportements harcelants de nature sexuelle étant problématiques, il est dès lors intéressant d'analyser l'effet que peuvent avoir les normes sociales dans ce type de contexte.

Ainsi, l'objectif de ce mémoire est de comprendre l'influence des normes sociales sur la décision d'intervention du témoin de harcèlement sexuel, et cela dans un contexte professionnel.

Afin de consolider nos propos sur le harcèlement sexuel, plusieurs recherches en lien avec le sexisme seront présentées dans ce mémoire. Au vu de son caractère sexuel et des mêmes mécanismes qu'il englobe, nous suggérons que le harcèlement sexuel présenterait un lien avec le sexisme. Ainsi, il est probable que le niveau de sexisme présent chez le témoin puisse avoir un impact sur ses réactions ou son absence de réaction dans une situation de harcèlement à laquelle il assiste. Par conséquent, il s'avère pertinent d'établir un lien entre la décision d'intervention chez le témoin et son niveau de sexisme.

Dans cette même optique, ce mémoire sera constitué de deux parties. Une première partie théorique sera dédiée à la présentation de la revue de la littérature, en cernant des concepts relatifs à notre sujet de recherche, afin de nous apporter une connaissance plus approfondie sur les notions abordées.

Quant à la deuxième partie, celle-ci concernera la méthodologie utilisée dans notre travail, à savoir la méthode de recherche ainsi que l'analyse statistique et ses résultats obtenus. Cette section apportera des réponses à notre question de départ.

PARTIE THEORIQUE

Revue de la littérature

I. Le harcèlement sexuel

« Le harcèlement sexuel est un comportement sexuel non désiré interférant avec la vie d'une personne. » (AAUW, 2001 ; Nickerson & al., 2014). McDonald's (2012) donne une autre définition et perçoit le harcèlement sexuel comme : « un comportement non désiré ou importun, qui a pour but ou pour effet d'être intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». Ce type de harcèlement se distingue par son caractère sexuel qui implique le sexe de la personne, sa sexualité, ainsi que son orientation sexuelle (Felix & McMahan, 2006).

Le harcèlement sexuel se produit généralement dans la plupart des milieux. Il peut donc se manifester dans les lieux publics, sur le lieu de travail ou encore en ligne, par exemple. En réalité, ce phénomène existe dans la totalité des secteurs de vie : académiques, sociaux, privés et professionnels (Dardenne et al., 2021).

Le harcèlement sexuel se présente sous trois formes, distinguées par Fitzgerald et al. (1995). La première concerne la contrainte sexuelle (ou encore appelée la coercition sexuelle). Il s'agit d'une forme de harcèlement généralement explicite visant à pousser la victime à céder aux faveurs sexuelles du harceleur, sous peine d'être sanctionné. Cela fonctionne également dans l'autre sens : inciter la victime à répondre aux avances sexuelles en échange d'une récompense.

La seconde catégorie porte sur le harcèlement de genre. Il se base sur la différence de genre et est la forme de harcèlement la plus fréquente (Mazzeo & al., 2001 ; Leskinen & al., 2011). Dans le harcèlement de genre, nous retrouvons les comportements de sexisme ambivalent. Cette forme de sexisme tire son ambivalence dans sa composition qui englobe à la fois des caractéristiques positives et négatives à propos du sexisme. De cette manière, le sexisme ambivalent se subdivise en deux catégories : le sexisme hostile et le sexisme bienveillant (Glick & Fiske, 1996). Tandis que le sexisme bienveillant se caractérise par une attitude protectrice, le sexisme hostile, lui, s'exprime à travers une idéation de domination masculine sur la femme (Dardenne et Sarlet, 2012). Le sexisme hostile, souvent exprimé de manière explicite, s'appuie sur une conception de l'homme considéré comme dominant et supérieur à la femme. Cette forme de sexisme rejoint alors une idéologie conservatrice visant à maintenir la femme dans des rôles traditionnels et stéréotypés basés sur le genre (Glick & Fiske, 1996).

Le sexisme bienveillant, quant à lui, s'exprime de manière plus positive et implicite, et prend racine dans la construction de l'image d'une femme fragile qu'il faut protéger et choyer (Glick & Fiske, 1996). Glick et Fiske (1996) définissent le sexisme bienveillant sous forme trois composantes : le paternalisme protecteur, l'intimité hétérosexuelle et la différenciation de genre. Le paternalisme protecteur concerne la perception de l'homme en tant que sauveur de la femme, assurant un rôle de protection à son égard. L'intimité hétérosexuelle se réfère aux relations intimes partagées entre l'homme et la femme. Afin d'être pleinement comblé, l'homme éprouve le besoin d'entretenir des relations, qu'elles soient intimes ou romantiques, avec une femme. La différenciation complémentaire de genre se caractérise par deux dimensions : la dimension de sociabilité, regroupant des qualités humaines telles que la gentillesse, l'altruisme et la chaleur qui sont traditionnellement associées aux femmes, et la dimension de compétence, reflétant des traits tels que la puissance, l'ambition, l'indépendance, généralement attribués aux hommes (Bakan, 1966).

Enfin, la troisième et dernière forme de harcèlement représente l'attention sexuelle non désirée et non réciproque, qui se manifeste par des comportements physiques et verbaux du harceleur envers sa victime. Il s'agit, par exemple, de réflexions sexuelles déplacées, de drague insistante, de gestes inappropriés, etc.

Ainsi, le harcèlement sexuel peut prendre une forme tant subtile que marquée. Comme nous l'avons mentionné, le harcèlement sexuel, lorsqu'il est exprimé de manière plus apparente, présente généralement un caractère hostile et agressif. Lorsqu'il se produit, il ne fait nul doute qu'il s'agisse d'un comportement inadéquat et désagréable aux yeux de la victime. Le harcèlement sexuel subtil, quant à lui, est généralement perçu comme moins problématique, car il se révèle être moins apparent et plus insidieux (Dardenne et al., 2021). En effet, la victime peut ne pas avoir conscience du harcèlement qu'elle est en train de subir (Fitzgerald & Cortina, 2018). En raison de son caractère plus implicite, cette forme de harcèlement est généralement moins prise en compte par la victime et suscite donc moins de plaintes de sa part.

Cependant, en dépit de l'aspect anodin que peut avoir le harcèlement sexuel subtil, il ne doit pas pour autant être considéré comme moins grave que sa forme la plus évidente. En effet, le harcèlement sexuel implicite a tendance à se manifester de manière beaucoup plus régulière que le harcèlement hostile (Dardenne et al., 2021). Dans un cadre professionnel où le harcèlement subtil a lieu quotidiennement, ce dernier entraînera de multiples conséquences négatives similaire au harcèlement hostile, bien que ce dernier soit relativement moins fréquent (Sojo & al., 2016).

Effectivement, le harcèlement sexuel est source de multiples réactions négatives chez la personne qui en est victime. Ainsi, la victime est susceptible d'être très déstabilisée (Dardenne et al., 2021) mais aussi d'éprouver de la colère, de l'anxiété (Swim & al., 2001) ainsi qu'un sentiment d'humiliation (Varetto & al., 2022). À ces effets déjà nombreux peut notamment s'ajouter une perte de confiance en soi (Chan & al., 2008).

Plusieurs chercheurs (Shinsako & al., 2001 ; Avina & O'Donahue, 2002 ; Huerta, & al., 2006 ; Street & al., 2007) ont décrit l'impact du harcèlement sexuel sur le bien-être mental, et les conséquences de ces différents résultats ne sont pas négligeables. En effet, il est probable que la victime ressente un sentiment de honte, d'isolement, mais aussi de désespoir quand elle subit du harcèlement. Dans les formes les plus graves, le harcèlement sexuel peut entraîner des troubles psychologiques tels qu'une dépression, un état de stress post-traumatique (PTSD), des troubles alimentaires ainsi que des troubles du sommeil. Toutefois, d'autres conséquences sont à considérer. Une victime peut également faire face à des désagréments physiques tels que des nausées, une perte de poids ou des douleurs musculaires, par exemple. En outre, une consommation abusive d'alcool figure également parmi les conséquences du harcèlement.

Ainsi, tant le bien-être physique que psychologique est impacté par le harcèlement. À cela peut s'ajouter le bien-être sexuel, qui tend, lui aussi, à diminuer chez la victime de harcèlement sexuel (de Visser & al, 2014).

1. Le harcèlement sexuel dans le milieu professionnel

Comme mentionné précédemment, le harcèlement sexuel se produit dans la plupart des secteurs. En prenant l'exemple du milieu professionnel, nous pouvons observer que le harcèlement sexuel y est identifié depuis plusieurs années (1970) et reste relativement présent : près de 50% de femmes auraient subi du harcèlement sexuel durant leur parcours professionnel (Illies & al., 2003). L'Organisation Internationale du Travail (OIT) définit le harcèlement sexuel au travail comme : « une série de harcèlements répétés, non sollicités, non réciproques et entièrement imposés par l'auteur pouvant engendrer des effets graves et indésirables sur la personne » (Antonella Varetto & Cristina Civilotti, 2022 ; Cockburn & al., 2012).

Encore plus dans le milieu du travail, le niveau hiérarchique peut exercer une certaine influence dans le maintien du harcèlement. En effet, Chappell et Di Martino (2006) affirment que les auteurs de harcèlement sexuel bénéficient généralement d'un statut hiérarchique plus élevé, et

ont ainsi plus de pouvoir que les victimes. Ces rapports de pouvoir inégaux pourraient constituer un facteur susceptible de diminuer la volonté de régir de la victime. La crainte de ne pas être crue et de subir des conséquences négatives, telles qu'une sanction disciplinaire ou encore un licenciement poussent parfois la victime à garder le silence (Spiliopoulou & Witcomb, 2022). De plus, le risque d'abîmer son image ou son statut renforcerait cette préférence de la victime pour l'inaction (Ragins et Scandua 1995 ; O'Leary-Kelly, Paetzold et Griffin 2000). La crainte des représailles serait donc l'une des principales causes à l'absence de réaction de la victime.

Outre les conséquences mentionnées précédemment, le harcèlement sexuel au travail peut mener à d'autres conséquences plus prévalentes que dans d'autres secteurs. Par exemple, l'efficacité, l'engagement ainsi que le degré de satisfaction au travail ont tendance à diminuer en cas de harcèlement sexuel (Fitzgerald & Cortina, 2018). Le départ volontaire, l'absentéisme et les retards sont, quant à eux, augmentés (Shupe et al., 2002 ; O'Connell & Korabik, 2000 ; Schneider et al., 1997). Les relations interpersonnelles avec les collègues de travail peuvent également se détériorer avec le temps (Di & al., 2003). Il est évident que ces nombreux effets ont un impact sur l'efficacité au travail de la victime, qui n'aura plus la même énergie qu'auparavant pour s'impliquer dans les tâches de son travail (Fitzgerald & Cortina, 2018).

Dans ce même sens, le harcèlement sexuel a donc une incidence directe sur la dynamique organisationnelle du lieu de travail. L'environnement devient stressant, et le sentiment d'injustice et la perte de confiance que peut ressentir la victime ne feront qu'accentuer son mal-être au sein de ce cadre organisationnel (Ollo-Lopez & Nunez, 2018).

II. Intervention des témoins

Des espaces intimes aux lieux les plus fréquentés, le harcèlement sexuel reste un fléau qui envahit aussi bien les espaces privés que publics. D'après une enquête menée auprès de la population, 39% des personnes interrogées (dont 25% de femmes et 14% d'hommes) déclarent avoir vécu une situation de violence ou de harcèlement sexuel dans les lieux publics au cours des douze mois précédents (Ined, enquête Virage, 2015). Il s'avère donc même fréquent qu'une situation de harcèlement sexuel se produise dans la sphère publique. Par conséquent, il est tout à fait probable que ce phénomène survienne dans des lieux où d'autres personnes, et donc des témoins potentiels, circulent. Parmi eux, quelque-uns prennent la décision de réagir face à la situations de harcèlement à laquelle ils assistent.

L'intervention d'un témoin concerne un individu qui perçoit ou entend une situation harcelante ainsi que la manière dont cet individu pourrait intervenir afin de secourir la victime et de la protéger d'éventuels dommages (Powell, 2011). Il existe plusieurs manières d'intervenir face à une situation de harcèlement : le témoin peut interrompre la séquence de harcèlement, la dénoncer, ou encore exprimer une réaction négative envers le harceleur (Bowes-Sperry & Powell, 1996, 1999). Cependant, l'intervention d'un témoin, reste relativement peu fréquente : celui-ci interviendrait dans moins de deux situations sur dix (Atlas & Pepler, 1998 ; Hawkins & al. 2001).

Quelles sont les raisons de cette absence de réaction ? Plusieurs éléments peuvent en être la cause. À titre d'exemple, la volonté de maintien d'un certain statut social ainsi que d'une bonne réputation chez le témoin font partie des raisons pour lesquelles celui-ci peut refuser d'intervenir (O'Leary-Kelly & al., 2000 ; Ragins & Scandua, 1995). Une autre motivation pouvant dissuader le témoin à réagir est la peur de représailles de la part du harceleur en cas d'intervention. D'un point de vue social, intervenir peut alors être perçu par le témoin comme préjudiciable. (Czopp, 2019). En revanche, la volonté de conserver une bonne image de soi est un facteur prépondérant dans la décision d'intervention. (O'Leary-Kelly, Paetzold & Griffin, 2000; Knapp & al., 1997; Ragins & Scandura, 1995; Bing ham, 1991; Gutek, 1985).

En somme, le témoin a tendance à entreprendre une certaine réflexion avant de se décider à passer à l'action. Il visualisera les conséquences tant positives que négatives qui pourraient résulter lors de la décision d'intervenir. Bien que la perception des conséquences puisse suffire

au témoin dans sa décision de réaction, d'autres éléments en faveur de la non-intervention entrent en ligne de compte.

Afin de mieux comprendre les mécanismes qui entrent en jeu dans la décision d'intervention du témoin en situation d'urgence, Darley et Latané (1968) ont élaboré un modèle progressif portant sur un processus décisionnel chez le témoin le conduisant à l'intervention. Il s'agit d'une série d'évaluations cognitives influençant le témoin à réagir – ou non – face à la situation de harcèlement. Ce processus se décline en cinq étapes. Pour chacune d'entre elles, Darley et Latané (1970) ont identifié des obstacles susceptibles d'apparaître lors de la prise de décision et qui empêcheraient l'enchaînement de ces différentes étapes de façon fluide. Par ailleurs, afin de surmonter ces obstacles qui entravent l'intervention, Ashburn-Nardo, Morris et Goodwin ont développé le modèle *Confronting Prejudice Responses* (CPR) (2008). Basé sur les travaux de Latané et Darley (1968 ; 1970) ce modèle suggère que pour qu'une intervention ait lieu, le témoin doit faire face à ces divers obstacles en adoptant des conduites bien précises.

La première étape concerne l'identification de la situation. Pour franchir cette phase, il est essentiel que le témoin porte son attention sur cet incident (Nickerson & al., 2014). Un obstacle identifié à ce niveau pour expliquer la non-intervention serait alors la non-reconnaissance de la situation de harcèlement. Par exemple, un témoin peut manquer la situation à cause du bruit, ou parce que son attention est dirigée ailleurs (Burn, 2009 ; Dovidio & al., 2006). Dans ce cas, il n'y a aucune possibilité d'espérer une réaction de la part du témoin.

La seconde étape concerne la perception de l'événement comme étant une situation d'urgence, ce qui ferait naître un sentiment de responsabilité chez le témoin. Cependant, la perception d'une situation comme étant urgente peut être perturbée par divers facteurs. Le témoin peut se fonder sur la réaction des autres observateurs pour ajuster sa propre interprétation (Latané & Darley, 1968). Par conséquent, se baser sur la réaction des autres spectateurs peut guider le témoin dans la détermination du caractère urgent de la situation, ou non. Par ailleurs, lorsque la situation paraît ambiguë et que le témoin n'est pas sûr qu'il s'agisse d'un cas de harcèlement ou non, il peut être difficile pour lui de déterminer la situation comme urgente. L'incertitude peut susciter des doutes sur la gravité de la situation, et peut compliquer la prise de décision du témoin quant à son intervention (Nickerson & al., 2014). Ainsi, ne pas percevoir l'incident comme nécessitant une intervention tierce immédiate constituerait un obstacle à l'intervention du témoin. Dans cette même perspective, le modèle CPR suggère alors que le témoin doit considérer la situation de harcèlement comme étant urgente pour pouvoir intervenir.

Toutefois, même si le témoin perçoit l'urgence de la situation, cela peut ne pas suffire à déclencher une intervention de sa part. En effet, il est aussi nécessaire que le témoin se sente investi d'une responsabilité pour porter assistance à la victime. Cependant, lorsqu'il est entouré de plusieurs spectateurs, il est susceptible que le témoin soit tenté de se décharger de sa responsabilité en présumant que quelqu'un d'autre va intervenir à sa place (Darley & Latané, 1968). Ainsi, ne pas se sentir personnellement responsable de la situation peut empêcher la réalisation de cette troisième étape. Le modèle CPR met donc l'accent sur l'importance pour le témoin de ressentir un sentiment de responsabilité personnelle pour l'intervention.

Lors de l'étape suivante, le témoin doit déterminer la manière avec laquelle il va intervenir. Cependant, cette réflexion sur la manière de s'y prendre peut également constituer un frein à l'intervention. Pour intervenir, le témoin peut s'appuyer sur différentes ressources telles que son sentiment d'efficacité ou la connaissance qu'il a de l'environnement et des témoins, par exemple. (Dardenne et al., 2021). En revanche, l'absence de ces différentes ressources peut constituer un obstacle à la réalisation de cette étape (Burn, 2009).

Pour finir, l'intervention constitue l'étape finale. Mais avant cela, le témoin tentera généralement de visualiser les coûts et les bénéfices potentiels liés à une intervention de sa part. Un exemple d'avantage perçu peut être le sentiment positif ressenti grâce au fait d'apporter son aide à autrui, ou encore une reconnaissance, voire une récompense de la victime (Bowes Sperry & O'Leary Kelly, 2005). Les coûts perçus, quant à eux, concerneraient la crainte de subir des représailles ou de déclencher des réactions négatives, comme mentionné précédemment. De cette manière, le fait de percevoir davantage les coûts que les bénéfices pourrait entraver la réalisation de cette étape (Rayan & Wessel, 2012). Dans ce sens, le modèle CPR indique qu'il serait plus judicieux d'orienter son attention vers les avantages plutôt que de se concentrer sur les inconvénients. Cependant, toujours d'après ce même modèle, la plupart des individus ont tendance à accorder plus d'importance aux coûts qu'aux bénéfices, ce qui rend par conséquent, l'intervention du témoin face au harcèlement sexuel plus difficile.

En résumé, le témoin peut être soumis à toute une série d'obstacles et à divers facteurs qui influencent sa décision d'intervenir. Nous avons mentionné le fait qu'agir dans une situation de harcèlement sexuel pouvait apporter certains bénéfices au témoin. Cependant, le témoin accorde souvent moins d'importance aux bénéfices potentiels de cette intervention, par rapport à ce qu'il considère comme étant des coûts. Afin d'augmenter les chances que le témoin intervienne dans une situation de harcèlement, il est nécessaire de modifier ses perceptions en l'amenant à porter son attention sur l'événement harcelant, en lui faisant prendre conscience de

sa responsabilité en tant que témoin de la scène, en lui exposant les bonnes stratégies d'intervention ainsi qu'en mettant en avant les bénéfices qu'il retirera de son action, plutôt que les coûts perçus.

1. Intervention, sexisme et harcèlement sexuel

De la même manière que le harcèlement sexuel, le sexisme représente un enjeu sociétal préoccupant qui génère de nombreuses controverses. Le sexisme continue d'être un domaine d'étude captivant au sein de la littérature scientifique, avec de nombreuses recherches explorant ses divers aspects.

Comme mentionné auparavant, le sexisme ambivalent vise principalement à maintenir la femme dans une position inférieure à l'homme, en englobant à la fois un versant dominateur et un versant protecteur. En établissant un lien entre le sexisme et le comportement d'intervention du témoin au travers de la littérature, nous remarquons que cette notion de sexisme pourrait exercer une certaine influence. Effectivement, un score élevé en sexisme ambivalent a été associé à une plus grande tolérance au harcèlement sexuel (Russel & Oswald, 2016). De même pour le sexisme hostile, lorsqu'il est fortement présent chez un individu, engage une moindre probabilité de percevoir une situation comme relevant du harcèlement sexuel (Wiener & al. 1997 ; Gutek & al. 1999 ; O'Connor & al. 2004 ; Russel & Trigg, 2004). En outre, les individus manifestant du sexisme ont tendance à prononcer des comportements de harcèlement sexuel plus prononcés. (Kring & Facchin, 2009). En somme, un témoin qui manifeste des idéations sexistes pourrait être moins propice à intervenir en cas de harcèlement sexuel.

Toutefois, concernant le sexisme bienveillant, quelques nuances méritent d'être considérées. Une valeur élevée en sexisme bienveillant est également associée à une plus grande tolérance envers le harcèlement sexuel (Russel & Oswald, 2016). Cependant, d'autres recherches indiquent que les individus affichant un haut degré de sexisme bienveillant pourraient en réalité montrer moins d'acceptation vis-à-vis du harcèlement envers les femmes (par exemple, Sakalli-Ugurlu & al., 2010). L'une des raisons pourrait résider dans le désir de protéger les femmes (Esteivan-Reina et al., 2020). Néanmoins, l'intervention semble particulièrement se présenter lorsque la femme est perçue comme « traditionnelle » (Dardenne et al., 2006 ; Dardenne et al., 2020 ; Bayers, 2020). Une femme décrite comme « traditionnelle » comporte des traits correspondant aux stéréotypiques de genre conventionnels de la femme, c'est-à-dire lorsqu'elle comporte des traits chaleureux, mais qui est à la fois peu compétente (Fiske & al., 2002).

Ainsi, il ressort que le sexisme peut exercer une influence significative quant à la manière dont les individus perçoivent le harcèlement sexuel et sur leur propension à intervenir. En considérant le lien entre le sexisme, l'intervention du témoin et le harcèlement sexuel, nous estimons qu'il est pertinent d'intégrer une composante permettant d'évaluer le degré de sexisme des individus. Cette démarche vise à déterminer si le niveau de sexisme a une incidence sur la probabilité d'intervention de la part d'un témoin.

2. Les hommes comme alliés dans l'intervention

Comme mentionné auparavant, le harcèlement sexuel touche principalement les femmes en tant que victimes, tandis que les hommes sont principalement identifiés comme auteurs de ces actes. Dans ce contexte, les femmes se retrouvent dans une position plutôt défavorable, alors que les hommes font généralement partie du groupe favorisé. Mais dans le cas où un membre d'un groupe favorisé porte une aide et s'allie au groupe défavorisé, quelles conséquences cela pourrait-il engendrer face aux situations de harcèlement ? L'intervention des hommes envers le harcèlement sexuel peut-elle revêtir une plus grande influence par rapport à l'intervention d'une femme ?

Une étude de Drury & Kaiser (2014) s'intéresse aux hommes comme alliés lors de la confrontation au sexisme. Dans des situations de sexisme, une manière pour que les hommes deviennent des alliés est de les encourager à adopter une position active. Ainsi, il est conseillé aux hommes de montrer immédiatement leur désapprobation face à l'acte sexiste en question (Kaiser & Miller, 2004). Seulement, comme nous l'avons vu précédemment, intervenir demande d'être capable de reconnaître le caractère problématique d'une situation. Cependant, plusieurs études démontrent que les hommes ont en moyenne plus de difficultés que les femmes à détecter des situations de traitement injuste envers la gent féminine (Drury & Kaiser ; 2014). De plus, les hommes n'ont pas toujours conscience de la gravité des conduites sexistes, d'autant plus lorsque les comportements sexistes se manifestent avec subtilité (Drury & Kaiser, 2014 ; Beckcer & Swim, 2011 ; Gervais & al., 2010).

Cette perception erronée du sexisme de la part des hommes se manifeste encore plus dans des formes de sexisme subtil (Becker & Swim, 2011). L'une des causes de ce résultat provient du fait que les hommes ont tendance à interpréter des comportements de harcèlement sexuel comme sympathiques et flatteurs pour la femme (Barreto & Ellemers, 2005 ; Glick & Fiske, 1996). Or, comme nous l'avons abordé auparavant, le sexisme subtil se manifeste très

couramment et peut entraîner de nombreuses conséquences négatives. Cette difficulté des hommes à reconnaître cette forme de sexisme se révèle dès lors assez problématique.

Il n'est donc pas aisé de faire des hommes des alliés contre le sexisme ou le harcèlement sexuel. Cependant, plusieurs facteurs peuvent amener l'homme à devenir un allié. Parmi eux, l'orientation relationnelle. Ce concept correspond à un ensemble d'attitudes de nature serviables et prévenantes envers autrui (Gervais & al., 2010). Une étude antérieure a en effet démontré que les hommes ayant cette orientation relationnelle identifiaient davantage un acte sexiste comme intolérable (Gervais & al., 2010).

Comme mentionné précédemment, l'une des motivations poussant le témoin à ne pas réagir est la crainte des coûts que son action pourrait engendrer. Cependant, une étude de Eliezer et Major (2012) suggère que l'intervention des hommes sera perçue comme plus positive aux yeux de la société que l'intervention des femmes. En effet, ils subiraient moins de réactions négatives de la part d'autrui lorsqu'ils attirent l'attention sur les clichés discriminant les femmes (Rasinski & Czopp, 2010).

Afin d'expliquer les facteurs qui expliquent les variations de réactions en fonction de l'intervention d'un homme ou d'une femme, il est nécessaire d'explorer les raisons sous-jacentes à cet aspect. L'étude de Tajfel et Turner (1979) nous apporte un début de réponse, en indiquant que les gens agissent généralement en accord avec les intérêts de leur propre groupe. Cependant, ces agissements favorables à l'endogroupe sont perçus comme moins persuasifs, comparés à ceux allant à l'encontre de l'endogroupe. Les agissements contraires à l'endogroupe ont même un impact plus marqué par rapport à ceux en faveur du groupe (Eagly & al., 1978).

Étant donné que les hommes sont peu confrontés au sexisme, cela n'est donc pas dans leur intérêt de réagir. Ainsi, une intervention de l'homme suscitera plutôt des réactions de surprise chez autrui, dues à cette intervention face au sexisme qui va à l'encontre des intérêts et des attentes de son propre groupe (Gervais & Hillard, 2014 ; Tajfel & Turner, 1979). À cause de son caractère inattendu, la réaction en faveur de l'exogroupe suscitera donc une plus grande attention chez les hommes et une meilleure prise de conscience de l'acte sexiste (Drury & Kaiser, 2014). Quant à la femme, qui cherche à favoriser son propre groupe, celle-ci suscitera davantage de réactions négatives à son égard si elle réagit au sexisme, étant donné que ses réactions seront perçues comme provoquantes et centrées sur ses intérêts personnels (Eliezer & al., 2012 ; Roy & al., 2009 ; Czopp & al., 2006).

Ainsi, les hommes témoins accorderont plus de crédit à la réaction d'un homme dans une situation de harcèlement sexuel, et plus de poids aux arguments masculins, par rapport aux réactions et arguments d'une femme, qui tendra à être perçue comme ne cherchant à défendre que ses propres intérêts et ceux de son genre.

En résumé, faire des hommes des alliés dans la lutte contre le sexisme peut s'avérer bénéfique pour tenter d'éradiquer cette problématique. Nous suggérons que les diverses notions relatives au sexisme s'appliquent également au harcèlement sexuel. C'est pourquoi à travers ce mémoire, il peut être opportun de développer de nouvelles stratégies pour faire des hommes des alliés face aux situations de harcèlement sexuel.

III. L'influence des normes

Compte tenu des recherches démontrant les effets bénéfiques de l'intervention des hommes dans des situations de harcèlement sexuel ou de sexisme, il serait essentiel de faire de cette intervention masculine une norme. Le changement d'attitude ou de comportement par la présence de normes revêt une grande importance dans le domaine de la psychologie sociale. En effet, de nombreuses recherches illustrent l'impact des normes sur le changement du comportement humain. De cette manière, nous considérons que l'intervention des hommes en tant que norme conduirait à une modification de comportements auprès des témoins de harcèlement sexuel, et donc, à une intervention plus efficace de leur part.

1. Les normes sociales

Les normes sociales désignent un ensemble de règles, tacites ou explicites, ayant pour objectif de faire changer un comportement, une attitude ou une opinion chez l'individu. La description de ces normes peut jouer une influence dans la manière dont un individu va ajuster sa conduite en société. Les normes sociales sont généralement implicites et émergent régulièrement des interactions avec autrui. Le non-respect de ces normes ne conduit généralement pas à des sanctions d'ordre légal, mais plutôt d'ordre sociétal (par exemple se faire exclure d'un groupe, donner une mauvaise image de soi-même, ...) (Cialdini & al., 1998).

Ainsi, être social par nature, l'humain aura tendance à se plier aux normes qui régissent la vie en société afin de favoriser son intégration. De cette manière, ces changements de comportements peuvent contribuer à une plus grande cohésion sociale et renforcer la solidarité au sein d'un groupe (Cialdini, R & al., 2021).

L'influence des normes sur l'individu peut être aussi expliquée par le fait que l'être humain éprouve le besoin fondamental d'être bien avec lui-même et d'avoir une opinion positive de lui-même (Leary, 1995 ; Steele, 1988). Au cours de sa vie, l'individu utilise de nombreux procédés dans le but de maintenir une bonne estime de lui-même. Ainsi, adapter ses attitudes en fonction des normes sociales pourrait s'avérer être une bonne manœuvre pour garder une bonne image de soi-même (Cialdini & al., 1998).

En somme, les normes sociales représentent un levier puissant dans le changement de comportement des individus, car elles contribuent à la réalisation de plusieurs objectifs de celui-ci, parmi lesquels celui de continuer à être bien intégré dans la société, de construire et/ou maintenir une bonne image de soi et de sa relation avec autrui (Cialdini & al., 1998).

Suite à ces diverses raisons, l'importance des normes sociales a été mise en lumière dans de nombreux contextes d'études impliquant les comportements humains. Par exemple, des recherches ont été envisagées sur les comportements et la protection de l'environnement (Cialdini & al., 2021), sur la diminution de la consommation d'alcool (Neighbors, Larimer, & Lewis, 2004), ou encore la consommation de fruits (Stok & al, 2014). Cependant, à ce jour, peu d'études ont étudié l'efficacité des normes concernant le harcèlement sexuel.

En dépit du nombre limité d'études se concentrant sur les normes sociales et le harcèlement sexuel, d'autres recherches abordant des sujets similaires ont été examinées. Parmi celles-ci, l'impact des normes dans la prévention des violences sexuelles a été exploré. L'une de ces études, menée par Hillebrand-Gun et ses collègues (2010), consistait à se procurer des informations relatives aux normes chez des garçons lycéens concernant leur perception des mythes du viol. Suite à la démonstration de ces indications normatives, une diminution de la perception chez les participants et leurs pairs qui encourageaient les comportements favorisant le viol a été relevée. Une autre recherche similaire menée par Kilmartin et ses collègues (2008) a engagé une intervention des normes sociales sur les attitudes soutenant le viol et les attitudes sexistes auprès des hommes universitaires. Les résultats indiquent une évolution favorable, avec une réduction des attitudes soutenant le viol et les discours sexistes chez les hommes.

En outre, certaines campagnes de prévention contre les agressions sexuelles incluant les normes sociales font également leur apparition, et les résultats sont encourageants. Parmi ces campagnes, l'une d'entre elles menée par Bruce (2002) a eu pour objectif de pousser au changement des attitudes et comportements intimes des hommes envers les femmes. Pour ce faire, un exemple de message normatif a été affiché comme tel : « *Un homme prévient toujours la manipulation : trois hommes de l'université JMU sur quatre pensent qu'il n'est PAS acceptable de pousser un partenaire de rendez-vous à boire de l'alcool afin d'augmenter les chances d'obtenir un rapport sexuel* » (Bruce, 2002). Suite à l'exposition de ce message normatif, une augmentation significative des attitudes positives et favorables dans l'intimité partagée par les hommes avec les femmes a été constatée.

Les normes sociales se présentent dès lors, comme des facteurs contribuant au changement d'attitude chez les individus, et ce, dans de nombreux domaines. Toutefois, pour que les normes sociales aient un effet plus marqué, il est essentiel qu'elles soient présentées de manière efficace. De ce fait, d'après la théorie nommée « *Focus Theory of Normative Conduct* » (Cialdini, Kallgren & Reno, 1990 ; Cialdini, Kallgren & Réno, 1991), il est nécessaire que les normes suscitent une attention saillante dans la conscience de la personne, afin qu'elles puissent

mener à un changement de comportement. Ainsi, pour être influente, la norme se doit d'être explicite et bien formulée.

Cette même théorie soutient l'existence de deux types de normes sociales : les normes injonctives et les normes descriptives. En raison de leur efficacité prouvée dans divers cadres d'études, l'utilisation de ces deux types de normes dans un contexte de harcèlement sexuel nous semble pertinent. Entre autres, il convient de noter qu'à leurs côtés existent aussi des normes appelées « tendanciennes ». Bien que les normes tendanciennes aient fait l'objet de peu d'études à ce jour, une recherche récente portant sur l'impact de ces normes dans un contexte de harcèlement sexuel a permis de démontrer leur efficacité (Huynen, 2019). C'est pourquoi nous estimons pertinent d'intégrer les normes tendanciennes dans notre étude qui aborde la même thématique que cette précédente recherche, à savoir le harcèlement sexuel.

a. Les normes injonctives et descriptives

Les normes injonctives et descriptives ont pour fonction commune la description d'un comportement effectué par la majorité des individus. Cependant, une nuance existe entre ces deux types de normes.

Les normes injonctives concernent l'approbation de la société d'un comportement des membres d'un groupe. Elles désignent les attitudes et les opinions auxquelles la société adhère ou non. Ces normes invitent l'individu à adopter un certain comportement, sous peine d'être soumis à une sanction de nature informelle. En fonction du comportement adopté, une récompense ou une punition peuvent être administrées (Cialdini & al, 2006 ; Rimal & al., 2003).

Les normes descriptives quant à elles, concernent plutôt le taux de prévalence d'un comportement. Autrement dit, ces normes s'appuient sur la description d'un comportement adopté par la majorité des individus. La notion de popularité est donc prépondérante dans les normes descriptives (Cialdini & al., 2006). Le comportement invoqué n'est pas obligatoire, mais est généralement perçu comme positif et efficace (Cialdini & al, 2006 ; Rimal & al., 2003). Ainsi, la plupart des gens qui modifient leur comportement sous l'influence de normes descriptives ont pour objectif principal la prise de meilleures décisions (Cialdini & al., 1990).

En résumé, si les normes descriptives informent d'une attitude, d'un comportement ou d'une opinion que les gens adoptent, les normes injonctives, elles, les prescrivent. Ainsi, ces dernières proviennent principalement de notre compréhension des règles morales et sociétales, tandis que les normes descriptives se basent sur les comportements d'autrui.

Afin d'illustrer leur efficacité, nous allons reprendre l'une des plus célèbres études à ce sujet. Il s'agit d'une recherche effectuée par Cialdini et ses collaborateurs (Demaine, Sagarin, Barrett, Rhoads & Winter., 2006) qui se sont intéressés au vol de bois pétrifiés dans le parc national de la Forêt Pétrifiée aux États-Unis. Depuis plusieurs années, ce parc national enregistre de nombreux vols de ces bois pétrifiés, ce qui conduit à un changement de l'environnement du parc. Bien qu'il s'agisse d'un comportement socialement désapprouvé, celui-ci reste fortement répandu.

Afin de remédier à cela, Cialdini et ses collègues ont utilisé les normes sociales à leur avantage afin de diminuer le taux de vol. Pour ce faire, le type de message normatif ainsi que l'orientation normative (formulation positive ou négative) ont été manipulés. Ainsi, des panneaux affichant des messages normatifs de types injonctif et descriptif formulés positivement ou négativement ont été placardés dans le parc. Chaque panneau portait l'un de ces quatre messages normatifs :

	Formulation positive	Formulation négative
Norme injonctive	« <i>Veillez laisser le bois pétrifié dans le parc</i> »	« <i>S'il vous plaît, ne retirez pas le bois pétrifié du parc</i> »
Norme descriptive	« <i>La grande majorité des anciens visiteurs ont laissé le bois pétrifié dans le parc, préservant ainsi l'état naturel de la forêt pétrifiée</i> »	« <i>De nombreux visiteurs passés ont enlevé le bois pétrifié du parc, changeant ainsi l'état de la forêt pétrifiée</i> »

Les résultats de cette étude montrent que l'utilisation des normes descriptives s'avère peu efficace pour agir sur un comportement. Cette norme tend même à augmenter les comportements de vol si celle-ci est formulée négativement. En revanche, les normes injonctives s'avèrent très efficaces pour réduire les comportements de vol. Ainsi, les normes injonctives se révèlent plus efficaces que les normes descriptives lorsqu'il s'agit de diminuer un comportement indésirable.

Concernant l'orientation normative des messages, la formulation positive a peu d'impact en matière de changement de comportement. La formulation négative quant à elle, obtient de meilleurs résultats pour ce qui est de la norme injonctive. Dans ce contexte, les destinataires porteraient davantage d'attention au contenu du message qui a une connotation négative.

Cialdini et ses collègues affirment que, de manière générale, pour obtenir de meilleurs effets sur un changement de comportement, il est préférable de combiner les normes injonctives et descriptives. En effet, montrer un comportement qui est non seulement approuvé, mais également répandu, permettrait de renforcer l'impact du message auprès des destinataires.

Ces mêmes chercheurs suggèrent notamment de présenter, d'un côté, le comportement souhaité comme une activité adoptée et approuvée, et de l'autre, le comportement non souhaité comme une activité peu adoptée et désapprouvée socialement.

b. Les normes tendanciennes

Contrairement aux normes injonctives et descriptives, les normes tendanciennes sont relatives à un comportement adopté par une minorité de personnes dont la prévalence augmente à mesure que le temps passe. Les normes tendanciennes concernent donc la description d'un comportement adopté par de plus en plus de personnes.

Mortensen et ses collègues (2019) ont mené deux expériences portant sur l'effet des normes tendanciennes sur les comportements pro-environnementaux. La première étude consiste en l'analyse de l'efficacité des normes tendanciennes sur le comportement de conservation d'eau lors du brossage de dents.

Pour ce faire, trois conditions ont été établies. La première concerne une simple description d'un message normatif minoritaire : « *La recherche de (l'année précédente) a révélé que 48 % des étudiants de (nom de l'université) adoptent un ou plusieurs des comportements de conservation de l'eau suivants.* » (Mortensen & al., 2019).

La deuxième condition fait référence à la norme tendancielle. Elle présente donc un message normatif minoritaire et inclut une tendance à la hausse : « *La recherche de (l'année précédente) a révélé que 48 % des étudiants de (nom de l'université) adoptent un ou plusieurs des comportements de conservation de l'eau suivants. Cela a augmenté de 37 % en (2 ans auparavant).* » (Mortensen & al., 2019).

Pour la troisième condition, se rapportant à la condition contrôle, les participants ne sont soumis à aucun message normatif.

Les résultats de cette étude révèlent une consommation d'eau significativement inférieure dans la condition des normes tendanciennes (condition 2), comparé à la condition incluant la simple présence de normes minoritaires (condition 1). Pour cette dernière, une tendance inverse a

même été observée, avec une augmentation du comportement non recherché. Cela révèle donc l'importance de préciser cette notion d'augmentation que nous retrouvons dans les normes tendancielle.

La seconde expérience menée par Mortensen et ses collègues (2019) s'est, quant à elle, penchée sur l'efficacité des normes tendancielle dans le contexte de dons pour des causes environnementales. Cette recherche reprend les mêmes conditions que la précédente étude, à savoir une condition impliquant une norme minoritaire, une condition incluant une norme minoritaire tendancielle et une condition contrôle. Les résultats se révèlent similaires à la première expérience, avec la norme minoritaire tendancielle qui pousse davantage les individus à faire des dons en faveur de l'environnement par rapport aux deux autres conditions.

Une méta-analyse menée par ces mêmes auteurs nous montre également un degré de conformité significativement plus élevé dans le cas des normes tendancielle, par rapport aux deux autres conditions (Mortensen & al., 2019). Cela rejoint à nouveau l'idée selon laquelle l'être humain tend à se conformer aux normes sociales, afin d'être bien intégré dans la société.

L'application de normes tendancielle s'avère donc relativement efficace pour conduire à des changements de comportement. Selon plusieurs chercheurs, l'une des causes de cette influence est la tendance des individus à croire que la direction d'un changement se poursuivra dans cette même direction (Hubbard, 2015 ; Markman & Guenther, 2007). De cette manière, un comportement à la hausse implique qu'il continuerait d'augmenter par la suite, prenant ainsi de plus en plus d'ampleur.

Ainsi, la présence de normes sociales dans le cadre de notre recherche aura pour objectif d'influencer les comportements d'intervention des témoins. Pour ce faire, deux messages normatifs ont été conçus : l'un combinant la norme descriptive et injonctive, et l'autre incluant la norme tendancielle. Le premier message associant la norme descriptive et la norme injonctive stipulera qu'intervenir en cas de harcèlement sexuel est un comportement bien perçu et adopté par une majorité d'individus (=normes descriptives) et que les individus témoins de harcèlement sexuel sont tenus d'intervenir (=normes injonctives). L'autre message normatif expliquera qu'intervenir dans une situation de harcèlement sexuel est de plus en plus fréquent (=normes tendancielle). Ainsi, en appliquant ces différentes normes, nous espérons qu'elles encourageront davantage de comportements d'intervention de la part du témoin lors de situations de harcèlement sexuel.

IV. Le climat organisationnel et son impact

Comme mentionné auparavant, le harcèlement sexuel au travail est une réalité préoccupante, avec de nombreuses répercussions. Le climat organisationnel instauré par le milieu du travail peut notamment jouer un rôle à son égard ; il est même l'un des facteurs les plus déterminants de l'apparition du harcèlement sexuel (Fitzgerald & Cortina, 2018).

L'instauration d'un climat organisationnel dans un contexte de milieu de travail indique la mise en place de politiques et de directives débouchant sur un soutien organisationnel. Un climat organisationnel prônant le soutien d'une cause particulière (dans ce cas-ci, le harcèlement sexuel) peut ainsi exercer une influence dans la décision de réagir des individus (Tan & al., 2020). Un climat organisationnel reflète la perception qu'ont les individus de leur lieu de travail, de ses politiques et de ses pratiques (Parker & al., 2003).

Une étude de Tan & al. (2020) s'est penchée sur l'impact du climat organisationnel dans la prévention du harcèlement sexuel au travail. Les résultats de cette recherche démontrent que l'application d'une stratégie organisationnelle pourrait permettre de lutter contre le harcèlement sexuel. Par exemple, dans le cas où l'organisation du lieu de travail veille sur les conditions de travail de ses employés, ces derniers seraient davantage encouragés à dénoncer une situation de harcèlement sexuel. Dans ce contexte, les témoins et victimes emploieraient une stratégie d'adaptation dite « active », qui correspond à la confrontation des actes de harcèlement par la dénonciation ou l'expression verbale du problème, par exemple. D'autres études affirment également qu'un contexte organisationnel positif réduirait le taux de harcèlement sexuel ainsi que les représailles envers ceux qui réagiraient face au harcèlement (Bergman & al., 2002 ; Glomb & al., 1999).

En revanche, une absence de soutien organisationnel occasionnerait plutôt un manque de soutien face au harcèlement sexuel, ainsi qu'une stratégie d'adaptation dite « passive ». Ce type de stratégie implique principalement des attitudes passives telles que l'ignorance, le silence et l'acceptation de la situation (Tan & al., 2020). Ainsi, ce manque de soutien organisationnel représente un obstacle à la lutte contre le harcèlement sexuel dans le milieu du travail.

En somme, les résultats de cette recherche soulignent l'impact de la mise en place d'un soutien organisationnel par rapport à la réaction des employés face au harcèlement sexuel. D'autres auteurs rejoignent l'affirmation selon laquelle l'instauration d'un climat organisationnel

contribuant à la lutte contre le harcèlement sexuel est essentiel pour réduire le taux d'incidents de ce type (Acquadro Maran & al., 2022).

C'est pourquoi dans le cadre de ce mémoire, dont l'objectif est de déterminer des méthodes efficaces pour lutter contre le harcèlement sexuel, nous jugeons qu'il est important d'appliquer une forme de soutien organisationnel afin de mesurer son impact dans une recherche ultérieure. Pour cela, trois climats organisationnels seront appliqués dans trois mémoires différents. Dans le cadre de ce mémoire, nous nous pencherons sur l'application d'une politique de tolérance zéro. Les deux autres climats concernent la lutte active et l'absence de soutien. Le climat de lutte active aura pour fonction la mise en place de plusieurs stratégies afin de contrer le harcèlement sexuel dans le milieu du travail, tandis que le climat intitulé « absence de soutien » instaurera un environnement qui ne met pas en place de méthodes particulières pour lutter contre le harcèlement sexuel.

1. Climat organisationnel : la politique de tolérance zéro

La politique de tolérance zéro se définit comme un ensemble de stratégies de nature strictes et inflexibles promouvant l'interdiction d'une pratique à l'origine de problèmes sociétaux tels que le racisme, la violence, la pollution, ... (Henault, 2001 ; Peden, 2001 ; Skiba & Peterson, 1999). Un non-respect des conditions imposées par cette intolérance peut notamment engendrer des sanctions. Ce concept de tolérance zéro s'étend à de nombreux phénomènes, y compris ceux touchant une majeure partie de la gent féminine, tels que le harcèlement sexuel ou la violence envers les femmes, par exemple. Une étude a d'ailleurs révélé que la mise en place de ces politiques a permis de diminuer le taux de violence commises à l'égard des femmes (Hollande & al., 2016).

D'autres études confirment que l'application d'un climat de tolérance zéro envers des conduites inadaptées diminue l'apparition du harcèlement, même de la part de personnes enclines à le faire (Fitzgerald, Hulin, et al. 1997 ; Pryor, et al., 1993 ; Willness et al., 2007).

À cause de son caractère strict et répressif ainsi que de son efficacité démontrée, nous suggérons que la politique de tolérance zéro au sein du milieu du travail peut contribuer à une amélioration dans la lutte contre le harcèlement sexuel. Ce mémoire va ainsi mettre en application ce climat de politique de tolérance zéro par rapport au harcèlement sexuel afin d'exercer une influence dans les décisions d'intervention des témoins.

Hypothèses

L'objectif de ce mémoire est d'examiner l'influence des normes sociales sur le comportement d'intervention du témoin d'une situation de harcèlement sexuel. Ces normes sociales regroupent les normes tendanciennes, descriptives et injonctives.

Le taux de sexisme chez les participants est également étudié, afin d'examiner le rôle de cette variable dans la décision d'intervention du témoin. Pour ce faire, quatre hypothèses ont été élaborées.

- Première hypothèse

Nous avons constaté au travers de la littérature l'impact des normes sociales injonctives et descriptives sur le comportement humain (Cialdini & al., 2006). Ainsi, nous suggérons comme première hypothèse (**H1**) que **l'utilisation de normes injonctives/descriptives augmente la rapidité du comportement d'intervention du témoin.**

- Deuxième hypothèse

Par ailleurs, la littérature révèle notamment l'influence des normes tendanciennes sur les comportements (Mortensen & al., 2019).

Sur base de ces résultats, notre deuxième hypothèse (**H2**) est que : **l'utilisation de normes tendanciennes augmente la rapidité du comportement d'intervention du témoin.**

- Troisième hypothèse

Une recherche récente montre que les normes tendanciennes ont davantage d'impact que les normes descriptives (Huynen, 2019).

Ainsi, ce résultat nous amène à poser l'hypothèse suivante (**H3**) : **les normes tendanciennes entraînent plus de comportements d'intervention chez le témoin que les normes descriptives/injonctives.**

- Quatrième hypothèse

Enfin, nous suggérons comme quatrième hypothèse (**H4**) que : **les témoins avec un taux élevé de sexisme ambivalent interviennent moins rapidement que les témoins présentant un taux faible.**

Description de l'étude

Ce mémoire fait partie d'une étude regroupant trois climats organisationnels portant sur le même intérêt. L'objectif de cette recherche consiste principalement à analyser l'influence des normes sociales sur le comportement d'intervention du témoin de situations de harcèlement sexuel dans un contexte professionnel. À ce dernier s'appliquera trois types de climat organisationnel différents. Pour rappel, nous retrouvons comme climat l'application d'une politique de tolérance zéro, la lutte active et l'absence de soutien.

Pour notre part, ce mémoire se consacrera au climat de la mise en place d'une politique de tolérance zéro envers les comportements de harcèlement sexuel.

Ainsi, l'association entre les normes sociales et l'application d'un climat organisationnel au sein de l'entreprise nous permettra d'analyser leur impact sur l'intervention du témoin lorsqu'il assiste à une situation de harcèlement sexuel.

PARTIE PRATIQUE

Méthodologie

I. Procédure

La procédure envisagée consiste en une mise en ligne d'un questionnaire. Pour commencer, les participants répondront à un court questionnaire se référant aux données socio-démographiques. Ces dernières concernent l'âge, le genre, le statut légal, le niveau d'éducation, le statut professionnel ainsi que le nombre d'enfants du participant.

Cette recherche fait partie d'une grande collecte de données incluant neuf conditions au total. En se référant au climat organisationnel de tolérance zéro, ce mémoire ne s'intéressera donc qu'aux conditions 2, 5 et 8.

Les participants seront donc répartis aléatoirement parmi l'une de ces trois conditions (normes descriptives/injonctives ; normes tendanciennes ; absence de normes) qui sera introduite sous forme d'un texte décrivant le climat normatif, en plus du climat organisationnel.

	Climat organisationnel		
	Absence de soutien	Tolérance zéro	Lutte active
Normes sociales			
Normes descriptives/ injonctives	Condition 1	Condition 2	Condition 3
Normes tendanciennes	Condition 4	Condition 5	Condition 6
Absence de normes	Condition 7	Condition 8	Condition 9

Une fois les participants assignés à l'une des conditions, les participants seront amenés à lire la mise en situation présentée comme telle :

« Au sein de Ventura & Co. Nous nous préoccupons du bien-être de nos employés. Pour cela, en association avec l'Université de Liège, nous réalisons une enquête qui nous aidera à mieux saisir quels comportements adopter pour le bien-être de l'entreprise et ses employés.

On vous demandera donc de vous imaginer que vous êtes un(e) salarié(e) dans notre entreprise. Ventura dispose d'un système de messagerie instantanée interne qui est en cours de construction. Etant donné que le système ne fonctionne pas encore parfaitement, votre tâche sera de décider si les messages échangés entre les employés seront transférés ou pas. Certains messages peuvent vous paraître similaires, mais nous vous demandons toutefois de les lire attentivement. ».

Afin de garantir la validité des messages normatifs et des différents climats organisationnels dans les conditions, un pré-test a été effectué. Celui-ci se présente sous forme de cinq conditions : normes tendanciennes (1) – normes descriptives/injonctives (2) – absence de soutien (3) – tolérance zéro (4) – lutte active (5). Le pré-test est d'abord présenté par un cours texte reprenant les informations générales ainsi qu'une introduction à l'enquête. Ensuite, des questions démographiques telles que citées auparavant ont été demandées au participant. Le participant a ensuite été attribué à l'une des cinq conditions au hasard. Chacune des conditions comporte un même texte introductif décrivant l'organisation de l'entreprise, suivi d'un texte décrivant soit l'une des deux normes, soit l'un des trois climats organisationnels. Par après, le participant est confronté à une série d'affirmations (*voir annexe 2*) où il est invité à répondre sur un curseur allant de 0 à 100.

Au total, 71 participants ont été recrutés, avec entre 12 et 16 participants par conditions. En ce qui concerne les climats organisationnels, les résultats ont révélé que les climats « Lutte active » et « Tolérance zéro » étaient assez similaires dans leurs résultats. Ce qui nous a permis de modifier le contenu du texte introduisant la Tolérance zéro, en diminuant son accent. Aucune modification n'a été effectuée pour les deux autres climats. Pour ce qui est des normes sociales, le texte concernant les normes descriptives/injonctives a été renforcé, afin d'accentuer l'influence de la norme sociale. Les normes tendanciennes quant à elles, n'ont pas eu besoin d'être modifiées.

La suite de notre méthodologie reprend la méthode envisagée par Rachel Huynen dans son mémoire portant sur l'influence des normes sur l'intervention d'un témoin de harcèlement sexuel (2019). Seul le contenu des situations et des messages a été adapté.

Par la suite, les participants seront confrontés à six scénarios (situations) dans lesquels 12 messages sont échangés entre le collègue harcelant et la victime. Dans chacun des scénarios, les participants liront les messages présentés et décideront si le message envoyé par le harceleur peut être reçu par la victime ou non.

Parmi ces 12 messages, trois d'entre eux sont neutres (A), quatre sont ambigus (B) et cinq sont à connotation sexuelle explicite (C). Les messages seront présentés dans cet ordre : A – A – B – A – B – C – C – B – C – B – C – C. Ces messages évolueront donc en termes d'intensité harcelante allant de neutre à ambigu, puis jusqu'à harcelant. Si les participants acceptent que le message soit reçu par l'employée, le message suivant apparaîtra. Lorsque les participants refusent que la victime reçoive un message, un nouveau scénario apparaît, avec de nouveaux messages à évaluer.

Étant donné qu'il est plus fréquent que les femmes soient victimes de harcèlement sexuel et que les auteurs soient des hommes (Cantalupo & Kidder, 2018 ; Tenbrunsel et al., 2019), les scénarios décrits présenteront un auteur de sexe masculin et une victime de sexe féminin.

Il a ensuite été demandé aux participants de répondre à un questionnaire se rapportant à l'Échelle du Sexisme Ambivalent (ESA), qui est une échelle validée et adaptée en version française par Dardenne & al. (2006). Cette version est tirée de la version originale « *Sexism Ambivalence Inventory* » de Glick & Fiske (1996). Ce questionnaire comprend 22 items dont 11 d'entre eux évaluent le sexisme bienveillant (SB) et les 11 autres le sexisme hostile (SH). Le sexisme hostile étant unidimensionnel, le sexisme bienveillant a quant à lui, trois dimensions : la Protection Paternaliste (4 items), l'Intimité Hétérosexuelle (4 items) et la Différenciation Complémentaire de Genre (3 items). Le choix des réponses est basé sur une échelle de type Lickert et s'ordonne en 6 points allant de « 0 = pas du tout d'accord » à « 5 = tout à fait d'accord ». (Voir annexe 4).

L'objectif par le passage de ce questionnaire est ainsi de mesurer le niveau de sexisme ambivalent chez le témoin. Un score élevé à l'ESA démontre un haut niveau de sexisme. Ce qui nous permettra d'analyser l'existence d'un lien entre le niveau de sexisme (hostile et bienveillant) et le niveau d'intervention chez le témoin de harcèlement sexuel.

Afin de nous assurer de la validité cette Échelle du Sexisme Ambivalent (ESA), nous avons utilisé l'alpha de Cronbach. Comme il vient d'être mentionné, ce questionnaire mesure deux dimensions : le sexisme hostile et le sexisme bienveillant. Pour le sexisme hostile, l'alpha de Cronbach est à 0.91. Ce qui représente une très bonne validité. Concernant le sexisme bienveillant, l'alpha de Cronbach se révèle à 0.85, ce qui montre une bonne validité également. Au total, l'ESA a un alpha de Cronbach de 0.92, ce qui démontre une très bonne consistance interne.

En établissant une matrice de corrélation de Pearson entre le sexisme hostile et le sexisme bienveillant, nous obtenons une corrélation positive avec un score de 0.61 ($p < 0.01$).

II. Population

Les individus pouvant participer à cette recherche concernent des hommes et des femmes appartenant à la population tout venant. Nous suggérons environ 50 participants par condition. Ainsi, le nombre total de participants pour ce mémoire s'élèverait idéalement aux alentours de 150.

Critères d'inclusion :

- Avoir entre 18 et 67 ans.
- Accepter les conditions du consentement libre et éclairé
- Maîtriser la langue utilisée dans le questionnaire (français)

Analyses statistiques

I. Plan d'analyse

Lors de l'analyse, la variable indépendante manipulée concernera les normes sociales. Une autre variable indépendante sera également mesurée : le niveau de sexisme ambivalent, qui sera évalué par l'échelle du sexisme ambivalent (Dardenne & al., 2006). Il y a donc au total, deux variables indépendantes.

La variable dépendante concerne le nombre de messages acceptés par le témoin. Rappelons que dans chacune des six situations imposées, ces messages peuvent aller jusqu'au nombre de 12.

Pour l'ensemble de nos quatre hypothèses, un seul et même modèle mixte a été utilisé afin de déterminer le niveau d'intervention chez le témoin en fonction du type de norme imposée ainsi qu'un lien entre le niveau de sexisme ambivalent et l'intervention du témoin.

Afin d'analyser nos résultats, le modèle mixte a été effectué à partir du logiciel *Jamovi version 2.3.21*. La particularité d'un modèle mixte est la prise en compte de facteurs à effets fixes et de facteurs à effets aléatoires. Ainsi, le modèle mixte nous permettra d'établir une analyse en fonction de la situation, des conditions et des caractéristiques individuelles des participants.

Cette étude étant à titre exploratoire, nous avons notamment pris en considération les effets marqués en dehors de nos hypothèses ainsi que les tendances. Une tendance représente un effet dont la probabilité atteint un seuil proche de la significativité, à savoir 0.05 ($0.05 < p < 0.1$).

II. Statistiques descriptives

a. Caractéristiques démographiques

Notre échantillon contient au total 138 participants parmi lesquels nous avons 39 hommes (28.3%), 96 femmes (69.6%), deux personnes se définissant comme « autre » (1,4%) et une personne ne voulant pas répondre (0.7%). Les participants sont âgés de 19 à 67 ans ($M = 31.0$; $SD = 13.9$). Ci-dessous, nous avons trois tableaux indiquant l'état civil, la profession ainsi que le degré d'éducation des participants. La majorité des participants sont célibataires (43.5%), actifs dans la vie professionnelle (71.0%) et ont un niveau d'études supérieures (65.2%).

Tableau 1 : Fréquence de l'état civil

Etat civil	Quantités	% du Total	% cumulés
Marié.e/Cohabitant.e légal.e	51	37.0 %	37.0 %
Cohabitant.e non légal.e	13	9.4 %	46.4 %
Célibataire	60	43.5 %	89.9 %
Divorcé.e/Séparé.e	9	6.5 %	96.4 %
Veuf/Veuve	3	2.2 %	98.6 %
Autre	2	1.4 %	100.0 %

Tableau 2 : Fréquence de la profession

Profession	Quantités	% du Total	% cumulés
Autre	1	0.7 %	0.7 %
Étudiant.e	32	23.2 %	23.9 %
Pensionné.e	6	4.3 %	28.3 %
Ne travaille pas	1	0.7 %	29.0 %
Travaille actuellement	98	71.0 %	100.0 %

Tableau 3 : Fréquence du diplôme

Diplôme	Quantités	% du Total	% cumulés
Aucun diplôme	8	5.8 %	5.8 %
Diplôme secondaire	40	29.0 %	34.8 %
Etudes supérieures	90	65.2 %	100.0 %

b. Moyenne des messages acceptés par situation

Pour réaliser la moyenne des messages acceptés, nous avons ignoré les messages qui n'étaient pas acceptés en dessous de 2, étant donné que ces deux premiers messages étaient de nature neutre.

Les moyennes de messages acceptés dans chaque situation varient de 2.04 ($SD=0.27$) (situation 1) à 3.71 ($SD=1.10$) (situation 3), avec un maximum de messages acceptés allant de 4 (situation 1 et 4) à 6 (situation 3 et 5).

Tableau 4 : messages acceptés par situation

Situation	Moyenne	Médiane	Ecart-type	Minimum	Maximum
Situation 1	2.04	2.00	0.274	2	4
Situation 2	2.42	2	0.898	2	5
Situation 3	3.71	4	1.099	2	6
Situation 4	2.44	2	0.823	2	4
Situation 5	2.39	2	1.018	2	6
Situation 6	2.46	2.00	1.053	2	5

c. Moyenne des messages acceptés par condition

Les moyennes de messages acceptés par condition varient de 2.54 (Normes descriptives/injonctives ; Normes tendanciennes) à 2.62 (Absence de normes), avec un maximum de messages acceptés étant de 6 pour chaque condition.

Tableau 5 : nombre de messages acceptés par condition

Condition	Moyenne	Médiane	Ecart-type	Minimum	Maximum
Normes descriptives/injonctives	2.54	2	1.00	2	6
Normes tendanciennes	2.54	2	1.03	2	6
Absence de normes	2.62	2	1.08	2	6

Concernant le nombre de messages acceptés par condition en fonction du genre, nous observons une légère hausse du nombre de messages acceptés chez les femmes, excepté pour la condition « absence de normes » qui montre une plus haute moyenne de messages acceptés chez les hommes.

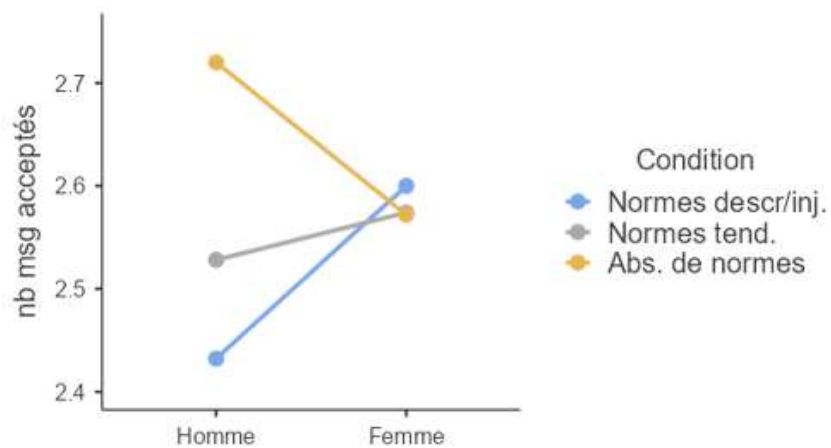
Tableau 6

Nombre de messages acceptés par condition en fonction du genre

Condition	Sexe	Moyenne	SE	df
Normes descriptives/injonctives	Homme	2.43	0.287	11.42
Normes tendancielles	Homme	2.53	0.278	10.00
Absence de normes	Homme	2.72	0.296	12.84
Normes descriptives/injonctives	Femme	2.60	0.256	7.31
Normes tendancielles	Femme	2.57	0.256	7.27
Absence de normes	Femme	2.57	0.253	6.93
Normes descriptives/injonctives	Autre	2.33	0.612	96.03
Normes tendancielles	Autre	/	/	/
Absence de normes	Autre	2.24	0.69	0.88
Normes descriptives/injonctives	Ne veut pas répondre	/	/	/
Normes tendancielles	Ne veut pas répondre	/	/	/
Absence de normes	Ne veut pas répondre	2.00	0.612	96.03

Figure 7

Nombre de messages acceptés en fonction du genre masculin/féminin et de la condition



III. Analyse de nos hypothèses

Pour rappel, un modèle mixte, dans lequel toutes nos variables d'intérêt et leur interaction ont été introduites, a été utilisé pour tester l'ensemble de nos quatre hypothèses. Les résultats sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Pour plus de clarté, la condition 1 correspond à la comparaison entre les normes tendancielles et les normes descriptives/injonctives. Pour ce faire, un contraste de type différence a été effectué, avec la condition « Normes descriptives/injonctives » à -0.5, la condition « Absence de normes » à 0 et la condition « Normes tendancielles » à 0.5.

La condition 2 représente la comparaison entre l'absence de normes et les normes descriptives/injonctives. Un contraste de type simple a été mis en place, avec la condition « Normes descriptives/injonctives » à -0.333, la condition « Normes tendancielles » à -0.333 et la condition « Absence de normes » à 0.667.

Enfin, la condition 3 concerne la comparaison entre l'absence de normes et les normes tendancielles. Un contraste Helmert a été effectué, avec la condition « Absence de normes » à -0.5, la condition « Normes descriptives/injonctives » à 0 et la condition « Normes tendancielles » à 0.5.

Tableau 8

Effets fixes du modèle mixte

	Estimate	SE	df	t	p
(Intercept)	2.572	0.240	5.44	1.0738	<.001*
Condition 1	0.026	0.136	120.74	0.195	.846
Condition 2	0.332	0.311	107.8	1.066	.288
Condition 3	-0.104	0.145	113.28	-0.723	.471
ASI	0.305	0.281	110.93	1.087	.279
SB	0.013	0.563	111.53	0.024	.981
SH	0.035	0.123	109.94	0.285	.776
Prot. Paternaliste	0.006	0.167	113.43	0.038	.970
Int. Hétérosexuelle	-0.133	0.157	112.78	-0.849	.397
Diff. compl. de genre	-0.775	0.761	108.95	-1.018	.311
Condition 1 * ASI	-1.103	0.735	111.103	-1.502	.136

Condition 2 * ASI	0.038	0.161	122.82	0.239	.811
Condition 3 * ASI	0.314	0.261	110.69	1.205	.231
Condition 1 * SB	1.353	1.070	114.24	1.264	.209
Condition 2 * SB	-0.385	0.361	111.26	-1.067	.288
Condition 3 * SB	0.32	0.279	109.19	1.146	.254
Condition 1 * SH	-0.282	0.393	115.41	-0.719	.474
Condition 2 * SH	-0.288	0.26	111.99	-1.109	.270
Condition 3 * SH	0.245	0.217	109.21	1.129	.261
Condition 1 * PP	-0.229	0.364	115.57	-0.630	.530
Condition 2 * PP	-0.077	0.257	109.97	-0.302	.763
Condition 3 * PP	0.388	0.299	111.52	1.301	.196
Condition 1 * IH	-0.174	0.313	118.82	-0.556	.579
Condition 2 * IH	0.136	0.12	109.34	1.127	.262
Condition 3 * IH	0.501	0.389	112.46	1.287	.201
Condition 1 * DCG	-0.382	0.307	109.26	-1.243	.216
Condition 2 * DCG	0.134	0.32	110.7	0.42	.675
Condition 3 * DCG	0.306	0.264	108.78	1.163	.247
Condition 1 * Genre	-0.174	0.313	118.82	-0.556	.579
Condition 2 * Genre	-0.089	0.139	109.84	-0.641	.523
Condition 3 * Genre	0.501	0.389	112.46	1.287	.201
ASI * Genre	-0.041	0.991	111.03	-0.041	.967
SB * Genre	-0.127	0.185	124.44	-0.690	.491
SH * Genre	-0.215	0.215	126.55	-1.003	.318
PP * Genre	0.112	0.343	111.12	0.328	.743
IH * Genre	-0.073	0.292	108.90	-0.251	.802
DCG * Genre	-0.375	0.439	120.00	-0.854	.394

*p<.001

Hypothèse 1 : L'utilisation de normes injonctives/descriptives augmente la rapidité du comportement d'intervention du témoin.

Pour ce qui est de l'utilisation des normes injonctives/descriptives, nous ne relevons pas d'effets significatifs sur l'intervention du témoin ($b=0.33$; $p=0.28$). Nous ne pouvons donc pas déterminer un effet des normes injonctives/descriptives sur le comportement d'intervention du témoin.

Hypothèse 2 : L'utilisation de normes tendanciennes augmente la rapidité du comportement d'intervention du témoin.

Concernant l'utilisation des normes tendanciennes, nous n'avons pas d'effets significatifs sur le comportement d'intervention du témoin ($b=-0.1$; $p = 0.47$). Nous ne pouvons donc pas conclure qu'il existe un effet des normes tendanciennes sur le comportement d'intervention du témoin.

Hypothèse 3 : Les normes tendanciennes entraînent plus de comportements d'intervention chez le témoin que les normes injonctives/descriptives.

Si nous comparons l'effet entre les normes injonctives/descriptives et tendanciennes, nous ne remarquons pas d'effet significatif ($b=0.02$; $p=0.84$). Nous ne pouvons donc pas prédire que les normes tendanciennes entraînent plus de comportements d'intervention que les normes injonctives/descriptives.

Hypothèse 4 : Les témoins avec un taux élevé de sexisme ambivalent (hostile et bienveillant) adoptent moins de comportements d'intervention que les témoins présentant un taux faible.

Pour ce qui concerne le niveau d'intervention en fonction du taux de sexisme ambivalent, nous n'obtenons pas de résultats significatifs ($b= 0.30$; $p=0.27$). Ces résultats ne nous permettent donc pas prédire qu'un taux élevé de sexisme ambivalent engendre moins de comportements d'intervention.

En effectuant une interaction entre le sexisme ambivalent et la variable genre, nous n'obtenons pas de résultat significatif ($b=-0.04$; $p=0.96$).

Lors de l'interaction entre l'ASI et les conditions, nous ne remarquons d'effets significatifs pour aucune des conditions. ($b=-1.1$; $p=0.13$) ($b=0.03$; $p=0.81$) ($b=0.31$; $p=0.23$) . Nous ne

pouvons donc pas prédire qu'un haut niveau de sexisme ambivalent engendre moins d'intervention qu'un taux faible.

Sexisme hostile et sexisme bienveillant

Si nous approfondissons notre analyse en étudiant les deux composantes de l'ASI, nous n'obtenons pas d'effets significatifs pour le sexisme hostile ($b=0.03$; $p=0.77$), ni pour le sexisme bienveillant ($b=0.01$; $p=0.98$).

En nous intéressant aux trois sous-composantes du sexisme bienveillant, nous voyons que pour la composante « Protection paternaliste », nous ne disposons pas d'un résultat significatif ($b= 0.00$; $p=0.97$). Pour ce qui est de l'intimité hétérosexuelle, nous n'obtenons pas de résultats significatifs ($b=-0.13$; $p=0.39$). De même pour la différence de complémentarité de genre dont nous ne trouvons pas d'effet significatif non plus ($b= -0.77$; $p=0.31$).

En contrôlant les autres variables socio-démographique, à savoir l'âge, la profession, le statut légal, le niveau d'éducation ainsi que le nombre d'enfants, nous n'obtenons pas de résultat significatif.

Cependant, plusieurs tendances ont été observées. Tout d'abord, une tendance a été remarquée concernant le nombre de messages acceptés entre les participants pensionnés et ceux qui sont actuellement en activité professionnelle ($b = -0.41$; $SE = 0.23$; $t(-1.77)$; $p = .079$). Les coefficients de contraste ainsi que le Post-Hoc test indiquent que les participants pensionnés ont tendance à stopper plus rapidement les messages que ceux travaillant actuellement.

Ensuite, une tendance a notamment été observée concernant le nombre de messages acceptés entre les participants cohabitants non légaux et les mariés/cohabitants légaux ($b=-0.52$; $SE = 0.29$; $t(-1.75)$; $p=.082$). Les coefficients de contraste ainsi que le Post Hoc test montrent que les participants cohabitants non légaux auraient tendance à stopper plus rapidement les messages que les participants mariés/cohabitants légaux. Ce résultat se renforce davantage dans la condition des normes tendanciennes, où nous obtenons une interaction presque significative entre la condition des normes tendanciennes et la comparaison entre les participants cohabitants non légaux et ceux étant mariés/cohabitants légaux ($b=-1.04$; $SE = 0.54$; $t (-1.92)$; $p=.057$).

Discussion

L'objectif principal de ce mémoire était d'analyser l'influence des normes sociales sur l'intervention du témoin lors de situations de harcèlement sexuel. Les normes sociales mises en évidence ont été les normes tendanciennes et les normes injonctives/descriptives. Pour ce faire, les participants ont été attribués à l'une des trois conditions : condition « Normes tendanciennes » ; condition « Normes descriptives/injonctives » et condition « Absence de normes ». Par ailleurs, nous nous sommes également intéressés au niveau d'intervention du témoin en fonction de son taux de sexisme ambivalent.

De prime abord, la **première hypothèse** selon laquelle **les normes descriptives/injonctives augmentent la rapidité de l'intervention du témoin** n'est pas confirmée. Les témoins soumis à la condition normative descriptive/injonctive n'interviendraient donc pas plus rapidement que les témoins n'étant soumis à aucune norme. Ce résultat va à l'encontre d'une majorité d'études dans la littérature qui démontrent l'efficacité des normes descriptives et injonctives (par exemple, Lewis & Neighbors, 2004 ; Cialdini & al., 2006 ; Neighbors & al., 2007 ; Miner & al., 2009) . Cependant, une autre partie de la littérature indique que ces normes, et particulièrement les normes descriptives, n'ont pas engendré d'effets remarquablement significatifs (par exemple, Werch & al., 2000 ; Granfield, 2005 ; Reese & al., 2014). L'une des raisons liées au manque d'influence des normes dans ces diverses études résultait du manque de visibilité de la norme présentée. En réalité, la norme sociale exposée n'était pas autant saillante qu'elle aurait dû l'être. Selon Cialdini et ses collègues (1990), pour qu'une norme présente un impact sur le comportement, il est essentiel de la présenter de manière saillante et focale. Ainsi, si l'attention de l'individu n'est pas spécifiquement dirigée vers la norme, il devient peu probable d'observer des effets significatifs (Kallgren & al., 2000). Par conséquent, il est recommandé que l'individu dirige son attention spécifiquement vers cette norme, afin que celle-ci se révèle efficace.

Ensuite, notre **deuxième hypothèse** selon laquelle **les normes tendanciennes augmentent la rapidité d'intervention du témoin** n'est pas validée. La source de notre hypothèse provient principalement de l'étude de Mortensen et ses collègues (2019) qui a prouvé l'efficacité des normes tendanciennes dans des comportements pro-environnementaux. Dans le cadre de cette

recherche, nous avons tenté de mettre en augure les normes tendanciennes dans un contexte de harcèlement sexuel. Cependant, nos résultats ne reflètent pas les conclusions semblables à celles de la littérature. Nous suggérons, comme pour la première hypothèse, que le manque de significativité peut être expliqué par le manque de saillance des textes normatifs présentés. Étant donné que, tant pour la condition de normes tendanciennes que dans la condition des normes descriptives/injonctives, les textes normatifs étaient précédés d'une introduction et accompagnés d'une description concernant le climat de tolérance zéro, il est plausible que la norme n'ait pas été suffisamment mise en avant, comme il l'aurait été requis.

L'absence d'une différence significative entre la condition « absence de normes » et les deux conditions normatives peut notamment résulter d'une influence marquée du climat organisationnel imposé, à savoir le climat de tolérance zéro. Pour rappel, pour chacune des conditions, le texte exposé aux participants comportait un passage décrivant la mise en place d'une politique de tolérance zéro envers le harcèlement sexuel au sein de l'entreprise.

La littérature indique qu'un climat de tolérance zéro imposé au sein d'un cadre institutionnel montre un certain impact dans la réduction des comportements harcelants (Williams & al., 1999 ; Offermann & Malamut, 2002 ; Schultz, 2003 ; Magley & Shupe, 2005 ; Anton, 2015 ; Perry & al. 2010). En outre, les politiques de tolérance zéro ont pour effet d'augmenter le taux de signalements de formes de harcèlement tant modérées que subtiles (Jenner & al., 2022).

Sur base de la littérature, nous pouvons supposer que, suite à la lecture du passage décrivant la politique de tolérance zéro, les participants auraient manifesté une attention plus accrue par rapport au harcèlement sexuel ainsi qu'une plus grande disposition à intervenir. Ainsi, il est plausible que les participants se trouvant dans la condition sans normes ont pu tout de même être influencés de manière similaire à celui d'un participant se trouvant dans l'une des deux conditions normatives, ce qui pourrait expliquer pourquoi aucune différence significative n'a été relevée entre chacune des conditions.

Cependant, il est important d'adopter une approche prudente envers cette hypothèse. Compte tenu du fait que nous ne disposons pas de paramètres nécessaires pour établir une comparaison entre les climats, nous ne sommes pas en mesure de mener une analyse de l'influence du climat organisationnel. Dans cette même optique, une future étude se penchant sur la comparaison entre les trois climats organisationnels impliqués pourrait se révéler pertinente pour évaluer leur réel impact.

L'inconsistance des résultats de ces deux premières hypothèses peut être notamment expliquée par la forte prévalence de femmes dans notre étude. En effet, la majorité des participants recrutés au sein de cette recherche s'identifient en tant que femmes (N=96), en comparaison avec les participants qui s'identifient en tant que hommes et qui se retrouvent en minorité (N=39). De plus, nous remarquons que dans les conditions normatives, les femmes acceptent légèrement plus de messages que les hommes. Bien qu'il ne soit pas significatif, ce résultat est quelque peu surprenant. En effet, les femmes étant plus fréquemment exposées au harcèlement sexuel par rapport aux hommes, celle-ci auraient tendance à remarquer et à intervenir plus rapidement dans une situation de harcèlement sexuel que les hommes. De manière concordante, la littérature indique que les individus de genre masculin sont généralement plus tolérants envers le harcèlement sexuel que les individus de sexe féminin (par exemple, Nguyen & Sackett, 2001 ; Russell & Trigg, 2004 ; Russel & Oswald, 2016). Dans ce même sens, nous sommes interrogés sur les raisons pour lesquelles les femmes ne montrent pas plus de réactivité que les hommes dans notre étude.

En premier lieu, il est probable que les messages normatifs aient eu un impact plus limité sur les femmes par rapport aux hommes. Le contenu de nos messages exposés au cours de cette étude met en avant l'intervention des hommes, et non l'intervention des femmes, ce qui n'aurait pas attribué aux femmes la possibilité de s'identifier à la norme, et donc à ne pas se sentir concernées. En effet, la littérature montre que les individus sont plus susceptibles de suivre les normes auxquelles ils s'identifient plus fortement (Terry & Hogg, 1996; Terry, Hogg et White, 1999). D'après les théories de l'auto-catégorisation et de l'identité sociale (Tajfel, 1982 ; Turner & al., 1987), les comportements des individus sont davantage influencés par les comportements d'un groupe de référence qui est socialement plus proche d'eux que par ceux qui sont perçus comme étant éloignés sur le plan social ; ce qui expliquerait la raison pour laquelle les hommes se sont sentis davantage concernés par la norme, et soient donc plus influencés par rapport aux femmes.

En second lieu, cette absence de significativité peut avoir été impactée par la relation entre les femmes et le contexte professionnel. Pour rappel, cette étude s'est orientée sur le harcèlement sexuel au sein du milieu professionnel. Les situations présentées aux participants se contextualisaient au sein d'une entreprise d'agence immobilière. Cependant, dans un contexte professionnel, la littérature indique que les femmes ont tendance à montrer moins de soutien envers les autres femmes, celles-ci faisant l'objet d'une certaine concurrence entre elles. Et ce, plus particulièrement dans des milieux professionnels essentiellement constitués d'hommes

(Kanter, 1977). Cette affirmation comporte un lien étroit avec le phénomène « *Queen B* ». Étudié de nombreuses fois dans la littérature, le phénomène « *Queen B* » désigne les femmes, essentiellement avec un statut hiérarchique supérieur dans des lieux professionnels à prédominance masculine, ayant des comportements discriminatoires envers ses collègues féminines de statut inférieur (Webber & Giuffre, 2019). Les autres femmes seraient perçues comme des concurrentes entre elles, surtout lorsqu'il s'agit de bénéficier d'un emploi de travail convoité (Ellemers & al., 2004 ; Mavin, 2006 ; Derks & al., 2011; Johnson & Mathur-Helm, 2011 ; Derks, & al., 2016). Pour rappel, dans le cadre de notre étude, nous avons choisi de présenter le harceleur en tant qu'homme et la victime en tant que femme. Par conséquent, ces conclusions issues de la littérature pourraient partiellement expliquer le taux de réactivité légèrement plus bas des femmes face à une femme qui se fait harceler sur son lieu de travail, par rapport aux hommes.

Notre **troisième hypothèse** selon laquelle **les normes tendanciennes entraînent plus de comportements d'intervention que les normes descriptives/injonctives** n'a également pas été confirmée. Pour rappel, cette hypothèse prend principalement sa source dans le mémoire effectué par Rachel Hynen (2019) démontrant un effet significativement supérieur des normes tendanciennes explicites sur l'intervention du témoin de harcèlement sexuel. Si l'impact des normes tendanciennes n'a pas démontré une différence significative avec les normes descriptives/injonctives dans notre recherche, nous suggérons que cela pourrait être dû au manque de distinction marquée entre la norme tendancielle et les normes descriptives/injonctives. Autrement dit, il se pourrait que le message incluant la norme tendancielle que nous avons exposé ne présente pas une différence suffisamment prononcée pour se démarquer du message incluant les normes descriptives/injonctives. De plus, nous pouvons à nouveau prendre en compte les suppositions préalables concernant nos deux premières hypothèses, à savoir que les deux textes normatifs présentés n'ont possiblement pas fait preuve d'une saillance suffisamment marquante. Comme mentionné auparavant, il est essentiel que l'attention de l'individu soit spécifiquement dirigée vers la norme sociale pour produire un effet significatif. Ainsi, si les normes sociales au sein de notre étude ne sont pas parvenues à produire leurs effets souhaités, il deviendra plus complexe de détecter une différence significative lors d'une comparaison entre les deux normes.

Enfin, notre **quatrième hypothèse** selon laquelle **les témoins ayant un taux élevé en sexisme ambivalent interviendraient moins rapidement que les témoins ayant un taux faible** n'est pas validée. Ainsi, cette étude ne permet pas de confirmer une différence d'intervention par rapport au niveau de sexisme. Ce résultat nous laisse dans un état perplexe. Effectivement, nous nous attendions à ce qu'un individu sexiste soit plus enclin à accepter du harcèlement. Nombreuses sont les études qui démontrent que les individus présentant un niveau de sexisme élevé ont tendance à afficher une plus grande tolérance envers le harcèlement sexuel (Reilly & al., 1992 ; Swim & al., 1995 ; Glick & Fiske, 2001 ; Lonsway & al., 2008).

En effet, un score élevé au sexisme ambivalent prédit une plus grande tolérance au harcèlement sexuel (Russel & Oswald, 2016). Par conséquent, il aurait été cohérent que ce niveau de tolérance accru laisse place à moins d'intervention de la part du témoin.

Ainsi, pour expliquer ce manque de significativité, nous supposons que cela puisse résulter d'un manque de participants dans notre étude, et en particulier un manque de participants s'identifiant comme hommes. Comme mentionné auparavant, cette étude se distingue par sa forte prévalence féminine. En outre, il a été constaté que les hommes manifesterait plus de sexisme envers les femmes, par rapport aux femmes (Glick & Fiske, 1996). Par conséquent, il est envisageable de penser que l'inclusion d'un échantillon plus vaste, avec en particulier davantage d'hommes, aurait pu influencer la configuration de nos résultats.

Une autre hypothèse que nous envisageons pour expliquer ce manque de cohérence serait que les participants pourraient avoir été influencés par la présence d'un biais, plus précisément celui de la désirabilité sociale. D'après plusieurs études, il semble que lorsque les questionnaires sont présentés en ligne, les individus ont tendance à se montrer plus méfiants quant à la confidentialité de leurs données ainsi qu'à la technologie de manière générale. Cette méfiance peut alors inciter les participants à répondre de manière plus conforme aux normes sociales attendues (Frippiat & Marquis 2010 ; Lindhjem & Navrud, 2011 ; Wang & al., 2013). Cependant, d'autres études soutiennent le contraire en avançant que le format en ligne réduit la méfiance grâce à son caractère anonyme, limitant ainsi la tendance à répondre de manière socialement favorable (Dillman & al., 2009 ; Beck & al., 2009 ; Bigot & al., 2010). Toutefois, en raison de la nature délicate des sujets abordés dans notre recherche, à savoir le harcèlement sexuel et le sexisme, nous suggérons que les individus aient été plus enclins à répondre conformément à la désirabilité sociale, afin de préserver leur image compte tenu de la nature sensible de ces sujets.

Par ailleurs, si nous supposons que les individus sexistes aient répondu de sorte à être perçus positivement, cela soulève une question intéressante à propos du degré de conformité de la personne. En effet, nous pouvons nous demander si les individus sexistes agissent en fonction de leurs réelles convictions, ou s'ils se conforment à répondre de manière « acceptable » afin d'être socialement bien perçus.

La conformité désigne l'action de modifier son comportement afin de s'accorder avec les réponses d'autrui (Cialdini & Golstein, 2004). En outre, une étude indique une forte corrélation entre la manière de penser des individus et leurs connaissances des opinions d'autrui. En d'autres termes, si une personne pense que la plupart des gens ne considèrent pas comme acceptable d'avoir des préjugés ou de se comporter de manière discriminatoire envers un groupe, alors cette personne sera moins encline à montrer des attitudes préjudiciables. De même dans le cas inverse, si une personne pense que la plupart des gens trouvent acceptable d'avoir des préjugés ou de discriminer un groupe, cette personne sera plus encline à exprimer de telles attitudes (Crandal & al., 2002). Ainsi, il pourrait être intéressant d'explorer un lien éventuel entre le niveau de conformité et le sexisme chez les individus, ce qui pourrait partiellement mieux expliquer ce biais de désirabilité sociale.

En dehors de nos hypothèses principales, nous avons observé une tendance entre les participants pensionnés et ceux étant actuellement en activité professionnelle. D'après nos résultats, les participants pensionnés auraient tendance à stopper plus rapidement les messages que ceux étant toujours actifs sur le plan professionnel. Ce constat trouve un point commun avec la littérature indiquant que les adultes plus âgés sont plus sensibles au harcèlement sexuel que les adultes plus jeunes dans le domaine professionnel (Frazier & al., 1995 ; Hendrix, 2000 ; Terpstra & Baker, 1987). De fait, l'âge serait positivement associé à la perception du harcèlement sexuel (Ohse & Stockdale, 2008). Étant donné que les pensionnées sont généralement plus âgées que les individus toujours en activité professionnelle, nous pouvons penser qu'ils ont tendance à percevoir plus rapidement le harcèlement sexuel. Ce qui justifierait une plus grande rapidité d'intervention chez les individus pensionnés.

Nous pouvons émettre l'hypothèse que cette rapidité d'intervention chez les personnes pensionnées découle d'une différence générationnelle. En d'autres termes, il est probable que cette plus ancienne génération perçoive le harcèlement sexuel différemment par rapport à des générations plus jeunes. D'après la littérature, le contexte historique pourrait exercer un rôle. Il est possible que les individus pensionnés aient débuté leur carrière à une époque où le

harcèlement sexuel était un sujet d'actualité (Blackstone & al., 2014). À titre d'exemple, nous notons l'affaire Clarence Thomas, ou encore les reportages traitant du harcèlement sexuel dans le milieu du travail qui ont fait leur apparition à cette époque (Robinson & Powell, 1996). Les plus anciennes générations peuvent ainsi avoir été davantage marquées par des événements d'actualité, ce qui leur a permis d'adopter un point de vue différent des générations plus récentes (Wiener & al., 2005).

Nous pensons notamment que cette rapidité de réaction de la part des participants pensionnés puisse résulter d'une prise de conscience accrue du harcèlement à mesure qu'ils aient acquis de l'expérience professionnelle. En effet, les jeunes travailleurs, par exemple, sont susceptibles de ne pas toujours identifier les interactions harcelantes au travail, en raison de leur manque d'expérience. Ils peuvent ainsi sous-estimer l'impact que leurs collègues plus âgés peuvent avoir sur eux (Blackstone & al., 2014). Ainsi, les travailleurs plus âgés, en ayant accumulé une plus grande expérience professionnelle, font souvent preuve de plus de maturité et d'une sensibilité accrue envers l'égalité (Oshe & Stockdale, 2008). Par conséquent, cette perspective différente pourrait modifier leur perception des comportements sociaux à connotation sexuelle et des attitudes d'autrui envers les femmes (Oshe & Stockdale, 2008).

Cependant, il convient d'aborder ces interprétations avec précaution, étant donné que la plupart des études provenant de la littérature s'orientent sur les différences d'âge plutôt que sur la comparaison entre le statut d'emploi actif et de pension. Compte tenu de l'absence de significativité liée à l'âge dans notre propre étude, nous ne pouvons pas prédire que ces constatations de la littérature correspondent à la tendance que nous avons observée. À notre connaissance, la littérature recouvre très peu d'études comparant la perception du harcèlement sexuel parmi les individus en situation de retraite. Par conséquent, il est important de rappeler que nos suggestions sont purement hypothétiques.

Une autre tendance observée parmi nos résultats concerne la rapidité d'intervention entre les cohabitants non-légaux et cohabitants légaux/mariés. D'après les résultats obtenus, les participants étant cohabitants non-légaux ont tendance à stopper plus rapidement les messages que les participants étant cohabitants légaux/mariés.

D'après la littérature, les individus mariés sont susceptibles d'expérimenter moins de harcèlement sexuel que les individus appartenant à d'autres catégories de statuts (Lee & al., 2004). Par ailleurs, ce sont les femmes mariées qui seraient les moins susceptibles de subir du

harcèlement sexuel (Fain & Anderton, 1987). Ainsi, il est probable que les personnes mariées, faisant l'expérience de moins de situations de harcèlement sexuel, seraient moins enclines à reconnaître ce type de comportement. Une moindre vigilance à l'égard du harcèlement sexuel pourrait découler d'une faible prise de conscience du harcèlement et de ses conséquences, entraînant ainsi une probabilité réduite d'intervenir en tant que témoins.

Cependant, les raisons selon lesquelles les cohabitants non légaux réagissent plus rapidement au harcèlement sexuel restent toujours expliquées. Une étude suggère que les couples non mariés vivant ensemble ont tendance à avoir une durée d'union plus courte par rapport aux couples mariés (Prioux, 2005). Nous suggérons que cette différence pourrait être attribuée au fait que les couples non mariés aient moins de contraintes liées au mariage, ce qui leur permet d'avoir plus d'indépendance et d'individualité, en comparaison aux couples mariés qui se conforment davantage aux normes traditionnelles et aux valeurs liées au mariage. Ainsi, suite à une plus grande individualité et indépendance, les couples non mariés pourraient se sentir moins contraints et plus enclins à agir selon leurs propres convictions et valeurs personnelles, ce qui faciliterait leur engagement dans la lutte contre le harcèlement sexuel.

En analysant nos résultats, nous observons que cette tendance entre les cohabitants non légaux et cohabitants légaux/mariés se renforce davantage dans la condition des normes tendancielle. La constatation de cette tendance au sein d'une des conditions normatives suscite notre étonnement, compte tenu de ce que nous avons mentionné précédemment à propos des normes. Ainsi, si les normes tendancielle influencent davantage les cohabitants non légaux en ce qui concerne leur propension à intervenir, une hypothèse que nous formulons serait que ces individus ressentent le désir de se conformer à la tendance, peut-être en raison d'une plus grande diversité de choix à leur disposition. En d'autres termes, le fait qu'ils ne soient pas légalement engagés pourrait leur conférer une plus grande marge de manœuvre pour agir en fonction de leur propre jugement.

Limites et recommandations

Au terme de cette étude, une différence intéressante a été observée entre les individus actifs professionnellement et les pensionnés en ce qui concerne leur comportement d'intervention. Les pensionnés sembleraient réagir plus rapidement face au harcèlement sexuel. Ainsi, au cours d'une prochaine étude, il pourrait être intéressant d'approfondir le lien entre individus pensionnés et leur perception du harcèlement sexuel.

Cette étude révèle notamment une tendance en ce qui concerne le statut légal, indiquant que les individus en cohabitation non légale auraient tendance à agir plus rapidement que les individus étant mariés/cohabitants légaux. Au sein de la littérature, les personnes en couple et non mariées ont fait l'objet de peu d'études dans le contexte de l'intervention en cas de harcèlement sexuel. Ainsi, il pourrait être envisageable d'approfondir cette perspective dans une recherche future.

Cependant, il convient de prendre en considération certaines limites lors de l'interprétation des résultats de cette étude. Dans cette optique, quelques recommandations seront notamment envisagées.

Tout d'abord, une première limite à cette étude concerne le biais d'échantillonnage. Il aurait été souhaitable d'obtenir un plus grand nombre de participants. En outre, notre échantillon comportait majoritairement des participants s'identifiant comme femmes. Ainsi, la duplication de cette étude avec un échantillon plus diversifié au niveau du genre serait plus pertinent. De plus, pour investiguer davantage, il pourrait notamment être intéressant d'inclure exclusivement des participants masculins. De fait, étant donné que notre intention a pour origine la mise en avant de l'intervention des hommes face au harcèlement sexuel, il pourrait être envisageable de reproduire cette étude en n'incluant que la participation masculine.

Par ailleurs, il se pourrait que ce biais d'échantillonnage découle du passage du questionnaire vers le format en ligne, qui peut notamment constituer une limite. En effet, le passage du questionnaire en ligne a de nombreux avantages, comme par exemple un meilleur confort pour le participant, avec une rapidité dans la collecte des données et des faibles coûts d'utilisation (Deutskens & al., 2004). Cependant, le format du questionnaire en ligne comporte aussi certaines limites. En effet, étant donné que l'échantillon n'est pas contrôlé, il est rare que le questionnaire en ligne puisse permettre d'obtenir un échantillon de la population générale (Ganassali, 2008 ; Lindhjem & Navrud, 2011) Ainsi, au sein de notre étude, une partie de la

population n'a en effet pas été prise en compte : les individus ne disposant pas d'internet, ceux ne se sachant pas se servir d'un logiciel en ligne et ceux ne parlant pas la langue française.

Une autre limite ayant déjà été abordée lors de la discussion concerne le biais potentiel auquel certains participants ont pu être soumis, à savoir le biais de la désirabilité sociale. Il est probable qu'un participant, dans le but d'être perçu plus positivement, ne réponde pas en fonction de ses réelles convictions, tant pour le niveau de sexisme que ce qui concerne les messages ambigus/harcelants présentés dans notre questionnaire. En effet, le participant aurait pu mettre un terme aux messages plus tôt qu'il ne l'aurait fait habituellement, dans l'objectif de créer une meilleure impression de lui-même. Comme il l'a été souligné dans le point précédent, il pourrait se révéler intéressant d'établir une approche plus approfondie sur le degré de conformité chez les individus sexistes, afin d'avoir un éclairage sur ce biais de désirabilité sociale.

Ensuite, le contenu de nos textes incluant les messages normatifs constituerait également une limite. Il est envisageable que les normes sociales n'aient pas été suffisamment mises en évidence, les participants ne les ayant donc pas intégrées dans leur conscience. Dans cette optique, il serait recommandé de revisiter le texte exposé en accordant davantage d'importance à la mise en avant des normes sociales.

En abordant les limites associées aux normes sociales, une réflexion émerge quand à la manière donc des normes sont présentées. Si nous prenons en compte le fait que les messages normatifs n'aient pas obtenu une visibilité adéquate, il est possible de considérer que la manière dont ces normes ont été présentées n'a peut-être pas atteint son niveau d'efficacité optimale. En d'autres termes, dans les études impliquant l'exposition des normes sociales, celles-ci peuvent être présentées sous forme de texte, comme nous l'avons fait dans notre étude, ou d'autres formes telles que des affichages (par exemple, Huynen, 2019), des panneaux (par exemple, Cialdini & al., 2006) ou encore des messages électroniques (Zimmerman, 1997), par exemple. De cette manière, il est probable que le support utilisé pour présenter la norme puisse jouer un rôle important. À cet égard, Russel et ses collègues (2005) ont recommandé pour les recherches futures d'explorer la manière dont les différentes méthodes d'exposition pourraient être combinées afin de créer une exposition optimale des normes sociales. Cependant, nous n'avons pas repéré d'étude ayant approfondi cette perspective. Par conséquent, nous suggérons également que des recherches ultérieures se penchent sur les types de supports les plus appropriés pour véhiculer les normes sociales de manière optimale.

Une autre limite que nous envisageons pour cette recherche concerne le climat organisationnel de tolérance zéro. Il est plausible que le cadre organisationnel de tolérance zéro imposé ait potentiellement prévalu sur les normes sociales, les reléguant ainsi en second plan. Afin d'obtenir une mesure précise du véritable impact de la politique de tolérance zéro, il serait recommandé, dans une prochaine étude, d'établir une comparaison entre les trois types de climats organisationnels abordés dans notre recherche générale. Pour rappel, tandis que notre mémoire a intégré la politique de tolérance zéro, un autre mémoire a inclus un climat de lutte active contre le harcèlement sexuel. Le troisième mémoire a impliqué un climat d'absence de soutien envers le harcèlement sexuel.

En ce qui concerne l'intervention du participant jouant le rôle du témoin, à travers notre étude, nous relevons une certaine limite quant à l'absence d'autres témoins. En effet, notre questionnaire étant en ligne et structuré sous forme de messages à accepter ou à interrompre, la présence de témoins n'était pas envisagée. Or, notre revue de littérature souligne que le témoin, pour diverses raisons, peut être réticent dans sa décision d'intervention lorsqu'il est en présence d'autres témoins potentiels. Ainsi, la présence d'autres témoins potentiels au sein de notre étude aurait été un élément pertinent, d'autant plus dans un contexte professionnel qui implique quotidiennement plusieurs témoins. Cependant, mener à bien une situation de harcèlement sexuel en présence de témoins s'avère ardue et soulève des questions d'ordre éthique.

Enfin, dans le cadre de notre recherche, nous avons pris en compte un ensemble de variables jouant un rôle important dans notre analyse. Cependant, il aurait été possible d'envisager l'ajout d'une variable supplémentaire dans le but d'élargir notre analyse et peut-être, d'obtenir plus de significativité. À cet égard, l'inclusion d'une variable émotionnelle se révèle particulièrement intéressante.

En effet, la littérature indique que l'ajout d'une dimension émotionnelle, et plus particulièrement en ce qui concerne l'expression faciale, suscite davantage de sympathie (Small & Verrochi, 2009). La sympathie représente la propension à ressentir les émotions d'autrui, avec une préoccupation émotionnelle pour leur bien-être (Hume 1978 ; Small & Verrochi, 2009). En ce sens, plusieurs études démontrent un lien significatif entre la sympathie et les comportements pro-sociaux (Bagozzi & Moore, 1994 ; Batson & al., 1997 ; Coke & al., 1978). Par exemple, dans le contexte de sollicitations de dons caritatifs, une étude menée par Small et Verrochi (2009) met en évidence que l'exposition d'une expression faciale exprimant la tristesse entraîne une augmentation de dons caritatifs. Cette expression faciale de tristesse (par

rapport aux émotions de joie ou neutre) a permis de augmenter la sympathie, et donc, les comportements prosociaux.

Ainsi, grâce à cette composante émotionnelle, les chercheurs Small et Verrochi (2009) soulignent la pertinence de l'intégration des émotions exprimées par les victimes comme moyen de susciter un changement de comportement chez les individus. De cette manière, il pourrait être envisageable d'intégrer une variable émotionnelle dans un contexte de harcèlement sexuel, afin d'évaluer si cela conduit à un changement de réaction chez le témoin.

Dans le cas où notre étude est répliquée, l'inclusion de cette variable potentielle pourrait fournir un nouvel éclairage sur notre compréhension, apportant ainsi un approfondissement sur la thématique de harcèlement sexuel. La possibilité d'intégrer cette autre variable pourrait ouvrir à de nouvelles perspectives et aboutir à des conclusions plus nuancées.

Conclusion

Cette présente étude avait pour objectif principal d'examiner l'impact des normes descriptives, injonctives et tendanciennes sur l'intervention du témoin de harcèlement sexuel. Parallèlement à ces normes sociales, nous avons pris en considération un environnement de travail caractérisé par un climat de tolérance zéro. Le niveau de sexisme ambivalent des participants a également été pris en compte dans l'objectif de distinguer un lien entre le taux de sexisme de l'individu et sa rapidité d'intervention.

Bien que le sujet abordé au sein de cette étude recouvre de facettes intéressantes à explorer, des conclusions significatives à nos hypothèses n'ont pas pu être tirées. Par conséquent, plusieurs limites ont été identifiées. Nous estimons qu'il est important de prendre en compte ces limitations lors d'une réplique de cette étude ou lors de futures recherches similaires. Cette démarche s'avère essentielle pour poursuivre les investigations dans ce domaine qu'est l'implication des témoins dans des situations de harcèlement sexuel.

En outre, nous avons pu observer à travers de la littérature scientifique à quel point l'intervention des hommes dans des situations de harcèlement sexuel pouvait apporter des avantages. Ces constatations renforcent notre croyance quant à la nécessité de persévérer dans notre objectif d'encourager la participation des hommes dans le comportement d'intervention. Ainsi, il est essentiel de maintenir cet objectif en encourageant davantage de comportements d'intervention chez les hommes. Cette orientation doit guider les futures recherches et actions pour créer un environnement professionnel où l'intervention au harcèlement sexuel devienne une norme.

RESSOURCES BIBLIOGRAPHIQUES

Acquadro Maran, D., Varetto, A., & Civilotti, C. (2022). Sexual Harassment in the Workplace: Consequences and Perceived Self-Efficacy in Women and Men Witnesses and Non-Witnesses. *Behavioral Sciences*, 12(9), 326. <https://doi.org/10.3390/bs12090326>

Agerström, J., Carlsson, R., Nicklasson, L., & Guntell, L. (2016). Using descriptive social norms to increase charitable giving: the power of local norms. *Journal of Economic Psychology*, 52, 147-153. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2015.12.007>

Berkowitz, A. D., Bogen, K. W., Lopez, R. J. M., Mulla, M. M., & Orchowski, L. M. (2022). The Social Norms Approach as a Strategy to Prevent Violence Perpetrated by Men and Boys: A Review of the literature. Dans *Elsevier eBooks* (p. 149-181). <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-819202-3.00009-2>

Berkowitz, A. R. (2010). Fostering Healthy Norms to Prevent Violence and Abuse: The Social Norms Approach. <http://preventgbv africa.org/wp-content/uploads/2013/10/Preventing-Sexual-Violence.pdf>

Blackstone, A., Houle, J. N., & Uggen, C. (2014). “I didn’t recognize it as a bad experience until I was much older”: Age, experience, and workers’ perceptions of sexual harassment. *Sociological Spectrum*, 34(4), 314-337. <https://doi.org/10.1080/02732173.2014.917247>

Bowes-Sperry, L., & O’Leary-Kelly, A. M. (2005). To Act or not to Act: The Dilemma Faced by Sexual Harassment Observers. *Academy of Management Review*, 30(2), 288-306. <https://doi.org/10.5465/amr.2005.16387886>

Buchanan, N. T., Settles, I. H., Hall, A. T., & O’Connor, R. (2014). A Review of Organizational Strategies for Reducing Sexual Harassment: Insights from the U. S. Military. *Journal of Social Issues*, 70(4), 687-702. <https://doi.org/10.1111/josi.12086>

Cialdini, R. B. (2003). Crafting normative messages to protect the environment. *Current Directions in Psychological Science*, 12(4), 105-109. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01242>

Cialdini, R. B., Demaine, L. J., Sagarin, B. J., Barrett, D. W., Rhoads, K., & Winter, P. L. (2006). Managing social norms for persuasive impact. *Social Influence*, 1(1), 3-15. <https://doi.org/10.1080/15534510500181459>

Cialdini, R. B., & Goldstein, N. J. (2004). Social influence: compliance and conformity. *Annual Review of Psychology*, 55(1), 591-621. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142015>

Cialdini, R. B., & Jacobson, R. P. (2021). Influences of social norms on climate change-related behaviors. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 42, 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.cobeha.2021.01.005>

Cialdini, R. B., & Trost, M. R. (1998). Social influence: Social norms, conformity and compliance. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (pp. 151–192). McGraw-Hill.

Dardenne, B., Delacollette, N., Grégoire, C., & Lecocq, D. (2006). Structure latente et validation de la version française de l'Ambivalent Sexism Inventory : l'échelle de sexisme ambivalent. *L'Année psychologique*, 106(02), 235. <https://doi.org/10.4074/s0003503306002041>

Drury, B. J., & Kaiser, C. R. (2014). Allies against Sexism: The Role of Men in Confronting Sexism. *Journal of Social Issues*, 70(4), 637-652. <https://doi.org/10.1111/josi.12083>

Faniko, K., Dardenne, B., Yzerbyt, V., & Ellemers, N. (2021). *Psychologie du sexisme : Des stéréotypes de genre au harcèlement sexuel* (1^{re} éd.). DE BOECK SUP.

Faniko, K., & Dardenne, B. (2021). *Psychologie du sexisme : Des stéréotypes du genre au harcèlement sexuel*. De Boeck Supérieur.

Fitzgerald, L., & Cortina, L. M. (2018). Sexual harassment in work organizations: A view from the 21st century. *American Psychological Association eBooks* (p. 215-234). <https://doi.org/10.1037/0000060-012>

Foote, W. E., & Goodman-Delahunty, J. (2021). Foundations: History, definitions, theories, and the prevalence of workplace sexual harassment. *Understanding sexual harassment: Evidence-based forensic practice* (2nd ed.), 13-48. <https://doi.org/10.1037/0000239-002>

Galdi, S., Maass, A., & Cadinu, M. (2017). Defending the Victim of Sexual Harassment. *Psychology of Women Quarterly*, 41(3), 338-351. <https://doi.org/10.1177/0361684317709770>

Gingras, M., & Belleau, H. (2015). Avantages et désavantages du sondage en ligne comme méthode de collecte de données : une revue de la littérature.

Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491-512. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.3.491>

Goh, J. X., & Tignor, S. M. (2020). Interpersonal dominance-warmth dimensions of hostile and benevolent sexism: insights from the self and friends. *Personality and Individual Differences*, 155, 109753. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109753>

Good, J. J., Moss-Racusin, C. A., & Sanchez, D. T. (2012). When Do We Confront? Perceptions of Costs and Benefits Predict Confronting Discrimination on Behalf of the Self and Others. *Psychology of Women Quarterly*, 36(2), 210-226. <https://doi.org/10.1177/0361684312440958>

Hébert M., Lavoie F., Senécal M., Tremblay R.E., & Vitaro F. (2006). Fréquence et corrélats des expériences de harcèlement sexuel chez des jeunes adultes francophones du Québec. *Revue de psychoéducation*, 35 (2), 355-375.

Huynen Rachel. (2019). *L'influence des normes sur l'intervention d'un témoin de harcèlement sexuel* [Mémoire]. Université de Liège.

Jacobson, R. K., & Eaton, A. A. (2017). How organizational policies influence bystander likelihood of reporting moderate and severe sexual harassment at work. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 30(1), 37-62. <https://doi.org/10.1007/s10672-017-9309-1>

Kallgren, C. A., Reno, R. R., & Cialdini, R. B. (2000). A focus theory of normative conduct: when norms do and do not affect behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(8), 1002-1012. <https://doi.org/10.1177/01461672002610009>

Lebugle, A., & L'équipe De L'enquête Virage. (2017). Les violences dans les espaces publics touchent surtout les jeunes femmes des grandes villes. *Population & ; Sociétés*, N° 550(11), 1-4. <https://doi.org/10.3917/popsoc.550.0001>

Lee, S. Y., Hanson, M. D., & Cheung, H. K. (2019). Incorporating bystander intervention into sexual harassment training. *Industrial and Organizational Psychology*, 12(01), 52-57. <https://doi.org/10.1017/iop.2019.8>

Leslie Ashburn-Nardo & M. Fazuan Abdul Karim (2019). The CPR model: Decisions involved in confronting prejudiced responses. *The Science of Changing Minds and Behaviors*, 29-47. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-814715-3.00002-3>

McDonald, P., Charlesworth, S., & Graham, T. (2016). Action or inaction: bystander intervention in workplace sexual harassment. *International Journal of Human Resource Management*, 27(5), 548-566. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1023331>

Merkin, R. (2012). Sexual Harassment Indicators: The Socio-Cultural and Cultural Impact of Marital Status, Age, Education, Race, and Sex in Latin America. *Intercultural Communication Studies*, 21, 154–172.

Mortensen, C. R., Neel, R., Cialdini, R. B., Jaeger, C. M., Jacobson, R. P., & Ringel, M. M. (2017). Trending Norms: A Lever for Encouraging Behaviors Performed by the Minority. *Social Psychological and Personality Science*, 10(2), 201-210. <https://doi.org/10.1177/1948550617734615>

Nickerson, A. B., Aloe, A. M., Livingston, J. A., & Feeley, T. H. (2014). Measurement of the bystander intervention model for bullying and sexual harassment. *Journal of Adolescence*, 37(4), 391-400. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2014.03.003>

Ohse, D. M., & Stockdale, M. S. (2008). Age comparisons in workplace sexual Harassment perceptions. *Sex Roles*, 59(3-4), 240-253. <https://doi.org/10.1007/s11199-008-9438-y>

Prioux, F. (2009). Les couples non mariés en 2005 : Quelles différences avec les couples mariés ? *Politiques sociales et familiales*, 96(1), 87-95. <https://doi.org/10.3406/caf.2009.2461>

Quick, J. C., & McFadyen, M. A. (2017). Sexual harassment: Have we made any progress? *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 286-298. <https://doi.org/10.1037/ocp0000054>

Rimal, R. N., & Real, K. (2003). Understanding the Influence of Perceived Norms on Behaviors. *Communication Theory*, 13(2), 184-203. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2885.2003.tb00288.x>

Russell, B. L., & Oswald, D. L. (2016). When sexism cuts both ways. *Men and Masculinities*, 19(5), 524-544. <https://doi.org/10.1177/1097184x15602745>

Russell, B. L., & Trigg, K. Y. (2004). Tolerance of Sexual Harassment: An examination of gender differences, ambivalent sexism, social dominance, and gender roles. *Sex Roles*, 50(7/8), 565-573. <https://doi.org/10.1023/b:sers.0000023075.32252.fd>

Russell, C. A., Clapp, J. D., & DeJong, W. (2005). DONE 4: Analysis of a failed social norms marketing campaign. *Health Communication*, 17(1), 57-65. https://doi.org/10.1207/s15327027hc1701_4

Sarlet, M., & Dardenne, B. (2012). Le sexisme bienveillant comme processus de maintien des inégalités sociales entre les genres. *Année Psychologique*, 112(03), 435-463. <https://doi.org/10.4074/s0003503312003053>

Schultz, P. W., Nolan, J. M., Cialdini, R. B., Goldstein, N. J., & Griskevicius, V. (2007). The constructive, destructive, and reconstructive power of social norms. *Psychological Science*, 18(5), 429-434. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2007.01917.x>

Small, D. A., & Verrochi, N. (2009). The Face of Need: facial emotion expression on charity advertisements. *Journal of Marketing Research*, 46(6), 777-787. <https://doi.org/10.1509/jmkr.46.6.777>

Spiliopoulou, A., & Witcomb, G. L. (2022). An Exploratory Investigation Into Women's Experience of Sexual Harassment in the Workplace. *Violence Against Women*, 107780122211149. <https://doi.org/10.1177/10778012221114921>

Stephen Darwall (1998). Empathy, Sympathy, Care. *Philosophical Studies: An International Journal for Philosophy in the Analytic Tradition*, Vol. 89, No. 2/3, The American Philosophical Association Pacific Division Meeting 1997, pp. 261-282

Stockdale, M. S., Bisom-Rapp, S., O'Connor, M., & Gutek, B. A. (2004). Coming to Terms with Zero Tolerance Sexual Harassment Policies. *Journal of Forensic Psychology Practice*, 4(1), 65-78. https://doi.org/10.1300/j158v04n01_05

Tan, M. P. C., Kwan, S. S. M., Yahaya, A., Maakip, I., & Voo, P. (2020b). The importance of organizational climate for psychosocial safety in the prevention of sexual harassment at work. *Journal of Occupational Health*, 62(1). <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12192>

Webber, G., & Giuffre, P. (2019). Women's Relationships with Women at Work: Barriers to solidarity. *Sociology Compass*, 13(6), e12698. <https://doi.org/10.1111/soc4.12698>

Wood, L., Hoefer, S., Kammer-Kerwick, M., Parra-Cardona, J. R., & Busch-Armendariz, N. (2018). Sexual Harassment at Institutions of Higher Education: Prevalence, Risk, and Extent. *Journal of Interpersonal Violence*, 36(9-10), 4520-4544. <https://doi.org/10.1177/0886260518791228>

ANNEXES

ANNEXE 1 : ACCORD DU COMITÉ D'ÉTHIQUE

Avis du comité d'éthique sur un projet de recherche déposé à la faculté

Monsieur DARDENNE,

Votre projet:

Titre: *"Perception des visages et formation d'impression"*

Référence du dossier : 1718-57

a reçu un avis favorable par le comité d'éthique de la FPLSE.

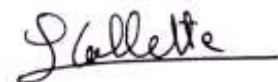
Rappels :

- Les objectifs réels d'une recherche ne peuvent être dissimulés aux participants que dans le respect le plus strict du code APA. Conformément à ce code, les psychologues ne peuvent réaliser d'études où les participants sont trompés sauf s'ils estiment que l'utilisation d'une « tromperie » est justifiée d'un point de vue scientifique et qu'il n'existe pas d'alternative. Par ailleurs, les psychologues ne peuvent tromper les participants s'ils pensent que la tromperie peut être nuisible aux plans physique ou émotionnel. Enfin, les psychologues doivent informer le plus vite possible les participants qu'ils ont été trompés, de préférence dès la fin de la passation et en tout cas avant la fin du recueil total des données ; les participants peuvent, s'ils le désirent, demander que les données qui les concernent ne soient pas incluses dans le total des données de la recherche.
- La participation des sujets à une recherche ne peut débuter qu'après que :
 - le chercheur a reçu le formulaire de consentement éclairé signé des participants.

En vous souhaitant beaucoup de succès dans votre recherche, je vous prie d'agréer l'expression de nos sentiments distingués

Date : 21/03/2018

Signature de la présidente du comité



Fabienne COLLETTE

ANNEXE 2 : EXEMPLE D'UN PRÉ-TEST

NT1	L'entreprise Ventura applique une politique interne contre le harcèlement sexuel qui	<input type="radio"/> Ne punit pas les personnes impliquées	<input type="radio"/> Punit sévèrement les personnes impliquées
Dupliquer la question NT1 Supprimer la question NT1 Modifier la question NT1			
+ (Ajouter une question ou un texte ici)			
NT2	L'entreprise Ventura s'implique dans la lutte contre le harcèlement sexuel	<input type="radio"/> Pas activement	<input type="radio"/> Très activement
Dupliquer la question NT2 Supprimer la question NT2 Modifier la question NT2			
+ (Ajouter une question ou un texte ici)			
NT3	L'entreprise Ventura s'intéresse au bien-être de ses employé.es	<input type="radio"/> Pas sérieusement	<input type="radio"/> Très sérieusement
Dupliquer la question NT3 Supprimer la question NT3 Modifier la question NT3			
+ (Ajouter une question ou un texte ici)			
NT4	L'entreprise Ventura met en place des actions pour lutter contre le harcèlement sexuel	<input type="radio"/> Peu concrètes	<input type="radio"/> Très concrètes
Dupliquer la question NT4 Supprimer la question NT4 Modifier la question NT4			
+ (Ajouter une question ou un texte ici)			
NT5	L'entreprise Ventura soutient la lutte contre le harcèlement sexuel	<input type="radio"/> Aucun soutien	<input type="radio"/> Beaucoup de soutien
Dupliquer la question NT5 Supprimer la question NT5 Modifier la question NT5			

NT6	Le climat au sein de chez Ventura est	<input checked="" type="radio"/>	Pas du tout sécurisant	<input type="radio"/>	Tout à fait sécurisant
Dupliquer la question NT6 Supprimer la question NT6 Modifier la question NT6					
+ (Ajouter une question ou un texte ici)					
NT7	L'entreprise Ventura a des règles strictes concernant la façon dont les employé.es doivent se comporter	<input checked="" type="radio"/>	Complètement en désaccord	<input type="radio"/>	Complètement d'accord
Dupliquer la question NT7 Supprimer la question NT7 Modifier la question NT7					
+ (Ajouter une question ou un texte ici)					
NT8	L'entreprise Ventura affirme que le harcèlement sexuel est	<input checked="" type="radio"/>	Acceptable	<input type="radio"/>	Inacceptable
Dupliquer la question NT8 Supprimer la question NT8 Modifier la question NT8					
+ (Ajouter une question ou un texte ici)					
NT9	Le niveau de sécurité du bien-être au sein de l'entreprise semble être	<input checked="" type="radio"/>	Absent	<input type="radio"/>	Omniprésent
Dupliquer la question NT9 Supprimer la question NT9 Modifier la question NT9					
+ (Ajouter une question ou un texte ici)					
NT10	En cas de harcèlement sexuel, les sanctions appliquées à l'auteur sont	<input checked="" type="radio"/>	Minimes	<input type="radio"/>	Considérables
Dupliquer la question NT10 Supprimer la question NT10 Modifier la question NT10					

NT11	Les hommes employés chez Ventura réagissent lors d'une situation de harcèlement sexuel	<input checked="" type="radio"/> Jamais	<input type="radio"/> Toujours
Dupliquer la question NT11 Supprimer la question NT11 Modifier la question NT11			
+ (Ajouter une question ou un texte ici)			
NT12	Les hommes employés chez Ventura dénoncent les actes de harcèlement sexuel	<input checked="" type="radio"/> Jamais	<input type="radio"/> Toujours
Dupliquer la question NT12 Supprimer la question NT12 Modifier la question NT12			
+ (Ajouter une question ou un texte ici)			
NT13	Les hommes employés chez Ventura pensent que le harcèlement sexuel est	<input checked="" type="radio"/> Inacceptable	<input type="radio"/> Acceptable
Dupliquer la question NT13 Supprimer la question NT13 Modifier la question NT13			
+ (Ajouter une question ou un texte ici)			
NT14	Les hommes employés chez Ventura pensent qu'intervenir lors d'une situation de harcèlement sexuel est	<input checked="" type="radio"/> Pas normal	<input type="radio"/> Normal
Dupliquer la question NT14 Supprimer la question NT14 Modifier la question NT14			
+ (Ajouter une question ou un texte ici)			
NT15	En cas de harcèlement sexuel, un employé masculin de Ventura interviendra	<input checked="" type="radio"/> Jamais	<input type="radio"/> Toujours
Dupliquer la question NT15 Supprimer la question NT15 Modifier la question NT15			

ANNEXE 3 : QUESTIONNAIRE

Conditions :

❖ *Condition 2 - Normes descriptives/injonctives*

« Ventura & Co. est une société d'agence immobilière fondée en 1989. Depuis lors, nous nous engageons à offrir un accompagnement de qualité et une expertise orientée aux besoins des clients. Que ce soit pour louer, acheter, mettre sous location ou vendre, nos agents immobiliers seront présents à chaque étape. Le marché immobilier étant très instable, nos employés font preuve de rigueur et de compromis. En échange : un environnement de travail agréable, soutenant et encadrant est notre idéal.

La politique de notre entreprise est avant tout l'égalité, le respect et le professionnalisme. La santé tant psychique que physique de nos employés sera toujours une priorité. Ainsi, toute sorte de harcèlement sexuel ou moral sera sévèrement sanctionnée. Une tolérance 0 envers le harcèlement sexuel est donc appliquée de manière stricte au sein de l'entreprise.

Le harcèlement sexuel au travail est une réalité qui est de plus en plus présente. Toutefois, des enquêtes antérieures ont révélé que 4 hommes sur 5 interviennent en situation de harcèlement sexuel pour y mettre un terme. On observe donc que la majorité des hommes réagissent et reportent donc les gestes ambigus. De plus, lorsqu'ils sont interrogés sur l'importance qu'ils accordent à intervenir lorsqu'ils sont témoins d'une situation de harcèlement sexuel, 85% des hommes estiment que c'est inacceptable de ne pas réagir et qu'il est normal de mettre fin au harcèlement sexuel dont ils sont témoins. Dès lors, il est naturel et attendu de tout le personnel de notre entreprise d'agir concrètement à l'encontre de tout geste de harcèlement sexuel, en les dénonçant et/ou en intervenant directement. ».

❖ Condition 5 - Normes tendanciennes

« Ventura & Co. est une société d'agence immobilière fondée en 1989. Depuis lors, nous nous engageons à offrir un accompagnement de qualité et une expertise orientée aux besoins des clients. Que ce soit pour louer, acheter, mettre sous location ou vendre, nos agents immobiliers seront présents à chaque étape. Le marché immobilier étant très instable, nos employés font preuve de rigueur et de compromis. En échange : un environnement de travail agréable, soutenant et encadrant est notre idéal.

La politique de notre entreprise est avant tout l'égalité, le respect et le professionnalisme. La santé tant psychique que physique de nos employés sera toujours une priorité. Ainsi, toute sorte de harcèlement sexuel ou moral sera sévèrement sanctionnée. Une tolérance 0 envers le harcèlement sexuel est donc appliquée de manière stricte au sein de l'entreprise.

Le harcèlement sexuel au travail est une réalité qui est de plus en plus présente. Toutefois, des enquêtes antérieures ont révélé une augmentation de l'intervention des tiers lors de situations de harcèlement sexuel. Concrètement, bien que ce phénomène ne soit encore le fait que d'une minorité, on observe que de plus en plus d'hommes réagissent dans ces situations et reportent les gestes ambigus. En effet, on remarque, chez les employés masculins, que les cas de dénonciation de faits de harcèlement sexuel sont de plus en plus nombreux et la tendance semble prendre de l'ampleur chaque année. ».

❖ Condition 8 – Absence de normes

« Ventura & Co. est une société d'agence immobilière fondée en 1989. Depuis lors, nous nous engageons à offrir un accompagnement de qualité et une expertise orientée aux besoins des clients. Que ce soit pour louer, acheter, mettre sous location ou vendre, nos agents immobiliers seront présents à chaque étape. Le marché immobilier étant très instable, nos employés font preuve de rigueur et de compromis. En échange : un environnement de travail agréable, soutenant et encadrant est notre idéal.

La politique de notre entreprise est avant tout l'égalité, le respect et le professionnalisme. La santé tant psychique que physique de nos employés sera toujours une priorité. Ainsi, toute sorte de harcèlement sexuel ou moral sera sévèrement sanctionnée. Une tolérance 0 envers le harcèlement sexuel est donc appliquée de manière stricte au sein de l'entreprise. ».

Situations et messages :

Situation 1 :

« Monsieur B. et Madame V. sont agents immobiliers chez Ventura. Depuis le déménagement des locaux de Ventura, les bureaux de Monsieur B. et Madame V. sont adjacents.

Monsieur B. envoie des messages à Madame V. »

Messages :

1. « *Je me permets de vous dire que je suis content de travailler avec vous, vous êtes très professionnelle.* »
2. « *Permettez-moi de vous dire que vous êtes très douée, vous êtes faite pour ce travail !* »
3. « *Je tenais à te dire que j'aime beaucoup te regarder marcher quand tu passes devant mon bureau.* »
4. « *Bonjour, j'aimerais fixer un rendez-vous avec vous pour que nous discutons de votre méthode et efficacité dans votre travail.* »
5. « *Encore une vente réalisée de ta part comme celle d'aujourd'hui et je ne te promets pas d'arriver à te résister.* »
6. « *J'adore sentir tes lèvres contre ma joue quand tu me fais la bise, ça me fait un de ces effets !* »
7. « *Encore une journée de travail agitée comme celle-ci avec toi, et je sens qu'on transpirera pour d'autres raisons !?* »
8. « *On peut se retrouver demain, je sens qu'on arrivera à trouver une méthode à vendre la maison d'une manière aussi séduisante que ta façon de parler.* »
9. « *J'aimerais beaucoup voir comment tu t'actives dans un contexte plus intime...* »
10. « *L'atmosphère de travail était chouette aujourd'hui. On devrait collaborer étroitement plus souvent...* »
11. « *Tout à l'heure j'ai vu la façon dont ta bouche bouge quand tu parles aux clients... à mon avis tu dois savoir-faire plein d'autres choses avec.* »
12. « *Tu me dis tout le temps que t'as trop de travail et que t'es stressée. C'est que ton mari ne te donne pas assez au lit pour te déstresser. Je peux y remédier si tu veux.* »

Situation 2 :

« Monsieur A. est assistant de direction de l'agence Ventura à Liège. Madame F est assistante de direction de l'agence Ventura à Namur.

Monsieur A. envoie des messages à Madame F. »

Messages :

1. « *Bonjour, n'oubliez pas que nous avons une réunion demain matin à 9h. »*
2. « *Pourrions-nous fixer un rdv ensemble afin de discuter des projets ? »*
3. « *« Salut ma belle, aurais-tu du temps pour qu'on se voit afin d'affiner nos recherches ? »*
4. « *Bonjour, par rapport aux projets, sauriez-vous m'envoyer les documents nécessaires pour les annexes ? »*
5. « *Si tu as besoin d'autres conseils, notamment sur des choses qui ne sont pas en rapport avec le travail, n'hésite pas à m'envoyer un message... »*
6. « *Tout à l'heure j'ai vu la façon dont ta bouche bouge quand tu parles aux clients... à mon avis tu dois savoir-faire plein d'autres choses avec. »*
7. « *Bonjour, je me réjouis de notre réunion de projet, votre poste vous donne une allure de femme dominatrice et cela me plaît beaucoup. Vivement lundi! »*
8. « *L'atmosphère de travail était chouette aujourd'hui. On devrait collaborer étroitement plus souvent... »*
9. « *Tu me dis tout le temps que t'as trop de travail et que t'es stressée. C'est que ton mari ne te donne pas assez au lit pour te déstresser. Je peux y remédier si tu veux. »*
10. « *Coucou beauté, en parlant de projet tu n'en aurais pas un en anatomie avec moi par hasard ? »*
11. « *Salut toi, vu la manière dont tu t'occupes bien du projet, je me demandais si tu pouvais aussi bien t'occuper de moi ? »*
12. « *On peut se voir demain pour discuter ? Je m'occuperai de trouver un endroit calme pour notre rendez-vous, en mode : baisse ta culotte, c'est moi qui pilote ! »*

Situation 3 :

« Monsieur R., et Madame U. sont assistants administratifs chez Ventura depuis 2014. Actuellement ils collaborent sur un nouveau projet.

Monsieur R. envoie des messages à Madame U. »

Messages :

1. « *Bonjour, j'aimerais fixer un rendez-vous avec vous pour que nous discutons de votre méthode et efficacité dans votre travail. »*
2. « *Je me permets de vous dire que je suis content de travailler avec vous, vous êtes très professionnelle. »*
3. « *L'atmosphère de travail était chouette aujourd'hui. On devrait collaborer étroitement plus souvent... »*
4. « *Bonjour, n'oubliez pas que nous avons une réunion demain matin à 9h. »*
5. « *Salut ma belle, aurais-tu du temps pour qu'on se voit afin d'affiner nos recherches ? »*
6. « *Salut ma belle, je te donne rendez-vous demain après le repas de service pour un petit dessert... »*
7. « *Salut toi, vu la manière dont tu t'occupes bien du travail du projet, je me demandais si tu pouvais aussi bien t'occuper de moi ? »*
8. « *Coucou beauté, en parlant de projet, tu n'en aurais pas un en anatomie avec moi par hasard ? »*
9. « *Ça tente de venir essayer le canapé de mon bureau demain ? »*
10. « *Tu n'avais pas l'air d'aller super bien aujourd'hui, quelque chose ne va pas avec ton mari ? »*
11. « *Tu me dis tout le temps que t'as trop de travail et que t'es stressée. C'est que ton mari ne te donne pas assez au lit pour te déstresser. Je peux y remédier si tu veux. »*
12. « *Salut, je vais aller franco. Si tu veux que je fasse tout le travail et que je mette ton nom à la fin, il suffit que tu me fasses une gâterie. Alors proposition acceptée ? »*

Situation 4 :

« En tant que directeur des ressources humaines, Monsieur H. est chargé de s'occuper des licenciements, et de veiller au bon fonctionnement des nouveaux employés. Une nouvelle co-directrice est arrivée dans l'entreprise, Madame C., et il doit la contacter par e-mail pour faire un point sur son premier mois de travail.

Monsieur H. envoie des messages à Madame C. »

Messages :

1. « *Je me permets de vous dire que je suis content de travailler avec vous, vous êtes très professionnelle.* »
2. « *Bonjour, n'oubliez pas que nous avons une réunion demain matin à 9h.* »
3. « *Si tu as besoin d'autres conseils, notamment sur des choses qui ne sont pas en rapport avec le travail, n'hésite pas à m'envoyer un message...* »
4. « *Permettez-moi de vous dire que vous êtes très douée, vous êtes faite pour ça !* »
5. « *Coucou beauté, en parlant de projet tu n'en aurais pas un en anatomie avec moi par hasard ?* »
6. « *Salut toi, vu la manière dont tu t'occupes bien du travail du projet, je me demandais si tu pouvais aussi bien t'occuper de moi ?* »
7. « *On peut se voir demain pour discuter ? Je m'occuperai de trouver un endroit calme pour notre rendez-vous, en mode : baisse ta culotte, c'est moi qui pilote !* »
8. « *Je te trouve très intéressante, tu me donnes très envie d'en connaître davantage sur toi.* »
9. « *Tout à l'heure j'ai vu la façon dont ta bouche bouge quand tu parles aux clients... à mon avis tu dois savoir faire plein d'autres choses avec.* »
10. « *L'atmosphère de travail était chouette aujourd'hui. On devrait collaborer étroitement plus souvent...* »
11. « *Ça te tente de venir essayer le canapé de mon bureau demain ?* »
12. « *Tu me dis tout le temps que t'as trop de travail et que t'es stressée. C'est que ton mari ne te donne pas assez au lit pour te déstresser. Je peux y remédier si tu veux.* »

Situation 5 :

« Monsieur T. est chef de l'équipe de vente chez Ventura. Il collabore avec Madame Y., chef de l'équipe logistique, à qui il communique régulièrement ses données sous forme de rapports bimensuels.

Monsieur T. envoie des messages à Madame Y. »

Messages :

1. « Permettez-moi de vous dire que vous êtes très douée, vous êtes faite pour ça ! »
2. « Bonjour, je ne suis pas sûr d'avoir toutes les informations dont j'ai besoin pour mon rapport, on peut se voir quelques minutes ? »
3. « Tu étais vraiment ravissante aujourd'hui, ce sourire t'allait à merveille. »
4. « Permettez-moi de vous dire que je suis très content de travailler avec vous, vous êtes très professionnelle. »
5. « Tu n'avais pas l'air d'aller super bien aujourd'hui, quelque chose ne va pas avec ton mari ? »
6. « Bonjour ma chère collègue, j'ai oublié de te dire que je partirai plus tôt cet après-midi, est-ce grave ? Ou vais-je recevoir de ta part une bonne punition ? »
7. « Tu me dis tout le temps que t'as trop de travail et que t'es stressée. C'est que ton mari ne te donne pas assez au lit pour te déstresser. Je peux y remédier si tu veux. »
8. « L'atmosphère de travail était chouette aujourd'hui. On devrait collaborer étroitement plus souvent... »
9. « Tout à l'heure j'ai vu la façon dont ta bouche bouge quand tu parles aux clients... à mon avis tu dois savoir faire plein d'autres choses avec. »
10. « Salut ma belle, aurais-tu du temps pour qu'on se voit afin d'affiner nos recherches ? »
11. « Salut, je vais aller franco. Si tu veux que je fasse tout le travail et que je mette ton nom à la fin, il suffit que tu me fasses une gâterie. Alors proposition acceptée ? »
12. « Salut toi, vu la manière dont tu t'occupes bien du travail du projet, je me demandais si tu pouvais aussi bien t'occuper de moi ? »

Situation 6 :

« François G. et Manon S. sont en formation d'agent immobilier au sein de Ventura et sont amenés à travailler en binôme.

François G. envoie des messages à Manon S. »

Messages :

1. « *Bonjour, serait-il possible que nous organisions une rencontre avant la fin de notre formation pour que nous puissions signer les papiers manquants ?* »
2. « *Bonjour, par rapport aux projets, sauriez-vous m'envoyer les documents nécessaires pour les annexes ?* »
3. « *Salut ma belle, aurais-tu du temps pour qu'on se voit afin d'affiner nos recherches ?* »
4. « *Pourrions-nous fixer un rdv ensemble afin de discuter des projets ?* »
5. « *L'atmosphère de travail était chouette aujourd'hui. On devrait collaborer étroitement plus souvent...* »
6. « *Tu me dis tout le temps que t'as trop de travail et que t'es stressée. C'est que ton mari ne te donne pas assez au lit pour te déstresser. Je peux y remédier si tu veux.* »
7. « *Salut belle gosse, pour la partie juridique "Droit des propriétés" du rapport, tu ne voudrais pas qu'on essaye l'article 69 ? ;-)* On peut se voir demain pour le mettre en application ? »
8. « *Je vous invite à prendre un verre ensemble afin que nous discussions en privé de notre formation ?* »
9. « *Salut toi, vu la manière dont tu t'occupes bien du projet, je me demandais si tu pouvais aussi bien t'occuper de moi ?* »
10. « *Je te trouve très intéressante, tu me donnes très envie d'en connaître davantage sur toi.* »
11. « *Je m'occuperai de trouver un endroit calme pour notre rendez-vous, en mode : baisse ta culotte, c'est moi qui pilote !* »
12. « *Bonjour, je me réjouis de notre réunion de projet, votre poste vous donne une allure de femme dominatrice et cela me plaît beaucoup. Vivement lundi!* »

**ANNEXE 4 : ÉCHELLE DE SEXISME
AMBIVALENT**

Echelle du Sexisme Ambivalent, Dardenne et al., 2006.

0	pas du tout d'accord	3	légèrement d'accord
1	plutôt pas d'accord	4	plutôt d'accord
2	légèrement pas d'accord	5	tout à fait d'accord
<i>BS (IH)</i>	1. Quel que soit son niveau d'accomplissement, un homme n'est pas vraiment « complet » en tant que personne s'il n'est pas aimé d'une femme.		
<i>SH</i>	2. Sous l'apparence d'une politique d'égalité, beaucoup de femmes recherchent en fait des faveurs spéciales, comme un recrutement en entreprise qui les favorise.		
<i>SB (PP)</i>	3. Lors d'une catastrophe, les femmes doivent être sauvées avant les hommes.		
<i>SH</i>	4. La plupart des femmes interprètent des remarques ou des actes anodins comme étant sexistes.		
<i>SH</i>	5. Les femmes sont trop rapidement offensées.		
<i>SB (IH)</i>	6. Les gens ne sont pas vraiment heureux dans leur vie s'ils ne sont pas engagés dans une relation avec une personne de l'autre sexe.		
<i>SH</i>	7. Les féministes veulent que les femmes aient plus de pouvoir que les hommes.		
<i>SB (DCG)</i>	8. Beaucoup de femmes ont une espèce de pureté que la plupart des hommes n'ont pas.		
<i>SB (PP)</i>	9. Les femmes devraient être protégées et être aimées par les hommes.		
<i>SH</i>	10. En général, une femme n'apprécie pas à sa juste valeur ce qu'un homme fait pour elle.		
<i>SH</i>	11. Les femmes recherchent le pouvoir en ayant le contrôle sur les hommes.		
<i>SB (IH)</i>	12. Tout homme devrait avoir une femme qu'il adore.		
<i>SB (IH)</i>	13. Les hommes sont « incomplets » sans les femmes.		
<i>SH</i>	14. Les femmes exagèrent les problèmes qu'elles rencontrent au travail.		
<i>SH</i>	15. Quand une femme a réussi à faire en sorte qu'un homme s'engage envers elle, elle essaie souvent de le tenir en laisse.		
<i>SH</i>	16. Quand les femmes perdent une compétition honnête contre un homme, elles se plaignent pourtant d'être l'objet de discrimination.		
<i>SB (PP)</i>	17. Une femme parfaite doit être mise sur un piédestal par son compagnon.		
<i>SH</i>	18. Il y a beaucoup de femmes à qui cela plaît d'exciter les hommes en semblant sexuellement intéressées pour ensuite refuser leurs avances.		
<i>SB (DCG)</i>	19. Les femmes, comparées aux hommes, ont tendance à faire preuve d'un plus grand sens moral.		
<i>SB (PP)</i>	20. Les hommes devraient subvenir financièrement aux besoins des femmes, quitte à sacrifier leur propre bien-être.		
<i>SH</i>	21. Les féministes ont des demandes tout à fait exagérées concernant les hommes.		
<i>SB (DCG)</i>	22. Les femmes, comparées aux hommes, ont tendance à être plus cultivées et à avoir plus de bon-gôût.		

Note : SH = Sexisme Hostile, SB = Sexisme Bienveillant, PP = Protection Paternaliste, IH = Intimité Hétérosexuelle, DCG = Différenciation Complémentaire de Genre.

ANNEXE 5 : TEXTE DE DEBRIEFING

Merci pour votre participation.

Le but de la présente étude était de savoir dans quelle mesure les normes sociales pouvaient interférer avec l'intervention d'un ou une témoin lors d'une situation de harcèlement sexuel au travail.

En effet, l'être humain étant un être social par nature, nos comportements sont essentiellement influencés par ce que l'on observe du comportement des autres, ce que l'on pense alors être la norme. Les normes sont un ensemble de règles, établies par et pour les membres d'un groupe social. Elles sont souvent tacites et régissent notre comportement social. Nous tentons de voir si l'utilisation des normes sociales peut mener à un changement de comportement chez les personnes témoins de harcèlement sexuel au travail.

Nous souhaitons également savoir si la tolérance au harcèlement sexuel, le sexisme ambivalent ainsi que l'adhésion aux mythes du viol, pouvaient avoir un impact sur la rapidité de réaction.

Si vous avez des questions, vous pouvez contacter:

- Lea (Lea.Hackenberg@student.uliege.be) - étudiante en master
- Gaëlle (Gaëlle.Pirard@student.uliege.be) - étudiante en master
- Cassielle (Cassielle.Auverlau@student.uliege.be) - étudiante en master
- Aude Silvestre (asilvestre@uliege.be) - chercheuse responsable